Start ins neue Jahr von Schule und Kita

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

Oktober 2023

Start ins neue Jahr von Schule und Kita

3 **Arbeitszeiterfassung in der Schule?**
Ein Update zur aktuellen Diskussion
von Markus Weinberger und Matthias Haberl

5 **Landesfachgruppe Gymnasien zum Expertenrat der Lehrer*innenbildung**
von Andreas Hofmann

6 **Empathische Ausbildung statt Psychoterror und Schikane**
von Stefan Erhardt

7 **Eine neue Juristin in der Rechtsstelle**
Veronika Hierlmeier stellt sich vor

8 **Wenn die Schule eine immerwährende Baustelle ist**
von Dr. Doris Weber

9 **Leser*innenbrief**

10 **Auf dem Weg zur Inklusion – Das Menschenrecht gilt auch für Berufsbildende Schulen**
von Ralf Becker und Helena Müller

12 **Coaching hilft, nicht aber bei permanenter Überbelastung**
von Helmut Friedl

14 **Kitajahr 2023/24: Kein Land in Sicht**
von Petra Nalenz

15 **Crashkurs zur Erzieher*in führt zur De-Professionalisierung**
von Armin Anstett

17 **Auf geht's oder wie viel ist uns schulische Bildung wert?**
von Angelika Altenthan

18 **Bundesweite senior*innenpolitische Fachtagung**
Alterspolitik und soziale Verantwortung
von Anja Dilk und Manfred Doetsch

Was es sonst noch gibt

20 **Berichte**
- GEW Bayern gratuliert Helmut Stock zum 100. Geburtstag
- Kitas auch in Unterfranken in Not
- Lehrkräftestreik in Berlin

Rubriken

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

Telefonische Rechtsberatung für Mitglieder erfolgt nach Terminvereinbarung.

Dazu bitte eine E-Mail senden unter Angabe der eigenen telefonischen Erreichbarkeit und kurzer Schilderung der Angelegenheit – nötige Unterlagen im PDF-Format anfügen.
E-Mail: rechtsstelle@gew-bayern.de
Tel.: 089 544081-14

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 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
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.

Der **Start ins neue Jahr von Schule und Kita** war für die Beschäftigten erwartungsgemäß frustrierend. Doch auch Kitakinder und Schüler*innen leiden unter der Bildungskrise, die die politisch Verantwortlichen konsequent ignorieren. Die Quittung fürs Nichtstun brachte der gerade erschienene OECD-Bildungsbericht: Die Bundesrepublik ist neben Tschechien das einzige OECD-Land, in dem in den letzten sieben Jahren die Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss oder Hochschulreife gestiegen ist. 16 Prozent der zwischen 25- und 34-Jährigen gelten inzwischen auf dem Arbeitsmarkt als kaum vermittelbar. Das sind knapp 1,7 Millionen junge Menschen. Andreas Schleicher, OECD-Bildungskoordinator, beklagt, dass dadurch auch deren »Lebenschancen« sinken. Offensichtlich ist auch, dass die Gesellschaft damit weiter gespalten wird, mit all den Folgen für die Demokratie und das Zusammenleben.
Aus der Krise könnte ansatzweise das »Startchancen«-Programm führen, mit dem 4.000 Schulen ab dem Schuljahr 2024/25 mindestens zehn Jahre lang gefördert werden sollen. Doch bei Redaktionsschluss versinkt dieses gerade im Parteiengezänk zwischen Bund und Ländern. Die bildungs- und damit auch gesellschaftspolitische Inkompetenz wird zunehmend zur Qual.

Dorothea Weniger

Ausblick auf die nächsten DDS-Ausgaben (Arbeitstitel): DDS 11/2023 Museumspädagogik, DDS 12/2023 Vermischtes, DDS 1-2/2024 Gewerkschaften gegen rechts

Tariferhöhung TVöD – der Gewerkschaftsbeitrag wird angepasst

Im Frühjahr beteiligten sich viele Kolleg*innen an Warnstreiks, um den Tarifforderungen Nachdruck zu verleihen. Der Tarifabschluss im TVöD brachte unter anderem Gehaltserhöhungen durch regelmäßige steuer- und sozialversicherungsfreie monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro von Juli 2023 bis Februar 2024 sowie eine einmalige Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1.240 Euro.

Die monatliche Sonderzahlung von 220 Euro (Teilzeit anteilig) wird für die Beitragsberechnung ab Juli herangezogen. Der Gewerkschaftsbeitrag für Beschäftigte, die nach dem TVöD bezahlt werden, beträgt 0,77 Prozent des Bruttoeinkommens und erhöht sich somit um 1,69 Euro pro Monat, Teilzeit anteilig.

Erwin Saint Paul, Schatzmeister

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 • gew-bayern.de • facebook.com/GEWBayern/
Redaktionsleiterin: Dorothea Weniger *(dw)*, Neumarkter Str. 22, 81673 München
E-Mail: dorothea.weniger@gew-bayern.de
Redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Verena Escherich *(ve)*, Kilian Gremminger *(kg)*, Wolfgang Häberle *(wh)*, Hannes Henjes *(hh)*, Eva Huber (eh), Karin Just *(kj)*, Petra Nalenz *(pn)*, Gele Neubäcker *(gn)*, Magnus Treiber *(mt)*, Chrissi Wagner *(cw)*, Wolfram Witte *(ww)*
Gestaltung: Karin Just
Bildnachweis: (soweit nicht beim Foto berücksichtigt): Titel: Christian von Polentz
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
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.

Arbeitszeiterfassung in der Schule?

Ein Update zur aktuellen Diskussion

Foto: IMAGO / Christian Ohde

Zwei Grundsatzurteile zur Arbeitszeiterfassung[1] und ein erster Entwurf für eine neues Arbeitszeitgesetz – endlich kommt Bewegung in die Diskussion um die Arbeitszeit von Lehrkräften!

In der viel beachteten Expertise der Deutschen-Telekom-Stiftung[2] bezeichnet Mark Rackles das hierzulande vorherrschende Deputatsmodell als »tendenziell überbelastend«, »ineffizient«, »ungerecht« und »unflexibel«. Er skizziert Eckpunkte eines neuen, modernen Arbeitszeitmodells, eine Art Weiterentwicklung des Hamburger Jahresarbeitszeitmodells (»Hamburg 2.0«), das aber nicht überall auf Zustimmung trifft, auch nicht bei den Mitgliedern der GEW.

Im Folgenden stellen wir drei unterschiedliche Positionen zum Thema Arbeitszeiterfassung vor. Sie spiegeln unseres Erachtens die kontroverse Diskussion innerhalb der Gewerkschaft gut wider und erlauben es, sich selbst eine Meinung zu bilden.

Die Skeptiker*innen

Zu dieser Gruppe zählen diejenigen, die die Defizite des Deputatsmodells, wie zum Beispiel die überbordenden Zeitanteile für außerunterrichtliche Tätigkeiten, insbesondere bei Teilzeitkräften, zwar anerkennen, die aber gleichzeitig die Befürchtung hegen, eine von oben verordnete Pflicht zur Arbeitszeiterfassung würde alles noch viel schlimmer machen. Der Dienstherr hätte dadurch Einblick in die Lage und Dauer der heimischen Arbeitszeiten. Die »große Freiheit« der individuell bestimmbaren Arbeitszeit von Lehrkräften wäre damit dahin. Eine zukünftige Erfassung der Gesamtarbeitszeit – und damit auch der außerunterrichtlichen Tätigkeiten – wird von Vertreter*innen dieser Gruppe sehr kritisch gesehen.

Es gibt gute Gründe, sich dieser Position anzuschließen. Gewerkschaften machten über Jahrzehnte hinweg die Erfahrung, dass jede Reform eines Arbeitszeitmodells am Ende zu Mehrbelastungen und zur Arbeitszeiterhöhung führten. Nach der Einführung des Hamburger Arbeitszeitmodells 2003 gab es dort als Reaktion auf die höhere Arbeitsbelastung eine regelrechte »Flucht in die Teilzeit«.

Andererseits stellt die Erfassung der Gesamtarbeitszeit die einzige Chance dar, die in mehreren Studien nachgewiesene Mehrarbeit und die alltäglichen Verletzungen des Arbeitszeitgesetzes überhaupt flächendeckend sichtbar zu machen. Nicht umsonst sind es gerade die Kultusministerien, die ihre Jurist*innen darauf ansetzen, auf Biegen und Brechen ein »Schlupfloch« von der höchstrichterlich festgestellten Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu finden.

Die Purist*innen

Die Befürworter*innen dieser Gruppe bekennen sich klar zur Arbeitszeiterfassung, und zwar auf die denkbar einfachste Art und Weise. Jede Lehrkraft erfasst lediglich Beginn und Ende der individuellen Arbeitszeit. Es ist dabei egal, ob es sich um Unterricht, Pausenaufsicht, Lehrer*innenkonferenz oder die heimische Vor- und Nachbereitung handelt. Arbeitszeit ist Arbeitszeit. Die bisherigen Deputatsstunden sind dann lediglich eine Planungsgröße für die Schulverwaltung. Darüber hinaus muss regelmäßig überprüft werden, ob eine Lehrkraft ihr gefordertes Maß an Wochenarbeitsstunden einhält. Gegebenenfalls angefallene Überstunden müssen durch Freizeit oder finanziell ausgeglichen werden. Das wäre der deutlichste Nachweis für die Überbelastung von Lehrkräften und für die Notwendigkeit zur Veränderung!

Dieses Arbeitszeitmodell ist bestechend klar und überzeugend. Es verursacht keine überbordende Bürokratie und gibt den Vorgesetzten nur die Informationen an die Hand, die sie brauchen, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter*innen sicherzustellen. In anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wird damit seit Jahrzehnten erfolgreich gearbeitet, nicht zuletzt im Kultusministerium. Die Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ist auch der Kern des im April öffentlich gewordenen Referent*innenentwurfs zum neuen Arbeitszeitgesetz. Warum sollte das nicht auch in der Schule funktionieren?

Nur: Was passiert ab Ostern oder Pfingsten, wenn bei vielen Kolleg*innen

das »Stundenglas« voll und die Gesamtjahresarbeitszeit erbracht ist, aber noch sechs, acht oder zwölf Wochen Schule vor ihnen liegen? Fällt dann der Unterricht aus? Woher sollen die zusätzlichen Lehrkräfte plötzlich kommen, die man dann einstellen müsste?

So gerecht und logisch dieses Modell auf den ersten Blick erscheint, es lässt Fragen offen.

Die Pragmatiker*innen

Unterricht muss planbar und verlässlich sein. Gleichzeitig darf die Gesamtjahresarbeitszeit von Lehrkräften nicht überschritten werden. Pragmatiker*innen sehen diese Zielsetzungen am ehesten durch ein Arbeitszeitmodell verwirklicht, wie es u. a. von Rackles[3] vorgestellt wurde. Für jede Lehrkraft wird ein individuelles Jahresarbeitszeitkonto angelegt. Richtwerte geben eine prozentuale Aufteilung der Arbeitsanteile für bestimmte Tätigkeitscluster vor: Unterricht (40 Prozent), unterrichtsnahe Tätigkeiten (35 Prozent), Fortbildung und professionelle Kompetenz (8 Prozent) und allgemeine Tätigkeiten (17 Prozent). Schulen erhalten eine globales Zeitbudget und weisen die Zeitkontingente ihren Lehrkräften zu. Bestimmte Fächer oder Jahrgangsstufen, aber auch schulspezifische Schwerpunktsetzungen können zu individuell unterschiedlichen Unterrichtszeiten führen. Dadurch ist Schule plan- und steuerbar.

Entscheidend für eine gewerkschaftliche Akzeptanz wäre, dass auch bei diesem Modell der Grundsatz gilt: Jede Arbeitsstunde zählt! Zeitkorridore könnten zwar einen Rahmen vorgeben, in dem Arbeitszeiten von einem Tätigkeitsbereich in einen anderen übertragen werden können, aber am Ende braucht es auch hier Ausgleichsmaßnahmen, wenn die Gesamtarbeitszeit überschritten wird. Und genau hier liegt das Problem: Vom vielen Auf- und Umverteilen wird die Arbeit, die getan werden muss, nicht weniger!

Fazit:

Während die »Skeptiker*innen« eine Zeiterfassung für den außerunterrichtlichen Bereich ablehnen und dabei in Kauf nehmen, dass alles so (schlecht) bleibt, wie es ist, befürworten die anderen beiden Gruppen die Zeiterfassung prinzipiell. Für die »Purist*innen« gilt nur der Grundsatz: Arbeitszeit ist Arbeitszeit. Sie unterscheiden nicht zwischen unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Tätigkeiten und sehen sich auch nicht in der Verantwortung für die Aufrechterhaltung des Unterrichtsbetriebes.

Dieser Punkt ist gerade für die »Pragmatiker*innen« entscheidend, wenn es darum geht, mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe zu verhandeln. Für sie kommt das neue Arbeitszeitmodell à la Rackles beinahe einer »eierlegenden Wollmilchsau« gleich. Allerdings fehlen auch ihnen letztlich die Lehrkräfte, um Mehrarbeit wirklich ausgleichen oder verhindern zu können.

AG Arbeitszeiterfassung

In der GEW Bayern gibt es seit über einem halben Jahr eine Arbeitsgruppe (AG), die sich mit der Problematik Arbeitszeiterfassung intensiv auseinandersetzt. Eines ihrer Ziele ist es, die Kolleg*innen für das Thema zu sensibilisieren und sie zu ermutigen, eine mögliche Arbeitszeiterfassung in der Schule als Chance wahrzunehmen. Eine entsprechende Kampagne in den Social- Media-Kanälen lief bereits an. Denn eines ist klar: So wie es ist, kann es nicht weitergehen!

