

03 **Erziehung** 2022 **und Wissenschaft**

www.gew-sachsenanhalt.net

1. März 2022

K 6549

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt

EW

Es reicht!

▣ **Aktuell:**

Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes

Bildungsdemo in Halle

Neuwahl des Hauptpersonalrates beim MWU

▣ **Lehrkräftemangel:**

- Einstellungslücke wird immer größer
- Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2021/22
- neue Unterrichtsorganisation?
- Seiteneinsteigende
- Ablehnung von Teilzeitanträgen?
- A 13/E 13 für Grundschullehrer*innen

▣ **Tarif + Recht:**

Betriebsratswahlen 2022

Corona-Prämie

Mangel, der Mangel, die





Prof. Dr. Hans-Dieter Klein, Mitglied des verantwortlichen Redakteur*innen-Teams der EuW

Kommentiert: Bundesweite Mangelverwaltung

Anstatt auf den wachsenden Bedarf an Lehrer*innen zu reagieren und das Studium attraktiver zu machen, verwaltet das Bildungsministerium nur den Mangel, kritisierte der Bildungsjournalist Jan-Martin Wiarda Anfang Februar das Bundesbildungsministerium. Laut Aussagen des Bildungsforschers Prof. Klaus Klemm wurde der Lehrer*innenbedarf der kommenden Jahre von der Kultusministerkonferenz (KMK) falsch berechnet. Bis 2030 könnten laut KMK 14.000 Pädagog*innen fehlen. Laut Klemm sind es allerdings 81.000. Der Grund der Fehleinschätzung ist demnach die drastische Überschätzung der Zahl der Lehramtsabsolvent*innen durch die KMK. Diese Zahl nämlich geht seit Jahren zurück; und die Einrichtung neuer Studiengänge wird den Trend laut Wiarda nicht umkehren können. Es ist also nötiger denn je, junge Menschen für das Lehramtsstudium zu begeistern. Das wird nur gelingen, schreibt Wiarda, wenn aus dem Gerede über mehr Geld für Schulen etwas folgt, wenn die Länder (und der Bund!) endlich massiv und flächendeckend in die Gebäude, Ausstattung und didaktische Konzepte an den Schulen investieren. Zudem muss demnach die Beratung für das Lehramtsstudium besser werden, was trotz der Riesenlücke an Pädagog*innen bedeuten könnte, ihnen häufiger auch abzuraten, diesen Beruf zu ergreifen. Gleiches gilt für Sachsen-Anhalt: Trotz laut propagierter Einsichten in den galoppierenden Lehrkräftemangel und immer noch zu zaghafter Aufstockungen von Lehramtsstudienplätzen wird unser Bundesland seinen „Beitrag“ zum Mangel leisten. Die ohnehin zu geringen Studierendenzahlen werden nach wie vor wegen der zu hohen Studienabbrecherzahlen noch dezimiert. Die Folge ist, dass von Jahr zu Jahr trotz neu ausgebildeten Zugängen die Lehrkräfte-lücke sogar noch größer wird. Regionale Disparitäten verschärfen die Folgen für die Qualität der Schulen und soziale Ungleichheiten. Momentan herrscht sowohl bundesweit als auch in Sachsen-Anhalt Mangelverwaltung: Statt die Lehrerbildung bundesweit neu zu denken, jagen die Länder sich lieber weiter gegenseitig die zu wenigen Absolvent*innen ab. Sachsen-Anhalt gehört in dieser Jagd zu den Verlierern.

Das nun in der Debatte stehende „Wundermittel“, auch durch Schulstrukturänderungen und eine veränderte Schulentwicklungsplanung, d. h. vollere Klassen an weniger Schulstandorten, wird kaum etwas bringen. Ein erhoffter Effekt, ein wie auch immer aussehender geringerer Lehrkräftebedarf, würde wohl nicht mal der berühmte Tropfen auf dem heißen Stein sein. Der Mangel darf nicht auf Kosten der verbleibenden Beschäftigten angegangen werden. Er darf nicht verwaltet, er muss beseitigt werden.

Hans-Dieter Klein

Inhalt

Aktuell

Kommentiert: Bundesweite Mangelverwaltung	2
Tarifvertrag öffentlicher Dienst: Für weitere Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes	3
Bildungsdemo in Halle am 3. Februar 2022: Kürzungspläne der MLU bedrohen Bildungslandschaft	4
Neuwahl des Hauptpersonalrates am MWU: Hochschulbeschäftigte sind zu reger Wahlbeteiligung aufgerufen	5

Titelthema „Lehrkräftemangel“

Gespräch mit der GEW-Landesvorsitzenden Eva Gerth: Einstellungslücke wird immer größer und bedrohlicher	6
Erhebung der Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2021/22: Unterrichtsversorgung nur noch bei 94 Prozent	9
Regierungskoalition plant neue Unterrichtsorganisation: Mehrbelastung statt besserer Unterrichtsversorgung	10
Seiteneinsteigende unter erschwerten Bedingungen: Anhaltende Pandemie und Lehrkräftemangel	11
Einreichung von Teilzeitanträgen: Ablehnung wegen zu geringer Unterrichtsversorgung?	12
A 13/E 13 für Grundschullehrer*innen: Eine Gerechtigkeits- und Zukunftsfrage	13

Tarif + Recht

Betriebsratswahlen 2022: Engagiert und gut vernetzt – GEW macht stark!	14
--	----

Schulpolitik

Qualitätsrahmen schulischer Arbeit: Eine gewerkschaftliche Betrachtung (Teil 1)	16
---	----

Ich bin die GEW Sachsen-Anhalt

Stefanie Köppe: „We can work it out“ – „Wir bekommen das hin!“	18
--	----

Liebe Kolleginnen,
die Pandemie hat die Unwucht in der Verteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen verstärkt. Der fundamentale Wandel der Arbeitswelt wirkt sich spürbar auf die Beschäftigung von Frauen aus. Gleichzeitig ermöglicht die Digitalisierung neue Formen der Arbeitsorganisation mit Aussicht auf höher qualifizierte Arbeit. Der Kampf gegen den Klimawandel verändert in der langen Frist Branchen, Arbeitsplätze und Lebenslagen. Entscheidungsträger*innen in Politik und Wirtschaft tragen große Verantwortung dafür, dass Frauen in diesem Wandel nicht zu kurz kommen. Deshalb fordern wir sie auf, die Perspektiven und Bedürfnisse von Frauen bei allen Entscheidungen einzubeziehen – für alle Lebensbereiche und in allen Ressorts und Branchen.

