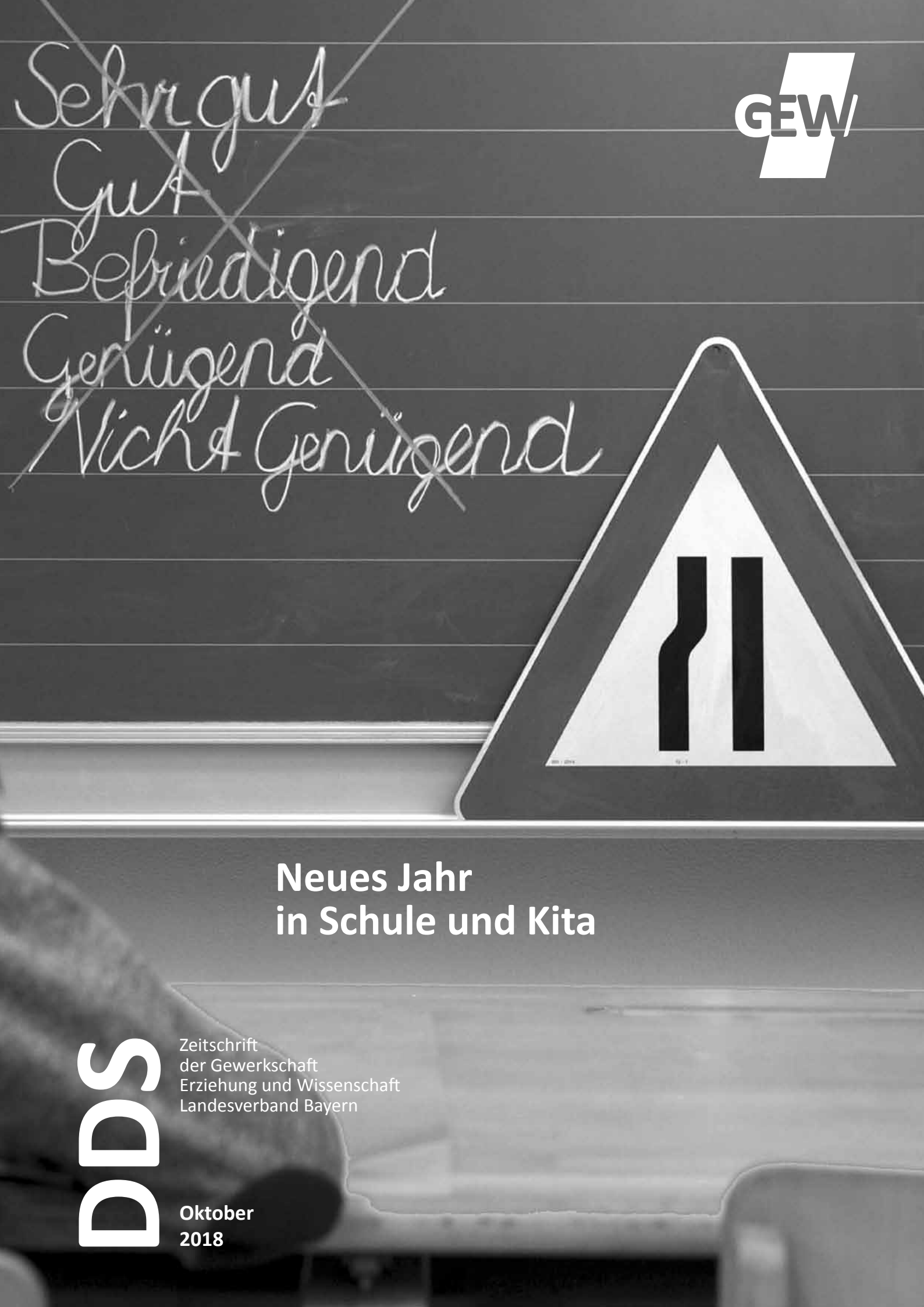


Neues Jahr in Schule und Kita

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

Oktober 2018

Neues Jahr in Schule und Kita

3 **Massiver Lehrkräftemangel bei gleichzeitigem -»überschuss«**
Die bayerische Schulpolitik schafft beides!
von Ruth Brenner, Martina Borgendale, Johannes Schiller und Andreas Hofmann

7 **Zweitqualifikant*innen – Lehrer*innen zweiter Klasse?**
Interview mit Christian Haberl von Christiane Wagner

9 **Auf Sondermaßnahmen an Berufsschulen kann nicht verzichtet werden**
von Erwin Saint Paul

10 **Soziale Arbeit an bayerischen Schulen – ein Flickenteppich**
Interview mit Björn Köhler und Mario Schwandt von Jörg Nellen

12 **Erlesenes zum Thema**
Lexikon der Schulsozialarbeit

13 **Rassismuserfahrungen im Lehrer*innenzimmer**
von Prof. Dr. Karim Fereidooni

15 **Berufsschule und Ausbildung – Auslaufmodelle?**
von Anna Forstner

17 **Eingewöhnungszeit in der Kinderkrippe – eine Herausforderung für alle**
von Tamara Escherich

18 **Bringt das Gute-KiTa-Gesetz gute Kitas?**
von Petra Nalenz

19 **GEW Bayern beklagt falsche Bildungspolitik und macht Vorschläge**
von Dorothea Weniger

Was es sonst noch gibt

20 **Studie belegt: Lehrkräfte sind immer unter Druck**
von Markus Weinberger

22 **EuGH zum Arbeitsrecht der Kirchen:**
Richtungsentscheidung zugunsten der Beschäftigten
von Hartmut Kress

24 **Berichte**
- Mehr Perspektiven?!
- GEW im Gespräch mit SPD-Stadträt*innen zu Geflüchteten in Schulen

26 **aus der GEW**
GEW-Landesvorsitzender besucht den Kreisverband Cham

27 **Veranstaltungen**

28 **Kontakte**

28 **Vier Parteien setzten Kreuzchen**
von Ernst Wilhelm

Ab _____ gilt folgende Änderung (meiner Adresse, Bankverbindung, Eingruppierung, Beschäftigungsart, Teilzeit, Erziehungsurlaub, Arbeitsstelle, GEW-Funktion ...)

Name:

Mitgliedsnummer:

Änderung:

Bitte zurück an GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München. Auch online möglich unter gew.de/Aenderungsmeldung.html
Grundsatz aller Gewerkschaften: Wer weniger verdient, zahlt weniger Beitrag (wenn es uns mitgeteilt wird!). Wer unter dem satzungsgemäßen Beitrag liegt, verliert seinen gewerkschaftlichen Rechtsschutz!

»Auf dass das neue Schuljahr für alle die richtige Mischung bereithält!« *– So der bayerische Kultusminister Sibler zum Schuljahresbeginn 2018/19, wohl wissend, dass es nicht für alle ein neues Schuljahr geben wird. Es ist neben dem Innenministerium sein Ministerium, das geflüchteten Kindern und Jugendlichen in den Lagern, die jetzt »Anker«zentren heißen, den Zugang zu Regelschulen verwehrt. Und dies, obwohl die Bundesrepublik Deutschland 1992 die UN-Kinderrechtskonvention unterzeichnet hat, die allen Kindern das Menschenrecht auf Bildung zuerkennt. Einen Grund zu feiern gab es allerdings damals schon nicht. Deutschland unterschrieb nur unter ausländerrechtlichen Vorbehalten. Richtig verstanden hat die Bundesregierung die Konvention erst am 15. Juli 2010: An diesem Tag hinterlegte sie bei den Vereinten Nationen eine Rücknahmeerklärung hinsichtlich ihrer Vorbehaltserklärung.*

*Bei Bayerns Regierung scheint dies aber bis heute nicht angekommen zu sein. Selbst nach dem Urteil des Verwaltungsgerichts München vom 8. Januar 2018 wird Kindern und Jugendlichen im Freistaat weiterhin der Besuch von Regelschulen vorenthalten. Wie viele Schüler*innen davon betroffen sind, wollten SPD-Abgeordnete mit ihrem Dringlichkeitsantrag vom 6. Februar 2018 wissen (vgl. Drs. 17/20588, landtag.de). Das bayerische Innen- und das Bildungsministerium sollten hierfür einen Bericht erstellen. Am 3. September versuchten diese sich nun an einer Antwort. Mit ungenügendem Erfolg. Denn bei der Frage, wie viele Kinder und Jugendliche aus den Lagern eigentlich in die Regelschule gehen, kapriziert sich die Antwort der beiden Ministerien allein auf Manching/Oberbayern, Zahlen für die anderen Lager bleiben unter Verschluss. 181 Schulpflichtige lebten nach Angaben der Staatsregierung während des Schuljahres 2017/18 in Manching, acht davon seien in die Regelschule gegangen, vier »durch [nicht »in«; Anm. D.W.] umliegende Förderzentren betreut worden«. Kein Wort davon, dass damit wohl 169 Kindern und Jugendlichen das Menschenrecht auf Bildung verweigert wurde. Der Kultusminister schließt seinen Bericht lieber so ab: »Aus Sicht des Staatsministeriums ist damit dem o. g. Beschluss vollumfänglich Rechnung getragen.« Mit der Verwirklichung eines Menschenrechts hat dies, wie der Bericht offenbart, nichts gemein.*

Dorothea Weniger

Telefonische Sprechzeiten der GEW-Rechtsstelle mit Beratung für GEW-Mitglieder:
Mo und Do von 13.00 – 16.00 Uhr • Tel.: 089 54379959
Bitte Mitgliedsnummer bereithalten!

Impressum:

DDS • Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern
Geschäftsstelle: Schwanthalerstr. 64, 80336 München, ☎ 089 5440810 • Fax: 089 5389487
E-Mail: info@gew-bayern.de • gew-bayern.de • facebook.com/GEWBayern/
Redaktionsleiterin: Dorothea Weniger, Edelweißstr. 3, 81541 München ☎ 089 69393206
E-Mail: dorothea.weniger@gew-bayern.de
Redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Verena Escherich, Wolfgang Häberle, Hannes Henjes, Karin Just, Petra Nalenz, Gele Neubäcker, Ute Schmitt, Magnus Treiber, Chrissi Wagner, Wolfram Witte
Gestaltung: Karin Just
Bildnachweis: (soweit nicht beim Foto berücksichtigt): Titel: imago/Roland Mühlanger
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.

Foto: imago/Westend61

Massiver Lehrkräftemangel bei gleichzeitigem -»überschuss«

Die bayerische Schulpolitik schafft beides!

Während an Grund-, Mittel- und Förderschulen auch in diesem Schuljahr in dramatischem Ausmaß Lehrer*innen fehlen, stehen erfolgreiche Absolvent*innen der Lehrämter Realschule und Gymnasium nach ihrer Ausbildung auch dieses Jahr wieder auf der Straße. Neben den wenigen Einstellungen erhalten alle anderen maximal befristete Verträge oder sie unterziehen sich einer sogenannten Zweitqualifizierung. Doch dies sind nicht die einzigen Skurrilitäten der bayerischen Bildungspolitik, die das Schuljahr 2018/19 bestimmen werden.

Lehrer*innenmangel an Grund-, Mittel- und Förderschulen: Schlimmer geht immer!

Es muss etwas passieren! Schon in den vergangenen Schuljahren konnte die Unterrichtsversorgung zeitweise nicht mehr gewährleistet werden. Auch im aktuellen Schuljahr werden wieder viele Schulen vor der Suche nach wochenlangen Vertretungen und vor Klassenaufteilungen stehen. Gleichzeitig werden wieder viele Förder- und Differenzierungsstunden auf der Strecke bleiben. Auch wenn der Lehrkräftemangel vom Kultusministerium (KM) geleugnet wird, ist er da und kann, weil die Planung des KM desaströs bleibt, momentan auch nur verwaltet werden. So werden auch in den nächsten Jahren viele junge, arbeitslose Realschul- und Gymnasialkolleg*innen an den Grund- und Mittelschulen im Rahmen einer sogenannten Zweitqualifikation eingesetzt werden. Rund 840 Kolleg*innen absolvierten diese Maßnahmen bereits, weitere 1.440 durchlaufen sie gerade, unter Bedingungen, die endlich den Anforderungen angepasst werden müssen, um u. a. auch wieder zur gewohnten Unterrichtsqualität zurückkehren zu können. So sollte die Unterrichtsverpflichtung auf 20 Stunden reduziert werden, damit der Besuch eines Seminartags und Hospitationen möglich sind. Dies hat die GEW Bayern bereits im Frühjahr 2017 in einer Petition gefordert. Außerdem meinen wir von der GEW seit Jahren, dass die Evaluation ausgesetzt und der Lotsendienst[1] umgestaltet werden sollten. All die Jahre wurde dieser Vorschlag von Regierungsseite lächelnd abgelehnt. Nun hat das KM unsere Forderungen umgesetzt – allerdings auf Kosten der Qualität. Für den Lotsendienst werden zukünftig nicht, wie von uns gefordert, Real- und Gymnasiallehrkräfte eingesetzt, sondern Honorarkräfte. Ein weiteres Sparmodell, das die GEW ablehnt.

Um den Personalmangel an Grund- und Mittelschulen zu kaschieren, werden inzwischen sogar befristete Verträge mit Studierenden mit und ohne Lehrbefähigung und mit »Drittkräften« ohne pädagogische Ausbildung abgeschlossen. Nach den populistischen Versprechun-

1 Der Einsatz von Grundschullehrkräften an Gymnasien und Realschulen, um den Kindern den Übergang zu erleichtern.

gen des Ministerpräsidenten, er wolle 2.000 zusätzliche Planstellen schaffen, tauchten im Nachtragshaushalt des bayerischen Landtages dann gerade einmal 346 finanziell gesicherte Stellen auf. Woher sollen auch die anderen kommen, wo doch bundesweit ebenfalls mehrere Zehntausende Lehrkräfte fehlen?

Wie die Grund- und Mittelschulen werden auch die Förderschulen in Bayern im Schuljahr 2018/19 wieder unter dramatischem Personalmangel ächzen. Freie Planstellen können nur zum Teil mit Sonderpädagog*innen besetzt werden. Vielfach werden auch hier erneut junge Kolleg*innen aus dem Realschul- und Gymnasialbereich mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt. Einem Teil von ihnen wird ebenfalls eine Zweitqualifikation angeboten: Eine Studienrätin mit der Fächerkombination xy wird dann nach zwei zusätzlichen Ausbildungsjahren Studienrätin im Förderschuldienst. Dies ist nur eine weitere skurrile Auswirkung einer verfehlten Personalplanung und eines Festhaltens am Dogma der schulartspezifischen Lehrer*innenbildung in Bayern.

Damit sich über Wahlversprechen hinaus die zwar ungleiche und doch für alle Kolleg*innen unzulässige Situation längerfristig verbessert, muss die bayerische Staatsregierung endlich die beiden GEW-Forderungen, eine veränderte Lehrer*innenbildung und die Anhebung der Eingangsbesoldung für Grund- und Mittelschullehrkräfte auf A 13/E 13 wie auch die Höhergruppierung der Fach- und Förderlehrkräfte, umsetzen. Für eine veränderte Lehrer*innenbildung müssen bereits jetzt die notwendigen Weichen gestellt werden. Sie ist auch ein Baustein hin zu einer Schule für alle, die die GEW seit Jahren fordert.

Lehrkräfteüberschuss an Realschulen und Gymnasien

Wie bereits angedeutet, stellt sich die Personalsituation an den Realschulen und an den Gymnasien völlig anders dar. Zwar hat sich die Einstellungssituation an den Realschulen im Vergleich zum vorherigen Schuljahr leicht verbessert, dennoch stehen auch in diesem Schuljahr wieder sehr viele junge, voll ausgebildete Kolleg*innen beider Schularten auf der Straße. Bei den Realschulen wurden letztes Schuljahr 2017/18 vom Freistaat insgesamt 342 Lehrer*innen in das Beamt*innenverhältnis übernommen. Demgegenüber standen 715 Personen aus dem laufenden Prüfungsjahrgang, 1.345 Wartelistenberechtigte und 82 freie Bewerber*innen. Daran wird sich auch im aktuellen Schuljahr nur marginal etwas ändern. Die Situation an den Gymnasien ist ähnlich, wobei dort die Chancen auf eine Stelle je nach Fächerverbindung stark variieren.

Andere kommen nur über befristete Aushilfsverträge an Realschulen, um z. B. erkrankte Kolleg*innen oder Kolleg*innen in Elternzeit zu vertreten. So wird es zumindest vom KM dargestellt. In Realität schlagen sich junge Lehrer*innen oft jahrelang mit solchen prekären Arbeitsverhältnissen herum. Sie werden immer wieder erneut befristet angestellt. Ein Kollege an einer staatlichen Realschule bekam im letzten Jahr bereits seinen siebten Jahresvertrag. Er verklagt deswegen derzeit den Freistaat Bayern. Auch an den Realschulen müssen dringend mehr Planstellen geschaffen werden, um Engpässe aufzufangen. Abzuwarten bleibt, ob die künftige Staatsregierung die Ministerankündigung aus dem Wahlkampf umsetzen wird und bestimmte befristet beschäftigte Lehrkräfte ab 2019/2020 verbeamtet. Die GEW fordert dies nicht erst seit den TV-L-Streiks 2015.

Weitere pädagogische Fachkräfte für alle Schularten – Einstieg oder Irreführung?

Am 22. Juni 2018 kündigte Minister Sibler in einer Presseerklärung 500 zusätzliche Schulpsycholog*innen und Sozialpädagog*innen für alle Schularten an. Ein Signal für die Umsetzung der langjährigen GEW-Forderung nach Erweiterung des Schulpersonals um pädagogische Fachkräfte, insbesondere um Sozialpädagog*innen? Es bleibt abzuwarten, die Finanzierung ab Herbst beläuft sich erst einmal auf 100 Stellen. Oder sind es doch nur 60? So viele Sozialpädagog*innen (Abschluss: Bachelor; Eingruppierung: TVL E 9) suchte das KM zumindest Anfang August unter der Rubrik Lehrer/Stellen auf seiner Homepage. Für die Gymnasien bleiben davon nach vorliegenden Informationen acht Stellen übrig, die jeweils an den Schulen der Ministerialbeauftragten verankert sein sollen. Das ist weniger als der Tropfen auf den heißen Stein. Von substanzieller Planung zeugt dies nicht.

Inklusion der Lehrkräfte statt der Schüler*innen

Dass über dem Personalgeschiebe bzw. über dem -mangel die Pädagogik auf der Strecke bleibt, zeigt das Beispiel Inklusion: Der bayerische Weg gebiert hier verwunderliche Konstruktionen, die die Inklusion eher pervertieren. So werden die oben erwähnten Kolleg*innen mit der Lehrbefähigung für Realschule oder Gymnasium, die nun an den Förderzentren arbeiten, dort teilweise mit Klassenführungen betraut, während ihre sonderpädagogisch ausgebildeten Kolleg*innen vielfach mobil an Schulen mit dem Profil Inklusion einge-

setzt werden. Gleichzeitig steigt die Zahl der Schülerinnen und Schüler an Förderschulen – regional unterschiedlich – weiter, sodass es deutliche Klassenmehrungen gibt.[2] Bedenkt man dann noch, dass sich der Personalmangel – übrigens nicht nur an Förderschulen – in den nächsten Jahren aufgrund von Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge noch verschärfen wird, werden die Klagen, die bereits jetzt zu hören sind, wohl noch lauter: Fehlende bzw. gekürzte Förderstunden werden zunehmen, die mangelnde Unterstützung durch Jugendsozialarbeit an den Schulen oder durch Schulpsycholog*innen wird gravierender, das Fehlen von Auszeit- und Differenzierungsräumen an Schulen noch offensichtlicher.