Frank Mußmann, Leiter der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften an der Universität Göttingen, drückte es so aus: »Ermittlungen abgeschlossen – Zeit zum Handeln.« Deshalb verfolgt die Arbeitsgruppe neben der Öffentlichkeitsarbeit auch die beschriebene Diskussion mit dem Ziel weiter, ein Konzept aufzustellen, das gewerkschaftliche Position beim Thema Arbeitszeiterfassung an Schulen werden kann.

von
Markus Weinberger

und

Matthias Haberl
Mitglieder der
AG Arbeitszeiterfassung

1 EuGH v. 14.5.2019 – C-55/18 und BAG-Beschl. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21 (vgl. Infokasten)

2 Mark Rackles: Lehrkräftearbeitszeit in Deutschland – Veränderungsdruck und Handlungsempfehlungen. April 2023; vgl. telekom-stiftung.de/rackles-expertise

3 ebd.

Zwei Grundsatzurteile zur Arbeitszeiterfassung

Nach dem **Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019** müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, *»ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann«*. Die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems obliege den Mitgliedstaaten, die dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs bestimmter Unternehmen Rechnung tragen.

Nachdem in Deutschland jahrelang das Arbeitszeitgesetz nicht dementsprechend geändert wurde, preschte das **Bundesarbeitsgericht** in seinem **Beschluss vom 13. September 2022** vor und zwingt nun die Arbeitgeber zum Handeln: Schon allein aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes sei der Arbeitgeber verpflichtet, *»ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.«*

Arbeitsminister Heil legte im **April 2023** einen ersten **Gesetzentwurf** zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vor. Kritiker*innen bemängeln die zahlreichen Ausnahmefälle, bei denen die Arbeitszeit »wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit« nicht erfasst werden müsse. Ob der Schulbereich dazugehört, steht noch nicht endgültig fest. Ebenso ist unklar, inwieweit die Regelungen parallel auch für Beamt*innen gelten sollen.

Landesfachgruppe Gymnasien zum Expertenrat der Lehrer*innenbildung

Foto: Robert Michel

Am 12. Juli erfuhr die Öffentlichkeit, dass Wissenschafts- und Kultusministerium zu einer »Expertenkommission zur Lehrerbildung« unter der Überschrift »Mehr Flexibilität und intensivere Praxisphasen in der Lehrerbildung« eingeladen hatten.[1] Nicht eingeladen wurde mal wieder die GEW Bayern, obwohl Minister Blume wünscht, dass die Runde »ohne Denkverbote« arbeitet. Das geht natürlich am besten, wenn man diejenigen Personen und Organisationen, die nicht auf der Linie der Regierung liegen, gar nicht erst einlädt.

Dabei legte die GEW Bayern längst ein Modell vor[2], das den von den Ministerien ausgerufenen Zielen entspricht. Zentrale Säulen darin sind ein Studium mit höheren Praxisanteilen, mit dem Ziel der Stufenlehrer*innen, dem Verzicht auf das klassische Referendariat zugunsten eines Berufseinstiegsjahres und einem sehr ausgeweiteten Fort- und Weiterbildungsangebot in der Berufspraxis.

Zum Berufseinstiegsjahr heißt es dort:

»*Es besteht keine Notwendigkeit, erwachsene Menschen über einen Zeitraum von zwei Jahren unter Dauerstress und -druck in Form von Prüfungen zu stellen. Was nicht nur im bisherigen Referendariat, sondern auch später im Berufsalltag fehlt, sind Beratungs- und Unterstützungssysteme für die Kolleg*innen.*

*Das erste Berufsjahr muss als ein Berufseinstiegsjahr bei voller Bezahlung mit dem Schwerpunkt Beratung organisiert werden. Nur die deutliche Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit ermöglicht es, entweder bei Kolleg*innen zu hospitieren oder an verschiedenen Beratungs- oder Reflexionsangeboten teilzunehmen. Übergreifende Supervisions- und Coaching-Angebote für Kolleg*innen unterschiedlicher Schulen bzw. Schularten sind hier genauso gemeint wie Teamreflexionen durch Jahrgangsstufen-, Lernhaus- oder auch Fachteams.«*[3]

Zurzeit fehlen bei beiden Ministerien leider der politische Wille und der Mut, sich auf Neues einzulassen und z. B. die Ideen der GEW aufzugreifen und zu konkretisieren. Als Landesfachgruppe Gymnasien bleibt uns deswegen nichts anderes übrig, als auf kleine Verbesserungen im real existierenden System hinzuwirken, um die akuten Probleme des Referendariats zu lindern, wie im folgenden Artikel zu lesen ist.

von
Andreas Hofmann
Mitglied der Landesfachgruppe Gymnasien der GW Bayern

1 PM 144/2023 v. 12.7.2023: Piazolo und Blume geben Startschuss für Expertenkommission: »Ausbildung für Lehrkräfte weiterentwickeln und noch attraktiver gestalten«. Mehr Flexibilität und intensivere Praxisphasen in der Lehrerbildung.

2 Das neue GEW-Konzept für eine flexible Lehrer*innenbildung. Download: gew-bayern.de/lehrer-innenbildung

3 a. a. O., S. 5

Empathische Ausbildung statt Psychoterror und Schikane

Foto: IMAGO / Photothek

»Ihr Privatleben werden Sie für die nächsten zwei Jahre an der Schultüre abgeben!« Wer mit einem solchen Spruch empfangen wird, dem schwant nichts Gutes. Oft als »Psychoterror« und »Schikane« empfunden, steht das Referendariat in der Kritik.

Klagen über Kontrolle, Druck und unzulänglichen menschlichen Umgang häuften sich in den letzten Jahren – über alle Schularten hinweg. Kein Wunder, dass die Zahl derjenigen, die Lehrer*innen werden wollen, massiv zurückgeht. Was also tun?

Seminarlehrkräfte sensibilisieren

An den Seminarlehrkräften hängt vieles, wenn nicht gar alles. Sie können die Ausbildung »zur Hölle machen«, wenn es ihnen an so wesentlichen Qualitäten wie Empathie fehlt. Ansagen wie »Nach dem ersten Unterrichtsbesuch geht alles in Ihre Beurteilung ein« tragen nicht zu einem vertrauensvollen, produktiven Ausbildungsverhältnis bei.

Wenn dazu noch überzogene Forderungen kommen, z. B. dass jede einzelne Unterrichtsstunde schriftlich ausgearbeitet werden muss oder alle pädagogischen Entscheidungen abgesprochen werden müssen, fühlen sich viele Referendar*innen »wie im falschen Film«. In ihrem Studium haben sie selbstständig gearbeitet, nun sollen sie sich in die Rolle der Untergebenen fügen.

Seminarlehrkräfte sollten das Referendariat nicht als Selektions-, sondern als Ausbildungsinstrument begreifen. Dafür sollten sie verpflichtend eine umfassendere Ausbildung als Coach absolvieren, um mit angemessenen Formen des Feedbacks und der Ermutigung angehende Lehrkräfte in ihrer jeweiligen Individualität zu fördern. Der erste Ausbildungsabschnitt sollte als »noch nicht beurteilungsrelevant« definiert werden.

Druck rausnehmen

Die Messlatte für Lehrproben wird nach Meinung vieler Referendar*innen zu hoch angelegt: Nach dem Motto »Eine perfekte Stunde will ich sehen« stellen Seminarlehrkräfte zum Teil weit überzogene Ansprüche an eine Schau-Stunde, wie sie so im Unterrichtsalltag nie mehr vorkommen wird.

Deshalb sollten die Anforderungen an solche punktuellen Prüfungen auf ein Normalmaß zurückgeführt werden, wozu auch gehört: kein überzogener Medieneinsatz, keine aufgeblähten schriftlichen Ausarbeitungen, dafür eine genaue Angabe der Bewertungskriterien.

Angezweifelt werden auch Sinn und Zweck einer Zulassungsarbeit zum zweiten Staatsexamen. Abgesehen davon, dass sie einst nur nach einer Klage von Rechtsreferendar*innen eingeführt wurde, dokumentiert sie pädagogische und didaktische Qualitäten, die ohnehin im Verlauf des Referendariats trainiert und gemessen werden. Dass Referendar*innen wissenschaftlich arbeiten können, zeigten sie bereits an der Hochschule. Angesichts Künstlicher Intelligenz (KI) dürfte sie künftig ohnehin fragwürdig werden.

An ihre Stelle könnten fach- und praxisbezogene Projekte treten, die in den Seminaren gemeinsam ausgearbeitet, durchgeführt und evaluiert werden – durchaus auf fachwissenschaftlichem Hintergrund.

Bereits während des Studiums sollten die Hochschulen verpflichtend professionelle Coachings zum Zeitmanagement anbieten, da dieses wesentlich für die Work-Life-Balance ist. Auch im Referendariat sollte es immer wieder Thema sein – v. a. im Hinblick darauf, welche Aufgaben später über das Unterrichten hinaus erledigt werden müssen.

Hier müssen Seminarvorstände angehenden Lehrkräften ein ehrliches Bild davon zeichnen, was »das Schulleben« verlangt – von der Werteerziehung, der Vermittlung von Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, vom Umgang mit Depressionen, Übergewicht und Autismus über BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung), Ernährungserziehung und Inklusion – dies ist nur ein kleiner Ausschnitt aus einer langen und stetig wachsenden Liste von verordneten Auf-

gaben – bis hin zu schulischen Veranstaltungen wie Projekttagen, Schulfahrten oder Arbeitskreisen. Nicht zu vergessen die ständige Bereitschaft, sich in technische Neuerungen einzuarbeiten.

Ortswünsche berücksichtigen, Betreuungslehrer*innen entlasten

Oft beklagt: die Rahmenbedingungen des Einsatzschuljahres. Ortswünsche bleiben unberücksichtigt, Zuweisungen erfolgen spät, sodass bisweilen ein Umzug kaum möglich ist. Der Wechsel von Seminar- zu Einsatzschule, v. a. zum Zwischenzeugnis, lässt sich an einem Wochenende so gut wie nicht bewältigen. Hier können unterrichtsfreie Tage Abhilfe schaffen.

Betreuende Lehrkräfte sollten – dies wird von ihnen auch immer wieder eindringlich gefordert – Anrechnungsstunden je Referendar*in erhalten: Nur so ist eine wirkungsvolle Betreuung, sprich Ausbildung, gewährleistet.

Nicht minder wichtig: weg von der Praxis, im Kollegium ungeliebte Klassen an Referendar*innen zu vergeben; Stärkung der Seminarsprecher*innen in ihrer Position als Vermittler*innen, etwa bei das Maß sprengenden Zusatzaufgaben oder in Fällen von übergriffigem Verhalten seitens der Kolleg*innen in der Einsatzschule.

Seminarausbildung und Hochschule enger verzahnen

Um die Lücke zwischen Theorie und Praxis zu schließen, braucht es eine (stärkere) Verzahnung von Seminarschulen mit den Departments für Didaktik an den Universitäten. Uni-Klassen oder Praktika sind zwar mittlerweile etabliert; wünschenswert wäre aber ein bereits während des Studiums vertiefter Einblick in die Aufgaben als Lehrer*in, z. B. über Lehr-Mentoring-Programme mit entsprechender Personalausstattung.

Das Referendariat muss nicht »smarter« gemacht werden, es muss eine echte Ausbildungszeit sein, die bei angehenden Lehrer*innen für Jahrzehnte die Freude am pädagogischen Arbeiten weckt und fördert – jenseits von safe und sichi [1].

von Stefan Erhardt
Seminarlehrer
Mitglied der Landesfachgruppe Gymnasien der GEW Bayern

1 Das Kultusministerium startete Anfang April eine Kampagne zur Lehrkräftegewinnung in »Jugendsprache«, die dem Ministerium allerdings von allen Seiten nur Häme bescherte.

Eine neue Juristin in der Rechtsstelle

*Veronika Hierlmeier teilt sich seit September 2022 als Rechtssekretärin mit der euch seit langer Zeit bekannten Rechtssekretärin Katharina Müller die Vollzeitstelle in der Landesrechtsstelle der GEW Bayern. Wir von der DDS-Redaktion baten sie deshalb, sich unseren Kolleg*innen vorzustellen. Gleichzeitig freuen wir uns auf eine gute Zusammenarbeit.*

Liebe Kolleg*innen,

ich bin mittlerweile gut in der GEW angekommen und freue mich sehr, dass ich mich nun in dieser Ausgabe der DDS vorstellen darf. Sicher möchtet ihr mehr über die Person erfahren, die euch mit Rat und Tat zur Seite steht, wenn juristische Rechtsberatung erforderlich wird.

Meine ersten beruflichen Erfahrungen sammelte ich über mehr als vier Jahre lang als angestellte Rechtsanwältin. Eigenverantwortlich war ich in der Kanzlei meines ehemaligen Arbeitgebers für das Rechtsgebiets des Arbeitsrechts zuständig.

Bis vor Kurzem war ich zudem drei Jahre lang nebenberuflich als Dozentin in der Weiterbildung tätig und bereitete angehende Meisterschüler*innen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht auf

ihre Zwischenprüfung vor. Diese nebenberufliche Tätigkeit setze ich nun aus, da ich meine freie Zeit gerne mit meinem zweijährigen Sohn, meinem Partner und unseren Familien verbringe.

Gleich zu Beginn meiner anwaltlichen Tätigkeit Anfang des Jahres 2018 hatte ich das Bedürfnis, mich auf das Arbeitsrecht zu spezialisieren und in diesem Rechtsgebiet in die Tiefe zu gehen, sodass ich berufsbegleitend einen Masterstudiengang im Arbeitsrecht absolvierte, den ich mit einer Masterarbeit zum kirchlichen Arbeitsrecht abschloss.