Wandel ist weiblich! Deswegen:

- Faire Chancen für Frauen in der digitalen Arbeitswelt!
- Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in die Klimapolitik!
- Gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung sozialer und personenbezogener Dienstleistungen!
- Und endlich: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit!

Als Gewerkschaftsfrauen wollen wir das Potenzial des Wandels heben, um Gleichstellung voranzutreiben! Wir fordern die neue Bundesregierung auf,



Tarifvertrag öffentlicher Dienst: Für weitere Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes

(EuW) Am 25. Februar 2022 wurden die Verhandlungen für den nächsten Schritt zur Aufwertung des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) wieder aufgenommen. Es geht um die Eingruppierung der rund 250.000 Beschäftigten in kommunalen Kitas und sozialen Einrichtungen. Auch die Schulsozialarbeit und Ganztagsbetreuung in den Schulen liegt vielerorts in kommunalen Händen. Die gemeinsamen gewerkschaftlichen Forderungen wurden im Dezember 2021 beschlossen. Die GEW ruft ihre Mitglieder auf, sich zu ihrer Durchsetzung aktiv an der Tarifrunde zu beteiligen.



Nach der großen Aufwertungsrunde 2015 sollte die Eingruppierung der SuE-Beschäftigten ab Sommer 2020 erneut verhandelt werden. Ein erstes Vorgespräch hatte bereits im März 2020 stattgefunden, die Verhandlungen wurden dann aber pandemiebedingt ausgesetzt. Seitdem ist Pause. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben die Zeit gut genutzt, um die Forderungen für den nächsten Schritt zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes noch einmal zu aktualisieren und zu erweitern. Die Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 gekündigt.

Seit mittlerweile knapp drei Jahrzehnten gilt zwischen ver.di (und der Vorgängergewerkschaft ÖTV) und der GEW eine Kooperationsvereinbarung für die Tarifarbeit im öffentlichen Dienst. Nach dieser liegt die Verhandlungsführung (außer bei Lehrkräften) bei ver.di. Die gewerkschaftlichen Forderungen spiegeln die fachliche und politische Diskussionen der vergangenen Jahre wider. Nun heißt es, diese **Forderungen** gegenüber den kommunalen Arbeitgebern durchzusetzen.

1. Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch
 - Eingruppierung der Tätigkeit der Kinderpfleger*in/Sozialassistent*in in die Entgeltgruppe EG S 4;
 - Reguläre Eingruppierung der Erzieher*in in die EG S 8b;
 - Abbildung der pädagogischen Tätigkeiten im offenen Ganztags.
2. Verbesserung der Eingruppierung der Beschäftigten im Bereich der Sozialarbeit durch Gleichstellung mit vergleichbaren

Studienniveaus sowie Ausbringen neuer Merkmale für die Schulsozialarbeit.

3. Schaffung weiterer Merkmale ab EG S 17 für Tätigkeiten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und in der Leitungstätigkeit.
4. Anpassung der Stufenlaufzeiten an die allgemeinen Regelungen und Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst
5. Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitungen an die vorhandenen Anforderungen.
6. Stellvertretende Leitungen verbindlich vorsehen und Festlegung der Mindesteingruppierung in die EG S 11a.
7. Anpassung der Bedingungen, vor allem unter Berücksichtigung der Anforderungen durch das Bundesteilhabegesetz durch
 - Aufnahme der Berufsbezeichnungen Arbeitserzieher*in, geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) und der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung mit Sonderpädagogischer Zusatzausbildung (FAB mit SPZ);
 - Eingruppierung der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und pädagogischer Qualifikation in die EG S 8b;
 - Bessere Bewertung der Tätigkeit Beschäftigter im handwerklichen Erziehungsdienst durch Eingruppierung in die EG S 7;
 - Berücksichtigung der Tätigkeit der Schulassistentz/Schulbegleitung sowie weiterer Assistententätigkeiten und Eingruppierung entsprechend des Anforderungsprofils;
 - Umbenennung der monatlichen Heimzulage in eine Zulage Wohnen und Erhöhung auf 150 Euro;
 - Regelungen zur Vergütung während der Ausbildung zur Heilerziehungspflege (HEP).
8. Rechtsanspruch auf Qualifizierung für alle Beschäftigten, z. B. von Kinderpfleger*innen und Sozialassistent*innen zu Erzieher*innen.
9. Qualität der Arbeit verbessern und Entlastung der Beschäftigten erreichen durch:
 - Ausdehnung der Vorbereitungszeit, um mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit zu haben;
 - Einführung von Entlastungstagen durch ein Konsequenzenmanagement.
10. Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung.
11. Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten.

den Wandel für ein Jahrzehnt der Gleichstellung mutig zu nutzen – damit Zeit, Geld und Macht endlich fair verteilt werden!