Deutschlernklassen – die neue Exklusion

Ein weiteres Indiz dafür, dass der Wille zur Inklusion in Bayern begrenzt ist, sind die sogenannten Deutschlernklassen und die dahinterstehenden Konzepte. Da Ministerpräsident Söder »glaubt«, es sei falsch, Geflüchtete ohne ausreichende Sprachkenntnisse in den Regelunterricht zu übernehmen, und außerdem meint, dass sich dadurch die Bildungschancen einheimischer Kinder verringern würden[3], werden nun zum Schuljahr 2018/19 bayernweit im Hauruckverfahren die Deutschlernklassen eingeführt, obwohl die Annahmen Söders jeglicher wissenschaftlicher Grundlage entbehren und wohl eher als rassistisch bezeichnet werden müssen. Die GEW kritisiert an diesem Schnellschuss, dass kein durchdachtes Gesamtkonzept, das sowohl auf die Sprachbildung und -förderung als auch die Alphabetisierung abzielt und Maßnahmen zur Inklusion in die Regelklassen enthält, dahintersteht.

Und wie sieht es an Realschulen aus?

Die Einführung der erweiterten Schulleitung (ESL) wurde nun auch an den staatlichen Realschulen flächendeckend ausgebaut. Vielerorts führt diese neue Hierarchieebene, die zwischen Lehrkräften und Schulleitung eingezogen wird, zu Spannungen in den Kollegien. Sicherlich sind die Schulleitungen oft überlastet, doch ließe sich dies dadurch lösen, dass den Schulleitungen mehr Verwaltungsstunden zugewiesen werden.

Darüber hinaus werden auch im Schuljahr 2018/19 die Lehrkräfte an Realschulen besonders stark vom Ausbau der Ganztagsschule und den damit einhergehenden Veränderungen in der Arbeitswelt betroffen sein: Die Anwesenheitszeiten verlängern sich, es fällt mehr Unterricht am Nachmittag an und auch hier fehlen oft Rückzugsmöglichkeiten, um die Zeit in der Schule effektiv zum Arbeiten nutzen zu können. Erschwerend kommt hinzu, dass dadurch auch mehr Absprachen nötig sind, die einen weiteren Missstand verschärfen. Trotz Teilzeiturteil, das besagt, dass auch die außerunterrichtliche Zeit an die Teilzeit angepasst werden muss, wird dieses an den meisten Schulen nur unzureichend umgesetzt. Dieses Missverhältnis, das vor allem Frauen trifft, wird nun noch deutlicher. Auf der Strecke bleibt damit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gymnasium: Rückkehr zum G9 – mit den Altlasten des G8

Die ersten Rückmeldungen zu dem neuen Lehrplan für die 5. Jahrgangsstufe im Gymnasium zeigen, dass die Überfrachtung weiter zugenommen hat, was leicht an den Fächern Natur und Technik oder Mathematik zu belegen ist. Die Kompetenzorientierung führt dabei noch stärker zu einer oberflächlichen Behandlung der Inhalte, um den Lehrplan »zu erfüllen«, was sowohl für die Lernenden als auch für die Lehrenden unbefriedigend ist. Eine abschließende Bewertung aller Fachlehrpläne lässt sich zu dem jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht abgeben.

Im jetzt angelaufenen Schuljahr befindet sich das neunjährige Gymnasium nun in der 6. Klasse und die Kinder werden in dieser Jahrgangsstufe die zweite Fremdsprache lernen. Damit wird einer der größten Mängel am G 8 in das neunjährige Gymnasium übernommen. Durch die Reduzierung der Intensivierungsstunden in der Unterstufe und durch das Fehlen einer Klassenleitungsstunde wird der Druck auf die Kinder eher erhöht als gemildert. Viele der überforderten Kinder werden so gegenüber dem Lernen und der Schule negativ geprägt. Das könnte leicht vermieden werden. In Nordrhein-Westfalen wird die Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium damit verbunden, dass der Unterricht in der zweiten Fremdsprache erst in der 7. Klasse beginnt!

Damit die Umstellung auf das G 9 pädagogisch und fachlich sinnvoll vollzogen werden kann und nicht zu Überforderungen führt, fordert die GEW nach wie vor die Einführung von Klassenleitungsstunden sowie Sozialpädagog*innen an jedem Gymnasium.

Die Rücknahme der Stundentafel der 11. Jahrgangsstufe ist notwendig, um die gesamte Oberstufe überarbeiten zu können. Darin sollten dann zwei frei gewählte fünfstündige Schwerpunktfächer auf erhöhtem Niveau verankert sein.

Ein Dauerproblem wird wohl auch im aktuellen Schuljahr die mangelnde Information der örtlichen Personalräte durch das KM bleiben. So wurden sinnvolle Übergangsregelungen, die durch den Wechsel vom acht- zum neunjährigen Gymnasium notwendig wurden, nicht den Personalräten übermittelt, sondern zunächst in einer Zeitschrift veröffentlicht. Ob die Personalräte das zugehörige offizielle Schreiben inzwischen erhielten, hängt von der Arbeitsweise der einzelnen Schulleitungen ab, ist also nicht garantiert. Ein von der Schulleitung unabhängiger Informationsweg für die ört-

2 Vgl. Prof. Dr. Hans Wocken: Stabile Fehlentwicklungen. Etikettierungsschwemme und Separationsstillstand weiterhin auf hohem Niveau; gew-bayern.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/stabile-fehlentwicklungen

3 Zitat aus der Regierungserklärung von Markus Söder am 18. April 2018 vor dem bayerischen Landtag: »Für uns gilt: Nur wer richtig Deutsch kann und mit unserer Werteordnung vertraut ist, kann am normalen Schulunterricht teilnehmen. Ansonsten verringern sich die Bildungschancen auch unserer einheimischen Kinder.«; vgl. bayern.de/das-beste-fuer-bayern

lichen Personalräte müsste dringend geschaffen werden und wäre digital auch leicht möglich.

Digitalisierung – wenn es nur ein Konzept gäbe

Beim Thema Digitalisierung erwartet das Ministerium von jeder Schule ein begründetes Medienkonzept. Was keinesfalls geht, ist, dass Millionen in die digitalen Ausstattungen der Schulen für Dinge gesteckt werden, die kein Mensch braucht, weil sie in kein medienpädagogisches Konzept eingebunden sind! Aber: Nicht jede Schule sollte »das Rad neu erfinden« müssen. Überregionale Arbeitskreise sollten diese unterstützen. Zudem muss Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden, um solche Konzepte erarbeiten zu können! Andere Dinge müssen dann eben zurückstehen.

Völlig offen beim Thema Digitalisierung ist nach wie vor die Frage nach der Systembetreuung. Sie kann nicht wie bisher weitgehend durch Lehrkräfte erfolgen! Diese können nur medienpädagogisch gefragt sein. Gefordert sind hier auch einheitliche Systembetreuungsstandards durch Profis für alle Schulen in Bayern. Dafür müssen Bund, Länder und Kommunen ihre Zuständigkeiten klären. Mit der einmaligen Zahlung in Milliardenhöhe ist es nicht getan.

Die Digitalisierung schlägt auch beim Thema Fortbildung bei den Lehrkräften auf: Für das Schuljahr 2018/19 ist gar eine »Fortbildungsoffensive« für alle bayerischen Lehrer*innen über eine Onlineplattform angekündigt. Unserer Ansicht nach sollte das ein Angebot für Lehrer*innen sein. Das KM sollte sich Gedanken machen, wie es Kolleg*innen motiviert, dieses Angebot wahrzunehmen. Ein Fortbildungszwang provoziert geradezu eine Abwehrhaltung.

Digitalisierung wird vom KM auch ohne Arbeitsrecht gedacht, obwohl sich viele unbeantwortete arbeitsrechtliche Fragen geradezu aufdrängen. Da ist die Frage nach der »Entgrenzung von Arbeit«. Hier sind z. B. Regelungen für die Zugriffszeiten auf digitale Informationen, gerade auch für Teilzeitlehrkräfte, notwendig. Ebenso braucht es klare Vereinbarungen bezüglich der E-Mail-Kommunikation sowie einen Zeitausgleich für die Teilnahme an digitalen Fortbildungsprogrammen. Die zweite offene Frage ist die nach dem Einsatz privater Endgeräte sowohl durch die Lehrkraft als auch durch die Schüler*innen. Was unter dem Stichwort »bring your own device« nett klingt, bringt handfeste finanzielle, haftungsrelevante und datenschutzrechtliche Probleme mit sich. Wie lässt sich die Datensicherheit in der Kommunikation zwischen Lehrkräften, aber auch mit den Eltern gewährleisten? Welche Unterlagen aus dem Lehrer*innenzimmer dürfen z. B. mit dem Handy fotografiert und damit digitalisiert werden?

Wenn der Masterplan »Digitalisierung« nicht ein Desaster werden soll, müssen diese Fragen jetzt beantwortet werden. Sie sind zu komplex, um sie in Form von internen Medienkonzepten an die Schulen abzugeben.

Hoffnung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

Beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zeichnet sich ein kleiner Hoffnungsschimmer am Horizont ab. Das Kultus- und das Gesundheitsministerium gaben Anfang August bekannt, dass ein arbeitsmedizinisches und sicherheitstechnisches Institut gegründet werden soll, das dem Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit in Erlangen zugeordnet werden soll. Dieses Institut soll bis Ende 2019 seine Arbeit aufnehmen und dann die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung aller staatlichen Lehrkräfte in Bayern gewährleisten. Es sind zwei Zentren jeweils im Norden und Süden Bayerns vorgesehen sowie dezentrale Beratungsstellen in den jeweiligen Regierungsbezirken. Dieser Schritt war seit Jahrzehnten überfällig. Wir werden genau hinsehen, wie dieses Institut personell ausgestattet wird und ob es sich dabei nicht bloß um »Ankündigungspolitik« handelt.

Wir fassen zusammen

Im Jahr der Landtagswahl übertreffen sich Staatsregierung und Kultusministerium mit Ankündigungen und Versprechen, die nicht auf substanzieller Planung beruhen, sondern den Blick vernebeln sollen.

Hausgemachte Probleme sollen über skurrile Konstruktionen »gelöst« werden. Chancen wurden und werden vertan. Die Leidtragenden sind auch im aktuellen Schuljahr wieder die Lehrkräfte, die Schulsozialarbeiter*innen, die Schulpsycholog*innen und die Schüler*innen. Auf die Personalräte wird wieder viel Arbeit zukommen.

Und: Eine Politik der Ausgrenzung macht leider auch vor unseren Schultoren nicht halt. Ein Thema, das nicht nur alle GEWler*innen, sondern alle Gewerkschafter*innen in den Blick nehmen sollten. Denn kehren die Menschen nicht zur Vernunft zurück, werden wohl nach der Landtagswahl auch ein bis zwei Sitze im Bildungsauschuss des bayerischen Landtags von AfD-Politiker*innen besetzt sein. Angriffe gegen Inklusion, Sexualerziehung u. a. werden dann womöglich nicht ausbleiben und das zergliederte Schulsystem wird noch stärker verteidigt werden.

von Ruth Brenner
Mitglied im Hauptpersonalrat Gruppe der Lehrer*innen an Grund- und Mittelschulen

Martina Borgendale
stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Bayern

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

und

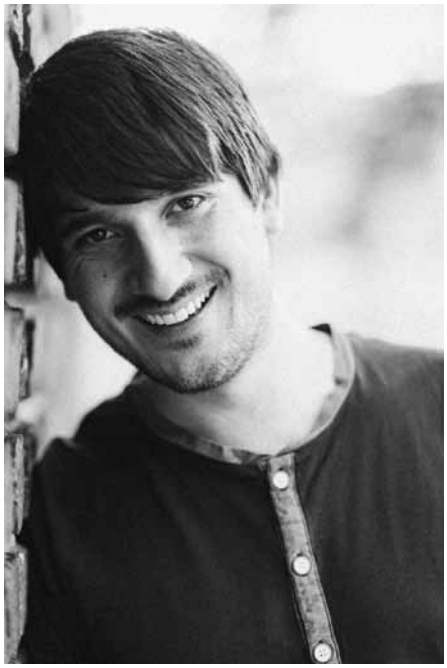
Andreas Hofmann
Landesfachgruppe Gymnasien der GEW Bayern

Auf Seite 19 dieser DDS bringen wir noch einen Bericht über die Pressekonferenz der GEW Bayern zum Schuljahresanfang.

Die Bilder auf Seite 4 und 5 geben die Motive zweier Plakate wieder, die zum Schuljahresanfang an die Vertrauensleute der GEW Bayern verschickt wurden. Bei Bedarf können diese und weitere Motive in der Geschäftsstelle der GEW Bayern angefordert werden: info@gew-bayern.de

Fotonachweise für diese Plakate:
Seite 4: skyfish
Seite 5: imago/MiS

Zweitqualifikant*innen – Lehrer*innen zweiter Klasse?



Kollege Christian Haberl (Foto) studierte Gymnasiallehramt für Biologie, Chemie und Medienpädagogik. Die Prognosen für eine Anstellung waren damals sehr gut. Sein Referendariat durchlief er in der Oberpfalz, in Schwaben und in Niederbayern. Nach seinem zweiten Staatsexamen gab es plötzlich für ihn wie für viele andere auch keine freie Planstelle mehr. Christian Haberl wechselte in die Zweitqualifizierung. Christiane Wagner von der DDS-Redaktion fragte ihn, wie er diese Maßnahme einschätzt.

DDS: Warum hast du dich für die Zweitqualifikation an Mittelschulen entschieden?

Christian Haberl: Ich entschied mich dafür, nachdem ich ein Jahr Vertretungslehrer an einer Realschule war. Danach wusste ich, dass ich am Gymnasium über viele Jahre keine Chance mehr auf eine Planstelle habe, wenngleich in jedem der fünf Jahre zuvor mein Schnitt dafür gereicht hätte.

Die Zweitqualifikation konnte ich heimatnah in der Oberpfalz beginnen und der Zweijahresvertrag bot mehr Sicherheit als eine Vertretungsstelle. Beides waren zunächst wichtige Kriterien für mich.

Es gibt inzwischen diverse Varianten der Zweitqualifikation. Sie kann einjährig oder zweijährig sein. Welche Form hast du absolviert?

Da ich nach meinem Referendariat nicht sofort an der Mittelschule arbeitete, stand mir nur die zweijährige Maßnahme offen. Eine Verkürzung auf eineinhalb Jahre oder ein Jahr ist nur Lehrern mit Mittelschulerfahrung möglich.[1] Alle drei Varianten haben andere Ausbildungsinhalte, wenn man hier von Inhalten sprechen will. Die zweijährige war aus meiner Sicht diejenige, bei der am wenigsten Zusatzaufgaben von den »Umschülern« erwartet wurden. Leider hatte das aber auch zur Folge, dass wir in den zwei Jahren keine Seminarbegleitung hatten. Warum es bei diesen Voraussetzungen einer zweijährigen Maßnahme bedurfte, in der man deutlich weniger – nämlich nur E 11 – verdiente, leuchtet mir bis heute nicht ein.

Wie war die Zweitqualifikation denn aufgebaut?

In meinem Fall ist sie schnell beschrieben. Ich arbeitete Vollzeit, also 27 Stunden, wie jede verbeamtete Mittelschullehrkraft auch. Außerdem sollte ich Freistunden für Hospitationen nutzen und ich musste in den zwei Jahren vier Fortbildungshalbtage besuchen. Das war der Rahmen.

Im ersten Jahr hatte ich keine Klassenleitung und sollte auch nur in meinen studierten Fächern eingesetzt werden. Also unterrichtete ich Physik, Chemie, Biologie – kurz PCB – in allen Jahrgangsstufen und in einer Übergangsklasse. Es machte mir Spaß, viele Versuche mit motivierten Schülern durchführen zu können. Trotzdem war der Vorbereitungsaufwand hoch. Didaktisch unterstützt wurde ich dabei leider nicht, weil der einzige Lehrer für PCB krank war. Es war also sehr viel Learning by Doing.

Im zweiten Jahr wurde ich Klassenleiter und in allen Fächern außer Sport und Englisch eingesetzt. Ein paar Differenzierungsstunden bekam ich auch. Dieses zweite Jahr gefiel mir aufgrund des Klassenleiterprinzips deutlich besser.

Die Bewährungsfeststellung am Ende – laut Schulrat keine Prüfung – lief dann so ab, dass wir zwei Wochen vorher vom Schulamt darüber informiert wurden, dass wir drei Unterrichtsstunden präsentieren müssen. Interessant dabei war: Form und Inhalt der Bewährungsfeststellung war zu Beginn dieser Zweitqualifikation noch nicht festgelegt. Schließlich mussten Mathe oder Deutsch gezeigt werden. Außerdem sollte ich das komplette Schriftwesen und alle Unterrichtsvorbereitungen vorlegen.

Ist die Kontrolle des Schriftwesens nicht auch bei Lehramtsanwärter*innen üblich?

Das stimmt, allerdings leisten diese im Vergleich zu uns nur einen Bruchteil der Unterrichtsstunden ab.

In welchem Umfang kontrolliert werden sollte, legte übrigens jeder Schulamts- und jeder Regierungsbezirk für sich fest. Vergleichbarkeit sieht anders aus. Da die Bewährungsfeststellung keine Prüfung war, bekamen wir auch keine Abschlussnote, bis heute auch kein Zeugnis. Das Bestehen wurde uns per E-Mail mitgeteilt. Ein Gutachten über die Prüfung wurde zwar angefertigt, den Absolventen aber nicht ausgehändigt.

Was sind deiner Meinung nach die größten Unterschiede zwischen den Schularten?

Nachdem ich an allen weiterführenden Schularten gearbeitet habe, weiß ich, dass es beim Unterrichtsniveau deutliche Unterschiede gibt. Weniger zwischen Gymnasium und Realschule, aber sehr große zwischen Mittelschule und den anderen beiden Schularten. Das sind Unterschiede, die man sich anfangs nicht vorstellen kann und in die man wirklich erst hineinwachsen muss. An der Mittelschule ist der Lehrer aus mei-

1 Die Bedingungen für das Schuljahr 2018/19: km.bayern.de/lehrer/lehrerausbildung/mittelschule/quereinstieg.html

ner Sicht sehr viel stärker für die Lernerfolge seiner Schüler verantwortlich als am Gymnasium. Die Sprünge spielen sich auf einem anderen Niveau ab, allerdings sind die Erfolge oft größer – zumindest empfand ich das so.

Der zweite große Unterschied liegt im Verhältnis zwischen Lehrer und Schüler. Schüler einer Mittelschule sind ihrem Lehrer gegenüber sehr viel aufgeschlossener als Schüler eines Gymnasiums. Das intensivere Vertrauensverhältnis wirkt sich auf den Unterricht und die Zusammenarbeit im Kollegium aus. Der Fokus liegt viel mehr auf der Menschlichkeit als auf dem Vermitteln von Fachinhalten.

Diese Unterschiede erforderten eine Umstellung, die eine gewisse Zeit dauerte, aber die meisten Zweitqualifikanten konnten ihre vorherigen Ängste und Bedenken ablegen. Ich und viele andere bereuten den Wechsel nicht. Die Belastung war zwar groß, aber anders. Ob nach Abschluss der Zweitqualifikation nun auch alle als Mittelschullehrer arbeiten werden, ist aber fraglich. Während der Qualifikation wurden wir nämlich heimatnah eingesetzt. Im Gegensatz zum Vorjahr wurden nun aber vier Fünftel der Absolventen[2] nach Oberbayern versetzt.

Wurdest du vor der Zweitqualifizierung auf den Umgang mit den Besonderheiten der neuen Schulart vorbereitet und unterstützt?