Auch in diesem Zusammenhang wurde mir einmal mehr bewusst, dass ich die Interessen von Arbeitnehmer*innen bzw. Dienstnehmer*innen viel höher als die Interessen von Arbeit- und Dienstgebern gewichte. Nach alledem ist die gewerkschaftliche Rechtsberatung und die damit verbundene weitere Spezialisierung im Tarif- und Beamtenrecht genau das, wonach ich nach meinen ersten Berufsjahren suchte.

Gefunden habe ich aber auch einen familienfreundlichen Arbeitgeber und ein nettes Kollegium. Zwischen Katharina Müller und mir stimmte von Anfang an die Chemie und insofern fiel es uns recht leicht, in der Rechtsstelle eine gemeinsame Linie für eine gute Zusammenarbeit zu finden. Gerne und regelmäßig diskutieren wir ergebnis- und aufschlussreich über knifflige Rechtsfragen, bei Bedarf besprechen wir auch Herangehensweisen und Taktiken. Dabei sind wir uns immer einig, dass die ratsuchende Person im Mittelpunkt einer jeden Rechtsberatung stehen muss.

Solltet ihr, liebe Kolleg*innen, arbeitsrechtliche Probleme an eurem Arbeitsplatz haben und eine kompetente Rechtsberatung brauchen, meldet euch bei mir/uns. Wir helfen euch gerne weiter.

Mit kollegialen Grüßen
Veronika Hierlmeier
Kontakt: rechtsstelle@gew-bayern.de

Wenn die Schule eine immerwährende Baustelle ist

Marode Schulen haben viele Gesichter.
Fotos: Bernd Hampel und Doris Weber

Vor genau einem Jahr schrieb ich einen Artikel über die baulichen Missstände am Berufsbildungszentrum in Nürnberg und über eine Veranstaltung dazu. Am 11. Juli 2023 wiederholten wir von der Nürnberger GEW-Fachgruppe Berufliche Schulen diese. Eingeladen waren wieder die Stadtratsfraktionen. Wie letztes Jahr kam niemand von der regierenden CSU, dafür aber Stadträt*innen der SPD, der Grünen und der Linken. Um ein möglichst realistisches Bild von unseren Arbeitsbedingungen zu geben, trafen wir uns nicht im kühlen Konferenzraum, sondern in einem Prüfungsraum. So konnten die Stadträt*innen mit uns die 38° C genießen.

Auf unserer Agenda standen viele Themen, doch wegen der Frage einer Stadträtin, warum man sich während des Unterrichts die Hände waschen möchte, kamen wir über das seit Jahren wiederkehrende Thema Hygiene nicht hinaus.

Hygienische Missstände

Die Vertreter*in-nen der Schüler*innenmitverwaltungen (SMV) aus zwei Beruflichen Schulen schilderten sehr eindringlich, wie demütigend die Situation in den Toiletten ist: Auf den Frauentoiletten fehlen bei den Kabinen mehrere Türen. Toilettenpapier, Seife und Handtücher gibt es nach wie vor nicht. Die Schüler*innen kaufen das Klopapier inzwischen selbst. Die Folge: Sie müssen für jede*n gut sichtbar mit der Rolle durch das Schulhaus laufen. Hygienebehälter sind ebenfalls Mangelware, wie eine Lehrerin der Beruflichen Schule 8 (medizinische Berufe) anschaulich schilderte. Erst nach einer sehr heftigen und langwierigen Auseinandersetzung mit der »Hausverwaltenden Einheit« bekam dort jede zweite

Frauentoilette einen solchen Behälter, die allerdings nicht regelmäßig geleert werden. Die anderen sechs Berufsschulen im BBZ gingen leer aus, dort gibt es nach wie vor nur vereinzelt solche Behälter!

Was sonst noch fehlt

Aus Zeitgründen nicht diskutierte Themen, die uns seit Jahren beschäftigen:

- Kein Zugang zu Trinkwasser, da es immer noch braun aus den Leitungen kommt
- Tropfende Wasserhähne
- Nicht gereinigte Duschen für Mitarbeiter*innen
- Fehlende Informationen zu Gerüchten über Legionellen
- Temperaturen, die deutlich über dem Grenzwert der Arbeitssicherheit liegen. Wir starten selbst im »kühlen« Erdgeschoss bei ca. 25° C, da die Fenster nach dem Unterricht nicht geöffnet werden dürfen. Wie sollen sich Schüler*innen da konzentrieren?
- Defekte Fenster, die verschraubt, aber nicht repariert sind
- Lehrer*innenzimmer ohne Fenster, die bei stärkerem Regen regelmäßig überflutet werden
- Kein stabiles oder gar kein WLAN: Endgeräte der Lehrkräfte, die viel Geld kosteten, können deshalb nicht benutzt werden.
- Kaum IT-Support, obwohl digitaler Unterricht vorausgesetzt wird
- Faserdeckenplatten, die beschädigt oder nicht vorhanden sind. Von einer diesbezüglichen Gefährdungsbeurteilung wissen wir nichts.
- Neu angeschaffte, wesentlich größere Beamer können an der Decke nicht befestigt werden, da niemand etwas über den Baustoff und seine eventuelle gesundheitsgefährdende Zusammensetzung weiß.

Auf Klagen folgte Maßregelung

Die Schulleitungen, die letztes Jahr über diese Missstände berichteten, wurden laut Personalrat gemaßregelt. Die Schulreferentin empörte sich lediglich über die große Berichterstattung in der Presse. Angeblich würde man tun, was man kann. Aber leider ist für die Schulen in Nürnberg bis auf wenige Leuchtturmprojekte kein Geld da. Für eine Gartenschau, die Millionen im zweistelligen Bereich verschlingt, aber schon. Einen Antrag der Linken zu unseren Themen unterstützten leider weder die SPD noch die Grünen. Ein Dringlichkeitsantrag zum Thema Arbeitssicherheit wegen der zu hohen Temperaturen wurde von Mai 2022 auf Oktober und schließlich auf Dezember verschoben. Der Bericht dazu war lapidar.

Auch die Stadt Nürnberg leidet unter dem Fachkräftemangel. Ob sich der beheben lässt, wenn man seinen Mitarbeitenden so wenig Respekt entgegenbringt? Welche Schüler*innen, die diese Zustände erlebt haben, bewerben sich später bei diesem Arbeitsgeber?

Wie schon letztes Jahr zeigten sich die Stadträt*innen ob der Zustände erschüttert. Wir haben aber wenig Hoffnung, dass sich etwas ändert. Solange das so ist, laden wir weiter jedes Jahr zu einer Veranstaltung ein!

von Dr. Doris Weber
Fachgruppe Berufliche Schulen der GEW Nürnberg

GEW und Medien – Pressemitteilungen der GEW Bayern seit August 2023

- DGB Bayern – ESFA Bayern – GEW Bayern: Gemeinsame Pressemitteilung des bayerischen Bündnisses »Bildungswende jetzt!« – PM 34 v. 28.8.2023
- GEW Bayern fordert zu Beginn des neuen Schul- und Kitajahres: Die dramatische Bildungskrise in Bayern muss endlich beherzt angegangen werden – PM 35 v. 5.9.2023
- Klima und Rechtsstaat schützen: GEW Bayern verurteilt repressiven Umgang der bayerischen Staatsbehörden mit den Aktivist*innen der »Letzten Generation« – PM 36 v. 6.9.2023

Alle Pressemitteilungen der GEW Bayern sind hier zu finden: gew-bayern.de

Leser*innenbriefe ... Leser*innenbriefe ... Leser*innenbriefe ...

Leser*innenbrief zu »TVöD-Kompromiss beinhaltet Erfolge und Kröten«, DDS Juni 2023, S. 3

Toxische Tarifformel

»Der Tarifabschluss (egal ob TV-L oder TVöD) wird zeitgleich und wirkungsgleich auf die Beamt*innen übertragen.« Mit dieser Zauberformel, die fast immer auch vollzogen wurde, hat sich – von der Öffentlichkeit fast unbemerkt – über die Jahre eine langsame, aber kontinuierliche Spreizung der Lohnverhältnisse zwischen Arbeiter*innen beziehungsweise Angestellten und Beamt*innen ergeben: Während Arbeitnehmer*innen mit den meisten Tariflohnerhöhungen gleichfalls mehr in die Kassen der Sozialversicherung zahlen müssen, bleibt den Beamt*innen dies erspart, sie gewinnen dadurch also zusätzlichen Abstand zu den Tarifbeschäftigten – und Rentner*innen!

Und da stehen die Zeichen ja schon seit Jahren auf Sturm: Mit der durchschnittlich doppelt so hohen Pension im Vergleich zu den Renten werden die Pensionär*innen (»Versorgungsempfänger*innen«) für ihre Sozialversicherungsbefreiung geradezu noch fürstlich belohnt. Die niedrigen Besoldungsgruppen im Bereich der Beamt*innen möchte ich allerdings ausdrücklich von dieser Kritik ausnehmen.

Erst als das Tarifergebnis in puncto Inflationsausgleich (3.000 Euro) einseitig auch auf die Versorgungsempfänger*innen übertragen werden sollte, die Rentner*innen aber schlicht »vergessen« wurden, kamen Wut und Empörung auf – v. a. beim Sozialverband VdK!

Im Schnitt werden an die Pensionär*innen 2.040 Euro ausbezahlt (Quelle: Südkurier), das Bundeskabinett hat sich diese Summe natürlich auch genehmigt, die leiden und litten ja auch wirklich unter der Inflation. Lindners Frage, welche Einsparungen man denn z. B. für eine Kindergrundsicherung machen könnte, blieb folgerichtig dann auch unbeantwortet.

Als ich noch für die Tarifpolitik der GEW Bayern mitverantwortlich war, haben ich und die Landestarifkommission die toxische Tarifformel stets abgelehnt, aber auf Bundesebene war da kein Durchdringen. Wäre diese der bayerischen Forderung gefolgt, wäre inzwischen ein schöner Batzen Geld in der Staatskasse.

von Günther Schedel-Gschwendtner

Auf dem Weg zur Inklusion Das Menschenrecht gilt auch für Berufsbildende Schulen

Erster inklusiver Ausbildungsjahrgang für Nichthörende, Hörende und Schwerhörige in der Gastronomie im Gehörlosenzentrum Frankfurt am Main. Foto: IMAGO / epd

Seit mehr als zehn Jahren befassen sich die Gremien der GEW mit dem Thema Inklusion und Berufliche Bildung. Für die GEW bedeutet inklusive Bildung die diskriminierungsfreie Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten für alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, unabhängig von einer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen und sozialen Herkunft und ihrer Leistungsfähigkeit. Inklusive Berufliche Bildung ist ein Grundrecht und somit ein nicht zu diskutierendes Ziel. Der Weg dahin ist zu diskutieren. Mit dem Beschluss des GEW-Hauptvorstands vom 26. Juni 2015[1] sind Mindestbedingungen für einen erfolgreichen Weg der Berufsbildenden Schulen zur Inklusion erarbeitet worden. Wir fassen diese Bedingungen hier noch einmal zusammen.

Inklusive Bildung steht im Widerspruch zu den Organisationsformen und Strukturen der allgemeinen und der beruflichen Bildung. Während Inklusion das Recht aller auf gemeinsame Bildung betont, sind die vorhandenen Strukturen weiterhin exklusiv. Da diese Widersprüche weder bearbeitet noch offengelegt werden, liegt es an den Lehrkräften, diese auszuhalten. Dies kann zu Frustrationen und Widerständen gegen inklusive Bildung führen.

Zehn Gelingensbedingungen auf dem Weg zur Inklusion

1. Grundvoraussetzung ist eine gesetzlich festgeschriebene Ausbildungsplatzgarantie für alle Menschen.
2. Erforderlich ist eine differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung auf der Basis bereits bestehender Ansätze, um allen Auszubildenden eine individualisierte Ausbildungsgestaltung zu ermöglichen; hierzu gehören die assistierte Berufsausbildung[2], die Teilzeitberufsausbildung, eine Bildungswegbegleitung und Coaching, die Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit und eine geänderte Prüfungsgestaltung.
3. Non-formal und informell erworbene Kompetenzen sind im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsvertrages mit der gesetzlich gewährleisteten Anrechenbarkeit bei Aufnahme einer neuen Berufsausbildung zu zertifizieren.
4. Die Curricula in den Berufsbildenden Schulen und die Ausbildungsrahmenpläne für die betriebliche Ausbildung sind kritisch zu prüfen und weiterzuentwickeln.
5. Ausbildungsbetriebe sind in Form verstärkter Beratung, mit externem Ausbildungsmanagement, Ausbildungsverbünden oder kooperativen Ausbildungsformen zu unterstützen.
6. Jugendberufsagenturen sind als zentrale, wohnortnahe Anlaufstellen bundesweit einzurichten.
7. Die Ausbildungsqualität ist durch Sensibilisierung, regelmäßige und nachhaltig angelegte Aus-, Fort- und Weiterbildungen und eine multiprofessionelle Teamentwicklung von allen an der Ausbildung beteiligten Personen zu sichern. Die Arbeitsbedingungen an den schulischen, betrieblichen, außerbetrieblichen und außerschulischen Lernorten müssen eine pädagogische Kontinuität gewährleisten und die Ressourcen müssen auskömmlich sein.
8. Die jungen Menschen müssen durch ihre Mitwirkung in den relevanten Gremien sowie durch gemeinsame Ausbildungsvereinbarungen im Sinne der Mitbestimmung partizipieren können.
9. Die »inklusive Schule« muss in die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Berufsschule aufgenommen werden.
10. Bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) müssen exklusive Strukturen abgelöst werden. Ausbildungsregelungen nach

§ 66 BBiG und § 42 m Handwerksordnung (HWO), in denen die sogenannten »Helferberufe« geregelt werden, entsprechen nicht dem Leitgedanken von Inklusion. Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass erst am Ende einer Ausbildung der entsprechende Abschluss vergeben und nicht zu Beginn eine Differenzierung vorgenommen wird. Dieses ist in unterschiedlichen Berufen zu erproben.