Das Jahrzehnt der Gleichstellung einläuten! Deswegen:

- Tarifbindung und Mitbestimmung stärken!
- Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen!
- Gleichstellungs-Checks für Gesetze, Maßnahmen und Programme verankern!
- Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit als Normalfall für alle Geschlechter spürbar vorantreiben!

Angesichts des sozialen, ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels wächst die Bedeutung von Gewerkschaften und betrieblicher Mitbestimmung, um Veränderungen im Interesse der Beschäftigten zu beeinflussen und aktiv zu gestalten. Damit es mit der Gleichstellung von Frauen und Männern vorangeht, brauchen wir starke Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die sich für gerechte Chancen und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen einsetzen.

Deswegen rufen wir zur Betriebsratswahl 2022 auf: Macht euer Kreuz! Wählt Gleichstellung! Nutzt diese Chance!

Am Weltfrauentag blicken die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund zuversichtlich auf den Wandel, ohne die Risiken aus dem Blick zu verlieren: Wir fordern gute Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und bedarfsgerechte Qualifizierungsmöglichkeiten für alle! Lasst uns gemeinsam und mit voller Kraft für Frauen und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit streiten. Denn für uns ist klar: Der Wandel ist weiblich!

Der Sozial- und Erziehungsdienst hat echte Wertschätzung und damit eine Aufwertung verdient. Deshalb sind die GEW und ihre Mitglieder Teil dieser wichtigen Tarifrunde zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes. Es ist notwendig, dass sich nicht nur die tariflichen Regelungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst verbessern. Denn nur wenn auch die Rahmenbedingungen stimmen, ist die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes komplett. Deshalb diskutiert die GEW mit Politikerinnen und Politikern die Fragen für ein echtes bundesweites KiTa-Qualitätsgesetz und die Entwicklung hin zu hochwertigen Ganztagschulen mit einer starken Schulsozialarbeit. Die GEW setzt sich für die Weiterentwicklung einer fachlich fundierten, praxisnahen und tariflich bezahlten Ausbildung staatlich anerkannter Erzieher*innen ein.

Bildungsdemo in Halle am 3. Februar 2022:

Kürzungspläne der MLU bedrohen Sachsen-Anhalts Bildungs

Bereits zum zweiten Mal innerhalb eines Vierteljahres standen die Zeichen auf Protest und die Studierenden und Mitarbeiter*innen auf dem halleschen Universitätsplatz. Wiederholt brachten sie lautstark ihre Entrüstung über die Kürzungsvorstellungen der Landesregierung und des Rektorats der Martin-Luther-Universität (MLU) zum Ausdruck.

die vorzunehmenden Kürzungen zügig beschließen und anschließend umsetzen. Dr. Rainer Herter, der 1. Vorsitzende des Personalrates der MLU, forderte in seinem Redebeitrag den Rektor hingegen auf, sich zusammen mit dem Aktionsbündnis und den Universitätsmitgliedern gegen die Kürzungen zur Wehr zu setzen.

Was der Universität droht, wenn die Kürzungen in der geplanten Größenordnung wirklich durchgesetzt würden, verdeutlichten die Sprecher*innen des Studierendenrates Luise Baack und Anton Borrmann sowie zahlreiche weitere Vertreter*innen der besonders betroffenen Fachbereiche noch einmal sehr drastisch und wiesen auf die dramatischen Konsequenzen für die Stadt Halle und das Land Sachsen-Anhalt hin. Hendrik Lange, hochschulpolitischer Sprecher der Landtagsfraktion DIE LINKE, zeigte noch einmal die historische Perspektive und die negativen gesellschaftlichen Folgen der vergangenen Kürzungswellen an den Hochschulen des

Landes auf, die sich in der Vergangenheit etwa alle fünf Jahre wiederholt hatten.

Die nachfolgende Debatte im Senat offenbarte, wie stark jetzt schon die Universität in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist. Neben einer globalen Minderausgabe für alle Bereiche wurde ein Moratorium für die Wiederbesetzung von frei gewordenen Professuren angeordnet und seit diesem Jahr gilt eine sechsmonatige Wiederbesetzungssperre für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte. Außerdem herrscht temporär eine komplette Ausgabensperre, sodass bis Ende Februar kein Geld mehr ausgegeben werden darf. Die Lage wurde als so dramatisch beschrieben, dass einige Professor*innen ab Mitte des Jahres für ihre Bereiche den Kollaps prognostizierten. Die Lehre könne dann zum Beispiel im Bereich der Laborpraktika nicht mehr aufrechterhalten werden. Das Narrativ des Rektorates, dass die Strukturmaßnahmen eine Chance zur Profilbildung der MLU seien und auch nach den Kürzungen die Universität in vielen Bereichen noch stark sei, offenbarte sich im Laufe der Diskussion immer mehr als haltlos und selbst der Rektor konnte letztlich den vielen Stimmen, die die Kürzungen als Abbau und Verschlechterung von Lehre und Forschung an der MLU beurteilten, nichts mehr entgegensetzen.

Zwar zeigten sich viele Stellungnahmen kämpferisch, u. a. die der Dekane, welche noch kurz zuvor veröffentlicht wurden, jedoch zielte die Diskussion im Senat eher auf eine gerechtere Verteilung der Sparmaßnahmen auf alle Bereiche der Universität. Innerhalb der ca. dreieinhalbstündigen

Senatssitzung bestimmte daher ein zunehmend pessimistischer werdendes Stimmungsbild die Diskussion. Es zeichnete sich immer stärker ab, dass ein großer Teil der Dekane und Professor*innen ebenso wie das Kuratorium der MLU den Sparkurs der Landesregierung zwar ablehnen, ihn jedoch ebenso wie das Rektorat als nicht mehr abwendbar betrachteten.