Zu Beginn der Zweitqualifikation wurden wir erstmal ins kalte Wasser geschmissen. Die ersten zwei Wochen sammelten wir sehr viele Eindrücke, bevor wir dann die erste Fortbildung besuchten. Dort wurde uns schnell klar, dass man sich vorgenommen hatte, uns nur Formalitäten zu vermitteln – Wochenplan schreiben, Schülerbeobachtungen führen etc. Man war nicht darauf eingestellt, dass fertig ausgebildete und teils langjährig arbeitende Lehrer aus anderen Schularten vor den Seminarlehrern saßen, die teilweise andere Schwerpunkte des Unterrichtens aus ihrer Seminarzeit kannten. Als wir manche Vorgaben hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit hinterfragten, wurde den Seminarleitern oft erst bewusst, dass wir andere Fragen als den Aufbau einer Unterrichtsstunde geklärt haben wollten und auf Augenhöhe diskutieren konnten. Man bemühte sich, uns perfekte Unterrichtsszenarien

zu präsentieren, die aber oft fern unterrichtlicher Realität waren. Es war schade, dass wir zwar oft formale Unterschiede erklärt bekamen, die Unterschiede im Umgang mit den Schülern, z. B. bei Disziplinproblemen, aber konsequent ausgeklammert wurden.

Die Seminarlehrer und -leiter, die die wenigen Fortbildungen für Zweitqualifikanten hielten, sicherten uns zwar ihre Unterstützung im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu. Die Betreuung war allerdings weit weniger intensiv, als dies nötig gewesen wäre, um einer Umschulung gerecht zu werden. Auf mich wirkte es so, als wären die Seminarlehrer mit den Zusatzaufgaben zwar betraut worden, arbeiteten aber selbst an der Belastungsgrenze und hatten keine Vorgaben über Schwerpunkte der Zweitqualifikation erhalten.

Auch die Betreuungslehrer an der jeweiligen Schule waren auf die neue Situation, ausgebildete Lehrer zu unterstützen, nicht vorbereitet. Die Schulleitungen bemühten sich sehr, uns zu unterstützen. Es zeigte sich aber auf allen Ebenen, dass es bei der Zweitqualifikation in erster Linie darum ging, möglichst schnell Löcher oder ganze Gräben zu schließen, ohne vorab konkrete Ausbildungsinhalte zu klären. Gerade gegen Ende der Zweitqualifikation wurde deutlich, dass wir als Verfügungsmasse angesehen wurden, um Probleme der Mittelschule zu lösen.

Letztendlich wurde nun der Großteil der Zweitqualifikanten aus der Oberpfalz zur Neueinstellung nach Oberbayern geschickt. Dass der Großteil keine 25 Jahre mehr ist, teils mehrere Befristungen hinter sich hat und nun Familien getrennt werden, wird in Kauf genommen. Schließlich solle man froh sein, dass man überhaupt als Lehrer arbeiten könne, wurde uns gesagt.

Wie war das Verhältnis zu den Kolleg*innen?

Die Ängste waren am Anfang auf beiden Seiten groß. An meiner Schule wurde ich aber sehr herzlich aufgenommen. Ich fühlte mich wohl dort.

Trotzdem habe ich mich in stressigen Zeiten als Lehrer zweiter Klasse gefühlt, der zwar Vollzeit und darüber hinaus unterrichtet, wegen der fehlenden Qualifikation für die Schulart aber deutlich weniger Gehalt bekommt und sich zusätzlich bewähren muss. Das ist die übliche Problematik zwischen befristeten Verträgen und Beamten bzw. entfristet Angestellten.

Wie könnte deiner Meinung nach die Zweitqualifikation in Zukunft für alle Beteiligten zufriedenstellender verlaufen?

Mit mehr Wertschätzung auf allen Ebenen.

Würdest du dich noch einmal dafür entscheiden?

Schwierig. Nachdem wir deutlich machten, dass wir uns nicht ausbeuten lassen, wurde bei der Zweitqualifikation nachgebessert. Neue Zweitqualifikanten bekommen etwas bessere Verträge und auch weniger Unterrichtsverpflichtung. Vielleicht werden zunehmend auch weniger Fehler gemacht. Trotzdem wird man Jongliermasse des Ministeriums bleiben. Man sollte sich dessen bewusst sein.

Ich hätte mich vermutlich bereits früher für die Mittelschule entscheiden und nicht den Umweg über die Zweitqualifikation nehmen sollen.

Christian, vielen Dank für das Gespräch und viel Glück im nächsten Schuljahr.

Das Bild auf dieser Seite gibt das Motiv eines Plakates wieder, das zum Schuljahresanfang 2017 an die Vertrauensleute der GEW Bayern verschickt wurde. Bei Bedarf kann dieses und weitere Motive in der Geschäftsstelle der GEW Bayern angefordert werden: info@gew-bayern.de

Fotonachweis für dieses Plakat: Fotolia - Anton

2 Gemeint sind hier Lehramtsanwärter*innen und Zweitqualifikant*innen.

Auf Sondermaßnahmen an Berufsschulen kann nicht verzichtet werden

Quereinsteiger*innen und Seiteneinsteiger*innen sind seit Langem Teil der Kollegien an beruflichen Schulen. Quereinstieg bedeutet, dass Absolvent*innen mit einem fachbezogenen wissenschaftlichen Studienabschluss (Diplom oder Master) zum zweijährigen Referendariat zugelassen werden. Dieses wird mit dem zweiten Staatsexamen abgeschlossen, sodass die Quereinsteiger*innen die gleichen Karrierechancen wie grundständig studierte Berufsschullehrer*innen haben. Da es in Bayern für die kleinen Berufsfelder Druck- und Medientechnik sowie Labor- und Prozesstechnik keinen Lehramtsstudiengang gibt, wird der Lehrkräftebedarf dort fast ausschließlich über den Quereinstieg gedeckt. Hier bewegen sich die jährlichen Einstellungszahlen im einstelligen Bereich.

Trotz bester Einstellungschancen[1] ist das Interesse auch an einem Lehramtsstudiengang für die Berufsfelder Elektro- und Metalltechnik so gering, dass seit Jahren Quereinsteiger*innen ausgebildet werden müssen.[2]

Bis zu einem gewissen Grad können Berufsschulen den Lehrkräftemangel in Metall- und Elektrotechnik auch dadurch auffangen, dass Fachlehrkräfte vor allem in diesen Mangelfächern und weniger in den Fächern des allgemeinbildenden Unterrichts (Deutsch, Sozialkunde, Ethik) eingesetzt werden.

Wenn der Lehrkräftemangel mit den vorhandenen Lehrkräften nicht mehr bewältigt werden kann, werden an Berufsschulen auch Seiteneinsteiger*innen eingestellt. Als sogenannte »Nichterfüller*innen« werden sie aber schlechter bezahlt, meist befristet und häufig nur in Teilzeit eingestellt.[3] Etliche von ihnen sind Handwerksmeister*innen, die als Fachlehrer*innen unterhälftig beschäftigt werden, sowie Sozialpädagog*innen an FAKS (Fachakademien für Sozialpädagogik), DaF-Lehrkräfte (Deutsch als Fremdsprache) und Germanist*innen, die Geflüchteten in den Berufsintegrationsklassen (BIK) Sprachförderung geben. Obwohl viele von ihnen nun schon seit mehreren Jahren an Berufsschulen unterrichten, sind für sie Qualifizierungsmaßnahmen, die zu einer Gleichstellung mit Berufsschullehrer*innen führen würden, die Ausnahme.[4]

Deshalb fordert die GEW:

- Die pädagogische Grundqualifizierung der Seiteneinsteiger*innen sollte vor dem Unterrichtseinsatz liegen.
- Nach der Bewährung brauchen alle Seiteneinsteiger*innen Berufsperspektiven. Dazu sind Qualifizierungsangebote notwendig.
- Gleiches Geld für gleiche Arbeit: Seiteneinsteiger*innen, die sich erfolgreich nachqualifizieren, haben analog zu ihren Kolleg*innen Anspruch auf gleiche Bezahlung.

von Erwin Saint Paul
Mitglied der Fachgruppe Berufliche Schulen der GEW Bayern

Referendar*innen an beruflichen Schulen im 1. Ausbildungsjahr im September

	2014		2015		2016		2017	
Referendar*innen aller Fächer	277		317		*345*		337	
darunter	Alle Referendar*innen der Fachrichtung	Quereinsteiger*innen	Alle Referendar*innen der Fachrichtung	Quereinsteiger*innen	Alle Referendar*innen der Fachrichtung	Quereinsteiger*innen	Alle Referendar*innen der Fachrichtung	Quereinsteiger*innen
Metalltechnik	25	12	47	24	45	25	43	17
Elektrotechnik	20	12	29	15	21	11	20	9

Quellen: Eigene Berechnung auf Basis der Tabellen Art.Nr.:B3201C 201400, Art.Nr.:B3201C 201500, Art.Nr.:B3201C 201600, Art.Nr.:B3201C 201700 des Bayerischen Landesamts für Statistik; Quereinstieg: Jochen Hofmann, Bayerisches Kultusministerium, Mail vom 11.7.2018

1 Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus: Prognose zum Lehrerbedarf in Bayern 2010, S. 16, München, Februar 2011, und Prognose zum Lehrerbedarf in Bayern 2018, S. 24 f., München, März 2018

2 Vgl. Antwort auf eine schriftliche Anfrage im bayerischen Landtag, Drucksache 17/12606 vom 15.4.2016

3 An beruflichen Schulen sind 12,2 Prozent der Lehrkräfte Angestellte, der Durchschnitt bezüglich aller Schularten beträgt dagegen nur 6,9 Prozent; eigene Berechnungen auf Basis der Antwort auf eine schriftliche Anfrage im bayerischen Landtag, Drucksache 17/16412 vom 21.2.2017

4 Im Schuljahr 2016/17 bot die Landeshauptstadt München Nichterfüller*innen in Sprachförderklassen Fortbildungsmodule an, die zusammen mit einer Lehrprobe zur unbefristeten schulaufsichtlichen Genehmigung, also zur Gleichstellung führten.

Soziale Arbeit an bayerischen Schulen – ein Flickenteppich

Foto: skyfish

*In Bayerns Schulen arbeiten Tausende Sozialpädagog*innen. Ihre Aufgaben sind so wichtig wie Unterricht, ihr Arbeitsstatus ist oft aber unklar, manchmal sogar ungeklärt. Um Licht ins Dunkel zu bringen, sprach Jörg Nellen, stellvertretender Vorsitzender des Bezirksverbandes Unterfranken, für die DDS mit Björn Köhler und Mario Schwandt.*

Björn Köhler studierte nach einem kurzen Ausflug in die Theologie Sozialarbeit mit Schwerpunkt Gesundheit, Behinderung und Sucht. Seit 2008 arbeitet er hauptamtlich für die GEW. Von 2009 bis 2017 leitete er das sozialpädagogische Büro des GEW-Landesverbandes Bayern, das neben vielen engagierten Ehrenamtlichen die Interessen der GEW-Mitglieder z. B. aus Kitas, Schulsozialarbeit und Behindertenhilfe vertritt. Seit 2017 ist er für den Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit Mitglied des Bundesvorstandes der GEW in Frankfurt.

Mario Schwandt studierte Soziale Arbeit und arbeitete lange im Bereich der erzieherischen Hilfen der Jugendhilfe. Seit 2017 ist er der Nachfolger von Björn Köhler im Nürnberger sozialpädagogischen Büro.

DDS: Sozialpädagogik an Schulen in Bayern ist ein Flickenteppich mit unterschiedlichen Bezeichnungen und Aufgaben: »Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS)«, »schulbezogene Jugendarbeit« und »Schulsozialarbeit«. Unabhängig davon werden diese oft auch noch von unterschiedlichen Trägern verantwortet. Welche Arbeitsfelder stehen dahinter?

Björn Köhler: Grundsätzlich ist Schulsozialarbeit ein Angebot der Jugendhilfe am Ort Schule. Dies ist z. B. im SGB VIII geregelt. Dabei richtet sich Schulsozialarbeit immer an die komplette Schulgemeinde, bietet sowohl Schüler*innen als auch Lehrkräften und Eltern eine Anlaufstelle für Beratung und Unterstützung. Dazu macht sie auch Bildungs- und Beschäftigungsangebote außerhalb des klassischen Unterrichts. So ist z. B. die gemeinsame Organisation der Wahl der Schulsprecher*innen ein Angebot, um demokratische Beteiligung zu üben. Teilweise wird der Auftrag von sozialpädagogischen Fachkräften jedoch eingeschränkt und dem Angebot ein anderer Name gegeben. JaS ist so ein Fall: In Bayern soll JaS vor allem der Unterstützung der Lehrkräfte dienen, hat also einen »Feuerwehrauftrag«, wenn es mit Schüler*innen »Probleme« gibt. Ihr Auftrag wird auf § 13 des SGB VIII beschränkt. Stellen werden nur in diesem Fall vom Land gefördert. Dies führt für viele JaS-Kolleg*innen oft zu einem Konflikt, da sie sich eigentlich als Schulsozialarbeiter*innen fühlen und ihre Arbeit an den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen ausrichten wollen, wie das in der Jugendhilfe üblich ist.

Mario Schwandt: Ich kann das nur bestätigen. Viele Kolleg*innen berichten mir, dass sie nicht nur als »Feuerwehr« für sogenannte »sozial Benachteiligte« da sein wollen. Übrigens: Diese stigmatisierende Sprachregelung des Ministeriums fördert eine unprofessionelle Sichtweise. Dass auch die Probleme haben können, die nicht auffallen oder aus einem sogenannten »guten« Elternhaus kommen, deckt diese verkürzte Annahme nicht ab. Unberücksichtigt bleibt darüber hinaus, dass Pädagogik sich immer auch an die Gruppe zu richten hat. Das Problem des Einzelnen ist oft nur durch eine gute Gruppenpädagogik zu lösen. Beispielsweise ist einem Schüler, der zu Hause eine hoch belastete familiäre Situation hat und der in der Schule durch geistige Abwesenheit, schlechte Leistungen und viel Blödeleien auffällt, wenig geholfen, ihn zum »Problemträger« zu machen, indem man ihn

mal zum Sozialarbeiter schickt. Ein Angebot am Nachmittag, wo er Hausaufgaben und Freizeit zusammen mit anderen Schüler*innen in einem sehr guten pädagogischen Setting verbringen kann, ermöglicht es ihm eher, korrigierende und fördernde Erfahrungen zu machen. Der »Symptomträger«, wie das die systemische Therapie nennt, muss gar nicht mitbekommen, dass Lehrer*innen und Schulsozialarbeiter*innen ihn fördern, indem sie ein Gruppenangebot so gestalten, dass er besonders davon profitieren kann.

Zunehmend ist an Schulen eine Deprofessionalisierung sozialpädagogischer Aufgaben zu beobachten, indem Schulbegleitungen, Mittagsbetreuung, Arbeit mit Geflüchteten, Sport- oder Kunst-AGs usw. von Kolleg*innen durchgeführt werden, die dafür gar nicht ausgebildet sind. Wie steht die GEW dazu?

Björn Köhler: Als GEW stehen wir klar hinter dem »Fachkräftegebot«, das im Jugendhilferecht festgeschrieben ist. Wo davon abgewichen wird, muss es gute Gründe geben. Diese Grundlage spricht jedoch nicht dagegen, andere gesellschaftliche Akteure in den Schulalltag einzubinden, gerade dann, wenn Kinder und Jugendliche mehr Zeit als früher an der Schule verbringen: Auch der örtliche Sportverein oder die Stadtteilbibliothek müssen Raum im Ganztagsbetrieb Schule haben. Kinder haben ein Recht darauf, in ihrer Lebenswelt unsere gesellschaftliche Vielfalt zu erfahren.

Mario Schwandt: Schon seit Langem müssen sich pädagogische Fachkräfte gefallen lassen, dass ihre Professionalität gering geschätzt wird. So wird oft auf fachfremdes Personal gesetzt, weil es »billiger« zu haben ist. Die Mittagsbetreuung an Schulen z. B. sollte aber durch Fachkräfte geleistet werden, wie es auch das Ministerium fordert. In der Praxis sind die Fachkraftquoten aber erschreckend gering. Erzieherische »Erfahrung« reicht scheinbar oft als Qualifikation aus. Das geht so nicht. Dabei geht es uns nicht darum zu sagen, dass alle Kolleg*innen, die keine Fachkräfte sind, eine schlechte Arbeit machen würden – im Gegenteil! Ich kenne sehr viele Beispiele gelungener Angebote. Schon immer ist Erziehung und Bildung auch eine gesellschaftliche Aufgabe, an der Fachkräfte und Lai*innen zusammenwirken. Es geht darum, dass von Fachkräften eine andere Qualität zu erwarten ist. Fachkräfte haben vor allem einen Vorteil durch ihre geschulte Reflexionsfähigkeit vor dem Hintergrund ihres breiten interdisziplinären Wissens. Auch das jahrelang erworbene Handlungswissen ist so einfach nicht zu erwerben. Es müssen verbindliche Fachkraftquoten her, eine reine Verpflichtung der Träger, »sozialpädagogisches Fachpersonal sowie anderes geeignetes Personal« einzusetzen, wie es in der Verlautbarung des Ministeriums heißt, reicht uns nicht. Die Erfahrung zeigt, dass ansonsten die Qualität oft je nach Kassenlage variiert. Das entspricht nicht unseren Vorstellungen von Bildungsgerechtigkeit.

Welche Probleme arbeitsrechtlicher oder inhaltlicher Art haben alle im sozialpädagogischen Bereich Beschäftigten darüber hinaus in Bayern?

Björn Köhler: Viele Beschäftigte fühlen sich oft als Einzelkämpfer*innen, arbeiten meist nicht im Team, mit dem sie sich rückkoppeln und beraten könnten. Dabei ist Intervision und Supervision essenziell für Sozialarbeiter*innen, die ja mit Menschen arbeiten. Dazu kommt, dass es in vielen Fällen keine Vollzeitstellen gibt oder Kolleg*innen sogar für mehrere Schulen zuständig sind. All das schafft Unzufriedenheit und Frust. Dabei erleben die meisten Schulsozialarbeiter*innen und JaSler*innen ihre Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen als sinnstiftend und wertvoll. Aber beim Aspekt der Qualität ist für die Träger noch deutlich Luft nach oben.

Mario Schwandt: Mir wird immer wieder vom enormen Verwaltungsaufwand bei JaS berichtet. Jeder »Fall« muss mit seitenlangen Schriftstücken beantragt, begründet, genehmigt und wieder überprüft werden. Diese Zeit fehlt an anderer Stelle.

Außerdem höre ich auch oft, dass bei Schulneubauten die Bildungsverantwortlichen außerhalb des Unterrichts immer noch zu wenig einbezogen werden. Dieser Kritikpunkt bezieht sich auf alle Sparten der sozialpädagogischen Arbeit an Schulen. Den Einwand »Das kostet zu viel Geld« lassen wir nicht gelten, denn die Architektur beeinflusst ganz erheblich das pädagogische Setting.

Welche Hilfestellung bietet die GEW den Betroffenen?

Björn Köhler: Als GEW ist es uns wichtig, das Berufsfeld weiterzuentwickeln und zu professionalisieren. Dabei verzeichnen wir bereits erste Erfolge: Das »Berufsbild und Anforderungsprofil der Schulsozialarbeit« wurde z. B. maßgeblich durch uns mitentwickelt und gilt heute als Standard *(gew.de/schulsozialarbeit/personal/berufsbild; Anm. d. Red.)*. Daneben unterstützen wir z. B. auch fachlich und finanziell den deutschlandweit ersten Masterstudiengang »Schulsozialarbeit« an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.

Grundsätzlich ist es unser Ziel, dass es bundesweit an allen Schulen Schulsozialarbeit gibt. Dabei wollen wir Sprachrohr und Vertretung unserer Kolleg*innen sein. Das ist aufgrund der GEW-Strukturen nicht immer einfach. So dominieren in den sozialpädagogischen Fachgruppen der GEW oft eher die Beschäftigten in den Kitas das Geschehen und in den schulischen Fachgruppen naturgemäß die Lehrkräfte. Um hier neue, sinnvolle Strukturen zu entwickeln, haben wir jetzt auf Bundesebene ein Projekt eingerichtet mit dem Ziel, der Schulsozialarbeit auch innerhalb der GEW eine stärkere Stimme zu geben.