Pilotprojekte als erster Schritt

Mittel- und langfristig sind alle Berufsbildenden Schulen in den inklusiven Schulentwicklungsprozess einzubeziehen. Fundierte Erprobungen sind als erste Schritte in Richtung Inklusion erforderlich. Die Akzeptanz von inklusiven Entwicklungsprozessen hängt auch mit den bereitgestellten Ressourcen zusammen. Bei der Vergabe von Pilotprojekten als erste Schritte auf dem Weg zu inklusiver Bildung sind vorhandene Strukturen und Bedingungen im jeweiligen Bundesland zu berücksichtigen. Wichtig ist die Bereitschaft aller Akteure: Kammern, Betriebe, allgemein- und berufsbildende Schulen, Arbeitsagentur und Schulträger. Die Gelingensbedingungen für solche Versuche sind im GEW-Beschluss detailliert beschrieben.

von Ralf Becker
GEW-Bundesvorstandsmitglied für Berufliche Bildung und Weiterbildung

und

Helena Müller
Referentin für Berufliche Bildung und Weiterbildung beim GEW-Hauptvorstand

1 Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion – GEW-Positionen zu einer inklusiven beruflichen Bildung. Beschluss des Hauptvorstands der GEW vom 26.06.2015. Download: gew.de

2 Mit AsA flex (Assistierte Ausbildung) löste der Gesetzgeber 2021 ohne vernünftige Regularien das erfolgreiche Modell der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ab.

Dieser Artikel ist eine gekürzte Version eines Artikels der GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz (10/2022, S. 8). Die Langversion enthält Beispiele erster Schritte aus anderen Bundesländern und kann hier nachgelesen werden: gew-rlp.de/gew-zeitung-1

Anmerkung der DDS-Redaktion: Wir würden gerne Beispiele inklusiver Berufsbildender Schulen vorstellen. Solltest du eines kennen, freuen wir uns, wenn du dich bei Dorothea Weniger (doro.weniger@gew-bayern.de) meldest.

Inklusion und berufliche Bildung

Die grundsätzlichen Spannungsverhältnisse zwischen dem Recht auf Inklusion und dem Berufsbildungssystem in Deutschland resultieren insbesondere aus den folgenden drei Ausgangspunkten:

1. **Der institutionelle Widerspruch in der dualen Berufsausbildung**
   Im dualen Berufsausbildungssystem werden die Zugangsregeln durch die ausbildenden Unternehmen bestimmt; insofern ist der Zugang marktgesteuert und intransparent. Einerseits wird die Freiwilligkeit der Wirtschaft betont, andererseits existiert das Bundesverfassungsgerichtsurteil »Ausbildung für alle« seit dem Jahr 1980, es wurde jedoch nie umgesetzt. Seit mehr als 40 Jahren fallen die Ausbildungsmarktbilanzen zuungunsten der Jugendlichen aus.
   Trotz des beklagten Fachkräftemangels gibt es immer noch nach Berufen und Regionen segmentierte Teilmärkte im dualen Ausbildungssystem und ungleiche Zugangschancen aufgrund von Migrationsgeschichte, Geschlecht sowie regionaler und sozialer Herkunft. Jugendliche mit Behinderungen finden kaum einen Zugang zur dualen Ausbildung. Außerdem ist die Ausbildungsbetriebsquote jüngst auf nur noch ca. 20 Prozent gesunken.

2. **Gerechtigkeitstheoretische Reflexionen zur dualen Berufsausbildung**
   Neben regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen haben die soziale Herkunft, die schulische Vorbildung sowie eine Migrationsgeschichte der Jugendlichen einen großen Einfluss auf den Zugang in die duale Berufsausbildung. Die Gruppe der Ausbildungslosen hingegen ist gegenüber den 1950er- und 1960er-Jahren sozial ärmer, männlicher und ethnisierter geworden. Die duale Berufsausbildung trägt also mit ihrer marktwirtschaftlichen Zugangssteuerung in erheblichem Maße zur Produktion neuer und Perpetuierung bestehender sozialer Ungleichheiten bei!

3. **»Inklusive Bildung«, ein bildungspolitisches Konzept der UNESCO**
   In der deutschen Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erfolgt eine unzulässige Engführung des Konzepts »inklusiver Bildung« auf die Integration von Menschen mit Behinderungen. Demgegenüber fordert und forciert die GEW einen systemischen Umbau des Bildungssystems im inklusiven Sinne.

Grundannahmen des Inklusionskonzepts der UNESCO:

- Lernschwierigkeiten resultieren aus dem Bildungssystem und sind nicht den einzelnen Menschen und ihren individuellen Fähigkeiten zuzuschreiben.
- Die Vielfalt der Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Besonderheit ist anzuerkennen und wertzuschätzen.
- Binäre Zuordnungen und Kategorisierungen von Menschen in jene mit und ohne »Behinderung«, »Benachteiligung«, »Ausbildungsreife« oder »besonderem Förderbedarf« sind nicht möglich.
- Es soll keine Beschulung oder Förderung in Sondermaßnahmen oder Sonderschulen jedweder Art geben, sondern ein gemeinsames Lernen unter Berücksichtigung der individuellen Lernbedürfnisse und -interessen und Bereitstellung der entsprechenden Vorkehrungen für das gemeinsame Lernen.
- Es soll keine standardisierte Förderung in homogenisierten Lerngruppen geben, sondern flexible individuelle Unterstützung, um der Individualität der einzelnen Lernenden gerecht werden zu können.
- Partizipation wird als aktive Teilnahme und Mitbestimmung der Lernenden aufgrund ihrer Expertise in eigener Sache verstanden.

Coaching hilft, nicht aber bei permanenter Überbelastung

Über zehn Jahre leitete ich als Supervisor zwei parallel laufende Coaching-Gruppen für Schulleiterinnen und Schulleiter und ihre Stellvertretungen an Grund- und Mittelschulen. Das Coaching fand im Rahmen eines Münchner Angebotes zur Lehrer*innengesundheit statt. In den zurückliegenden Jahren wiederholten sich manche Themen und Probleme immer wieder. Einige waren durch Coaching zu lösen, andere nicht.

An der einen Gruppe nahmen nur Schulleiter*innen teil, an der anderen auch Stellvertreter*innen. Die Gruppengröße schwankte zwischen fünf und acht Personen. Wir trafen uns jeweils sechsmal im Jahr für eine Einheit von 120 Minuten. Drei Teilnehmer*innen sind über den gesamten Zeitraum dabeigeblieben, einzelne kamen nur für ein Jahr. Insgesamt war die Fluktuation sehr gering, obwohl die beiden Veranstaltungen jedes Jahr neu in einem Fortbildungsprogramm, das allen Lehrer*innen in Bayern zugänglich war, ausgeschrieben wurden. Über die gesamte Laufzeit nahmen auch drei Männer jeweils über mehrere Jahre teil, doch die Tendenz vom Lehrerberuf hin zum Lehrerinnenberuf war in der Zusammensetzung der Gruppen nicht zu übersehen.

Wichtigste Themen

Im Mittelpunkt des Coachings stand immer wieder die Klärung der Rolle als Schulleiter*in und damit insbesondere die Verortung des eigenen Ausfüllens dieser Rolle in einem System, das die Bewältigung der zugedachten und zugemuteten Aufgaben nicht gerade leicht macht. Die sehr hohe Arbeitsbelastung, die sich aus der Unterrichtsverpflichtung einerseits und aus den Aufgaben einer Schulleitung andererseits ergibt, hat in den letzten Jahren noch zugenommen. Die Versorgung der Schulen mit Lehrkräften ist häufig unzureichend und im Krankheitsfall von Kolleg*innen oder bei Schwangerschaften fehlen insbesondere rechtzeitig zugewiesene Vertretungslehrkräfte. Die Vorgesetzten in den übergeordneten Behörden unterstützen die Schulleitungen oft viel zu wenig. Sehr viele reagieren auf Anfragen gar nicht oder mit Bemerkungen wie »Andere schaffen es auch« oder »Gerade Sie sind doch in der Lage, diesen bedauerlichen Engpass zu meistern«, die als zynisch empfunden werden. Als neue Aufgaben kamen die Entwicklung von Ganztagesangeboten, die Inklusion von Kindern mit zusätzlichem Förderbedarf und schließlich die Integration von Kindern Geflüchteter hinzu. Darauf vorbereitet waren die Schulen und ihre Leitungen nicht, zu-

sätzliche Ressourcen wurden kaum zur Verfügung gestellt. Schwer anwendbare Schulverwaltungssysteme und ständige Evaluationen, deren Sinn nicht immer zu erkennen war und die oft ohne positive Auswirkungen auf die Schulentwicklung blieben, verschärften in vielen Fällen die Lage. Die in der letzten Zeit in München verstärkt vorgenommenen Sanierungen der Schulgebäude und Außenanlagen führten zu weiteren, völlig neuen Herausforderungen. Schulleiter*innen mussten dann auch als Bauherr*innen fungieren.

Die neu geschaffene Verantwortlichkeit für die Personalführung an der Grund- und Mittelschule hinsichtlich Lehrer*innen, Stellvertretung, Sekretariat und Hausverwaltung erweiterten das Aufgabenspektrum zusätzlich. Dabei ging es auch um die Entwicklung von Leitbildern und des Schulklimas, um die Motivation der Lehrkräfte zur Teilnahme am Schulentwicklungsprozess und vor allem um die Unterstützung der Lehrer*innen bei ihrer Arbeit (»Schulleiterin als Coach«), aber auch um die Moderation von Konflikten zwischen Lehrer*innen, Kindern und Eltern. Dazu kommt der Umgang mit Kolleg*innen, die den Qualitätsansprüchen nicht genügen. Spannungen ergeben sich dadurch, dass die Schulleitungen inzwischen auch für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte verantwortlich sind.

Nicht zu vergessen die Elternarbeit, die Zusammenarbeit mit dem Elternbeirat, die ständige Ansprechbarkeit für die Sorgen aller Eltern, die Gestaltung von Schulveranstaltungen und die regelmäßigen Schulfeste, die Außendarstellung der Schule und die Verankerung in der Gemeinde oder im Stadtteil. Schulleitungen unterstützen aber auch Kinder, bei denen der Verdacht besteht, dass sie zu Hause vernachlässigt werden oder körperlicher Gewalt oder sexuellem Missbrauch ausgesetzt sind. Doch auch die involvierten Lehrkräfte und Eltern brauchen Hilfe. Dies geschieht oft bei gleichzeitiger Sorge darüber, nichts zu übersehen oder falsch zu machen, weil juristische Konsequenzen drohen könnten.

Was konnte das Coaching (nicht) leisten?

Über den Austausch im Coaching konnte den immer wieder auftretenden Schuldgefühlen, mit der Leitungsrolle nicht gut zurechtzukommen, begegnet werden. So konnte ein realistischerer Umgang mit den hohen Belastungen und ein besseres, selbstbewussteres Verhältnis zur eigenen Leistung als Schulleitung entwickelt werden. Die versammelte Kompetenz innerhalb der Gruppe ermöglichte es bei vielen Anliegen, durch die einfache Frage »Wer von euch hatte schon einmal so eine Situation?« oder das zugewandte »Mir ist es damals genauso ergangen« Lösungsansätze zu entwickeln. Die vernetzten Gruppenmitglieder konnten sich auch außerhalb der Coaching-Sitzungen bei akuten Fällen gut gegenseitig unterstützen. Somit wirkte das Coaching auch der »Einsamkeit der Schulleitung« entgegen, die sich aus dem Rollenwechsel von der Lehrkraft zur Schulleitung oft ergibt. Dieser Punkt erscheint mir besonders wichtig, da Partner*innen und Freund*innen nur eingeschränkt als Ohr zur Verfügung stehen (»Immer deine Schulprobleme. Hast du kein anderes Thema mehr?«). Auch die Stellvertretungen, auf deren Auswahl die Schulleiter*innen keinen Einfluss haben, sind oft keine Vertrauenspersonen, sondern stehen manches Mal mit den Schulleitungen sogar in Konflikt. So konnte insgesamt die enorme Arbeitsbelastung zwar nicht reduziert, aber ein befriedigenderer, professionellerer und weniger mit Selbstvorwürfen behafteter Umgang erreicht werden.

Gegenüber der Hierarchie, z. B. gegenüber dem Schulamt, die eine perfekt funktionierende Schule erwartet, selbst aber froh ist, wenn sich niemand bei ihr meldet und Unterstützung einfordert (»Der Laden muss laufen!«), gegebenenfalls sogar mit negativen Konsequenzen in der Beurteilung der Schulleiter*innen droht, konnte durch die gegenseitige Stärkung ein effektiveres, offensiveres und selbstbewussteres Auftreten ermöglicht werden. Aktionen wie Arbeitsverweigerung, Mitteilungen an die Presse oder gemeinsames Handeln mit dem Ziel, die offensichtlichen Missstände anzuprangern, wurden zwar immer wieder diskutiert, aber letztlich doch verworfen.

Im Coaching begleiteten wir neu in die Schulleitung gekommene Kolleg*innen gut bei ihrer Rollenfindung und bei der Entwicklung zu selbstbewussten, engagierten und kompetenten Schulleiter*innen. Einem als Stellvertreter in die Gruppe gekommenen Kollegen konnten wir bei seiner Entscheidung zur Bewerbung bei der Bewerbung selbst, bei der Vorbereitung auf die Übernahme der Stelle und in den ersten Jahren bei der Ausübung der Schulleitungsfunktion zur Seite stehen.