Dennoch konnten viele Fragen nicht beantwortet werden. So wurde nicht geklärt, inwiefern die Absenkung der Kapazitäten bei den Studierendenzahlen und des Personals nicht zu einer Kürzung der Zukunftspakt-Mittel führen, die in ihrer Höhe genau an diese Zahlen gekoppelt sind und durch Verträge von Universität, Land und Bund eigentlich festgelegt worden sind. Kürzt die Universität also ihre Kapazitäten, würde sie in Zukunft noch weniger Geld aus den Zukunftspakt-Mitteln erhalten und noch mehr sparen müssen. Der Rektor wies in dem Zuge auch noch einmal darauf hin, dass selbst mit den vorgeschlagenen Maßnahmen das Haushaltsdefizit nur über eine lange Zeit hin ausgeglichen werden könne, da nicht nur die Studierenden ein Recht darauf hätten, ihr jetziges Studium zu beenden, sondern auch zur Streichung vorgeschlagene Professuren und Mitarbeiterstellen bis zur Rente noch der Universität verblieben. Wie diese Stellen in Zukunft finanziert werden sollen, blieb offen.

Auch die negativen Folgen für Aufgaben der Universität, die politisch gewollt und gefordert werden wie z. B. die Lehrer*innenbildung, wurden angesprochen. So kann durch den Wegfall von Professuren im rehabilitationspädagogischen Bereich und in den Fachdisziplinen von Romanistik, Anglistik und Slavistik sowie deren Fachdidaktiken, die für den Lehramtsbereich ausbilden, nicht angemessen aus dem verbleibenden Bestand an Mitarbeiter*innen heraus der bestehende Bedarf abgedeckt werden bzw. führt am Ende nur zu deren Überlastung. Ebenso setzt die Streichung der zurzeit nicht besetzten, aber dringend benötigten Professur für Lernbehindertenpädagogik ein fatales Zeichen und ignoriert die Herausforderungen an den Schulen im Land. Eine weitere Forderung im Zuge der Strukturmaßnahmen ist die Umwidmung von befristeten Qualifikations- und Mitarbeiterstellen in Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die Frage, inwiefern diese Umstrukturierung, die einen Verlust von Promovierenden und damit von Forschungsvorhaben zugunsten von Hochdeputatsstellen, bei den die Lehrkapazität so hoch ist, dass Mitarbeiter*innen weder forschen noch die große Anzahl an Studierenden adäquat betreuen können, eine Stärkung und keine Verschlechterung für Studierende und Lehrende bedeute, konnte das Rektorat nicht beantworten.

Trotz dieser Resignation und des allgemeinen Frusts, der sich im Senat abzeichnete, zeigte die Demonstration und die Kritik an der Haltung der Landesregierung in anderen gesellschaftlichen und politischen Bereichen in Halle und im Land dennoch eine Wirkung. Neben der medialen Berichterstattung und den zahlreichen Interviews, die es am Rande des Protests gab, bekannte sich der amtierende Oberbürgermeister von Halle, Egbert Geier, nach einem Gespräch mit dem Rektor der MLU einen Tag später noch einmal zur Universität als Grundlage



Foto: GEW Sachsen-Anhalt

Diesmal waren es die konkreten Vorstellungen, die dem Senat als Grobkonzept eines Hochschulentwicklungsplanes durch den Rektor unterbreitet wurden. Wie bereits in der Ankündigung der leider Corona-bedingt ausgefallenen Podiumsdiskussion in der letzten Ausgabe der EuW dargestellt, geht es um den Abbau von rund einem Fünftel des Personals der Hochschule auf allen Qualifikations- und Ausbildungsstufen und in allen Teilbereichen der Universität. Dementsprechend war das mediale Echo insbesondere von lokaler und regionaler Presse groß. Die Demonstration war ein wiederholter Versuch, auf die Dringlichkeit der Vorgänge und die Bedeutung der Kürzungsdebatte für die Stadt Halle und das Land Sachsen-Anhalt aufmerksam zu machen.

Die rund zweistündige Veranstaltung, die vom Aktionsbündnis #MLUunterfinanziert organisiert wurde, war beherrscht von kraftvollen und eindringlichen Redebeiträgen verschiedener Vertreter*innen der von den Kürzungen am stärksten betroffenen „kleinen Fächer“ und von Interessenvertretungen der Hochschule wie dem Studierendenrat, dem Personalrat und den Gewerkschaften. Auch Rektor Prof. Dr. Christian Tietje nahm die Gelegenheit wahr und stellte seine Sicht der Dinge den rund 300 Teilnehmer*innen dar. Im schon bekannten Duktus verwies der Rektor auf die finanziellen Sachzwänge des Haushalts, die die Strukturmaßnahmen erzwingen würden, jedoch bezeichnete auch er die Einsparmaßnahmen als „bildungspolitische Katastrophe“. Gegenüber den Forderungen der Landesregierung sei man jedoch machtlos. Aus Verantwortung für die Universität müsse der Senat daher

landschaft massiv

des dynamischen Wissenschaftsstandorts Halle und als sozialen und wirtschaftlichen Motor der Stadt. Die Stadtratsfraktion der Partei DIE LINKE bereitet zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Textes eine Ratsresolution vor, die am 23. Februar in den halleischen Stadtrat eingebracht werden soll und hofft dabei auf die Unterstützung aller weiteren demokratischen Fraktionen. Darum hat der Studierendenrat der MLU zusammen mit dem Aktionsbündnis #MLUunterfinanziert und dem Personalrat der Universität einen offenen Brief an die Stadtratsfraktionen verfasst, in dem sie diese bitten, die Resolution zu unterstützen und ein Signal an die Landesregierung nach Magdeburg zu senden.