Mario Schwandt: Wichtig zu betonen ist auch noch, dass es uns um das Berufsfeld, nicht um die konkrete Tätigkeit der einzelnen Kolleg*innen geht. Eine Kollegin erklärte mir z. B., dass sie sehr gerne »nur« JaS macht und in anderen Bereichen gar nicht tätig werden möchte. Selbstverständlich bleibt Jugendsozialarbeit ein Teil der Schulsozialarbeit und selbstverständlich wird es Spezialisierungen auf einzelne Bereiche geben müssen.

Hinweisen möchte ich auch noch auf die aktuell sehr aktive Landesfachgruppe »Sozialpädagogische Berufe«. Eine Arbeitsgemeinschaft zur sozialen Arbeit an Schulen hat sich gegründet und wird sich im Herbst zum zweiten Mal treffen. Interessierte sind herzlich eingeladen, daran teilzunehmen und mitzumachen *(gew-bayern.de/fachgruppen/fachgruppe-sozialpaedagogische-berufe; Anm. d. Red.).*

Björn, Mario, vielen Dank für das Gespräch.

Kontakt:
Björn Köhler: bjoern.koehler@gew.de
Mario Schwandt: mario.schwandt@gew-bayern.de
Jörg Nellen: presse@gew-unterfranken.de

Lexikon der Schulsozialarbeit

Nach mehrjähriger Arbeit ist im Februar 2018 die erste Auflage des Lexikons der Schulsozialarbeit erschienen. Dem Herausgeber Prof. Dr. Herbert Bassarak ist es gelungen, rund 200 Autor*innen aus Theorie und Praxis für dieses Buchprojekt zu gewinnen, darunter viele in der Szene bekannte Namen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum.

Dadurch wurde eine gute Gesamtübersicht des derzeitigen Standes von Praxisentwicklung und Forschung möglich, die sich nicht allein auf Deutschland beschränkt, sondern auch den europäischen Kontext in den Blick nimmt. Die rund 450 Stichworte reichen dabei von der Geschichte der Schulsozialarbeit über ihre Methoden und Arbeitsweisen bis hin zu Trägerstrukturen und aktuellen politischen Debatten.

Damit richtet sich das Lexikon nicht allein als praktische Unterstützung an Schulsozialarbeiter*innen, sondern es ist auch ein umfangreiches Nachschlagewerk für Lehre und Forschung sowie für alle, die einen Einblick in das Fachgebiet bekommen wollen und fachlich fundierte Informationen suchen. Auch wenn viele Artikel – wie bei Nachschlagewerken üblich – nur einen ersten Überblick bieten, erleichtern die vielfältigen Literaturangaben zu den Stichworten die weitere Recherche, die sicher nicht nur für Studierende interessant sein dürfte.

Prof. Dr. Herbert Bassarak (Hg.): Lexikon der Schulsozialarbeit
Nomos Verlag
Baden-Baden 2018
634 Seiten
gebunden
98,00 EUR
ISBN 978-3-8487-1594-7

Mit der Auswahl der Artikel und der Autor*innen wird deutlich, dass der Herausgeber tief mit der Schulsozialarbeit verwurzelt ist und konsequent aus Sicht der Jugendhilfe denkt. Dieses Buch kann sicherlich in Schulen, Jugendämtern und Ministerien einen wichtigen Beitrag dazu leisten, vor allem die Kinder und Jugendlichen als wichtigste Zielgruppe der Schulsozialarbeit in den Blick zu nehmen.

Auch wenn an einigen Stellen noch deutliche Lücken bestehen, die aber in einer der nächsten Auflagen geschlossen werden können, wird dieses Werk sicherlich zur weiteren Professionalisierung der Schulsozialarbeit beitragen.

Trotz des vergleichsweise hohen Preises ist eine Anschaffung lohnenswert!

von Björn Köhler

schulfahrt.de
Klasse Reisen.
Klasse Reisen. Weltweit.
Klassenfahrten-Reisefinder mit BUDGETPLANER
Holen Sie das Maximale aus einem vorgegebenen Reisebudget.
- Teilnehmerzahl, Budget, Wunschdatum eingeben
- sofort Preis für alle Saisonzeiten erfahren!
- Rundum-Sorglos-Paket für Kursfahrten, Studienreisen ...

Tausende Schüler & Lehrer buchen immer wieder – weil es sich lohnt!
Schulfahrt Touristik SFT GmbH
Herrengasse 2 · 01744 Dippoldiswalde
Telefon: 0 35 04/64 33-0
✆ Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17
www.schulfahrt.de

Wo sind die Jubilarinnen und Jubilare, wo ist die Liste der höheren Geburtstage der Mitglieder der GEW Bayern geblieben?

Die DDS-Redaktion weiß aus vielen Rückmeldungen, dass die Liste der GEW-Mitglieder, die einen höheren Geburtstag feiern oder für langjährige Mitgliedschaft geehrt werden, gern gelesen wird. Trotzdem müssen wir aufgrund der verschärften Datenschutzbestimmungen in der EU zukünftig auf diese Veröffentlichung verzichten. Leider!

Herzlichen Dank sagen wir allen, die der Gewerkschaft seit vielen Jahren die Treue halten.

Wir gratulieren allen Kolleginnen und Kollegen, die im Oktober Geburtstag feiern.

Und was ist mit der »Treffpunkt«-Seite passiert?

Die Kontaktdaten auf der letzten Seite dieser DDS-Ausgabe zu den GEW-Untergliederungen sind in dieser Ausgabe noch unvollständig, weil bei Redaktionsschluss noch nicht alle Einwilligungserklärungen der namentlich Genannten bei uns eingetroffen sind.

Wer diese Einwilligungserklärung noch nicht ausgefüllt und abgeschickt hat, möchte dies bitte tun, damit wir bei der nächsten Ausgabe wieder alle Kontaktdaten veröffentlichen können. Herzlichen Dank!

Eure DDS-Redaktion

Foto: skyfish

Rassismuserfahrungen im Lehrer*innenzimmer

Oftmals erfolgt der Ruf nach mehr Lehrkräften »mit Migrationshintergrund«, weil diesen mannigfaltige Erwartungshaltungen entgegengebracht werden. Sie sollen dolmetschen, Vorbilder für die Schüler*innen sein, »interkulturelle Streitigkeiten« – was das auch immer sein mag – lösen und selbstverständlich kompetente Fachlehrkräfte sein. Bislang machte sich aber niemand die Mühe, mit diesen Lehrkräften über ihre Situation in den Schulen zu sprechen, obwohl dieses Forschungsfeld von großen Desideraten geprägt ist. Mit meiner Studie »Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar*innen und Lehrer*innen ›mit Migrationshintergrund‹ im deutschen Schulwesen« beabsichtige ich, eine erste Lücke zu schließen.[1]

Das Forschungsdesign dieser Untersuchung beinhaltete folgende vier Schritte: In einem ersten Schritt wurden zehn Vorinterviews mit Referendar*innen und Lehrkräften geführt. Die Erkenntnisse daraus verwendete ich, um in einem zweiten Schritt einen Fragebogen zu entwickeln, der von 159 Referendar*innen und Lehrkräften aus dem gesamten Bundesgebiet ausgefüllt wurde. In einem dritten Schritt wählte ich zehn Personen aus dem Pool der 159 Personen aus, um mit ihnen ein Interview zu führen. Dabei hatten fünf von ihnen im Fragebogen angegeben, dass sie Rassismuserfahrungen gemacht haben, die anderen fünf Personen gaben an, diese nicht gemacht zu haben.

Was versteht man unter Rassismus?

Rassismus ist eine spezielle Spielart von Diskriminierung, die sich auf die faktische oder zugeschriebene Herkunft von Menschen bezieht, wobei diese abgewertet wird. Diskriminierung umfasst aber mehr als Rassismus. So können Menschen unter anderem aufgrund ihres Geschlechts (Sexismus), ihrer sexuellen Orientierung (Heteronormativität), ihrer körperlichen Versehrtheit (Disability), ihres Alters (Ageism), ihres finanziellen Status (Klassismus) oder aufgrund der Tatsache, dass sie scheinbar den Schönheitsvorstellungen der Gesellschaft nicht genügen (Bodyism), diskriminiert werden.

Erscheinungsformen rassistischer Diskriminierung

Einige befragte Lehrkräfte gaben im Rahmen der Studie an, dass ihnen vornehmlich von ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten das Deutschsein abgesprochen wird, obwohl sie sich selbst als Deutsche begreifen. Diese erste Rassismusform ist die Konstruktion von »Fremd- und Andersartigkeit«. Sie ist unter anderem deshalb möglich, weil in der bundesdeutschen Gesellschaft rassismusrelevante Wissensbestände darüber existieren, wie Deutsche auszusehen ha-

1 Kostenloser Download der Studie »Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar*innen und Lehrer*innen ›mit Migrationshintergrund‹ im deutschen Schulwesen. Eine quantitative und qualitative Studie zu subjektiv bedeutsamen Ungleichheitspraxen im Berufskontext«: archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/

ben und wie nicht.

Infolgedessen wurden die Lehrkräfte von ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten auch als fachlich inkompetent dargestellt. Damit tritt die Rassismusform zwei zutage, die Zuschreibung fachlicher Inkompetenz aufgrund der Konstruktion von Fremd- und Andersartigkeit. Die Botschaft, die dahinter steckt, lautet: »Nur richtige Deutsche können gute Lehrkräfte sein!«

Wieder andere Lehrkräfte formulierten, dass sie besser als ihre Kolleg*innen sein müssen, die als Deutsche wahrgenommen werden. Sie müssten mehr leisten, um als gleichwertige Kolleg*innen anerkannt zu werden. Bei dieser dritten Rassismusform handelt es sich um eine Konstruktion doppelter Standards.

Einige Lehrkräfte berichteten auch davon, dass sie für scheinbar banale Dinge übermäßig gelobt und dadurch als »Ausnahmen« konstruiert werden. Diese vierte Rassismusform definiert sich als Zuschreibung doppelter Andersartigkeit. Indem die befragten Personen in einem ersten Schritt als »Ausländer*innen« oder »Menschen mit Migrationshintergrund« wahrgenommen und aufgrund ihrer guten Leistungen im zweiten Schritt zu »Ausnahmen« erklärt werden, können weiterhin negative Zuschreibungen an die übrigen »Ausländer*innen« und »Menschen mit Migrationshintergrund« gerichtet werden, die keine »Ausnahme«, sondern die »Regel« darstellen.

Die fünfte herausgearbeitete Rassismusform äußert sich als Abwertung der Religion. Von ihr sind unter anderem auch Personen betroffen, die sich gar nicht als religiös verstehen, aber scheinbar phänotypische Eigenschaften besitzen, die schulrelevante andere dafür nutzen, um sie als Muslim*innen zu identifizieren. Mit dieser Markierung gehen negative Zuschreibungen einher, wie etwa Rückschrittlichkeit sowie Demokratie- und Frauenfeindlichkeit.

Einige Lehrkräfte berichteten auch von der Abwertung der Sprache, die sechste Rassismusform. Sie äußert sich auf drei unterschiedliche Weisen:

a) den Vorwurf mangelnder Sprachkenntnisse,
b) Sprachverbote und Sprachhierarchien und
c) die negative Bewertung der Akzentsprachigkeit.

Demnach wird den Lehrkräften seitens ihrer Kolleg*innen und Vorgesetzten vorgeworfen, kein adäquates Deutsch zu sprechen, obwohl sie nach eigenen Angaben keine Schwierigkeiten im Unterricht haben und von ihren Schüler*innen verstanden werden. Darüber hinaus wird das Sprechen bestimmter nicht deutscher Sprachen im Lehrer*innenzimmer verboten. Dabei werden von Kolleg*innen und Vorgesetzten sprachliche Hierarchien zwischen den unterschiedlichen nicht deutschen Sprachen konstruiert. Zudem werden Akzentsprachler*innen häufiger rassistisch diskriminiert als Lehrkräfte, die Deutsch ohne Akzent sprechen. Von allen sprachlichen Sanktionsmaßnahmen, die sich an bestimmte nicht deutsche Sprachensprecher*innen richten, sind nicht nur Schüler*innen auf dem Schulhof und im Klassenzimmer betroffen, sondern auch Lehrkräfte im Lehrer*innenzimmer.

Wiederum andere Teilnehmende an der Studie berichteten von direkten rassistischen Diskriminierungen durch ihre Schüler*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten, die siebte Rassismusform. Beispielsweise sagte eine Schülerin zu einer Lehrerin »Ausländer raus!«.

Die achte Rassismusform bezieht sich auf die institutionelle rassistische Diskriminierung. Sie tritt zutage, wenn z. B. aufgrund von Kopftucherlassen, die in einigen Bundesländern gelten, Referendarinnen mit Kopftuch noch unterrichten können, dieses als fertig ausgebildete Lehrerinnen jedoch ablegen müssen, um in der Schule tätig sein zu können. Um institutionelle Diskriminierung handelt es sich auch, wenn ausländische Berufsabschlüsse – insbesondere von Lehrkräften, die ihre Ausbildung nicht im EU-Ausland absolviert haben – nicht anerkannt werden.

Strategien der Dethematisierung

Die Interviews ergaben, dass sowohl Teilnehmende, die im Fragebogen angaben, im Berufskontext rassistisch diskriminiert zu werden, als auch diejenigen, die im Fragebogen erklärten, im Berufskontext nicht rassistisch diskriminiert zu werden, sehr ähnliche Rassismuserfahrungen machen. Sie wenden auch dieselben Bewältigungsstrategien an, um mit diesen Erfahrungen umgehen zu können. Vor dem Hintergrund dieser Befunde wurden folgende Strategien zur Dethematisierung der Rassismuserfahrungen herausgearbeitet:

- Blame the victim (Täter-Opfer-Umkehr),
- Verharmlosung,
- Verleugnung,
- Unsicherheit und
- Eingeständnis.

Fazit

Die (bildungs-)politische Forderung nach mehr Lehrkräften »mit Migrationshintergrund« bildet die Klammer zwischen dem Wunsch nach Steigerung der Anzahl ebenjener Personen innerhalb des deutschen Schulwesens und den rassismusrelevanten Praxiserfahrungen, denen ebenjene Lehrkräfte ausgesetzt sind. Dieser Diskrepanz zwischen (bildungs-)politischem Wunsch nach Diversifizierung des Lehrpersonals und der schulischen Wirklichkeit von Lehrkräften »mit Migrationshintergrund«, die, wie in dieser Studie ermittelt wurde, von zum Teil massiven rassistischen Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, muss (bildungs-)politische Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dies kann gelingen, wenn sich an die Forderung nach mehr Lehrkräften »mit Migrationshintergrund« die Frage anschließt »Was muss getan werden, um Lehrkräfte ›mit Migrationshintergrund‹ vor Rassismus im Berufsleben zu schützen?«.

Eine mögliche Antwort hierauf könnte lauten, dass die Analysebrille der Rassismuskritik bereits in der ersten Ausbildungsphase genutzt wird, um die Kompetenz aller Lehramtsstudierenden diesbezüglich zu erweitern. Nicht nur Personen »mit Migrationshintergrund« sind von Rassismus betroffen, sondern auch Personen »ohne Migrationshintergrund«.

von
Prof. Dr. Karim Fereidooni
Juniorprofessor der Didaktik der Sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum

Dieser Aufsatz ist eine gekürzte und überarbeitete Fassung des bereits veröffentlichten Beitrags »Rassismuserfahrungen von Lehrkräften ›mit Migrationshintergrund‹«. In: Wissen schafft Demokratie, Band 2/2017; Schriftenreihe des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft. Download: idz-jena.de/im-dialog/schriftenreihe-wissen-schafft-demokratie

Foto: imago/Jens Jeske

Berufsschule und Ausbildung – Auslaufmodelle?

Die bayrische Politik gräbt aktuell den Berufsschulen das Wasser ab. Ein schwerer Vorwurf, der sich jedoch belegen lässt, wie ein Blick auf die Zahlen zeigt: Nach einem enormen Anstieg der Schüler*innenzahlen an dieser Schulart im Jahre 2015 und danach brechen diese – entgegen aller Prognosen – derzeit wieder ein. Dieser Einbruch ist ebenso wie ihre Zunahme allein der Politik geschuldet. Doch warum stiegen die Zahlen 2015 an? Unter den 900.000 Geflüchteten waren neben vielen Kindern auch sehr viele Jugendliche und junge Erwachsene. Die Abteilung Berufliche Schulen im bayerischen Kultusministerium erkannte relativ schnell, dass viele von ihnen der Berufsschulpflicht, die in Bayern bis zum 21. Lebensjahr gilt und sogar strafbewehrt ist, unterliegen.

Dementsprechend wurden »Berufsintegrationsklassen« (BIK) aufgebaut, anfangs noch unter anderem Namen. 2017/18 gab es in Bayern rund 1.040 BIKs. 2016 wurden, über einen Extrastellenhaushalt finanziert, knapp 1.000 Stellen geschaffen, allerdings einige davon (ca. 50) auch an den Fach- und Berufsoberschulen, die ebenfalls in das Konzept mit einbezogen wurden.

Seit einem Jahr sind nun die Zahlen der Zuwander*innen rückläufig. Aus den süd- bzw. südosteuropäischen EU-Mitgliedsländern ist zwar weiterhin eine (Arbeits-)Migration nach Deutschland zu verzeichnen, doch außereuropäische Geflüchtete erreichen Deutschland kaum noch. Die Grenzen sind so gut wie dicht. Gleichzeitig wechselt nur noch ein Teil der jungen Menschen, die Deutsch gelernt und eine gesellschaftspolitische sowie berufliche Grundbildung durchlaufen haben, in die duale Berufsausbildung. Warum?

Verweigerte Chancen

Erneut sind es politische Entscheidungen, die vielen dieser Jugendlichen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz verwehren. Aber Auszubildende werden doch gesucht? Die Antwort ist ein klares Ja, vor allem in Bayern und hier insbesondere in München und Oberbayern, aber: Es ist Wahlkampf. Und Flüchtlingen zu helfen hat bei vielen Politiker*innen schon länger nicht mehr oberste Priorität, obwohl dies nach wie vor bundesweit an die sechs Millionen Ehrenamtliche tun.

Gleichzeitig hat sich mit der AfD eine Partei im Bundestag und in den meisten Länderparlamenten etabliert, die die alteingesessenen konservativen und liberalen Parteien in der Ausländer*innenpolitik vor sich her treibt. Dies drückt sich darin aus, dass Vorgaben dahingehend geändert werden, dass die Zahl der anerkannten Asylanträge möglichst sinkt, während die Zahl der Abschiebungen nach oben geht. Ins Visier gerieten gerade junge Leute, obwohl es die »3+2-Regel« gibt: Für die Zeit der Ausbildung (3 Jahre) und für eine unmittelbar anschließende zweijährige Beschäftigung im gleichen Berufsfeld besteht das Recht auf Erteilung eines Abschiebeschutzes (sogenannte »Ausbildungsduldung«). Dieses Recht kann für den Fall beantragt werden, dass der Asylantrag endgültig abgelehnt und eine Ausbildung genehmigt ist.

Genau hier liegt die Krux: Sehr viele junge Geflüchtete haben einen (unter-

schriebenen!) Ausbildungsvertrag in der Tasche. Sie bekommen aber keine Genehmigung durch die zentrale Ausländerbehörde, auf die der bayerische Innenminister als Vorgesetzter deutlichen Einfluss nimmt. Zur Information: Früher waren für diese Genehmigungen die örtlichen Ausländerbehörden zuständig. Da half es oft, wenn z. B. der Handwerksmeister mit zum Behördentermin ging und erklärte, warum er den »Jungen« – die Situation betrifft nur sehr wenige Mädchen oder junge Frauen – unbedingt als Bäcker- oder Schreinerlehrling braucht. Die Beamt*innen waren oft einsichtig und stimmten der Ausbildung zu.