Was mich als Coach/ Supervisor berührte

Die Schulleiter*innen, die in die Gruppen kamen, waren fast alle hoch engagierte, kompetente Kolleg*innen, die grundsätzlich gut mit der Leitung ihrer Schule zurechtkamen, aber das Bedürfnis nach professionellem Austausch auf gleicher Ebene hatten. Die meisten verfügten über sehr gute kommunikative Fähigkeiten und kümmerten sich hingebungsvoll um ihre Schule, das heißt um das Wohlbefinden des Kollegiums, der Eltern und der Kinder und den wertschätzenden Umgang mit ihnen. Die Bereitschaft, auch unter schwierigsten personellen und materiellen Bedingungen unter hohem Einsatz das Beste für die eigene Schule zu erreichen, beeindruckten mich sehr, lösten aber immer wieder die Sorge aus, dass die Belastungen auf Dauer nicht ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen durchgestanden werden können, was sich auch immer wieder bestätigte. Die im Coaching oft reflektierten Fragen »Warum tue ich mir das noch an?« oder »Was ist trotz allem gut daran, dass ich Schulleiter*in bin?« führten letztendlich nie dazu »die Brocken hinzuwerfen«. Einerseits möglicherweise wegen des hohen Pflichtbewusstseins, andererseits sicher auch, weil es sich um eine Aufgabe handelt, bei der Schule aktiv gestaltet werden kann.

Zornig macht mich, dass die Schulbehörden um die Misere, in der sich Schulleitungen befinden, gut Bescheid wissen – so gibt es für immer mehr Stellen in diesen Positionen keine Bewerbungen mehr –, aber wenig dagegen unternehmen.

von Helmut Friedl
ehemaliger Gymnasiallehrer
Coach und Supervisor

Kitajahr 2023/24: Kein Land in Sicht

Der Personalmangel an bayerischen Kitas ist hochaktuell und belastet alle Beteiligten – Personal, Kinder, Familien, Träger und Kommunen. Die Vorschläge aus dem Sozialministerium gehen nicht nur zulasten der Arbeitsbedingungen, auch die frühkindliche Bildung wird dadurch ad absurdum geführt.

In den letzten Wochen fielen mir einige Schlagzeilen in der Süddeutschen Zeitung auf: »Weniger Erzieherinnen tun's auch« (SZ v. 5.7.2023), »Ein reines Glücksspiel, ob sich Familien auf eine gute Kita verlassen können« (SZ v. 2.8.2023), »Jede zehnte Erzieherin fehlt« (SZ v. 2.8.2023), »Kita-Krise belastet Eltern« (SZ v. 3.8.2023). Zur Brisanz der Meldungen gehört: Seit dem 1. August 2013 gibt es für Kinder nach Vollendung des ersten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder Kindertagespflege; ein Anspruch, der derzeit nicht erfüllt werden kann.

Daten bestätigen desolate Lage

Die aktuelle DKLK[1]-Studie 2023[2], bei der Kitaleitungen befragt wurden, ergab, dass 94 Prozent von ihnen im vergangenen Jahr mit zu wenig Personal arbeiteten. Fast ein Fünftel gab an, dass ein Großteil des Jahres, das heißt an mehr als 60 Prozent der Tage, nicht einmal eine Minimalbesetzung anwesend war. Wie dramatisch die Situation gerade in Bayern ist, zeigt sich daran, dass 91 Prozent der Leitungen von Krippen für Kinder unter drei Jahren meinten, dass das Verhältnis von Fachkräften zu Kindern unter der offiziellen Empfehlung liege – bundesweit sind es »nur« gut 83 Prozent. Bei Kindern über drei Jahren schätzten in Bayern mehr als vier Fünftel der Leitungen das Verhältnis als schlechter denn empfohlen ein.

Zur Realität des heutigen Kitaalltags gehört auch, dass Einrichtungen ihre Öffnungszeiten reduzieren müssen und keine Kinder mehr aufnehmen können. Im Frühjahr 2023 waren laut einer Befragung der Hans-Böckler-Stiftung 57 Prozent der berufstätigen Eltern von Schließungen oder Stundenkürzungen in den Kitas betroffen.[3] Die fehlende Kinderbetreuung fangen überwiegend berufstätige Mütter auf, indem sie ihre Arbeitszeiten verkürzen. Die Arbeitsbedingungen in Erziehungsberufen müssen auch deshalb dringend verbessert werden, da »der Fachkräftemangel in der frühen Bildung den Arbeitskräftemangel in anderen Branchen verschärft«, sagt die Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) Bettina Kohlrausch dazu.

Sozialministerium senkt Kitaqualität weiter

Mit großer Skepsis beobachte ich jedoch, dass erste Kommunen nun sogenannte Einstiegsgruppen ermöglichen. Dieses Modell des bayrischen Staatsministeriums, das seit Sommer 2022 die gesetzlichen Bestimmungen zur Fachkraft-Kind-Relation außer Kraft setzte und keine Mindestzahl von Erzieher*innen in einer Kita mehr vorschreibt, soll dem Fachkräftemangel begegnen.

Folgende Abweichungen gelten nun für Einstiegsgruppen:

- »Es gilt der Anstellungsschlüssel, nicht jedoch die Fachkraftquote, wonach mindestens die Hälfte der Arbeitszeit des pädagogischen Personals von Fachkräften (z. B. Erzieherin, Erzieher, Sozialpädagoginnen, Sozialpädagogen) eingebracht werden muss. D. h. es sollen, müssen aber abweichend von § 17 Abs.2 Satz 1 AVBayKiBiG keine pädagogischen Fachkräfte tätig sein. Der Mindestanstellungsschlüssel, der der Absicherung des Einsatzes von ausreichendem pädagogischen Personal dient, bleibt unverändert.
- Das eingesetzte Personal muss abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 AVBayKiBiG keinen Nachweis über deutsche Sprachkenntnisse auf einem bestimmten Niveau erbringen; es muss dementsprechend abweichend von § 5 AVBayKiBiG keine sprachliche Förderung in deutscher Sprache stattfinden.«[4]

Einstiegsgruppen können Kinder bis maximal zwei Jahre vor ihrer Einschulung besuchen. Vorschulkinder sollen dann wegen der besseren Förderung einen regulären Kindergarten besuchen. Der falsche Weg, denn frühkindliche Bildung fängt im Kleinkindalter an, nicht erst im Vorschulalter. Fachliche Qualifikationen der Erzieher*innen werden mit diesem Modell abgewertet, der Beruf wird immer unattraktiver.

Wenigstens sollte ehrlich kommuniziert werden, dass in der momentanen, selbst verschuldeten Situation viele Kitas gerade noch dem Betreuungsanspruch nachkommen können, jedoch der Bildungsanspruch nicht mehr erfüllt werden kann.

Seit dem 1. Juli 2023 gilt nun auch noch diese neue Regelung: Kitaleitungen müssen keine pädagogische Ausbildung mehr vorweisen – Betriebswirt*innen, Eltern oder Quereinsteiger*innen tun es auch.[5] Aus Sicht der GEW üben Leitungen von Kitas aber eine vorrangig pädagogische Leitung aus, der Träger ist für die betriebswirtschaftlichen Maßgaben zuständig. Zu den Aufgaben einer Kitaleitung zählen Dienstplangestaltung, Teambildung, Führung der Mitarbeiter*innen im pädagogischen Bereich usw., aber nicht klassisches Personalmanagement.

Gerade weil die Qualifikationen, die zur Arbeit in einer bayerischen Kita berechtigen, immer mehr aufgeweicht werden, sind Leitungen heute stärker gefordert: Es gilt, ein einheitliches pädagogisches Grundverständnis im Team herzustellen, zu erhalten und weiterzuentwickeln, die Kommunikation zwischen Eltern und Mitarbeitenden zu fördern und zu moderieren und Beschäftigte zu ermutigen, sich stetig fachlich weiterzubilden. Nicht pädagogisch ausgebildetes Personal dürfte in vielen Fällen damit überfordert sein.

von Petra Nalenz
Mitglied der Landesfachgruppe
Sozialpädagogische Arbeit

1 DKLK steht für Deutscher Kitaleitungskongress.

2 Download der Studie und weitere Informationen: deutscher-kitaleitungskongress.de/digitale-pressemappe-2023

3 Neue Befragung: Kinderbetreuung: 57 Prozent der erwerbstätigen Eltern mit Schließungen oder verkürzten Betreuungszeiten konfrontiert. Vgl. boeckler.de v. 4.8.2023

4 Die Einstiegsgruppe – Aktuelle Informationen und Wissenswertes zur Modellphase. Vgl. stmas.bayern.de v. 13.9.2022

5 Johannes Reichart: Vorgaben für Kita-Leitungen gelockert: Scharfe Kritik. Vgl. br.de v. 9.8.2023

Crashkurs zur Erzieher*in führt zur De-Professionalisierung

Foto: IMAGO / JOKER

Das bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales versucht seit Kurzem, dem eklatanten Fachkräftemangel in den bayerischen Kitas mit einem neuen Ausbildungsmodell entgegenzuwirken. Grundsätzlich sind hinsichtlich des Fachkräftemangels kreative Ideen zu begrüßen, aber hier geht die Kreativität zulasten der Fachlichkeit.

Das neu aufgelegte (Selbstzahler*innen-)Ausbildungsmodell bei Weiterbildungsträgern bietet in drei Blöcken zu ein bis zwei Modulen den Aufstieg von der Assistenz- über die Ergänzungskraft zur sogenannten pädagogischen Fachkraft. Bereits nach dem zweiten Block kann optional auf eine Ausbildung zur Kinderpfleger*in bzw. Erzieher*in an Fachakademien gewechselt werden. Der dritte Block schließt mit dem Erreichen der pädagogischen Fachkraft ab. An dieser Stelle stellt sich auch die Frage: Warum werden Erzieher*innen nach einer drei- bis fünfjährigen Ausbildung an einer Fachakademie für Sozialpädagogik nicht ebenfalls als pädagogische Fachkräfte bezeichnet? Ein*e Erzieher*in ist zumindest angesichts der Ausbildung ebenso eine pädagogische Fachkraft. Es wird also eine Gleichwertigkeit suggeriert, die es so nicht gibt.

Nach Beendigung des dritten Blocks der neuen Schmalspurausbildung können die daran Teilnehmenden bereits in Stellvertretung eine Einrichtung leiten. Bis vor Kurzem war die Voraussetzung dafür noch die staatliche Anerkennung zum*zur Erzieher*in. Teilweise liegen diese Funktionen aber auch in den Händen von Absolvent*innen eines Studiums der sozialen Arbeit. Galt bisher nicht die Idee, das Berufsbild der Erzieher*innen zukünftig zu akademisieren?

Crashkurs versus fundierte Ausbildung

Die reguläre Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher*in umfasste bisher eine drei- bis fünfjährige, gegliederte Ausbildung in Voll- bzw. Teilzeit sowie eine praxisintegrierte Ausbildungsvariante mit einem Wechsel von Unterricht und Arbeit an einer Praxisstelle aus den Bereichen Kinderkrippe, Kindergarten und Hort oder Tagesheim. Egal in welcher Ausbildungsrichtung sich die Studierenden befinden, sie erfahren ein hohes Maß an fundierter fachlicher Ausbildung in Theorie und Praxis. Demgegenüber steht jetzt das neue Ausbildungsmodell des Staatsministeriums zur pädagogischen Fachkraft als Crashkurs mit folgenden drei Blöcken:

- Block A (Einstieg als Assistenzkraft): Modul 1 mit 160 Unterrichtseinheiten (UE)
  + Modul 2 mit 40 UE
- Block B (Aufstieg zur Ergänzungskraft): Modul 3 mit 120 UE + Modul 4 mit 80 UE
- Block C (Aufstieg zur pädagogischen Fachkraft): Modul 5 mit 300 UE

Jede UE umfasst 45 Minuten. Ein Teil davon kann laut Ausschreibung auch online absolviert werden. Somit müssen in den drei Blöcken insgesamt 700 UE (zu je 45 Minuten) abgeleistet werden. Im Gegensatz dazu sind es in der gegliederten Ausbildung im ersten und zweiten Studienjahr 2.880 Gesamtjahresstunden. Eine UE umfasst je nach Fach 45 bis 60 Minuten. Der neue Crashkurs dauert also weniger als ein Viertel der Unterrichtseinheiten an den Fachakademien.

Nimmt man den zeitlichen Umfang der zwei theoretischen Studienjahre der Regelausbildung zum Vergleich, würden die gesamten drei Blöcke des Crashkurses rein rechnerisch etwa ein halbes Studienjahr dauern. Nicht vergessen werden darf, dass zu den beiden Studienjahren der theoretischen Ausbildung bisher noch ein einjähriges Berufspraktikum hinzugezählt werden muss und einige Bewerber*innen vor der gegliederten Ausbildung noch ein einjähriges soziales Einführungsjahr leisten müssen.

Rein rechnerisch entsprächen die 700 UE zur pädagogischen Fachkraft im Crashkurs 525 Zeitstunden. Verteilen wir diese 525 Stunden auf (gnädige) sechs Stunden pro Tag, sind lediglich 87,5 Tage zu leisten. Auf eine Fünftagewoche

verteilt, wären die drei Blöcke nach 17,5 Wochen absolviert. Nach etwa vier Monaten wäre man also eine pädagogische Fachkraft. Außer Acht gelassen ist in diesem Rechenbeispiel, dass die Studierenden der Fachakademien oft mehr als sechs Zeitstunden im Unterricht sind und Wahl- oder sonstige Ergänzungsfächer teilweise in Blöcken an Samstagen ableisten.