Jedoch, auch wenn bereits vielzählige und auch internationale Solidaritätsbekundungen existieren und es eine Petition mit 16.000 Unterschriften gibt, die sich für den Erhalt der Fächervielfalt der Universität einsetzt und dem Landtag in Magdeburg im Oktober übergeben wurde, und obwohl das Rektorat im Wissenschaftsausschuss dem Landtag die dramatische Lage der Universität erläutert hat, so ist dennoch nicht zu erkennen, dass es einen Sinneswandel in der Landesregierung gibt. Selbst der Verweis darauf, dass die Einsparungen zur Verletzung zahlreicher Vereinbarungen und Verträge führen wird, die das Land mit dem Bund und der Hochschule eingegangen ist, ist bisher unkommentiert geblieben. Aus dem Wissenschaftsministerium hieß es derweilen, dass die Profilierungsdebatte an der MLU begrüßt werde und der Pressesprecher des Wissenschaftsministeriums erklärte in der Mitteldeutschen Zeitung, dass die Universität Halle bisher nicht plausibel habe darstellen können, ob und wie weit überhaupt ein Haushaltsdefizit existiere.

Eines ist jedoch klar: Nur das Einlenken der Landesregierung und ein politisches Bekenntnis für eine solide Ausfinanzierung der MLU sowie aller Hochschulen im Land kann noch einen unwiederbringlichen Schaden an der Hochschullandschaft in Sachsen-Anhalt verhindern. Doch dafür müssten die politischen Instanzen, allen voran der Wissenschaftsminister, Stellung zu ihrer Verantwortung für die Zukunft der Hochschulen nehmen. In der gegenwärtig verfahrenen Situation ist es am Wissenschaftsministerium und der Landesregierung, Lösungen oder Signale in Richtung der Martin-Luther-Universität zu senden, wie die vorgeschlagenen Einsparungen umgesetzt werden können – ohne dass die Universität in ihre Handlungsfähigkeit verliert.

Für die Mitglieder der MLU ist dagegen ein vereinter Widerstand notwendig, denn die vergangenen 30 Jahre haben eines eindeutig bewiesen: sich wiederholende Kürzungsdebatten und Einsparmaßnahmen wurden nie dadurch verhindert, dass man sich ihnen beugte, sie konnten durch das Zusammenstehen aller Studierenden und Mitarbeiter*innen sowie Professor*innen und der Rektorate nur in ihrem Schaden minimiert werden. Es ist also sehr wahrscheinlich, dass die nächste Kürzungswelle kommen und alle Hochschulen des Landes treffen wird. Wie stark das passieren wird, hängt davon ab, wie viel Gegenwehr mobilisierbar ist.

Neuwahl des Hauptpersonalrates am MWU: Hochschulbeschäftigte sind zu reger Wahlbeteiligung aufgerufen

Am 29. März sind die Beschäftigten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt aufgefordert, einen neuen Hauptpersonalrat (HPR) zu wählen.

Schon wieder? Das werden sich zumindest aufmerksame Beobachter*innen fragen, liegt doch die letzte Wahl nur wenig mehr als ein Jahr zurück. Zu diesem Zeitpunkt gehörten die Hochschulen jedoch noch zum Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung, im Ergebnis der Landtagswahlen vom Juni vergangenen Jahres jedoch seit Oktober zum neuen Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt (MWU). Damit entstand auch für die Hauptpersonalräte eine absurde Situation: Aufgrund wenig praktikabler gesetzlicher Regelungen agieren die gewählten Personalvertreter*innen der Hochschulen (weiter) im nun umgebildeten Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten und beschäftigen sich beispielsweise mit den Arbeitsbedingungen der Forstleute im Harz oder der Landwirte in der Altmark, während ihre eigenen Interessen und die ihrer Kolleg*innen von Personalräten aus dem (alten) Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie vertreten werden. Damit genug der Verwirrung, bei der aber deutlich ersichtlich ist, dass nur eine Neuwahl die sachgerechte Arbeitsfähigkeit beider Hauptpersonalräte sichern kann.



© SW-KOMMUNIKATION.NET

Leider gehört unser GEW-Mitglied Frank Garlipp, der seit Jahren die Arbeit des Hauptpersonalrats als dessen Vorsitzender maßgeblich prägte und sich inzwischen hervorragend in der Hochschullandschaft Sachsen-Anhalts auskennt, als Beschäftigter des Landesamts für Geologie und Bergwesen nun zum „falschen“ Ministerium und steht deshalb für die Wahl des HPR beim MWU nicht mehr zur Verfügung. Sein Wissen und seine Erfahrungen werden künftig ebenso fehlen wie die von Dr. Ursula Föllner als Mitglied des HPR (und langjährig seines Vorstandes) seit den 1990er Jahren. Dennoch ist es gelungen, 17 Beschäftigte zu finden, die auf der Liste „GEW für Wissenschaft – Medizin – Lehrerbildung“ kandidieren, darunter mit den Oberärzten aus der Medizinischen Fakultät der OvGU Dr. Andreas Drust und Dr. Jörg Kugler zwei Kandidaten, die die bereits seit Jahren bewährte Zusammenarbeit mit dem Marburger Bund fortsetzen möchten. Mit **Dr. Steffi Kaltenborn** (OvGU), **Bertolt Marquardt** (MLU), **Dr. Susanne Fiedler** (Hochschule Merseburg) und **Dr. Heiko Kempa** (MLU) finden sich auf den ersten Listenplätzen zudem Kolleginnen und Kollegen, die über sehr unterschiedliche Zeiträume und in unterschiedlichen Funktionen Erfahrungen in der Arbeit des HPR sammeln konnten. Neue Kandidat*innen wie unter anderem Carsten Behrend (Hochschule Magdeburg Stendal), Dr. Christfried Rausch (MLU) und Dr. Sandra Tiefel (OvGU) sind bereit, die bewährte Arbeit zu unterstützen und fortzusetzen.