Als Begründung, warum junge Afghanen in den letzten Monaten kaum noch eine Genehmigung für eine Ausbildung bekamen, wurde hauptsächlich angeführt, dass die wenigsten von ihnen Identitätspapiere aus ihrer Heimat bzw. aus dem Zufluchtsland Iran vorweisen konnten. Für die Behörden Grund genug, sie baldmöglichst abzuschieben, nachdem die Europäische Union (EU) zudem mit dem afghanischen Präsidenten Ghani im Oktober 2016 ein »Rücknahmeabkommen« abgeschlossen hat. Die Vereinbarung lautet: Gegen die Zahlung von Milliardenhilfen nimmt das Land Geflüchtete wieder zurück. »Ghani hat uns verkauft«, sagten die jungen Hazara[1] nach der Unterzeichnung.

Verschärfend kommt hinzu, dass die Lage in Afghanistan seither noch katastrophaler geworden ist; einige Anschläge mit mehr als 50 Toten schafften es auch in die westlichen Medien. Gleichzeitig sanken die Schutzquoten für afghanische Geflüchtete von Monat zu Monat und seit dem Sommer 2017 bringt jeden Monat ein Flieger abgeschobene Geflüchtete zurück nach Kabul, zuletzt begleitet von einem menschenverachtenden Kommentar des Bundesinnenministers Horst Seehofer.[2] Selbst die hohen Kosten pro abgeschobenem Geflüchteten von bis zu 70.000 Euro aufgrund der vielen mitreisenden Polizei- und Justizbeamt*innen sowie Ärzt*innen lassen die Verantwortlichen nicht umdenken.

Bald auch die Äthiopier*innen?

Afghanistan ist nur ein Beispiel. Ein Herkunftsland, das mehr und mehr ins Visier der Abschiebebehörden gerät, ist Äthiopien. Selbst Gegner*innen des autoritären Regimes erhalten in Deutschland keinen Schutzstatus. Außenminister Maas reiste im Mai nach Äthiopien, das sich bisher weigert, diese oppositionellen Geflüchteten »zurückzunehmen«. Aktuell ist noch nichts von einem Abkommen mit dem Land bekannt.

Noch schwieriger ist die Lage für Geflüchtete aus Eritrea, deren Einwohner*innen in der Regel keine Ausweispapiere haben. Trotzdem wird von dort geflüchteten Jugendlichen in Bayern nur dann eine Ausbildung genehmigt, wenn sie einen Pass oder ein anderes Identitätsdokument vorlegen. Eine Maßgabe, die sich nur für die diktatorische Regierung in Asmara auszahlt: Diese lässt sich das Ausstellen von Dokumenten teuer bezahlen. Fast alle Geflüchteten aus Eritrea überweisen ihr Leben lang eine sogenannte Emigrant*innensteuer. Unterlassen sie es, droht ihren Familienmitgliedern, dass sie verhaftet werden. Das deutsche Asylsystem finanziert damit indirekt ein Terrorregime.

Fehlende Zuwanderung in das duale Ausbildungssystem

Das duale Ausbildungssystem wird durch geflüchtete oder aus der EU zugewanderte Auszubildende also nur in einem (politisch) beschränkten Maß »aufgefüllt«. Für das Schuljahr 2018/19 werden die Schüler*innenzahlen wohl stagnieren bzw. wieder sinken, denn seit mehr als einem Jahrzehnt geht auch die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei hier geborenen Auszubildenden signifikant zurück. Und dies, obwohl gleichzeitig die Zahl der Schulabsolvent*innen steigt. Diese Entwicklung ist neben den genannten Gründen auch der zunehmenden »Akademisierung« geschuldet. Gingen in Bayern früher knapp 20 Prozent der Kinder nach der Grundschule auf ein Gymnasium, sind es heute über 40 Prozent eines Jahrgangs. Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Teil erwirbt an den Fachober- und Berufsoberschulen eine Studienberechtigung. Seit einigen Jahren hat mehr als die Hälfte der jungen Menschen eines Jahrgangs das Recht zu studieren, die allermeisten unter ihnen nehmen diese Chance auch wahr. Gleichzeitig ist in der beruflichen Bildung ein starker Trend hin zu vollschulischen Ausbildungen zu verzeichnen. Berufsfelder wie z. B. Informatik sind prädestiniert dafür: Zahlreiche »EDV-Schulen« wurden seit den 1990er-Jahren eröffnet. Andere Ausbildungsberufe haben demgegenüber das Nachsehen.

»Lehrjahre sind keine Herrenjahre!«

Diesen altbekannten Satz hat kürzlich ein junger Afghane auf die Frage hin zitiert, wie es ihm denn in der Autowerkstatt gehe. Die jungen Geflüchteten sind oft sehr anpassungsfähig, auch weil sie meist aus Kulturen kommen, in denen Älteren und Vorgesetzten ungeheurer Respekt entgegengebracht wird. Sie ordnen sich leichter unter und haben weniger Probleme damit, sich die Hände schmutzig zu machen.

»Handwerk hat goldenen Boden«

Bisher mangelt es in den Büroberufen noch nicht so sehr an Auszubildenden, massiv trifft es aber das Handwerk. Teilweise lächerliche Ausbildungsvergütungen und sehr bescheidene Löhne für Gesell*innen sind nur zwei Gründe dafür. Aber auch ungünstige Arbeitszeiten (Hotels und Gaststätten) und Arbeitsbedingungen (kleine Betriebe ohne Mitbestimmung) bis hin zu geringen Zukunftsperspektiven prägen das Handwerk.

Die Kammern starteten vor einiger Zeit eine »Imagekampagne«, mit geringem Erfolg. Vom Image kann mensch nun einmal nicht »runterbeißen«. Eine verzwickte Lage: Die hiesigen Jugendlichen haben oft keinen Bezug mehr zu handwerklichen Berufen, die zugewanderten will die Staatsregierung so schnell wie möglich wieder loswerden.

Da bin ich froh, dass ich selber eine Lampe installieren und Fliesen (schief) verlegen kann, doch darf die 30 Jahre alte Heizung nicht kaputtgehen. Ob ein Herr Söder oder ein Herr Seehofer auch so weit denkt?

von Anna Forstner
Mitglied im Landesvorstand und im Sprecher*innenteam der Landesfachgruppe FOS/BOS
Lehrerin an einer FOS/BOS
Kontakt: annamforstner@web.de

1 Die Ethnie der Hazara gilt in Afghanistan als Minderheit. Sie werden vor allem von den Taliban verfolgt und sind bei Terroranschlägen oft die Opfer.

2 Horst Seehofer sagte öffentlich mit einem Grinsen im Gesicht: »Ausgerechnet an meinem 69. Geburtstag sind 69 – das war von mir nicht so bestellt – Personen nach Afghanistan zurückgeführt worden.« Vgl. »Seehofer irritiert mit Bemerkung zu Abschiebungen«, sueddeutsche.de vom 10.7.2018

Eingewöhnungszeit in der Kinderkrippe – eine Herausforderung für alle

Foto: imago/Wilhelm Mierendorf

Der Herbst ist in Kindertagesstätten eine Zeit des Neuanfangs mit zahlreichen zusätzlichen Aufgaben vor allem für die Beschäftigten. Plätze von Kindern, die jetzt zur Schule gehen, sind wieder zu besetzen, die Gruppen verändern sich, neue Kinder werden eingewöhnt und Kontakte zu ihren Eltern geknüpft – im besten Fall wird auch zusätzliches Personal eingearbeitet. Besonders beleuchtet werden soll im Folgenden die Eingewöhnungszeit in Kinderkrippen, nachdem die Dreijährigen in den Kindergarten gewechselt sind und die frei gewordenen Krippenplätze mit jüngeren Kindern nachbelegt werden, denn dieser Eingewöhnungsprozess birgt für alle Beteiligten Belastungen.

Die Anpassungsleistung des Kindes

Mit zum Teil unterschiedlichen Eingewöhnungskonzepten (Berliner Modell, Münchner Eingewöhnungsmodell oder Mischformen mit Abläufen, die sich in der Praxis bewährt haben) versuchen die Einrichtungen den Übergang vom Elternhaus in die Krippe für das Kind und die Eltern möglichst positiv zu gestalten. Der Eingewöhnungsprozess (Transition) wird als aktive Anpassungsleistung des Kindes verstanden, das eine sichere Bindung bzw. Beziehung zu einer bis dahin unbekannten Betreuungsperson aufbauen muss. Da Kleinkinder unter drei Jahren noch sehr eng an ihre Eltern gebunden sind, erleben sie die Trennung von ihnen zunächst als starke emotionale Belastung mit zahlreichen Herausforderungen. Dem Kind wird die Fähigkeit abverlangt, viele neue Reize gleichzeitig zu verarbeiten und in Kontakt mit ihm unbekannten Menschen zu treten. Es muss unbekannte Räume entdecken und sich einem neuen Tagesablauf anpassen.

Durch eine erfolgreiche, aktiv bewältigte Transition wird die Anpassungskompetenz des Kindes erweitert. Sie bildet die Grundlage für alle weiteren Transitionsprozesse und ist Bedingung für gelingende Entwicklungs- und Bildungsprozesse.

Auch den Beschäftigten wird viel abverlangt

Bei Eingewöhnungskonzepten wird der Fokus auf das Kind und dessen Eltern gelegt. Kinder brauchen besonders in dieser ersten Phase des Übergangs sehr viel Aufmerksamkeit und Zuwendung. Von den Fachkräften wird erwartet, dass sie sich professionell um die Belange der neuen Familie (Kind wie Eltern) und auch um die Bedürfnisse der »alten« Kinder kümmern. Sie sollen situationsgerecht und einfühlsam reagieren, um die aktive Anpassungsleistung der Kinder zu unterstützen.

Hinzu kommt, dass es manchen Eltern zu Beginn schwerfällt, ihr Kind für eine mehr oder weniger kurze Zeitspanne »loszulassen« und die Verantwortung an die Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen abzugeben, von deren Berufsbild sie oft keine rechte Vorstellung haben. Entsprechend unrealisierbar sind mitunter die Wünsche und Erwartungen der Eltern an das Fachpersonal. Dass die Eingewöhnung für die Fachkräfte oft mit starken Gefühlen, nicht selten mit Stress verbunden ist, liegt nicht zuletzt an den äußeren Bedingungen, unter denen sie stattfinden soll.

Mangelhafte Rahmenbedingungen

Alle Eingewöhnungskonzepte gehen von einer idealen Situation aus: konstanter Personalschlüssel, alle Mitarbeiter*innen sind gesund und niemand ist auf Fortbildung oder im Urlaub, es gibt keinen Zeitdruck und die Eingewöhnungslänge richtet sich ausschließlich nach den Bedürfnissen der Kinder. Die Realität sieht derzeit allerdings völlig anders aus: Die Arbeit in vielen Kindertagesstätten ist gekennzeichnet durch unzureichende Rahmenbedingungen, überlastetes Fachpersonal, eine hohe Personalfluktuation und Zeitdruck.

In der Studie von Viernickel et al. (2013) »Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung« wurden u. a. Gruppendiskussionen pädagogischer Fachkräfte aus Kitas ausgewertet: Dabei wurde deutlich, dass die anspruchsvollen normativen Erwartungen von außen und der professionelle Selbstanspruch unter den momentanen Arbeitsbedingungen nicht zufriedenstellend realisiert werden können. Um den Kindern gerecht zu werden und eine tragfähige Beziehung aufzubauen, werden oftmals die eigenen Grenzen der zeitlichen, körperlichen und psychischen Belastbarkeit überschritten. Ist das Verhältnis zwischen Anforderung und Belohnung im Sinne von Anerkennung der Leistung und Wertschätzung – auch in Form von besserer Bezahlung – nicht im Gleichgewicht und überwiegen die Anstrengungen, befinden sich die be-

troffenen Personen in einer Gratifikationskrise, die mit innerer Kündigung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehen kann.

Diese Ergebnisse werden in der AQUA-Studie (Schreyer et al. 2014) bestätigt. 72 Prozent aller befragten Fachkräfte leiden unter übermäßigem beruflichen Stress. Etwa 36 Prozent sind Burnout-gefährdet. In beiden Fällen sind leitende Fachkräfte mehr betroffen als solche ohne Leitungsfunktion. In den vier Jahren seit Veröffentlichung der Studie haben sich die Arbeitsbedingungen v. a. im Krippenbereich weiter verschlechtert.

Der Ausbau der Krippenplätze im Zuge des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz hat zu einem massiven Personalmangel geführt, der mittlerweile in fast allen Einrichtungen und bei allen Trägern zu bemerken ist. Es gibt viele offene Stellen und zu wenig Fachpersonal. 42,9 Prozent der Träger berichten in der AQUA-Studie, aus Personalmangel schon ungeeignete Bewerber*innen eingestellt zu haben. Dies ist v. a. im Hinblick auf die Betreuungsqualität ein bedenkliches Ergebnis. Auch wird die Arbeit der anderen Fachkräfte erschwert, wenn sie Defizite ungeeigneter Kolleg*innen ausgleichen müssen statt Entlastung zu erfahren.

Dass viele Erzieher*innen trotz der starken Belastung ihre Arbeit gerne machen, was beide Studien bestätigen, ist bemerkenswert. Ihr langer Atem und ihr Engagement dürfen aber nicht dazu führen, dass es weiterhin ihre Angelegenheit bleibt, Engpässe abzufedern. Die Einrichtungsträger stehen in der Pflicht, Spielräume auszuloten und die Fachkräfte zusätzlich in Form von Beratung und Supervision zu unterstützen. Aufgabe der Politik ist es, endlich die Rahmenbedingungen frühkindlicher Bildung grundlegend zu verbessern.

von Tamara Escherich
Diplompsychologin in der Fachberatung von Kinderkrippen

Bringt das Gute-KiTa-Gesetz gute Kitas?

Foto: skyfish

Für die GEW ist das Thema frühkindliche Bildung und Erziehung schon seit vielen Jahren ein Thema, sowohl tarifals auch bildungspolitisch. Gerade beim letztgenannten Punkt richtete sich der Fokus immer auf die Qualität der Kitas.

Zusammen mit dem Deutschen Caritasverband und der Arbeiterwohlfahrt entwickelte sie deshalb auch ein »Bundesqualitätsgesetz für die Kindertagesbetreuung« mit einheitlichen Standards in allen Kindertageseinrichtungen. Zu diesen notwendigen qualitativen Standards gehört eine bundesweit gültige Fachkraft-Kind-Relation von 1:3 bei Kindern unter drei Jahren sowie 1:8 bei Kindern zwischen drei und sechs. Für die Fachkräfte müssen 25 Prozent der vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit als mittelbare pädagogische Arbeitszeit zur Verfügung stehen, um eine angemessene pädagogische Arbeit zu ermöglichen. Ebenso notwendig ist der Anspruch auf Qualifikation und Fort- und Weiterbildung sowie die Freistellung der Leitungskräfte. [1]

GEW zum Gesetzentwurf

Nun gibt es einen Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Qualität in der

1 Zu weiteren Standards und Hintergrundinfos vgl. gew-bayern.de/sozialpaedagogische-berufe/kita/kita-qualitaet/

Kindertagesbetreuung (»Gute-KiTa-Gesetz«).[2] Der Referentenentwurf des »Gute-KiTa-Gesetzes« wird zurzeit zwischen den Ressorts der Bundesregierung abgestimmt. Parallel dazu wurden bereits die Länder und Verbände um ihre Stellungnahmen gebeten. Die GEW reichte ihre zum 3. August 2018 ein.[3] Das Gesetz soll zu Beginn des Jahres 2019 in Kraft treten.

Der Bund will mit diesem Gesetz in den kommenden vier Jahren 5,5 Mrd. Euro investieren. Maßnahmen zur Verbesserung der Kitaqualität sollen beispielsweise die Senkung von Gebühren, die Verbesserung des Betreuungsschlüssels, bedarfsgerechte Öffnungszeiten oder die Stärkung von Kitaleitungen sein.

Die GEW kritisiert in ihrer Pressemitteilung vom 23. August 2018 den Gesetzesentwurf als unzureichend.[4] Vor allem wird die fehlende dauerhafte Mitfinanzierung des Bundes über das Jahr 2022 hinaus kritisch gesehen. Die GEW befürchtet in ihrer Stellungnahme zudem einen zu großen Schwerpunkt auf der Gebührenfreiheit der Kindertagesbetreuung statt auf einer Verbesserung der Strukturqualität und der Arbeitsbedingungen der Fachkräfte. Eine Senkung der Gebühren und längere Öffnungszeiten seien vor allem familienpolitische Maßnahmen, die die Qualität in Kindertageseinrichtungen nicht automatisch und ausreichend verbessern.

Was die Verbände dazu meinen

Ähnlich sieht es die Diakonie Deutschland: »Der vorgelegte Gesetzentwurf greift hier zu kurz und wird dem im Koalitionsvertrag formulierten Ziel, Kindern die bestmögliche Betreuung zu bieten, nicht gerecht. Die Qualität von Bildung, Erziehung und Betreuung für Kinder bis zum Schuleintritt weiter zu entwickeln darf nicht so unverbindlich geregelt sein und auch nicht 2022 wieder aufhören.«[5]

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge weist darauf hin, dass der Zeitpunkt für die Abschaffung der Elternbeiträge nicht gut gewählt ist. »Was nützt den Eltern jetzt Beitragsfreiheit, wenn es aufgrund fehlender Fachkräfte keine Plätze gibt.«[6]

Allgemein heißt es zum Gute-KiTa-Gesetz, dass es wohl gut gemeint ist, die Qualität in Kindertageseinrichtungen damit aber nicht gesteigert werden kann.

Passend zum Thema zeigt die aktuelle Bertelsmann-Studie zur frühkindlichen Bildung auf, dass in den bayerischen Kindertagesstätten 12.500 Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte fehlen, um wissenschaftlichen Standards der frühkindlichen Bildung zu genügen.[7] Die GEW fordert die Landesregierung anlässlich dieser Zahlen auf, im Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz eine verbindliche Fachkraft-Kind-Relation festzuschreiben, die dann auch umgesetzt werden muss.

von Petra Nalenz
Mitglied der DDS-Redaktion
Mitglied im AK Mitgliederbetreuung der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe

2 Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität in der Kindertagesbetreuung (Gute-KiTa-Gesetz); Download: bmfsfj.de

3 Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zum Referentenentwurf des BMFSFJ »Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege (KiTa-Qualitätsentwicklungsgesetz – KiQuEG)«; Download: gew-bayern.de

4 Was bringt das »Gute-KiTa-Gesetz«? Vgl. gew-bayern.de

5 Pressemitteilung der Diakonie Deutschland, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. vom 13. August 2018; vgl. diakonie.de

6 Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. vom 13. August 2018; vgl. deutscher-verein.de

7 Kita-Ausbau: Kluft zwischen Ländern bleibt. Bertelsmann Ländermonitor 2018; vgl. bertelsmann-stiftung.de sowie die Pressemitteilung der GEW Bayern vom 30. August 2018: Es fehlen 12.500 Kita-Stellen – GEW fordert verbindliche Fachkraft-Kind-Relation; vgl. gew-bayern.de

GEW Bayern beklagt falsche Bildungspolitik und macht Vorschläge

Die GEW Bayern lud zum 5. September zur Pressekonferenz anlässlich des Schuljahresanfangs 2018/19 ins DGB-Haus in München. Die Journalist*innen begrüßte der Landesvorsitzende Anton Salzbrunn. Nachdem am gleichen Tag das Kultusministerium (KM) bereits seine Pressekonferenz abgehalten hatte, konnten Ruth Brenner für die Grund- und Mittelschulen, Martina Borgendale für die Realschulen, Johannes Schiller für die Förderschulen und Andreas Hofmann für die Gymnasien direkt darauf reagieren. Alle beklagten den vom Ministerium selbst verschuldeten Lehrkräftemangel in den Förder-, Grund-, Mittel- und Berufsschulen, bei gleichzeitigem Überhang in den Realschulen und Gymnasien (vgl. dazu auch die Artikel »Massiver Lehrkräftemangel bei gleichzeitigem -›überschuss‹« und »Auf Sondermaßnahmen an Berufsschulen kann nicht verzichtet werden« in dieser DDS, Seite 3ff und S. 9).