Verständlicherweise stellen einige Studierende an den Fachakademien vermehrt die berechtigte Frage, warum sie sich noch in eine derart lange Ausbildung an den Fachakademien begeben sollen, die zur staatlichen Anerkennung als Erzieher*in führt; eine Berufsbezeichnung, die einer pädagogischen Fachkraft ohne die entsprechende Ausbildung versagt bleibt. Dieser Gedanke führt zu einer weiteren zentralen Frage: Reicht eine viermonatige Ausbildung aus, um im gleichen Berufsfeld wie Erzieher*innen mit eventuellen Leitungsfunktionen pädagogisch fundiert arbeiten zu können? Haben hier nicht allein vom zeitlichen Umfang der Ausbildung her staatlich anerkannte Erzieher*innen mehr Erfahrung und pädagogisches Wissen? Letztendlich arbeiten sowohl die Assistenz-, Ergänzungs- sowie Fachkräfte als auch die staatlich anerkannten Erzieher*innen mit derselben Zielgruppe, nämlich mit (sehr) jungen Menschen in ihrer wichtigsten Entwicklungsphase.

Wege mit pädagogischer Zielsetzung

Sicherlich befinden sich auch unter den Auszubildenden in den Crashkursen sehr engagierte sowie kompetente Menschen, die sehr gut mit Kindern arbeiten können. Es wäre von daher sehr wichtig, diese informelle und nonformale Vorbildung systematisch zu bewerten und Anerkennungsverfahren dafür zu erarbeiten. In diese Richtung wird aber nicht gedacht – leider. Außerdem sollte darüber nachgedacht werden, wie mit Menschen umzugehen ist, die für die Arbeit in der frühkindlichen Bildung nicht geeignet sind. Diese Frage stellt sich auch während der Ausbildung an Fachakademien. Fachakademien stehen aber nicht unter ökonomischem Druck, wie er auf Weiterbildungsträgern liegt – gerade dann, wenn diese auch noch selbst Kitas betreiben. Das ist nahe an der Idee, die damals aufkam, als Schlecker Pleite machte. Wie die GEW aus Weiterbildungskreisen hört, soll zwar ausdrücklich eine Auswahl während der Ausbildung nach Eignung stattfinden, doch in der Praxis verlangt der strukturelle Druck nach einer möglichst hohen Absolvent*innenquote.

Pädagogisches Fachpersonal entlasten

Aufgrund der aktuellen personellen Notsituation muss leider konstatiert werden, dass fast alle Kitas personell auf Kante genäht arbeiten und jeder personelle Ausfall durch Krankheit, Urlaub oder auch notwendige Fortbildung das verbliebene Personal vor kaum zu bewältigende alltägliche Herausforderungen in der Arbeit mit Kindern stellt. Die meisten sind also sicherlich froh, überhaupt eine unterstützende Assistenz zu haben. Es wäre an sich eine hervorragende Idee, mehr Assistenzen für hauswirtschaftliche Aufgaben in die Einrichtungen zu bringen. Auch Kitaleitungen von einfachen Verwaltungsaufgaben zu entlasten, würde Sinn machen. Die neuen Assistenzkräfte als pädagogische Assistenzen zu konzipieren, führt aber zu einer De-Professionalisierung des Berufsbildes.

Bei allem Verständnis für Versuche, die personellen Engpässe in den Kitas zu beheben, die fachlich fundierte Ausbildung, wie sie die Fachakademien für Sozialpädagogik bieten, darf durch Crashkurse nicht aufgegeben und die fachliche Qualität der ausgebildeten Erzieher*innen nicht dem politischen Kalkül preisgegeben werden. Dies würde die Mühen und das Engagement aller Studierenden an den Fachakademien abwerten.

Doch den Beschäftigten in der pädagogischen Arbeit mit Kindern scheint eine Lobby zu fehlen, auf die andere Berufsgruppen wie beispielsweise Ärzt*innen oder Jurist*innen bauen können – oder kann man inzwischen nach einem mehrwöchigen Aufbaukurs Ärzt*in oder Jurist*in werden? Dass sich Kinderpfleger*innen mit Berufserfahrung leichter zu Fachkräften fortbilden können, ist sicherlich eine gute Idee. Doch für die Abwägung der einzelnen Fälle fehlt vor allem eines: ein gutes Konzept.

von Armin Anstett
Lehrer an der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik

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 (Datenbank) oder unter LesePeter.de.

Im Oktober 2023 erhält den LesePeter das Jugendbuch

Birgit Weyhe: Rude Girl

Avant-Verlag • Berlin 2022 • 312 S.
Softcover • 25,00 EUR • ab 16 Jahre
ISBN 978-3-96445-068-5

Die Graphic Novel erzählt die Biografie einer amerikanischen Germanistik-Professorin mit karibischen Wurzeln. Dabei wird der Schaffensprozess der Autorin in Zwischenkapiteln thematisiert. So können Leser*innen verschiedene Perspektiven auf Fragen rund um Klassismus, Rassismus, kulturelle Aneignung etc. einnehmen und reflektieren.

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

Auf geht's oder wie viel ist uns schulische Bildung wert?

Protestaktion der GEW während der TV-L-Tarifrunde 2018 in München

Dieser Herbst könnte es in sich haben. Sowohl die Landtagswahl in Bayern als auch die länderübergreifenden Tarifverhandlungen für den TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) setzen hoffentlich neue Maßstäbe, auch für die angestellten Lehrer*innen in den Schulen. Gilt es doch, die allseits bekannten Lücken und Mängel zu beseitigen und den schwer angeschlagenen Bildungskarren auf bessere Wege zu hieven.

In Bayern machten wir mit einer TV-L-Onlineveranstaltung für GEW-Mitglieder Ende September den internen Auftakt zum TV-L. Auf Bundesebene sieht der Zeitplan den 26. Oktober, den 2. und 3. November und abschließend den 7. und 8. Dezember 2023 dafür vor, einen Tarifabschluss hervorzubringen, der sich hoffentlich sehen lassen kann. Die damit verbundenen Anreize müssen wirklich groß sein, um das überarbeitete Personal in den Schulräumen zu halten, neue Fachkräfte anzulocken und darüber hinaus die studentischen Beschäftigten in den Hochschulen hoffentlich unter einen Tarifvertrag zu stellen.

Wir können es gar nicht oft genug sagen: Der Kampf der tarifbeschäftigten Arbeitnehmer*innen stellt, wenn es denn gut läuft, die Blaupause für die Besoldung der Landesbeamt*innen in Bayern dar. Und eine Tarifverhandlung ist beileibe kein Wunschkonzert. Erfahrungsgemäß rückt man den gewerkschaftlichen Forderungen mit äußerst harten Bandagen zu Leibe. Deshalb brauchen wir von allen Seiten eure Unterstützung und Solidarität!

Wie ist die Lage?

Fakt ist ein Reallohnverlust seit vielen Jahren, und dies bei einer derzeit deftigen Inflationsrate. Wer noch im Frühjahr dieses Jahres auf die von der Bundespolitik versprochene Inflationsausgleichsprämie hoffte, wurde in Bayern eines Besseren belehrt. Für die Arbeitgeberseite im öffentlichen Dienst war es wohl eine ausgemachte Sache, diesen Posten mit in die Verhandlungsmasse der Tarifauseinandersetzungen zu nehmen. Eine schnelle steuerfreie Auszahlung soll die Kassenlage nicht hergegeben haben, heißt es.

In den Schulen sind vor allem die Arbeitsbedingungen und der Lehrer*innenmangel die Ursachen für die oftmals beklagte Bildungskrise. Die gesundheitlich gebeutelten Lehrkräfte kriechen, man kann es gar nicht anders ausdrücken, vielerorts auf allen vieren daher. Die Zahl der vorzeitigen Pensionierungen oder Frühverrentungen steigt kontinuierlich. Langanhaltende Erkrankungen oder anderweitige Personalausfälle sind inzwischen an der Tagesordnung. Sogar Aussteiger*innen aus dem Beamt*innentum melden sich inzwischen lauter zu Wort. Das Kultusministerium reagierte darauf mit diversen Maßnahmen. So wurden und werden u. a. Tausende von Aushilfsverträgen geschlossen, Programme für Seiten- und Quereinsteiger*innen aufgelegt, Werbekampagnen gestartet, Beratungsmöglichkeiten ausgebaut und auch die Ausbildung der schulischen Referendar*innen wird ins Visier genommen; leider ohne die Kompetenz der GEW am Runden Tisch abzurufen, die schon vor Langem ein zukunftsweisendes Konzept der Lehrer*innenbildung vorgelegt hat.

Wohin geht die Reise?

All die genannten Maßnahmen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass man damit lediglich versucht, selbst verschuldete Löcher zu stopfen. Allein Lehrkräfte einstellen oder ausbilden, so man sie denn mit der nötigen Einstiegsqualifikation finden mag, reicht nicht aus. Bildung braucht heute professionelle Teams, die zudem auf eine gut ausgestattete Verwaltung mit ausreichend Personal zurückgreifen können. Dafür muss man attraktive Arbeitsbedingungen schaffen und sehr viel Geld in die Hand nehmen. Im Rahmen der jetzt beginnenden Tarifverhandlungen bietet sich eine gute Gelegenheit dafür.

von
Angelika Altenthan
Haupt- und Bezirkspersonalrätin für Gymnasien

Bundesweite senior*innenpolitische Fachtagung

Alterspolitik und soziale Verantwortung

Freiwilligenarbeit, die Rolle des Wohlfahrtsstaates, Ansätze für eine zeitgemäße Senior*innenpolitik – auf der 7. senior*innenpolitischen Fachtagung »Alterspolitik und soziale Verantwortung« der GEW diskutierten Ältere mit Expert*innen aus Wissenschaft und Politik Anfang Juli im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn zu einem breiten Themenspektrum der Senior*innenpolitik.

Podiumsdiskussion (v. l. n. r.): Dr. Regina Görner (Vorsitzende d. BAGSO), Klaus Beck (DGB-Bundesseniorenbeauftragter), Frauke Gützkow (GEW-Frauen-, -Gleichstellungs-, -Geschlechterpolitik), Prof. Dr. Detmar Jobst (gesundheitspolitischer Sprecher, Bündnis 90/Die Grünen im Stadtrat Bonn), Vivien Leue (Journalistin)

Was bedeutet alt werden in unserer Gesellschaft, wie kann eine zeitgemäße Politik für Senior*innen aussehen und wie können Menschen im Ruhestand wirkungsvoll an der Gesellschaft teilhaben? Mit diesen Fragen beschäftigte sich die 7. senior*innenpolitische Fachtagung der GEW vom 4. bis 6. Juli in Bonn unter dem Titel »Alterspolitik und soziale Verantwortung«. Gut 120 Teilnehmer*innen aus allen Bundesländern waren angereist, um sich darüber mit renommierten Expert*innen aus Wissenschaft und Politik auszutauschen. Der Landesverband Bayern war mit zwölf Kolleg*innen vertreten. Gefördert wurde die Tagung vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ). Seit 25 Jahren findet alle vier Jahre eine senior*innenpolitische Fachtagung mit unterschiedlichen Schwerpunkten statt. »Das ist ein klares Signal der Wertschätzung von Seiten der GEW an die älteren Mitglieder«, betonten Manfred Doetsch und Ute Wiesenäcker als Leitungsteam des Bundessenior*innenausschusses (BSA) in ihrer Begrüßung. »Wir Älteren sind eine ständig größer werdende Gruppe in unserer Gesellschaft. In der GEW machen wir bereits ca. ein Drittel der Mitglieder aus. Der Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand stellt für die GEW und die DGB-Gewerkschaften eine Herausforderung dar. So müssen wir den Kolleg*innen etwas bieten, damit sie weiterhin in der Gewerkschaft bleiben wollen. Dafür brauchen wir Raum, Sichtbarkeit sowie Mitbestimmung in der GEW und dem DGB.«

BSA-Vertreter*innen aus allen Bundesländern hatten gemeinsam mit Janina Henkes vom Vorstandsbereich Senior*innenpolitik beim GEW-Hauptvorstand die Tagung mit geplant und inhaltlich konzipiert. Entstanden war ein anregender, fundierter Mix aus Fachvorträgen, Podiumsrunden und Workshops zu einem vielfältigen Themenspektrum.