Doch nützt die beste Liste wenig, wenn es uns nicht gelingt, die Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen – nicht nur von unseren Kandidierenden, sondern vor allem auch von der Notwendigkeit, auch in der Semesterpause und trotz Pandemie ihr Wahlrecht wahrzunehmen. Anders als im „alten“ Ministerium mit nur zwei recht kleinen nachgeordneten Dienststellen ist deren Zahl im „neuen“ Geschäftsbereich deutlich größer und somit die gewohnte Mehrheit von Angehörigen der Hochschulen im HPR alles andere als ein „Selbstläufer“. Deshalb fordern wir alle Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen des Landes nachdrücklich auf, sich an der Wahl des HPR zu beteiligen und im besten Fall ihre Stimme der Liste „GEW für Wissenschaft – Medizin – Lehrerbildung“ zu geben.

Das Bildungsministerium hat noch vor dem Jahreswechsel den fälligen Bericht zur Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2021/22 vorgelegt. In einer Antwort der Landesregierung auf Anfrage der Partei DIE LINKE lassen

Lehrkräftemangel: Die Situation spitzt sich immer mehr zu ...

sich wesentliche Details zu den einzelnen Schulformen und den Regionen des Landes zur Unterrichtsversorgung – besser zur „Nichtversorgung“ – klar erkennen.

Die Daten zeigen, was längst prognostiziert wurde: Der Lehrkräftemangel verschärft sich, zwischen den einzelnen Schulen, Schulformen und Regionen klaffen immer größere Lücken und die Politik des Bildungsministeriums führt zu keinen Verbesserungen. Im Gegenteil, selbst gutgemeinte Ideen führen zu keinen positiven Entwicklungen.

Im ganzen Land hat nur noch jede vierte Schule (188 Schulen) eine Unterrichtsversorgung von 100 Prozent oder mehr. Dagegen verfügen schon 219 Schulen (29 Prozent aller Schulen) nicht einmal mehr über 90 Prozent der benötigten Lehrkräfte. Besonders schlecht steht es dabei um die Sekundar-, Gemeinschafts- und Förderschulen.

Mit dem fortschreitenden Lehrkräftemangel verschärfen sich auch die regionalen Unterschiede. Es gibt ein immer stärkeres Gefälle vom Süden und Westen hin zum Norden und Osten des Landes.

Eng mit diesen Entwicklungen verzahnt ist die Lehramtsausbildung in Halle, die offenbar nicht ausreicht, und die Folgen aus dem Abbau der Lehramtsausbildung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Hinzu kommt, dass selbst die an den Universitäten des Landes Ausgebildeten nicht alle im Land bleiben.

Durch den galoppierenden Mangel, der sich nun in der Statistik zeigt und auch nicht schönegeredet werden kann, „entsteht sozialer Sprengstoff, dessen Dimension noch gar nicht abgeschätzt werden kann“, kommentierte Thomas Lippmann (Mdl), stellv. Fraktionsvorsitzender und Sprecher für Bildungs- und Sportpolitik der Fraktion DIE LINKE im Landtag von Sachsen-Anhalt, die Antwort des Ministeriums. Das betreffe die Entwicklung der durch Mangelbildung benachteiligten Jugendlichen ebenso wie die künftige Verfügbarkeit von Fachkräften und damit die ökonomischen Perspektiven des Landes.

Sachsen-Anhalt kann sich einen solchen Niedergang seines Schulsystems nicht leisten. Das Land kann nur mit mehr und besserer Bildung zukunftsfähig gestaltet werden. Darauf müssen alle Anstrengungen und finanziellen Ressourcen ausgerichtet werden.

Die Redaktion hat zu diesen Entwicklungen ein Gespräch mit Eva Gerth, der Landesvorsitzenden der GEW, geführt, das wir hier wiedergeben. Außerdem hielt die Redaktion es für sinnvoll, aus der Antwort der Landesregierung auf die benannte Kleine Anfrage wichtige Inhalte zu dokumentieren.



Gespräch mit der GEW-Landesvorsitzende Einstellungslücke wird immer

Vor wenigen Tagen hat die Bildungsministerin auf Pressenachfragen zugeben müssen, dass nur ca. die Hälfte der 900 zu Beginn des laufenden Schuljahres ausgeschriebenen Stellen besetzt werden konnten. Damit bestätigten sich die Befürchtungen, die die GEW bereits bei der Ausschreibung geäußert hatte. Es macht eben keinen Sinn, die Ausschreibung als Erfolg zu verkaufen, wenn gar nicht genügend Bewerber*innen da sind. Eva, wie kommentierst du diesen Sachverhalt?

Das ist ja nicht zum ersten Mal passiert, dass bei einer Ausschreibung nicht alle Stellen besetzt werden konnten. Mittlerweile gibt es ja viele Ausschreibungen und man kommt ganz durcheinander, ob man gerade die Ausschreibung selbst oder die erste bzw. schon die fünfte Nachausschreibung vor sich hat. Eigentlich würde es reichen, den Text „Sachsen-Anhalt sucht Lehrkräfte, jetzt sofort und immer!“ auf die Internetseite des Landesschulamtes zu stellen.

Schaut man sich den Erfolg der Ausschreibungen pro Schuljahr an, dann schaffte es das Land, knapp 1.000 Lehrkräfte in den vergangenen Jahren einzustellen. Es verlassen aber mehr als 1.000 Lehrkräfte im Jahr den Schuldienst und das bei leicht steigenden Schüler*innenzahlen. Das ist die einfache Erklärung dafür, dass die Unterrichtsversorgung sinkt.