Eingeschränkte Zufriedenheit herrschte darüber, dass sich das KM inzwischen einige Forderungen der GEW zu eigen machte: So wurde die externe Evaluation ausgesetzt und eine Umstrukturierung des »Lotsendienstes« vorgenommen, wobei das Ministerium dabei dessen Qualität einschränkte. Und die geplante Einführung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Instituts könnte in Richtung mehr Gesundheitsschutz gehen. Ob damit allerdings die Misere noch in den Griff zu bekommen ist, die derzeit auf dem Rücken der Schüler*innen, Eltern und Lehrer*innen ausgetragen wird, bleibt abzuwarten. Denn bisher fehlt immer noch eine transparente Bestandsaufnahme des Istzustandes. Die Zahlenspiele des Bildungsministeriums ähneln bisher eher einem Versteckspiel mit der immer größeren Wahrscheinlichkeit, bald den Bildungsnotstand ausrufen zu müssen. Übertrieben? Nein, denn das Ministerium verzichtet bei seinen Berechnungen z. B. darauf, auch die sicher kommenden Pensionierungen und die Entwicklung der Geburtenraten einzubeziehen. Darüber hinaus fehlt für versprochene Stellenaufstockungen dann im Nachtragshaushalt die Bereitstellung entsprechender Gelder und dringende Investitionen werden gar nicht erst angegangen.

Eine ganze Reihe pädagogischer Chancen verspielt hat das Ministerium bei der Wiedereinführung des G9. Und bei den Realschulen: Hier sorgt es mit der nun flächendeckenden Einführung der erweiterten Schulleitung, einer neuen Hierarchieebene zwischen Schulleitung und Kollegium, bewusst für Spannungen in den Kollegien.

Die Zusammenschau zeigt: Keine guten Aussichten für ein gutes, entspanntes, pädagogisch wertvolles und für alle Seiten befriedigendes Schuljahr 2018/19.

von Dorothea Weniger

Studie belegt: Lehrkräfte sind immer unter Druck

Auf den ersten Blick sind die zentralen Ergebnisse der niedersächsischen Studie über die Belastung von Lehrkräften[1] widersprüchlich: Kaum eine andere Berufsgruppe beurteilt ihre Arbeitsbedingungen so schlecht und identifiziert sich gleichzeitig so sehr mit ihrer Arbeit wie Lehrkräfte. Hoch motiviert trotz schlechter Arbeitsbedingungen – wie passt das zusammen?

Belastung und Beanspruchung

Das Wort »Belastung« ist in der Umgangssprache negativ konnotiert. Wir verbinden damit Begriffe wie Beeinträchtigung, Inanspruchnahme, Stress usw. Das klassische arbeitswissenschaftliche Belastungs- und Beanspruchungskonzept macht hier aber eine Unterscheidung: Die psychische Belastung wird als »Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken« verstanden[2], während die psychische Beanspruchung deren Auswirkung auf den Menschen ist.

Inwieweit eine objektive Belastung subjektiv beansprucht, hängt von den persönlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen des arbeitenden Menschen ab, der diese Belastung erfährt. Während die Person X beispielsweise eine neue Aufgabe als Anreiz und Herausforderung wahrnimmt, fühlt sich die Person Y dadurch vielleicht überfordert. Das Erleben der Wirkung und der Folgen dieser unterschiedlichen Beanspruchung beeinflusst wiederum die individuellen Ressourcen, also die Fähigkeit, in künftigen Situationen Aufgaben zu bewältigen und Belastungen zu regulieren.

Belastung und Beanspruchung von Lehrkräften

In der niedersächsischen Belastungsstudie werden alle drei Aspekte berücksichtigt: Welchen Belastungen sind Lehrkräfte objektiv ausgesetzt? Wie sehr werden sie dadurch individuell beansprucht? Welche Ressourcen stehen ihnen zur Verfügung?

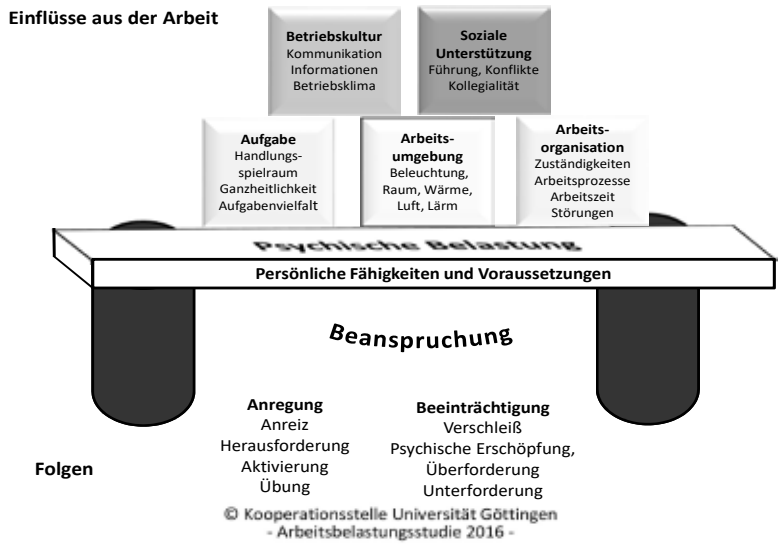
Bereits die parallel durchgeführte Arbeitszeitstudie der Universität Göttingen[3] machte klar, dass Lehrer*innen deutlich länger als Angestellte und Beamt*innen im öffentlichen Dienst arbeiten. Vollzeitkräfte überschreiten häufig die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, während Teilzeitlehrkräfte und ältere Kolleg*innen erhebliche unbezahlte Mehrarbeit leisten. Die Göttinger Forscher wollten aber nicht nur wissen, welcher zeitlichen Belastung die Lehrkräfte ausgesetzt sind, sondern wie sie insgesamt die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, bewerten. Ein wichtiges Erhebungsinstrument ist hierfür der DGB-Index »Gute Arbeit«, der die Arbeitsqualität aus Sicht der abhängig Beschäftigten misst und einen Vergleich von Berufsgruppen ermöglicht. *(s. Abb. 2: Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte nach dem DGB-Index »Gute Arbeit« auf Seite 21)*

Allgemein bewerten Hochschulabsolvent*innen ihre Arbeitsbedingungen im Durchschnitt besser als z. B. Berufstätige ohne berufliche Ausbildung. Sie haben in der Regel einen größeren Handlungsspielraum und entsprechend mehr Gestaltungsmöglichkeiten, was naturgemäß zu einer besseren Bewertung der Arbeit führt. Nicht so die Lehrkräfte. Sie rangieren sogar noch unter der ebenfalls sehr unter Druck stehenden Vergleichsgruppe der Hochschulabsolvent*innen der Branche Erziehung und Unterricht. Der Teilindex »Belastungen« fällt mit durchschnittlich 27 Punkten extrem schlecht aus.[4]

Zeitdruck belastet Lehrkräfte

Als besonders belastend empfinden die Befragten den permanenten Zeitdruck (92 Prozent) und den damit verbundenen Zwang, aus Zeitgründen Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen (84 Prozent). Es gibt keine Branche, in der auch nur annährend ein so hoher Zeitdruck wie im Lehrberuf (Durchschnitt aller Branchen: 55 Prozent) beklagt wird. Weitere stark belastende Faktoren sind: Lärm, geringer Einfluss auf die Arbeitsmenge, fehlende Möglich-

Belastungs-Beanspruchungskonzept



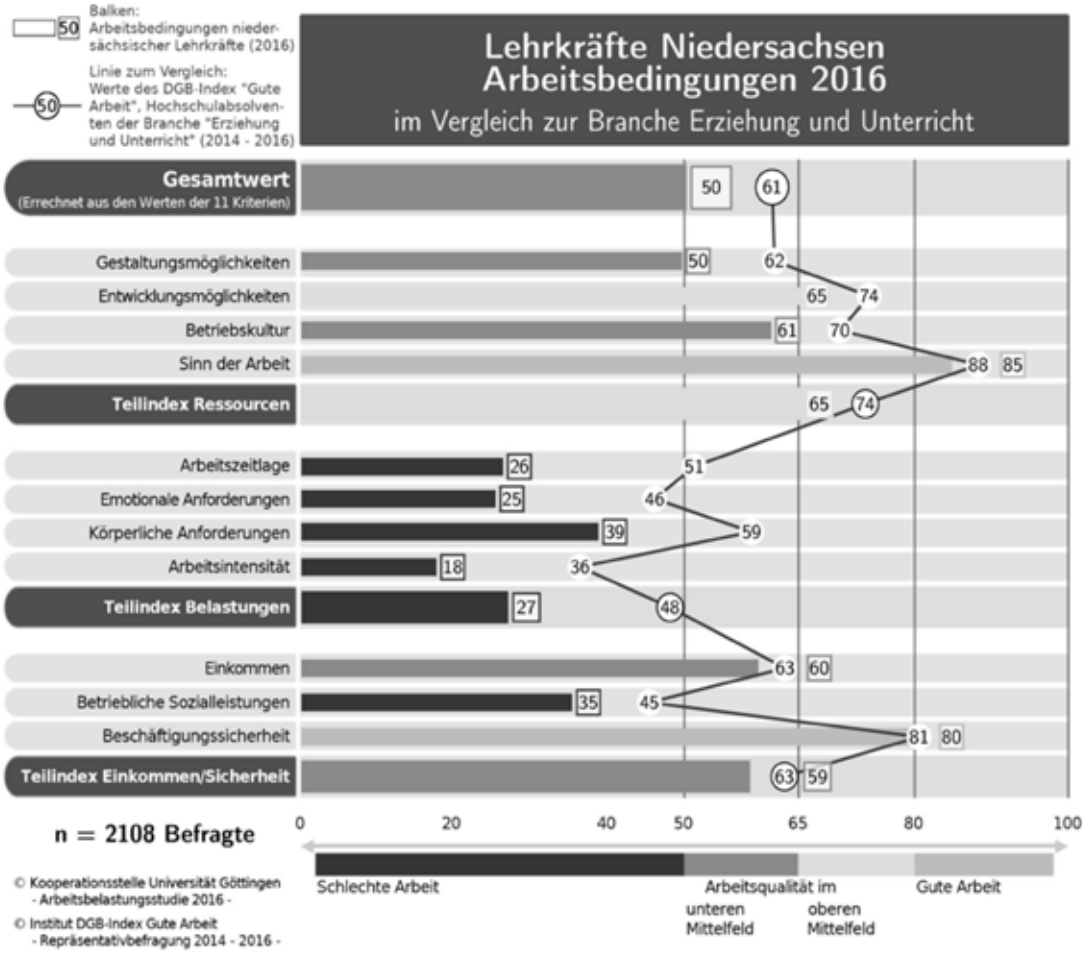
1 Mußmann, Frank/Hardwig, Thomas/Riethmüller, Martin: Niedersächsische Arbeitsbelastungsstudie 2016 – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen; Göttingen, März 2017; Download: arbeitszeitstudie.gew-nds.de

2 Joiko, Karin/Schmauder, Martin/Wolff, Gertrud: Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Dortmund-Dorstfeld 2010; Download: baua.de

3 Mußmann, Frank/Riethmüller, Martin/Hardwig, Thomas: Niedersächsische Arbeitszeitstudie – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016. Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen; Göttingen, August 2016; Download: arbeitszeitstudie.gew-nds.de. Vgl. dazu auch: Weinberger, Markus: Die Arbeitszeit von Lehrkräften: Alles andere als gesund. In: DDS 12/2017, S. 9; Download: gew.de

4 Der DGB-Index »Gute Arbeit« basiert auf 42 Einzelfragen, die zu 11 Kriterien in 3 Teilindizes zusammengefasst werden. Hohe Fehlbeanspruchungen erzeugen niedrige Indexwerte. Je niedriger der Wert, desto schlechter die Beurteilung der Arbeitssituation.

DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsbedingungen an Schulen



keit, sich in den Pausen erholen zu können, Erschöpfung am Ende des Schultages und die Lage der Arbeit, d. h. die fehlende Erholungszeit aufgrund von Arbeit am Abend bzw. nachts, am Wochenende und in den Ferien. Dass der Gesamtwert mit 50 Punkten gerade noch das Urteil »schlechte Arbeitsqualität« vermeidet, liegt zum einen an der hohen Beschäftigungssicherheit im Schuldienst und ist zum anderen im Teilindex »Ressourcen« begründet.

Wenn Arbeit sinnstiftend und entgrenzt ist

Absoluter Spitzenreiter ist hier das Kriterium »Sinn der Arbeit«. Über 97 Prozent der Lehrkräfte identifizieren sich mit ihrem Beruf in hohem oder sehr hohem Maße. 90 Prozent haben den Eindruck, mit ihrer Arbeit »einen wichtigen Beitrag« für die Schule bzw. für die Gesellschaft zu leisten.

Auch die Arbeitszufriedenheit ist bei Lehrkräften viel größer als im Berufsgruppenvergleich. »Ein wesentlicher Grund liegt in der hohen intrinsischen Motivation: Man ist überzeugt vom Wert der Arbeit und nimmt damit so manche Widrigkeit in Kauf«, erklärt der wissenschaftliche Leiter der Studie Dr. Frank Mußmann.[5] Das klingt zunächst ermutigend, birgt aber angesichts der unvollständig geregelten Arbeitszeit (Determinationszeit/Obligationszeit) und der »Grenzenlosigkeit der Aufgabenstellung«[6] eine große Gefahr: »Wann die Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer erfüllt sind, ist und kann kaum definitiv festgelegt werden. Es gibt immer noch ein ›mehr‹, das man vermitteln, fördern kann.«[7] Gerade die Koppelung hohe intrinsische Motivation bei gleichzeitiger starker Beanspruchung führt viele Kolleg*innen früher oder später an den Rand ihrer psychischen und physischen Belastbarkeit. Wie es um die Gesundheit der Lehrkräfte aktuell bestellt ist, kann mit dem Instrument »Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster« (AVEM) sehr gut beschrieben werden – nach Schaarschmitt »die wichtigsten Indikatoren psychischer Gesundheit«[8]. Danach sind ein Drittel der Lehrkräfte dem Risikomuster A (»schonungslose Selbstüberforderung«) zuzuordnen und nochmals knapp 30 Prozent dem Risikomuster B (»permanentes Überforderungserleben, Erschöpfung und Resignation«). Beide Risikomuster sind mit deutlich erhöhten Risiken bezüglich der Gesundheit verbunden und bei Lehrkräften wesentlich stärker als bei anderen Berufsgruppen verbreitet. 55 Prozent der Lehrkräfte glauben nicht, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können.

Schon alleine aufgrund des Fürsorgeprinzips gegenüber seinen Beschäftigten müsste der Dienstherr die Belastungssituation deutlich verbessern und gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen schaffen, denn Längsschnittuntersuchungen belegen, dass sich die Beanspruchungssituation über die Berufsjahre hinweg eher verschlechtert. Wenn man dazu noch bedenkt, »dass bei stärkerer Ausprägung des Musters B der Betroffene kaum (noch) ein guter Lehrer sein kann«[9], weil die verbliebene Kraft gerade dazu reicht, irgendwie »über die Runden« zu kommen, dann besteht insbesondere zur Aufrechterhaltung einer hohen Arbeitsqualität im Lehrer*innenberuf dringender Handlungsbedarf.

von Markus Weinberger
Stellvertretender Vorsitzender der GEW Oberfranken

5 Mußmann a. a. O.
6 Rothland, Martin (Hg.): Belastungen und Beanspruchungen im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. Wiesbaden, 2013
7 Mußmann a. a. O.
8 Schaarschmitt, Uwe/Kieschke, Ulf (Hg.): Gerüstet für den Schulalltag: Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim, 2007
9 Schaarschmidt a. a. O.

Foto: imago/Lindenthaler

EuGH zum Arbeitsrecht der Kirchen:

Richtungsentscheidung zugunsten der Beschäftigten

Am 17. April 2018 erließ der Europäische Gerichtshof ein Urteil, das für das Arbeits- und das Staatskirchenrecht in der Bundesrepublik Deutschland wichtig ist. Es ist speziell für Personen von Interesse, die im kirchlichen Bereich beschäftigt sind oder die eine solche Beschäftigung für sich in Betracht ziehen. In Deutschland sind die Kirchen aus historischen Gründen sehr mächtige und sehr große Arbeitgeber. Nach dem öffentlichen Dienst und weit vor Unternehmen wie VW, Siemens oder der Post AG bieten sie im Inland die meisten Arbeitsplätze an, insbesondere im Gesundheits-, Sozial- und im Erziehungsbereich.

Nun enthält das deutsche Staatskirchenrecht Besonderheiten, die anderen europäischen Staaten fremd sind. Es handelt sich um einen nationalen Sonderweg. Zum Beispiel sind die Kirchen im Jahr 1952 von den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen worden. Daher brauchen sie die Gesetze, die zur betrieblichen Mitbestimmung gelten, bei sich nicht anzuwenden. Bis heute dürfen sie es ablehnen, mit Gewerkschaften Tarifverträge auszuhandeln. Zudem verwehren sie ihren Beschäftigten das Recht auf Arbeitsstreik.

Deutscher Sonderweg mit vielen Nachteilen

Derartige Sonderregeln waren schon in den 1950er-Jahren strittig gewesen. Die Kirchen setzten sie seinerzeit mit einem Argument durch, das sie aus der deutschen Teilung herleiteten. Sie sagten, der westdeutsche Staat solle die Kirchen aufwerten, um hiermit indirekt die Durchgriffe des sozialistischen ostdeutschen Staates auf die dortigen Kirchen ins Unrecht zu setzen. In den nachfolgenden Jahrzehnten hat sich in der Bundesrepublik Deutschland das vom Staat abgelöste kirchliche Arbeitsrecht aber immer stärker verselbstständigt. So ließen sich die Kirchen 1976 von der Unternehmensmitbestimmung befreien. Und noch 2006 räumte ihnen der Deutsche Bundestag einen Ausnahmestatus ein, als er das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschloss. Das Gesetz soll verhindern, dass Beschäftigte wegen Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft oder aus anderen Gründen diskriminiert werden. Die Kirchen durften jedoch ihre Praxis beibehalten, Menschen der Religion halber auszugrenzen. Bis heute fordern sie sehr oft, dass diejenigen, die sich bei ihnen um einen Arbeitsplatz bewerben, Kirchenmitglied sind.

Der Sache nach kann man sich nur wundern, dass der Staat all dies hinnimmt. Wenn die Kirchen als Träger von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Schulen oder Kindertagesstätten fungieren, erfüllen sie keine speziell religiösen, sondern allgemeine öffentliche Aufgaben. Hierfür werden sie weitestgehend refinanziert. Eine Kirche, die zum Beispiel eine Kindertagesstätte betreibt, setzt für diesen Zweck nur zum kleinsten Teil eigene Mittel, etwa Kirchensteuern, ein. Das heißt: Was die von ihnen durchgeführten Aufgaben und was deren Finanzierung anbelangt, sind Kirchen ganz »normale« Arbeitgeber, so wie etwa die Arbeiterwohlfahrt oder das Deutsche Rote Kreuz. Trotzdem beharren sie auf ihren Sonderrechten. Im Ergebnis wirkt sich dies zuungunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Um ein Bei-

spiel zu nennen: Eine muslimische Frau, die sich für eine Ausbildung als Erzieherin interessiert, muss sich klar machen, dass in Deutschland sehr viele Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft stehen. Hierdurch werden ihre Aussichten auf Einstellung und auf dauerhafte Beschäftigung deutlich reduziert. Zudem hat sie bei kirchlichen Trägern praktisch keine Chance, einmal eine leitende Funktion zu übernehmen.