Freiwilligenarbeit und Sozialstaat

Es ist kein Zufall, dass bei der Suche nach einer zeitgemäßen Politik für Ältere das Thema Freiwilligenarbeit eine wichtige Rolle spielt. Mehr denn je engagieren sie sich ehrenamtlich, in traditionellen Vereinen ebenso wie in Projekten oder in der Gewerkschaftsarbeit. »Was ist die Rolle der Senior*innen in der GEW? Wie schaffen wir es, für die Jüngeren Professionspolitik zu machen und für die Älteren eine Altersphasenpolitik?«, fragte Frauke Gützkow, im GEW-Vorstand zuständig für Senior*innenpolitik, daher zum Auftakt. »Alt werden ist vielfältig, geprägt von Lebenssituation, Biografie, Geschlecht und Herkunft. Wir brauchen eine Senior*innenpolitik, die auf respektvoller Solidarität zwischen den Generationen fußt und Älteren Selbstbestimmung und Teilhabe ermöglicht.«

In seinem Fachvortrag über »Freiwilligenarbeit versus Wohlfahrtsstaat als Ressource« erinnerte der Koblenzer Sozialforscher Stefan Sell daran, wie wichtig Freiwilligenarbeit für die Gesellschaft ist. 84 Prozent der 5 Millionen Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt. »Trotzdem gehen wir so schamlos schlecht mit der Ressource pflegende Angehörige um, die letztlich nichts anderes als Freiwilligenarbeit machen. Freiwilligenarbeit und Wohlfahrtsstaat stehen in einem Spannungsverhältnis, das wir immer wieder neu aushandeln müssen.« Hildegard Theobald, Professorin für Gerontologie an der Universität Vechta, verglich die Rolle von Freiwilligenarbeit und Sozialstaat in Deutschland, Japan und Schweden. Dabei wurde erschreckend deutlich, dass in den unterschiedlichen Versorgungssystemen eines allen gemeinsam ist: »Sie setzen auf den Einsatz von Frauen«, kritisierte Gützkow. »Das ist ein gesellschaftlicher Missstand, den wir dringend bekämpfen müssen.«

Senior*innenpolitik in Kommunen, Land und EU

Bei der Debatte über Senior*innenpolitik in Kommunen, Land und EU brachte Klaus Beck, Bundessenior*innenbeauftragter des DGB, die Stimmung der Tagungsteilnehmer*innen auf den Punkt. Scharf wies er darauf hin, dass Politik für Ältere immer noch keine große Rolle in der politischen Landschaft spiele. Gerade mal acht Zeilen habe die Ampelkoalition im Koalitionsvertrag der Senior*innenpolitik eingeräumt, in der Debatte über das all-

gemeine Gleichstellungsgesetz komme das Thema Altersdiskriminierung nicht vor. »Senior*innenpolitik muss Querschnittspolitik sein, die sich durch alle Lebensbereiche zieht.« Sie müsse dafür sorgen, dass Ältere gesund wohnen, kulturell mitmischen und mobil bleiben können. Die Teilnehmenden waren sich einig: Eine solche Politik kommt allen zugute. Von der Absenkung von Bordsteinen in einem Quartier haben Eltern mit Kinderwagen genauso viel wie Senior*innen mit Rollator. Beck erinnerte an eine zentrale gewerkschaftliche Forderung: »Damit die Anliegen Älterer gehört werden, brauchen wir endlich flächendeckend Senior*innenmitwirkungsgesetze.«

Dr. Regina Görner, Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO), ermunterte Ältere, lauter zu werden. Denn obwohl die Gruppe der Senior*innen größer und vielfältiger ist denn je, machten sie meist dieselbe Erfahrung: »Raus aus dem Erwerbsleben, heißt raus aus allem. Das gilt sogar fürs Ehrenamt.« Viele Organisationen suchten vor allem 30- bis 35-Jährige, beobachtet Görner. Ältere werden oft weggeschickt. »Aber das sind Menschen mit reichem Erfahrungsschatz und viel Zeit. Wir sollten uns für ein Umdenken einsetzen – dann ist vielleicht bald 70 das neue 35.«

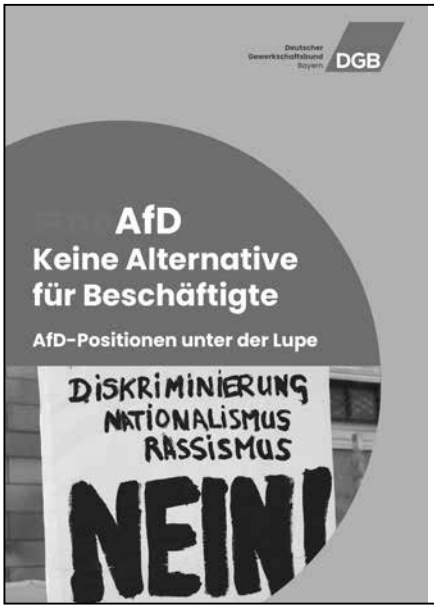
Generationenübergreifend solidarisch arbeiten

Wie sehr der Generationendialog derzeit viele in der GEW umtreibt, wurde in der lebhaften Debatte mit Vertreter*innen von Junger GEW, Deutschem Bundesjugendring und des BSA sichtbar. Alle sprachen sich für mehr Austausch und eine engere Zusammenarbeit von Alt und Jung aus. Franziska Hense von der Jungen GEW und Gabriele Matysik vom BSA berichteten vom fruchtbaren Miteinander bei einer gemeinsamen Tagung in Erkner im Juni. Vom Schulterschluss der Generationen beim Kampf um das Klima erzählte Waltraud Former von der zivilgesellschaftlichen Bewegung »OMAS GEGEN RECHTS«: »Wir sind auf der Seite der Jugend und umgekehrt. Es tut gut, zusammen für ein Anliegen auf die Straße zu gehen.« Umso mehr waren sich die Tagungsteilnehmenden in der anschließenden Diskussion einig: Es braucht mehr gemeinsame Veranstaltungen für Alt und Jung, auch in der Gewerkschaftsarbeit.

Die Themen der Workshops umschlossen wesentliche Arbeitsfelder der senior*innenpolitischen Arbeit der GEW: Alter(n)sgerechte Arbeit, Leben mit der Digitalisierung, Pflegezeit für Angehörige tragfähig gestalten, Altersbilder hinterfragen, Dinge selbst reparieren und sich im Alltag organisieren, intergenerationelles Wohnen, sichere, flexible Mobilität für Senior*innen und der Kampf gegen die Altersarmut von Frauen. Die in den Workshops entwickelten Handlungsoptionen wurden von den Gastgeber*innen des BSA formuliert und in der zusammenfassenden Schlussrunde im Plenum diskutiert. Der facettenreiche Input der Tagung gab allen Teilnehmenden vielfältige Anregungen, um die eigene gewerkschaftliche und ehrenamtliche Arbeit auf Landes- und Bundesebene in der GEW weiterzuentwickeln. So betonte zum Abschluss das BSA-Leitungsteam eine Aufgabe: »Gemeinsam eine Kultur des Alterns in der GEW zu entwickeln und zusammen mit unseren Bündnispartner*innen zu überlegen, wie wir die unterschiedlichen Expertisen der Älteren sinnvoll und gewinnbringend in unserer Gewerkschaft halten sowie die Zusammenarbeit mit den Jungen für die Zukunft weiter ausbauen können.« Wir lernen immer noch dazu und Bildung bleibt bis ins hohe Alter wichtig.

Und wohl lange nicht mehr war das Wir-Gefühl der GEW-Senior*innen so spürbar, wie beim abendlichen Kulturprogramm am 5. Juli. Die Sängerin Petra Bassus sang, begleitet von der Gitarristin Marcella Hagenauer, flammende Chansons über das Leben, die Leidenschaft und das politische Engagement – und viele der 120 Teilnehmenden dieser senior*innenpolitischen Tagung sangen ausgelassen mit. Dabei zeigten nicht nur die Senior*innen, sondern auch die anwesenden Teilnehmenden der jüngeren Generation Text- und musikalische Sicherheit bei den »alten« Songs – ein guter Beweis für den generationenübergreifenden Zusammenhalt in der GEW.

von Anja Dilk
freie Journalistin
und
Manfred Doetsch
Mitglied des BSA-Leitungsteams



DGB-Broschüre

#noAfD:
Keine Alternative für Beschäftigte. AfD-Positionen unter der Lupe

Die menschenverachtende AfD inszeniert sich gerne als »die Partei des kleinen Mannes«. Tatsächlich steht sie jedoch für weiteren Sozialabbau, eine weitere Umverteilung von unten nach oben sowie für den Abbau der Rechte von Arbeitnehmer*innen. Zu ihrer Programmatik gehört neben der Hetze gegen Migrant*innen und Geflüchtete und dem Kampf gegen Frauen- und LGBT-Rechte auch die Ausgrenzung von sozial Benachteiligten.
Für den DGB-Bezirk Bayern untersuchten Stefan Dietl und Robert Andreasch die Programmatik und die Forderungen der AfD in der Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialpolitik und gingen der Frage nach, welche verheerenden Auswirkungen deren Umsetzung nicht nur für abhängig Beschäftigte hätte. Gleichzeitig möchte die Broschüre Kolleg*innen, die im Betrieb AfD und Co. entgegentreten, argumentativ unterstützen.
Kostenloser Download:
bayern.dgb.de/service/broschueren/noafd-keine-alternative-fuer-beschaeftigte_1

GEW Bayern gratuliert Helmut Stock zum 100. Geburtstag

Zum 100. Geburtstag von Helmut Stock überbrachte ich als stellvertretender Landesvorsitzender dem Jubilar die besten Wünsche und im Namen des GEW-Landesverbandes und des Kreisverbandes Nürnberger Land einen Geschenkkorb. Helmut Stock war auch mein Lehrer, weshalb wir auch etwas aus dem »Nähkästchen« plauderten. In seiner aktiven Lehrerzeit überzeugte Stock die Schüler*innen immer mit seiner freundlichen und kompetenten Art. Der gebürtige Nürnberger war ab 1970 in der Kunigunden-Mittelschule tätig. Seit 70 Jahren ist er auch Mitglied in der Bildungsgewerkschaft.

Zusammen mit seiner 97-jährigen Ehefrau, mit der Stock nun schon 76 Jahre verheiratet ist, lebt er in einer Laufer Einrichtung für Senior*innen. An seinem Ehrentag erzählte er – wie es seine Art ist – von der tollen Arbeit der Pfleger*innen, ohne die der Betrieb so einer Einrichtung nicht möglich wäre. »Menschen sind mir wichtiger als Geschenke«, so der rüstige Jubilar während der kleinen Feierstunde. Ebenso waren Stock auch die Schüler*innen immer wichtiger als die Zensuren.

Stock engagiert sich bis heute in der Friedensbewegung und tritt gegen Ungerechtigkeiten auf. Wichtig ist ihm das Lesen der aktuellen Tageszeitung. Das Geschehen der GEW verfolgt er, indem er regelmäßig die DDS liest.

von Gerd Schnellinger

Kollege Helmut Stock feiert seinen Geburtstag mit einem Gläschen Sekt.

Kitas auch in Unterfranken in Not

Im Namen der GEW Unterfranken luden der Erzieher und Kitaleiter Michael Schindler aus dem Bezirksvorstand und ich als Bezirksvorsitzende in den letzten Monaten Kitaleitungen und Erzieher*innen zu Gesprächen ein. Am 13. Juli fand unser vierter und letzter Infoabend zum Thema Kitanotstand in Würzburg statt. Viele Träger geraten immer mehr in finanzielle Schieflage, weil Kommunen entstandene Defizite nicht übernehmen können oder wollen. Einige Gemeinden agieren zwar vorbildhaft, die Stadt Würzburg gleicht aber zum Beispiel Kitadefizite nicht aus. Die Folge: Träger bauen im Zweifel ihr Personal ab. Darunter leiden dann die Kinder und Familien, denn wo Personal reduziert wird, können Krankheit, Urlaub oder Fortbildung nicht mehr

Monika Hartl (hintere Reihe Mitte) und Michael Schindler (vordere Reihe Mitte) diskutieren mit Kitaleitungen und Erzieher*innen über die größten Nöte der frühkindlichen Bildung.

kompensiert werden. Gruppen schließen tageweise, Projekte werden gestrichen, Vorschule findet nicht mehr statt, individuelle Förderung entfällt, Elterngespräche werden abgesagt – letztlich findet nur noch Betreuung statt. Fehlt selbst die, sind Eltern endgültig überfordert.

Während früher eine Kitaleitung die pädagogische Aufsicht für eine Kita innehatte, führten die Caritas in Aschaffenburg und das evangelische Dekanat in Kitzingen vor Kurzem eine Geschäftsführung für gleich mehrere Kitas ein. Dies geschieht, obwohl das bayerische Bildungssystem einer veränderten Gesellschaft gegenübersteht. Während früher die Kita die Familien unterstützte, ersetzt sie heute über viele Stunden diese, denn aus finanziellen, persönlichen und arbeitsmarktpolitischen Gründen arbeiten derzeit meist beide Elternteile. Zudem belegen wissenschaftliche Erkenntnisse: Die ersten Lebensjahre sind prägend fürs Leben und entscheidend für den Bildungserfolg. Wenn wir Chancengerechtigkeit wollen, müssen wir alle Kinder im Alter von null bis sechs Jahren gut fördern, bilden und als wichtigen Teil unserer Gesellschaft ernst nehmen. Auch unsere Demokratie will erlernt und erlebt werden.

Aus den vier Infoabenden der GEW Unterfranken entwickelten wir folgende Forderungen:

- Die grundsätzliche Finanzierungslücke muss von der öffentlichen Hand geschlossen werden! Der bayerische Haushalt muss entsprechend angepasst werden. Momentan werden nur 60 Prozent der Betriebskosten durch öffentliche Gelder gedeckt.
- Kommunen müssen verpflichtet werden, finanzielle Defizite zu übernehmen.
- Kitapersonal sollte zu 100 Prozent aus dem Landeshaushalt finanziert werden. Bisher zahlt das Sozialministerium nur 60 Prozent der Personalkosten.
- Die Trägervielfalt muss erhalten bleiben.
- Kitaleitungen sind von den Pflichten der Dokumentation und Verwaltung zu entbinden.
- Kitaleitungen dürfen nicht Teil des Anstellungsschlüssels sein.
- Kitas brauchen eine gute digitale Ausstattung.
- Kitas müssen durch zusätzliches Personal und weniger bürokratische Hürden bei Integration und Inklusion unterstützt werden.
- Jede Kita sollte multiprofessionelle Teams bei Bedarf abrufen können. Die Mitarbeiter*innen der Teams sollten zudem gerecht entlohnt werden.
- Das modulare Ausbildungssystem muss verbessert werden.

Um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen, beschlossen wir auch, uns am bundesweiten Protesttag »Bildungswende JETZT!« zu engagieren.

von Monika Hartl

Lehrkräftestreik in Berlin

Streikende Lehrkräfte? Wie geht denn das? Tatsächlich dürfen Lehrer*innen genauso streiken wie alle anderen ... außer sie sind verbeamtet. Deswegen gibt es hier in Bayern bislang keine großen Lehrer*innenstreiks.