Eine der Schlussfolgerungen, die die Ministerin an die Presse gab, ist, mehr materielle und ideelle Anreize zu schaffen. Was meint sie damit und wurde das mit den Personalräten besprochen? Man stelle sich vor, dass jede neue Bewerberin vielleicht ein Haus oder ein beträchtliches Bankkonto bekäme. Was würde sich dann in den Lehrer*innenzimmern abspielen?

Ich wünsche mir, dass die Ministerin beim Thema Anreize endlich Nägel mit Köpfen machen würde. Und dabei reden wir nicht über Bankkonten, keinesfalls! Derzeit werden Zulagen für Stellen, die mehrfach nicht besetzt werden konnten, gezahlt. Das gilt auch für alle Lehrkräfte, die schon im Schuldienst sind und auf eine solche Stelle wechseln würden. Ältere Kolleg*innen sollen ebenfalls mit Zulagen zum Bleiben veranlasst werden. Es gibt jedoch dabei das



Wir haben inzwischen mehr als einen Vorschlag gemacht, wie solche Anreize aussehen könnten. Über Arbeitszeitkonten wird jetzt diskutiert. Ich warne die Landesregierung jedoch davor, die anderen neun unserer zehn Punkte außer Acht zu lassen. Mehr zu arbeiten und Arbeitszeitkonten anzulegen, ist ein Entgegenkommen der Beschäftigten. Dafür gehört auch Entlastung in die Schulen in Form von mehr Personal, also Schulverwaltungsassistent*innen und Digitalassistent*innen. Förderlehrkräfte könnten vor allem an sogenannten „Brennpunktschulen“ helfen, und nicht zu vergessen unsere pädagogischen Mitarbeiter*innen, die oft im Unterricht aushelfen, was eigentlich nicht erlaubt ist und auch nicht bezahlt wird. Hier gilt es, bessere Regelungen zu schaffen.

Die Kürzung der Altersermäßigung hat viele Lehrkräfte demotiviert, das muss geändert werden.

Und die A 13/E 13 für Grundschullehrkräfte steht immer noch aus. Die Landesregierung ergeht sich in Spekulationen, ob die Grundschullehrkräfte wirklich aufgrund der schlechteren Bezahlung Sachsen-Anhalt verlassen oder aus anderen Gründen. Es gibt Ausflüchte, wohin man auch schaut.

Diese Anreize wären ein Feld vielfältiger Spekulationen. Eva, darf ich dich bitten, einige faktengestützte Aussagen zu machen? Wie groß ist eigentlich mittlerweile die „Einstellungslücke“? Wo ist der Mangel besonders groß, d. h. welche regionalen Unterschiede gibt es?

Die Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage von Thomas Lippmann (MdL, DIE LINKE) hat ergeben, dass von dem im Haushalt geplanten 14.500 Vollzeitstellen an allgemeinbildenden Schulen und von den 1.900 Stellen an Berufsbildenden Schulen derzeit knapp 1.100 nicht besetzt sind. Diese Lehrkräfte fehlen auf jeden Fall. Dazu kommen noch die, die aktuell nicht einsetzbar sind; das sind ca. 1.000 Lehrkräfte, die in Elternzeit bzw. langzeiterkrankt sind. Die Landesregierung sparte im Jahr 2021 fast 93 Mio. Euro an Personalkosten im Schulbereich, so Thomas Lippmann.

Angesichts dieser Zahlen sind die regionalen Unterschiede →

n Eva Gerth: größer und bedrohlicher

eine oder andere „Missverständnis“ zwischen Ministerium und Schulamt. Oftmals muss man als Kolleg*in doch sehr energisch an diese Versprechungen erinnern.

Es reicht!

Jetzt handeln!

Für Entlastung und gute Arbeit!

- **Absenken der Pflichtstundenzahl** für alle Lehrkräfte um eine Stunde
- Mehrarbeit bzw. **Mehrstunden begrenzen** auf zwei Stunden pro Woche, zusätzliche Stunden nur mit Einverständnis der Kolleg*innen
- **Anrechnungsstunden** für jede zusätzlich übertragene Aufgabe für Lehrkräfte, Pädagogische Mitarbeiter*innen und Schulleitungen
- Einführung von freiwilligen **Arbeitszeitkonten**, über die Kolleg*innen an Schulen selbst verfügen können, ohne Zwang zum Auszahlen der Konten
- Entlastung von Seiteneinsteigenden durch **Absenkung der Unterrichtsverpflichtung** im ersten halben Jahr und mehr Zeit für Fort- und Weiterbildungen
- **Aufstockung der Altersermäßigung** von einer Unterrichtsstunde ab dem 55. Lebensjahr und von bis zu fünf Stunden ab dem 63. Lebensjahr
- Entlastung aller Schulen von administrativen Aufgaben durch **Schulverwaltungsassistent*innen**
- Entlastung aller Schulen durch **Arbeit in multiprofessionellen Teams**, u. a. Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen, Pädagogische Mitarbeiter*innen, Förderlehrkräfte, Schulpsycholog*innen
- ältere Lehrkräfte und Pädagogische Mitarbeiter*innen können sich für **Mentor*innen-Programme** bewerben, um unter Anrechnung der Hälfte ihrer Arbeitszeit Studierende im Praktikum, LiV, Seiteneinsteigende und neu eingestellte Pädagogische Mitarbeiter*innen zu begleiten
- Umsetzung der Ergebnisse der „Schulfrieden“-Gespräche, u. a. Gründung einer Arbeitszeitkommission und Neubewertung der Arbeitszeit von Lehrkräften

→ fast marginal. Der Osten und der Norden des Landes sind besonders betroffen, ebenso die Sekundar- und Gemeinschaftsschulen, aber auch viele Schulen in den anderen Regionen. Die vorhandenen Stellen für pädagogische Mitarbeiter*innen sind besetzt, ausreichend sind sie nicht. Die Schulsozialarbeit wird gegenwärtig eingeschränkt, da es nach dem derzeitigen Stand nur die 385 mit ESF-Mitteln finanzierten Stellen geben wird. Da die Kommunen und Landkreise in die Gegenfinanzierung einbezogen werden, wird es dort keine eigenen Stellen für Schulsozialarbeit mehr geben. Aus meiner Sicht fallen so ca. 100 Stellen weg.