Geringe kirchliche Zugeständnisse

Sicherlich haben die Kirchen in den letzten Jahren gewisse Zugeständnisse gemacht. So hat die evangelische Kirche im Rheinland ein Kirchengesetz erlassen – das »Mitarbeitendenausnahmegesetz« –, demgemäß sie Nichtchrist*innen im Einzelfall unter einschränkenden Bedingungen einstellte. Im Jahr 2018 erhielt das Gesetz eine neue, weniger diskriminierende Überschrift, ohne dass es aber der Sache nach durchschlagend revidiert worden wäre. Insgesamt fällt es den Kirchen bis heute äußerst schwer bzw. sie sind von sich aus nicht bereit, einen echten Kurswechsel vorzunehmen. In der Regel sind es äußere Sachzwänge, die sie dazu veranlassen, neben Kirchenmitgliedern in zweiter Linie auch Menschen zu beschäftigen, die einer anderen Religion oder keiner Religion angehören. So sind kirchlich getragene Kindertagesstätten oft dazu genötigt, sehr viele muslimische Kinder zu betreuen. Zu diesem Zweck lassen sie dann muslimische Frauen als Erzieherinnen bei sich arbeiten – jedoch nicht in Leitungstätigkeiten. Im Übrigen wären sehr viele kirchlich getragene Einrichtungen heute gar nicht mehr in der Lage, ihre Arbeitsplätze zu besetzen, falls sie nur Kirchenmitglieder anstellen würden. Daher werden neuerdings »ausnahmsweise« sogar einige muslimische Chefärzte beschäftigt. Insgesamt herrscht ein hohes Maß an Intransparenz. Der Istzustand ist unhaltbar.

Kurswechsel durch den Europäischen Gerichtshof

Der deutsche Gesetzgeber schweigt bislang zu all diesen Schwierigkeiten und das Bundesverfassungsgericht blieb äußerst zögerlich. Jetzt sorgt jedoch der Europäische Gerichtshof für Abhilfe. Am 17. April 2018 äußerte er sich aus einem Anlass, den ihm das Bundesarbeitsgericht zur Prüfung vorgelegt hatte. Eine Frau, die keiner Religion angehört, hatte sich bei der evangelischen Diakonie in Berlin um eine Referentinnenstelle beworben. Trotz ihrer Fachkompetenz war sie zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Zu den grundsätzlichen Aspekten dieses Falls hat der Europäische Gerichtshof dem Sinne nach Folgendes erklärt:

Die Kirchen dürfen von Bewerberinnen oder Bewerbern nicht mehr pauschal verlangen, Kirchenmitglied zu sein. Sofern sie die Kirchenbindung tatsächlich einfordern, müssen sie diese Auflage mit Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz objektiv und präzise begründen.

In Zukunft sollen staatliche Gerichte die Vorgaben und Auflagen der Kirchen über eine Kirchenmitgliedschaft auf ihre Plausibilität und Sachgemäßheit hin überprüfen.

Die staatlichen Gerichte sollen sich bei ihren Entscheidungen an europäische Normen, das heißt an den europäischen Grundrechtsschutz halten. Anderslautende nationale Regelungen, die sich diskriminierend auswirken, haben dahinter zurückzustehen.

Es ist zu erwarten – und zu hoffen –, dass weitere Voten des Europäischen Gerichtshofs auf dieser Linie bleiben werden. Dann würde es zum Beispiel für die katholische Kirche sehr viel schwieriger, als Arbeitgeberin auf die Privatsphäre ihrer Beschäftigten durchzugreifen. Denn trotz gewisser Lockerungen beharrt sie bislang darauf, Beschäftigten wegen eines »anstößigen« Lebenswandels kündigen zu dürfen. So ist aufgrund katholischer Morallehre eine neue Eheschließung, die nach einer Ehescheidung stattfindet, unzulässig und kann zur Kündigung führen. Wenn der Europäische Gerichtshof seine jetzige kirchendistanzierte Linie verstetigt, dann sind derartige kirchliche Normen nur noch wirksam, falls Beschäftigte eine im engen Sinn kirchlich-religiöse, sogenannte verkündigungsnahe Arbeit ausüben.

Bei ärztlichem Personal, beim Pflegepersonal, bei Erzieher*innen und zahlreichen weiteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist dies durchweg nicht der Fall. Ihre Tätigkeiten lassen sich vernünftigerweise nicht als verkündigungsnah einstufen. Interessant ist übrigens, dass das spanische Verfassungsgericht im Jahr 2011 noch weiter als jetzt der Europäische Gerichtshof gegangen ist. Sein Urteil betraf eine Religionslehrerin, also einen herkömmlich als verkündigungsnah geltenden Beruf. Die Frau hatte einen geschiedenen Mann geheiratet. Das spanische Gericht untersagte der katholischen Kirche, sie deshalb aus ihrer Funktion als Religionslehrerin zu entfernen.

Konsequenzen für den Alltag

Man sollte also sogar darüber diskutieren, ob der Europäische Gerichtshof weit genug ging. Dennoch: Sein Urteil vom 17. April 2018 stellt einen Meilenstein dar. Es hat die individuellen Grundrechte kirchlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ihre Persönlichkeitsrechte, ihre Gewissens-, Religions- und Weltanschauungsfreiheit und ihre Berufsausübungsfreiheit – nachdrücklich aufgewertet. Die Kirchen werden die europäische Rechtslage zu beachten haben. In Zukunft wird es für sie sehr viel schwerer sein, Menschen wegen der »falschen« Religion oder wegen Religionslosigkeit auszugrenzen. Allerdings gehen sie bei der Umsetzung von Reformen erfahrungsgemäß immer nur so weit, wie öffentliche Debatten oder wie Gerichtsurteile es von ihnen jeweils erzwingen. Langfristig werden sie ihr Sonderarbeitsrecht, darunter auch ihr Nein zum Recht der Beschäftigten auf Arbeitsstreik, zweifellos aber nicht »retten« können.

Aktuell lässt sich nur eine Zwischenbilanz ziehen. Diejenigen, die sich für eine Stelle in einer kirchlich getragenen Einrichtung interessieren – sei es als Erzieher*in, Pflegefachkraft, Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge, Ärztin oder Arzt –, sind vom Europäischen Gerichtshof in ihren Rechten gestärkt worden. Sie sollten sich von kirchlichen Arbeitgebern nicht abweisen oder unter Druck setzen lassen, sondern sich im Zweifels- und Konfliktfall von Dritten, etwa von Arbeitnehmervertretungen, von Gewerkschaften und gegebenenfalls von einem Anwalt beraten und unterstützen lassen.

von Hartmut Kreß
Professor für Sozialethik an der Universität Bonn
Kontakt: hkress@uni-bonn.de
Foto: R. Stieber, Karlsruhe

Mehr Perspektiven?!

Am 27. und 28. Juli tagte die AG Perspektiven der GEW Bayern in Marktbreit. Gleich im Anschluss fand das traditionelle Sommerseminar statt, diesmal mit Prof. Frank Deppe. In beiden Runden gab es engagierte Diskussionen. Eine kleine Auswahl:

Nutzen wir die Aktionsmöglichkeiten vor der Landtagswahl?
Die GEW Bayern stellt dazu drei verschiedene Materialien zur Verfügung:

- Das Faltblatt BILDUNGSPOLITIK UND MENSCHENWÜRDE GEHEN ZUSAMMEN!
- Die 14 »Kontrast-Plakate«, die auch als Bodenzeitung eingesetzt werden können (vgl. gew-oberfranken.de/plakate)
- Den 7-minütigen Marionettenfilm BAYERISCHE BILDUNGSPOLITIK – EIN PUPPENSPIEL
  (Download: gew-bayern.de oder gew-oberfranken.de)

Warum wirken sich gute GEW-Ergebnisse bei Personalratswahlen nicht genauso stark auf die Mitgliederwerbung aus?
Die persönliche Ansprache von Kolleg*innen am Arbeitsplatz war und ist der beste Weg zu neuen Mitgliedern. Die klare GEW-Kritik an der Dienstlichen Beurteilung und der Jubel der im Beamtenbund zusammengeschlossenen Verbände über das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Beamt*innenstreikverbot bieten zusätzliche Argumente.

Kann die gewerkschaftliche Bildungsarbeit so erfolgreich wie bisher weitergeführt werden?
Wünschenswert wäre, die bisherige Angebotsbreite in den vier Säulen

- Bedürfnisse der Organisation
- politisch-ökonomische Grundbildung
- berufsfachliche Weiterbildung
- gewerkschaftliche Kultur

zu erhalten.

Wird mit der »Digitalisierung« ein weiterer Schlag gegen gesellschaftskritische Bildung geführt?
Es ist höchste Zeit für vermehrte Aufklärung über Hintergründe und Ziele zu diesem oft unkritisch benutzten Begriff.

Können Gewerkschaften nicht entschiedener gegen die befristete Vergabe von Arbeitsplätzen vorgehen?
Durch Tarifverträge ist nur noch eine Minderheit der Beschäftigten geschützt. Es braucht eine umfassende gesetzliche Regelung gegen die ausufernde Befristungspraxis. Jede Begegnung mit Abgeordneten – nicht nur in Vorwahlzeiten – lässt sich nutzen, um eine solche Regelung einzufordern.

Steht das große Ziel der IG Metall und anderer DGB-Gewerkschaften aus den 80er-Jahren, nämlich die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, nicht mehr auf der gewerkschaftlichen Tagesordnung?
Viel zu klein, jedenfalls! Denn angesichts des rasanten Produktivitätsfortschritts ist die Wiederaufnahme dieses Ziels überfällig und angesichts der steigenden gesundheitlichen Probleme vieler Beschäftigten dringend nötig! Stattdessen sollen wir in staatlichen und betrieblichen Fortbildungen lernen, wie wir die steigenden Belastungen am Arbeitsplatz gedanklich wegzaubern! Höchste Zeit für die Verteilung der Arbeit auf mehr Schultern und damit für die radikale Arbeitszeitverkürzung!

Lässt sich der überragende Vortrag des Kollegen Frank Deppe über die Ursprünge und Wirkungen der 1968er hier zusammenfassen?
Nein, nicht gut genug. Aber wer sich eine halbe Stunde Zeit nimmt, kann zumindest einige von Frank Deppes Thesen zu diesem Entwicklungssprung in der deutschen Nachkriegsgeschichte über Youtube miterleben: youtube.com/watch?v=f9TL4IYdQwg (aufgezeichnet im Januar 2018 bei einer Veranstaltung des SDS Hannover)
Deutlich mehr Zeit erfordern seine Beiträge zur »Neuen Strategie von Kapital & Staat – welche Gewerkschaftspolitik?« auf den 7. Braunschweiger Gramsci-Tagen 2013, Teil 1-5:
youtube.com/watch?v=ny_Tf_mxpAo
youtube.com/watch?v=inelnLYexJY
youtube.com/watch?v=QSfrDn9nEYE
youtube.com/watch?v=6cR-9ijjIl0
youtube.com/watch?v=VkfpvzeSBns
Nicht nachzulesen ist der kognitive und emotionale Gewinn, den die Teilnehmer*innen in Marktbreit vom letzten Juli-Wochenende mit nach Hause nehmen konnten.

Abschließend noch eine Frage an die DDS-Redaktion bzw. an die Leserinnen und Leser der DDS:
Was haltet ihr von dem Vorschlag, in der DDS neben wenigen ausführlichen Artikeln mehrere schnell überschaubare Zusammenfassungen von Themen zu veröffentlichen, verknüpft mit Links zu vertiefenden Texten?

von Ernst Wilhelm
stellvertretender Vorsitzender der GEW Oberfranken

Mit diesen Meldungen wandte sich die GEW im August und September 2018 an die Presse

- Bertelsmann-Studie zu frühkindlicher Bildung: In Bayern fehlen 12.500 Kita-Stellen – GEW fordert verbindliche Fachkraft-Kind-Relation! – PM 23 v. 30.8.2018
- Die Bildungsgewerkschaft GEW stellt zum Schulbeginn in Bayern Maßnahmenkatalog gegen Lehrkräftemangel vor – PM 24 v. 5.9.2018
- GEW Bayern weist Angriffe gegen das pädagogische Fachpersonal in Kita und Schule vehement zurück – PM 25 v. 7.9.2018
- Einladung zum Pressegespräch mit der GEW-Bundesvorsitzenden, Frau Marlis Tepe, in München – PM 26 v. 11.9.2018
- GEW Bayern mahnt regulären Schulbeginn auch für geflüchtete Kinder und Jugendliche aus den Sammelunterkünften an – PM 27 v. 11.9.2018

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

GEW im Gespräch mit SPD-Stadträtinnen zu Geflüchteten in Schulen

Für den 7. Juni 2018 luden die SPD-Stadträtin Claudia Arabackyj und der Personalrat der Stadt Nürnberg GEW-Pädagog*innen zu einem Gespräch über die Beschulung Geflüchteter in Berufsintegrationsklassen (BIK) in den beruflichen Schulen ein. Zwei Stunden lang diskutierten Lehrkräfte und Sozialpädagog*innen der Stadt Nürnberg, die in diesem Bereich arbeiten, mit sechs SPD-Stadträtinnen aus den Ausschüssen Schule und Integration folgende Themen: Die Situation der Schüler*innen und die der Lehrkräfte, die Strukturen der BIK-Klassen und die aktuelle Asylpolitik.

Zur Situation der Schüler*innen

In Nürnberg gab es 2017/18 22 Klassen mit Schüler*innen aus verschiedenen Ländern, die im ersten Jahr nicht nur Deutsch, sondern auch alles andere, was zu einem umfassenden Integrationsunterricht gehört, lernten. Aufgrund der nicht nur in Nürnberg kaum mehr erteilten Ausbildungserlaubnisse sind viele von ihnen bereits im ersten Schuljahr sehr frustriert, weil sie nicht mehr recht wissen, wofür sie die deutsche Sprache lernen sollen. Durch die vermehrten Abschiebungen aus den Unterkünften verschlechtert sich die Lernsituation zusätzlich.

Werden Abschiebungen direkt miterlebt, führt die dadurch ausgelöste Angst zu Blockaden; der Lernstand bricht regelmäßig ein. Gleichzeitig spüren wir genauso wie die Schüler*innen die zunehmende Separierung in »gute« Flüchtlinge mit Bleiberecht und in »schlechte« mit geringen Chancen, hier bleiben zu können. Trotzdem kommen die Schüler*innen gerne und regelmäßig in die Schule, da sie die dort erlebte Stabilität sehr schätzen. Besonders hervorzuheben ist, dass es in diesen Klassen kaum Probleme hinsichtlich des Respekts gegenüber Lehrkräften gibt – im Gegenteil.

Zur Lage der Lehrkräfte

Dauerhaft belastet sind vor allem die erfahreneren Lehrkräfte aufgrund der hohen Fluktuation im Kollegium. Neue Lehrer*innen müssen von diesen unbezahlt und zusätzlich zum Stundenkontingent meist sehr umfänglich eingearbeitet werden, denn es fehlt nicht nur eine Seminarschule für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) an Berufsschulen, sondern auch eine grundständige Fortbildung für angehende Lehrkräfte, die ihrem Einsatz vorgeschaltet ist. Vor allem das stark sozialpädagogisch geprägte Engagement, das in BIK-Klassen erforderlich ist, fehlt oft. Noch problematischer ist in Nürnberg der Einsatz von Masterstudent*innen, die ebenfalls ohne grundständige Einarbeitung als Lehrkräfte allein in Klassen unterrichten und damit häufig überfordert sind.

Wenn gute Strukturen wieder aufgegeben werden

Das Modellprojekt, nach dem in BIK-Klassen bei ihrer Einführung unterrichtet wurde, war sehr erfolgreich.[1] Aktuell wird nun plötzlich Bewährtes und Nötiges zurückgenommen. Ein Beispiel: Früher gab es eine Lehrkraft pro Klasse, die diese als Bezugsperson hauptsächlich unterrichtete. Heute haben manche Lehrkräfte nur noch wenige Stunden in ihrer Klasse. Die Schüler*innen fühlen sich dadurch nicht mehr so an die Schule gebunden und lernen auch weniger. Zudem wird gerade im ersten Schuljahr oft in allen Fächern gleichzeitig Deutsch unterrichtet, da für das Verständnis eines alleinigen Sozialkunde- oder Ethikunterrichts oft noch die Deutschkenntnisse fehlen. Aus beiden Faktoren resultiert die Notwendigkeit enormer Absprachen, eine für alle Beteiligten sehr unbefriedigende und aufreibende Situation. Neu Zugewanderte werden häufig auch nicht mehr fundiert hinsichtlich ihrer schulischen Möglichkeiten beraten. Schüler*innen werden oft sogar aufgrund fehlender DaZ-Kompetenz der Beratenden mit der Bemerkung weggeschickt, sie sollen wiederkommen, wenn ihr Deutsch besser ist. Halten diese sich an diese Vorgabe, sind sie später für die allgemeinbildenden Schulen aber meist zu alt.

Kritik an der aktuellen Asylpolitik

Kritisiert wurde im Gespräch auch die Errichtung der Ankerzentren – welch zynischer Begriff. Mit ihnen werden Kinder und junge Erwachsene gezielt vom Regelschulbesuch ausgeschlossen. Das Menschenrecht auf Bildung – und nicht nur das! – wird mit Füßen getreten. Gleichzeitig droht auch ein Stellenabbau bei den Lehrkräften, da die Anzahl der Schüler*innen in DaZ-Klassen aller Schularten massiv zurückgehen wird. Damit verschlechtert sich auch die Perspektive auf eine Übernahme für befristet angestellten Kolleg*innen deutlich.

Am Ende des Gesprächs fragten die Politikerinnen die Pädagog*innen nach ihren Wünschen: Einigkeit bestand bei dem großen Wunsch aller Beteiligten nach einem dritten, extra konzipierten Schuljahr für die, die in den vorgesehenen zwei Schuljahren den Schulabschluss nicht erreichen. Wiederholung ist gut, Erfolg versprechender ist ein Extraschuljahr, das auf dem Gelernten aufbaut. Dann wäre auch mehr Zeit für sozialpädagogische Angebote während der Unterrichtszeit. Den Wunsch nach Einführung von Abschlussprüfungen in einfacher Sprache, der schon lange auf der Agenda der Handwerks- sowie der Industrie- und Handelskammer steht, teilen wir ebenfalls, auch wenn diesbezüglich derzeit keine Verbesserung in Sicht ist. Positiv werteten wir, dass es Auszubildenden mit Zustimmung der Betriebe seit einem Jahr möglich ist, einen halben Tag mehr die Berufsschule zu besuchen. Dass es noch besser geht, zeigt Hessen: Dort können geflüchtete Auszubildende einen zweiten Schultag in Anspruch nehmen.

Abschließend hoffen wir, dass das Gespräch wenigstens an einigen Punkten zu Veränderungen führt. Interessiert und engagiert zugehört haben uns die Stadträtinnen auf jeden Fall, weshalb wir unseren Kolleg*innen raten würden, ebenfalls Gespräche zur Politik zu suchen.

von Dr. Doris Weber

Lehrerin in einer Sprachintegrationsklasse der Berufsschule 5 in Nürnberg
Mitglied der GEW-Bundesfachgruppe Berufliche Schulen

1 Vgl. Die Beschulung von Flüchtlingen an Berufsschulen. Modellprojekt in Nürnberg. In: DDS 6/2014, S. 14

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 2018 erhält den LesePeter das Jugendbuch

Judith Gridl: Das Leben meines besten Freundes

Knesebeck Verlag • München 2017 • 242 S.
14,95 EUR • 12 bis 15 Jahre • ISBN 978-3-95728-063-3

Judith Gridl hat mit dem Jugendbuch einen imponierenden Erstlingsroman über Freundschaft, Liebe, Abenteuer und Leben in unterschiedlichen Welten verfasst. Zwei Jungen, die sich zum Verwechseln ähneln, tauschen ihre Rollen und damit ihre Leben, um einem verschwundenen Vater auf die Spur zu kommen. Spannend, aufregend und unterhaltsam.