Anders in Berlin: Dort gibt es vor allem angestellte Lehrkräfte. Das Land wollte damit Geld sparen. Doch das fällt dem Senat mittlerweile gehörig auf die Füße. Die Lehrer*innen wollen ihre immer weiter steigende Arbeitsbelastung bei sinkender Bildungsqualität nicht mehr hinnehmen und haben als Angestellte eine starke Waffe: den Streik. Seit Ende 2021 werden die Berliner Schulen regelmäßig für ein bis zwei Tage dichtgemacht. Die Kolleg*innen, vertreten durch die GEW Berlin, fordern einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz. Dessen Kernstück soll die Begrenzung der Klassengröße sein, bei Grundschulklassen soll die Höchstgrenze beispielsweise bei 19 Schüler*innen liegen. Die Streikbeteiligung war von Anfang an groß, kurz vor den Sommerferien gingen zuletzt über 3.000 Lehrkräfte auf die Straße. Mit dabei: solidarische Schüler*innen- und Elterninitiativen. Auf einer großen Streikversammlung beschlossen 1.500 Kolleg*innen, dass sie weiterstreiken werden, bis sich der Senat zu offiziellen Verhandlungen über kleinere Klassen bereit erklärt.

Foto: Christian von Polentz

Das Beispiel Berlin macht Mut zum tarifpolitischen Weiterdenken. Wenn Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen regeln, können diese nicht mehr einseitig von oben diktiert werden. Profis brauchen nicht nur mehr (Geld), sie wissen auch am besten, welche Rahmenbedingungen sie für gelungene pädagogische Arbeit brauchen.

Auch in Bayern arbeiten immer mehr Angestellte an Schulen, u. a. als Quereinsteiger*innen oder neben dem Lehramtsstudium. Diese dürfen in der anstehenden Tarifrunde der Länder (TV-L) natürlich streiken wie alle anderen Angestellten des Landes auch. Alle Beamt*innen sollten sie dabei kräftig unterstützen, denn sie profitieren auch vom Tarifergebnis. Die beeindruckenden Bilder aus Berlin machen Lust auf eine kämpferische Tarifrunde der Länder – auch an Schulen.

von Eva Huber

Mehr Infos und Impressionen vom Streik:

Hier geht es zur Website der GEW Berlin: gew-berlin.de/tarif/tv-gesundheitsschutz

Hier geht es zu Instagram: @gewberlin

Einladung des Landesausschusses der Studierenden in der GEW Bayern (LAGS) zum Seminar

Rechtsextreme Strukturen an Hochschulen

Im November wollen wir, die GEW-Studis, uns zwei Tage lang mit rechten und rechtsextremen Strukturen an den Hochschulen auseinandersetzen und landesweite Strategien dagegen entwickeln.

Beginn: Freitag, 17.11.2023, 18.00 Uhr
Ende: Samstag, 18.11.2023, 20.00 Uhr
Ort: DGB-Haus Regensburg, Richard-Wagner-Straße 2, 93055 Regensburg

Programm:
Freitag, 17.11.2023:
Tobias Eisch: Studierende in der NS-Zeit
Samstag, 18.11.2023:
Katharina Fuchs: Rechte Strukturen an den Hochschulen (z. B. Studentenverbindungen und Burschenschaften)
Plenum: Welche Strukturen kennen wir an unseren Hochschulen?
Lukas Otterspeer: Umgang mit wissenschaftsbezogenem Rechtspopulismus/-extremismus an Hochschulen
Plenum: Entwicklung einer Strategie für eine landesweite Kampagne

Anmeldeschluss: 1.11.2023
Bitte beachtet: Das Seminar richtet sich an studierende Mitglieder der GEW Bayern.
Es gibt max. 20 Plätze, die in der Reihenfolge der Anmeldung vergeben werden.

Link zur Anmeldung:
gew-bayern.de/verbindliche-seminar-anmeldung

Alerta Antifascista –
kein Platz dem Faschismus auf unserem Campus!

Einladung zur Online-Veranstaltung

Auf dem Weg zur solidarischen Schule – Die Rolle der Bildungsgewerkschaften

Donnerstag, 19. Oktober 2023
17.00 – ca. 19.00 Uhr

Die Veranstaltung ist eine Fortsetzung der Veranstaltungsreihe zur Kooperation mit Kolleg*innen aus Nord- und Ostsyrien.

Dieses Mal diskutieren wir Fragen zum geplanten Schulmodell mit Blick auf die Handlungsfelder der Gewerkschaften sowohl vor Ort als auch in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Bildungsbehörden.
Im Vordergrund stehen dabei konkrete Fragen, die die Kolleg*innen aus AANES/Nord-Ostsyrien an uns gerichtet haben.

Für weitere Informationen: margot.simoneit@gew.bayern

Anmeldungen bitte an:
internationales@gew-nds.de

Der Teilnahmelink wird einige Tage vor der Veranstaltung zugeschickt.

Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ...

Diese Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an die DDS-Redaktion: Dorothea.Weniger@gew-bayern.de

Diese Liste der GEW-Kontakte füllt sich. Weil der Platz hier begrenzt ist, haben wir den Hinweis, dass Termine nach Vereinbarung stattfinden und deshalb abgefragt werden müssen, durch ein Sternchen (*) ersetzt.

Altötting Treffen nach Vereinbarung. *
Kontakt: Karin Ebensperger, karinebensperger@gmx.de

Ansbach Pädagogischer Stammtisch in regelmäßigen Abständen, Termine dazu und weitere Informationen: www.gew-ansbach.de
Kontakt: Günther Schmidt-Falck, ☎ 09802 953142, gew.kvansbach@gmail.com

Aschaffenburg/Miltenberg * Kontakt: Monika Hartl, ☎ 06021 4433609
Mobil: 01520 8886351, Monika.hartl@gew.bayern

Augsburg * Kontakt für Lehrkräfte: Katrin Fischer, vertretung@gew-augsburg.de, mobil: 0176 45506534
HSG-Treffen mittwochs, 18.00 Uhr, GEW-Büro, Schaezlerstraße 13 ½, Augsburg

Bad Tölz/Wolfratshausen
Stammtisch 2. Mittwoch im Monat (Geretsried od. Bad Tölz) 20.00 Uhr
Kontakt: Gisa Pfnuer-Reichelt, ☎ 08171 909344 oder 0152 07507711

Bamberg Treffen jeden dritten Donnerstag im Monat im »Café Luitpold«, 19.00 Uhr
Kontakt: ☎ 0177 850273, hendrik.torner@gew.bayern
aktuelle Infos auf Facebook oder Instagram unter gew_bamberg

Bayreuth/Kulmbach Treffen jeden 3. Donnerstag im Monat (außer Ferien), 19.00 Uhr, Gaststätte »Plektrum«, Bayreuth, Moritzhöfen 29
Kontakt: kv.bayreuth-kulmbach@gew.bayern

Coburg Nächstes Treffen wird per Mail angekündigt
Kontakt: Jürgen Behling, kv-cokclif@gew.bayern

Erding Stammtisch jeden dritten Donnerstag des Monats (außer Ferien) 19.30 Uhr beim Wirt in Riedersheim
Kontakt: Heidi Oberhofer-Franz, heidi.oberhofer-franz@gew.bayern

Erlangen jeden Montag Sprechstunden von 17.00-18.00 Uhr (nur telefonisch), Arbeitslosenberatung: jeden 1. und 3. Mittwoch im Monat, 18.00 - 19.00 Uhr (nur telefonisch), Friedrichstr. 7,
Kontakt: ☎ 09131 2065462, info@gew-erlangen. de, www.gew-erlangen.de

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr
Vogelgässler, Vogelstr. 16
Kontakt: Andreas Hartmann, ☎ 09191 702432, andihartmann@web.de

Freising * Kontakt: Tina Buchberger, ☎ 0160 95908582

Fürstenfeldbruck/Dachau * Kontakt: Margot Simoneit
☎ 08141 539154, margot.simoneit@gew.bayern

Hof-Wunsiedel Treffen jeden 2. Donnerstag im Monat, abwechselnd in Hof bzw. Selb, Ort und Termin: www.gew-oberfranken.de
Kontakt: Karlheinz Edelmann, ☎ 09281 93921, edekarl@yahoo.de

Ingolstadt/Eichstätt/Neuburg/Donau
Kontakt: Andrea.Oberhofer@gew.bayern

Kempten/Oberallgäu
Kontakt: schwaben@gew.bayern

Landshut/Westliches Niederbayern * Offenes Treffen jeden 2. Donnerstag im Monat, 18.30-20.00 Uhr, Café International, Am Orbankai 4, Landshut
Kontakt: Markus Weinberger, landshut-westliches-niederbayern@gew.bayern

Lindau * Kontakt: Gerold Maier, ☎ 08381 5183• gew-gerold@web.de

Main-Spessart * Kontakt: Elfriede Jakob-Komianos, ☎ 09352 5768 oder Wolfgang Tröster, ☎ 09353 8181

Memmingen/Unterallgäu * Kontakt: Ute Haid, ☎ 0171 4244756, gew-unterallgaeu@gmx.de

Mittelfranken Sprechstunde am Dienstag 14.00-15.00 Uhr, Luisenstr. 2, 90762 Fürth
Kontakt: ☎ 0911 6589010, mittelfranken@gew.bayern

München Fachgruppe Berufliche Schulen *
Kontakt: Joe Lammers, ☎ 089 3088243

München Fachgruppe Grund- und Mittelschulen
Termine: gew-muenchen.de
Ansprechpartnerin: Christiane Wagner, christiane.wagner@gew.bayern

München Fachgruppe Gymnasien * Kontakt: Michael Hatala,
☎ 0176 39579577, michael.hatala@gew-muenchen.de

München Fachgruppe Hochschule und Forschung
Termin: Vgl. gew-muenchen.de/fachgruppen/hochschuleforschung/huf/
Kontakt: huf@gew-muenchen.de

München Fachgruppe Realschulen * Kontakt: Susanne Brauneck, susanne.brauneck@gew-muenchen.de

München Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe
Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Wolfram Witte, ☎ 089 134654, WolframWitte@gmx.net

München Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
Treffen nachfragen * sozpaed@gew-muenchen.de
Programm: www.gew-muenchen.de

München Lehramtskampagne an der Universität und GEW-Studierende, Kontakt: la-m@gew-bayern.de

München AK Personalräte und Vertrauensleute
monatliche Treffen: Mittwoch 17.00 Uhr, *
Kontakt: Mathias Sachs, SachsMathias@aol.com

München AK Union Busting * Kontakt: ak-ub@gew-muenchen.de

München GEW-Seniorinnen und Senioren
Jour-fixe-Termine nachfragen *
Kontakt: Irene Breuninger, ☎ 089 7853746

Neumarkt/Oberpfalz
Treffen nachfragen* Kontakt: sigrid-schindler@web.de

Neu-Ulm/Günzburg
Treffen: monatlich,* Gasthaus Lepple, Vöhringen
Kontakt: Claudia Heißwolf, ☎ 08337 9680
hei.bei@t-online.de

Nordoberpfalz jeden 4. Monat, 19.30 Uhr, an wechselnden Orten *
Kontakt: nordoberpfalz@gew.de

Nürnberg Fachgruppe Berufliche Schulen *
Kontakt: Steffi Ungethüm, Steffi.Ungethuem@stadt.nuernberg.de

Nürnberg Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
Monatliche Treffen.
Kontakt: Mario Schwandt, sozpaedberufe@gew-nuernberg.de

Nürnberg/Fürth FG Sonderpädagogische Berufe Mittelfranken
Treffen nachfragen*
Kontakt: K. Höbner: khoebner@posteo.de und
F. Kohl: florian.kohl@gew.bayern

Nürnberg/Fürth offener Stammtisch für alle Fachgruppen *
Kontakt: Petra Wachter, mittelfranken@gew.bayern

Nürnberg Büro für Lebenserfahrung
Aktivitäten und Infos: gew-nuernberg.de
Kontakt: Wolfgang Streidl, ☎ 0171 9275449, wastreidl@yahoo.de

Nürnberger Land * Kontakt: Gerd Schnellinger, ☎ 0179 4259064, gerd.schnellinger@gew.bayern

Passau/Östliches Niederbayern Treffen alle zwei Monate
Kontakt: Tobias Korter, kv-passau@gew.bayern

Pfaffenhofen jeden 2. Donnerstag im Monat
20.00 Uhr, Griechisches Restaurant Sokrates in Niederscheyern
Kontakt: Norbert Lang-Reck, ☎ 08441 71192, Lang-Reck@t-online.de

Regensburg jeden 2. Donnerstag im Monat, ab 19.30 Uhr, im »Stefanos«, Ostengasse 16 (»Brandlbräu«),
Bürozeit: jeden Donnerstag außerhalb der Ferien von 18.00-19.00 Uhr im Büro in der Obermünsterstr. 4
Kontakt: Peter Poth, ☎ 0941 566021

Roth/Schwabach/Hilpoltstein *
Kontakt: Joscha Falck, gew.rh-sc@gmx.de

Schweinfurt jeden 2. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr
Kontakt: Karl-Heinz Geuß, ☎ 09721 186936

Sulzbach-Rosenberg jeden 3. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr
Gaststätte Sperber
Kontakt: Manfred Schwinger, ☎ 09661 7755, manfred.schwinger@asamnet.de

Weilheim-Schongau/Garmisch-Partenkirchen *
Kontakt: Elisabeth Schlichte, ☎ 08822 949343
wm-sog-gap@gew.bayern

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr Casino
Kontakt: Harald Morawietz, post@gew-wug.de, gew-wug.de

Würzburg monatliche Treffen, *
19.00 Uhr, Gaststätte »Am Stift Haug«, Textorstr. 24, 97070 Würzburg
Kontakt: Jörg Nellen, ☎ 0931 29194129, presse@gew-unterfranken.de