GEW-Landesvorsitzender besucht den Kreisverband Cham

Heidi Ecser, die Kreisvorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Cham, begrüßte den Landesvorsitzenden der GEW Bayern Anton Salzbrunn sowie langjährige, aktive Mitglieder, die Ehrenurkunden für ihre 45-, 40-, 30- bzw. 20-jährige Mitgliedschaft bekamen. Außerdem gab es erstmals Begrüßungsurkunden für neue Mitglieder.

Anton Salzbrunn, der die GEW Bayern auch im GEW-Koordinierungsvorstand vertritt und Vorstandsmitglied im DGB Bayern ist, sprach zur Tarifpolitik der GEW im Bildungswesen. Beim TVöD (für Bund und Kommunen) wurden kürzlich gute Entgeltsteigerungen in mehreren Stufen bei 30 Monaten Laufzeit erreicht. Davon profitieren z. B. sowohl Erzieher*innen als auch Lehrkräfte. Allerdings gebe es noch keine tarifvertragliche Regelung zur Eingruppierung von Lehrkräften bei Kommunen und den Ländern. Gemäß Vereinbarung in der TVöD-Tarifrunde haben die GEW Bayern und der bayerische Kommunale Arbeitgeberverband Verhandlungen zur Eingruppierung der Lehrkräfte an kommunalen Schulen aufgenommen. Dies betreffe nicht nur größere Städte, sondern sicher auch die Landkreismusikschule Cham.

Zur allgemeinen Tarifbindung in Bayern erklärte Anton Salzbrunn: »Ein Tariftreuegesetz in Bayern würde viel zu guten Arbeitsbedingungen beitragen!« Dies betreffe v. a. Auftragsvergaben durch die Staatsregierung und die Kommunen, Landkreise und Bezirke. Das bereits geltende »Auskömmlichkeitsprinzip« bei Auftragsvergaben müsse viel konsequenter durchgeführt werden. Dabei hätten die öffentlichen Auftraggeber zu prüfen, ob der »billigste« Anbieter auch anständige Löhne und Arbeitsbedingungen bieten könne.

Zur anstehenden Tarifrunde für die Länder im Herbst betonte der GEW-Landesvorsitzende, dass auch die beamteten Lehrkräfte beim Freistaat regelmäßig durch die Übertragung der Tariferhöhungen auf die Beamt*innen profitieren. »Die GEW ist bundesweit die einzige Lehrkräfteorganisation, die – wenn's sein muss – zum Streik aufruft, auch in Bayern.«

Angesichts der prekären Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung berichtete der GEW-Landesvorsitzende von den frisch ausgehandelten stufenweisen Entgelterhöhungen ab 2019 bis 2022 beim Mindestlohntarifvertrag in der beruflichen Weiterbildung. Davon betroffen seien z. B. die angestellten Dozent*innen in Kursen im Auftrag der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Die Erhöhungen seien zwar positiv, brächten aber bei 40 Berufsjahren in Vollzeit nur eine Nettorente auf Hartz-IV-Niveau. Die sich verschärfende Altersarmut sei ein immer größeres gesamtgesellschaftliches Problem. Hierzu sahen auch die Teilnehmer*innen der Veranstaltung gewerkschaftlichen Handlungsbedarf.

Zur Situation der Lehrer*innenversorgung im Landkreis Cham betonte Heidi Ecser als Kreisvorsitzende und Personalrätin beim staatlichen Schulamt, dass deutlich mehr Lehrkräfte gebraucht werden. Bei akutem Lehrkraftausfall können Kinder z. B. noch auf andere Klassen verteilt werden, aber nur als kurzfristige »Notlösung«. Auch sei die Bezahlung an Grundschulen zu niedrig. Da Grundschullehrer*innen meist Frauen sind, handele es sich hier um eine mittelbare Frauendiskriminierung.

Zu Abschiebungen aus bayerischen Bildungseinrichtungen meinte Anton Salzbrunn: »Die Arbeit engagierter Pädagogen bzw. Ausbilder wird dadurch mit einem Federstrich zunichtegemacht. Das Menschenrecht auf Bildung wird so mit Füßen getreten. Menschlichkeit sieht anders aus.«

Nach einer Diskussion nahmen die »Jubilar*innen« und die Neuen in der GEW ihre Ehrenurkunden bzw. Begrüßungsurkunden nach persönlichen Würdigungen aus der Hand des Landesvorsitzenden sehr erfreut entgegen.

von Marian Janka

V. l. n. r.: Anton Salzbrunn (GEW-Landesvorsitzender), Heidi Ecser (GEW-Kreisvorsitzende; 16 Jahre Mitgliedschaft), Marian Janka (45 Jahre Mitgliedschaft), Katharina Knauf (Neumitglied), Isolde Mühlbauer (30 Jahre Mitgliedschaft), Gerhard Höcht (40 Jahre Mitgliedschaft), Gerhard Weiherer (fast 40 Jahre Mitgliedschaft)

Klinik am Leisberg
BADEN-BADEN

Von hier an geht es aufwärts!

Eine kleine, wunderschön gelegene private Klinik für psychotherapeutisch-psychiatrische Indikationen. Sehr engagierte Mitarbeiter nehmen sich Zeit, um mit Ihnen in Kontakt zu kommen und Sie auf Ihrem Weg in Richtung auf Ihre Gesundungsziele zu begleiten. Man wird nie gern krank, aber hier ist der Ort, an dem aus der Erkrankung eine sinnvolle Kurskorrektur werden kann!

Kostenübernahme: Alle privaten Krankenversicherungen und die Beihilfe

Indikationen: Belastungs- und Erschöpfungsreaktionen („Burn-out"), Depressionen, Ängste und Panik, Essstörungen, Schlafstörungen, Schmerzen

Tel. Beratung: 07221/ 39 39 30

Gunzenbachstr. 8, **76530 Baden-Baden**
www.leisberg-klinik.de • info@leisberg-klinik.de

Interessante GEW-Veranstaltungen ab Oktober 2018

Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an Susanne Glas in der GEW-Landesgeschäftsstelle: susanne.glas@gew-bayern.de

18.10.2018	**Inklusion – Mode oder Notwendigkeit?** Mit Conny Rosenlehner und Bianca Wallenta, Erzieherinnen, GEW München. Näheres zu Inhalt und Anmeldung siehe auf dieser Seite unten.	Workshop	**Mitterteich** Mehrgenerationenhaus 18.00 Uhr
19.-21.10.2018	**In Bewegung kommen – Theaterpädagogik.**[1] Referent: Till Baumann, Dipl.-Päd., Theatermacher und Musiker. TN-Beitrag: 150 EUR, für GEW-Mitglieder frei.	Drei-Tages-Seminar	**Neumarkt i. d. Opf.** Hotel Schönblick Fr. 16.00 - So. 13.00 Uhr
16.-17.11.2018	**Eigenkräfte am Arbeitsplatz stärken.**[1] Referent: Rolf Staudt, GEW Bayern. TN-Beitrag: 100 EUR, für GEW-Mitglieder frei.	Zwei-Tages-Seminar	**Pelham** Hotel Seeblick Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
21.11.2018	**Lehren und Lernen mit digitalen Medien – pädagogische Chancen und Herausforderungen.** Referent: Prof. Dr. Stefan Aufenanger (ehem. Uni Mainz). Anmeldung bitte bis 6. November: vorstand@gew-nuernberg.de, Tel. 0911 9921496, GEW Nürnberg, Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg	Vortrag mit Diskussion	**Nürnberg** DGB-Haus, 7. Stock 19.00 Uhr
23.-24.11.2018	**Marx' 200. Geburtstag – Perspektiven für die Gegenwart**. Referent: Dr. Fritz Reheis, Prof. em. für politische Theorie, Universität Bamberg. Das Seminar ist ausgebucht.	Zwei-Tages-Seminar	**Neumarkt i. d. Opf.** Hotel Schönblick Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr

[1] Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen.

Wenn Anmeldung nötig, falls nicht anders angegeben: GEW Bayern, Susanne Glas, susanne.glas@gew-bayern.de, Tel.: 089 54408116, Fax: 089 5389487

Einladung zur nächsten GEW-Film-Preview in München

Sonntag, 21. Oktober 2018

Kino: City 2
Sonnenstraße 12, München
Beginn: 11.00 Uhr, 221 Plätze

DER TRAFIKANT

Verfilmung von Robert Seethalers gleichnamigem Bestseller, mit Schauspiellegende Bruno Ganz in der Paraderolle des Sigmund Freud.

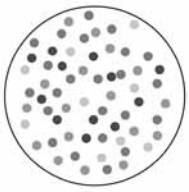
Österreich 1937: Der 17-jährige Franz Huchel (Simon Morzé) verlässt sein Heimatdorf am Attersee, um beim Wiener Trafikanten Otto Trsnjek (Johannes Krisch) in die Lehre zu gehen. Zu den Stammkund*innen des kleinen Tabakladens zählt auch der bereits von fortschreitendem Alter und Krankheit gezeichnete Sigmund Freud (Bruno Ganz), von dem Franz auf Anhieb fasziniert ist. Als der Junge sich unglücklich in die schöne Varietétänzerin Anezka (Emma Drogunova) verliebt, sucht er Rat bei Freud, muss aber feststellen, dass dem weltbekannten Psychoanalytiker das weibliche Geschlecht ein mindestens ebenso großes Rätsel ist. Franz ist dennoch fest entschlossen, um seine Liebe zu kämpfen, wird aber in den Strudel der politischen Ereignisse gezogen, als Hitlers Truppen das Kommando übernehmen ...

Mit viel Gespür für den bittersüßen, poetisch-leichtfüßigen Tonfall des Romans erzählt Regisseur Nikolaus Leytner die anrührende und aufwühlende Geschichte des arglosen und vorurteilsfreien Provinzburschen Franz Huchel, der sich nicht nur mit den Irrungen und Wirrungen der Liebe herumschlagen, sondern angesichts der dramatischen Ereignisse in Wien nach dem Anschluss Österreichs an das Deutsche Reich auch viel zu schnell erwachsen werden und Zivilcourage beweisen muss.

Unterrichtsmaterial zum Film wird kostenlos vom Filmverleiher auf der Filmwebseite sowie auf unserer GEW-Homepage zur Verfügung gestellt. Vorstellungen für Schulklassen sind möglich. Der Film eignet sich insbesondere für die Fächer Deutsch, Geschichte, Sozialwissenschaften, Politikwissenschaft, Philosophie, Religion, Ethik, Erziehungswissenschaft, Pädagogik, Psychologie sowie für fächerübergreifende Projekte, Schulprojekte und AGs. Altersklassen: Oberstufe, Berufs- und Fachschüler*innen, Studierende..

Kinostart: 1. November • FSK 12
Filmwebsite: www.DerTrafikant.de • Filmverleih: Tobis Film

Die GEW Weiden-Tirschenreuth-Neustad lädt ein zum Workshop



Grafik: WhiteHotaru

Inklusion – Mode oder Notwendigkeit?

18. Oktober 2018, 18.00 Uhr

mit Conny Rosenlehner und Bianca Wallenta
Mitterteich, Mehrgenerationenhaus, Kirchplatz 4-5

Ein Seminar zum Mitmachen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pädagogischer Einrichtungen zum Thema Inklusion.

- Grundbegriffe der Inklusion
- Professionelle Haltung zu Inklusion
- Inklusionsprozess in der KiTa
- Rahmenbedingungen der Inklusion
- Kollegiale Beratung

Im Anschluss an das Seminar besteht die Möglichkeit, sich mit den Referentinnen bei einem gemeinsamen Essen weiter über das Thema auszutauschen.

Conny Rosenlehner und Bianca Wallenta sind Erzieherinnen und studieren bzw. studierten Kindheitspädagogik. Sie sind u. a. Ansprechpartnerinnen des GEW-Stadtverbands München für das Thema Inklusion.
Der Eintritt ist frei. Um Anmeldungen wird gebeten.
Anmeldungen bitte an: raul.vitzthum@gew.bayern

Der Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung im GEW-Hauptvorstand und seine Bundesfachgruppenausschüsse Gewerbliche Schulen und Kaufmännische Schulen laden ein zur GEW-Fachtagung

Gute Bildung für Neuzugewanderte

Freitag, 23. November, 11.00 - 16.00 Uhr

Intercity-Hotel, Bahnhofsallee 1a, 37081 Göttingen

Zum einen wollen wir eine Bestandsaufnahme der beruflichen Ausbildung Geflüchteter in den Ländern leisten und zum anderen Gelingensbedingungen bzw. Mindeststandards hierfür aufzeigen. Dazu wird es Inputreferate und Foren geben. Das umfangreiche Programm kann hier eingesehen werden: gew.de/veranstaltungen/detailseite/gew-fachtagung-gute-bildung-fuer-neuzugewanderte

Anmeldung: Christine Sturm, Tel.: 069-78973-309, Fax.: 069-78973-103, E-Mail: christine.sturm@gew.de

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

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 Termine und Themen der Treffen siehe Aktionskalender auf www.gew-aschaffenburg.de
Kontakt: Christiane Hirsch-Holzheimer, ☎ 06024 7723

Augsburg Termine/Infos: gew-augsburg.de, Treffen jeden 1. Donnerstag im Monat ab 19.30 Uhr, im Augsburger GEW-Büro, Schaezlerstr. 13 1/2
Kontakt: Tobias Bevc, info@gew-augsburg.de

Bamberg Termine/Themen der Treffen siehe: www.gew-oberfranken. de
Kontakt: Ernst Wilhelm, ☎ 0951 67888, wi@gew-oberfranken.de

Bayreuth/Kulmbach Treffen jeden 3. Donnerstag im Monat außerhalb der Ferien, 19:00 Uhr, Gaststätte »Die Laus«, Bayreuth, Hoffmann-Von- Fallersleben-Str. 24
Kontakt: kv.bayreuth-kulmbach@gew.bayern

Coburg jeden 2. Mittwoch im Monat, 20.00 Uhr, Da Mario, Sally-Ehrlich-Str.7, Coburg
Kontakt: Jürgen Behling, ☎ 09566 808060, schmitt.behling@t-online.de

Donau-Ries/Dillingen mittwochs nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Posthotel Traube Donauwörth
Kontakt: Gudula Zerluth, ☎ 09090 3986, zerluth@web.de

Erlangen jeden Dienstag Sprechstunden von 17.00-18.00 Uhr, Arbeitslosenberatung: jeden 3. Mittwoch im Monat, 18.00-19.00 Uhr, Friedrichstr. 7, Kontakt: ☎ 09131 8119451, 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

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

Fürth Sprechzeiten im GEW Bezirksbüro, Luisenstr. 2, 90762 Fürth am Mittwoch von 14.15 - 16.15 Uhr
Kontakt: ☎ 0911 6589010, gew-mittelfranken@nefkom.net

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/Schrobenhausen
offene Vorstandssitzung am 3. Donnerstag im Monat ab 17.30 Uhr im Café Maximilians, Schäffbräustr. 23, Ingolstadt
Kontakt: Daniel Eisele, daniel.eisele@gew.bayern

Kempten/Oberallgäu Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Michaela Baumüller, gewkeoa@web.de

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

München Fachgruppe Gymnasien Termine auf Anfrage
Kontakt: Andreas Hofmann, ☎ 0151 61326967 andreas.hofmann@gew-bayern.de

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

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

München Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, DGB-Haus
Programm: www.gew-muenchen.de

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

München AK Union Busting jeden 3. Mittwoch 18.00 Uhr, DGB-Haus, Gruppenraum der GEW, Kontakt: AOB@gew-muenchen.de

München GEW-Seniorinnen und Senioren
Jour-fixe jeden 3. Montag im Monat, 17.00 - 19.00 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Elisabeth Reiter, ☎ 089 74949744, e.reiter@link-m.de

Neumarkt/Oberpfalz
Treffen: Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: sigrid-schindler@web.de

Neu-Ulm/Günzburg
Treffen: monatlich, Termin auf Anfrage
Gasthaus Lepple, Vöhringen oder Zur Goldenen Traube, Witzighausen
Kontakt: Ulrich Embacher, ☎ 07307 23396
ulrich.embacher@gmail.com

Nürnberg Fachgruppe Grund- und Hauptschulen
Termine und Infos unter www.gew-nuernberg.de
Kontakt: Werner Reichel, ☎ 0911 301491, werner_reichel@web.de

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

Nürnberg/Fürth FG Sonderpädagogische Berufe Mittelfranken
Termine und Infos unter: www.gew-fachgruppe.sopaed.net
Kontakt: Stephan Stadlbauer, St.Stadlbauer@web.de

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

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

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

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

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

Weiden jeden 2. Monat, 19.30 Uhr, an wechselnden Orten
Termine auf Anfrage: raul.vitzthum@gew.bayern
Kontakt: Raul Vitzthum, ☎ 0151 15551475

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

Würzburg monatliche Treffen, Termine auf Anfrage, 19.00 Uhr, Gaststätte »Am Stift Haug«, Textorstr. 24, 97070 Würzburg
Kontakt: Jörg Nellen, ☎ 0931 29194129, gewwue@aol.com

www.gew-bayern.de ... www.gew-bayern.de

Vier Parteien setzten Kreuzchen

Mitte Mai verschickte die Landesgeschäftsstelle die 15 GEW-Statements zur Landtagswahl (siehe DDS 5/2018, S. 14) an aussichtsreiche Parteien, damit diese durch ihre Kreuzchen Stellung beziehen, bevor wir am 14. Oktober unsere Kreuzchen in den Wahllokalen setzen. Vier Antworten kamen bis Ende August zurück. Die Ergebnisse (in alphabetischer Reihenfolge der Parteien):

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN erreichten 26 von 30 möglichen Punkten. Für eine höhere Punktzahl fehlte die Antwort zur Gesinnungsschnüffelei gegenüber Bewerber*innen für den öffentlichen Dienst. Statt eines Kreuzchens machten die Grünen hier die Anmerkung, sie seien diesbezüglich zwar gegen die Regelanfrage beim Verfassungsschutz, aber der Fragebogen zur Mitgliedschaft in politischen Organisationen könne es erleichtern, rechtsextreme Bewerber*innen herauszufiltern bzw. aus dem öffentlichen Dienst zu werfen, falls sie vor ihrer Einstellung falsche Angaben gemacht hätten.

DIE LINKE beantwortete alle GEW-Statements mit einem eindeutigen JA und erreichte damit die Höchstpunktzahl 30.

Die **FDP** ist gewerkschaftlichen Forderungen gegenüber erfahrungsgemäß eher distanziert. Die Auswertung ihrer Antworten erbrachte bescheidene 5 von 30 möglichen Punkten.

Die **SPD** erzielte 24 von 30 Punkten. Den deutlichsten Punktabzug verursachte ihr eindeutiges NEIN zur Wahl auf Zeit bei Leitungspositionen (anstelle der bisherigen Auswahl durch Beurteilungen). Kleine Punktabzüge gab es für die teilweisen Distanzierungen vom GEW-Steuerkonzept und der Forderung, dass das Arbeits- und Tarifrecht auch für Beamt*innen gelten müsse.

Keine Antwort kam (bis Redaktionsschluss) von der CSU, von den FREIEN WÄHLERN, von der neuen Partei MUT und von der ÖDP.

Und so wurden die Punkte vergeben: 2 Punkte gab es für »eindeutig JA«, 1 Punkt für »eher JA«, 1 Punkt Abzug für »eher NEIN«, 2 Punkte Abzug für »eindeutig NEIN«.

von Ernst Wilhelm
Stellvertretender Vorsitzender der GEW Oberfranken