Ist die Tatsache, dass es gravierende Unterschiede regional und schulformbezogen gibt, nicht sogar eine Grundrechtsverletzung? Muss die jetzige Schüler*innengeneration dafür büßen, dass seit der Jahrtausendwende fahrlässig gehandelt wurde, mit dem vermeintlichen Gewinn, viel Geld nicht ausgeben zu wollen und zu müssen?

Es geht bei den Ungleichheiten nicht nur darum, dass Schulen gegenwärtig zu wenige Unterrichtsstunden anbieten können. Die Aufgaben für Schulen, Lehrkräfte und pädagogisches Personal – neben dem Unterricht – sind riesig: individuelle Förderung, ganzheitliche Bildung, Inklusion, Umgang mit digitalen Lehr- und Lernmitteln, Schulabschlüsse sichern, Risikogruppen erkennen und Hilfen bereitstellen, das Aufholen nach Corona organisieren, erkennen, wer psychische Hilfe braucht, Schulprogramme aufstellen und umsetzen, Fortbildungen, Konzeptentwicklungen, ...

All das kostet Zeit; Zeit, die die Schulen nicht haben, weil sie mit der Absicherung des Unterrichts erschöpft sind.

Es braucht eine entsprechende Ausstattung, die in vielen Schulen aber nicht da ist. Allein der Umgang des Ministeriums mit den Laptops für Lehrkräfte gibt Anlass für eine längere Satire. „Brennpunktschulen“ werden nicht besser ausgestattet, obwohl es notwendig wäre. Fast alle Schulen haben nicht nur keine personellen Ressourcen, es fehlen auch organisatorische Hilfen, Ausstattung, Geld und Zeit sowieso. Von multiprofessionellen Teams können wir derzeit nur träumen. Viele pädagogische Fragen, die dringend in den Schulen bearbeitet werden müssten, bleiben auf der Strecke. Wir schaffen es nicht. Und die Politik hofft, dass unser Engagement den Missstand verdeckt, wie es immer war. Das ist aus meiner Sicht der Verrat an den Schüler*innen.

Das Wundermittel „Seiteneinstieg“ wird nach wie vor durch die Landesregierung forciert. Eva, kannst du – jenseits von Euphorie – eine Einschätzung der Bedeutung dieses Versuches, den Mangel zu begrenzen, geben?

Broschüre zum Seiteneinstieg: „Einsteigen, bitte!“

(EuW) Der Seiteneinstieg wird als Zugangsform zum Lehrberuf an Schulen immer bedeutsamer. Die aktuellen Erfahrungen zeigen, dass die diesen Weg einschlagenden Kolleginnen und Kollegen unter einem hohen Arbeits- und Erfolgsdruck stehen. Mit der Broschüre „Einsteigen, bitte!“ gibt die GEW Sachsen-Anhalt wertvolle Hinweise und Hilfe zur Selbsthilfe beim Übergang in diesen Beruf und für eine erfolgreiche Bewältigung der pädagogischen und organisatorischen Aufgaben. Außerdem erfährt man, wie man von der Mitgliedschaft in der GEW profitieren kann. Das gilt vom Zugang zu kompetenter Beratung bis hin zu einem umfangreichen Rechtsschutz, wenn es doch einmal zu Problemen kommen sollte. EuW empfiehlt allen Seiteneinsteiger*innen: Unbedingt beschaffen, nutzbringend lesen und Kontakt zur GEW suchen und diesen dann halten.



Wenn man davon ausgeht, dass Seiteneinsteigende ca. die Hälfte der Einstellungen ausmachen, kann man nur froh sein, dass diese Kolleginnen und Kollegen da sind. Aber auch sie arbeiten am Limit, sind oft in mehreren Fächern eingesetzt. Dazu kommt der Ärger, dass studierte Fächer nicht anerkannt werden, was den Eintritt in den Vorbereitungsdienst verhindert, weil das angeblich nur mit zwei anerkannten Fächern geht. Die Plätze für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bleiben frei, weil es nicht genügend Laufbahnbewerbungen gibt.

Erst vor Kurzem hat der Lehrerhauptpersonalrat erreicht, dass die Anrechnungsstunden für ein zweites Fachstudium angehoben werden. Die GEW fordert außerdem einen Zeitbonus für die Seiteneinsteigenden für die ersten sechs Monate. Für uns gilt für diese Kolleginnen und Kollegen das, was für alle unsere Mitglieder gilt: Wir setzen uns für sie ein, kämpfen um notwendige Verbesserungen, geben Rechtsschutz.

Die Landesregierung gibt natürlich nicht zu, dass sie auf einen Abgrund zusteuert bzw. in den Abgrund getrieben wird. Aus meiner Sicht ist es aber nicht die Aufgabe der GEW, die Landesregierung zu retten oder gar die politischen Bedingungen für eine radikale Wende zu schaffen. Als Bildungsgewerkschaft entlässt sie sich aber auch nicht selbst aus der Verantwortung. Was schlägt die GEW, was schlägst du vor, um dem Chaos zu entgehen?

Die Frage, die mir immer mal wieder gestellt wird, ist die, ob man als Gewerkschafter*in nicht irgendwann die Lust verliert beim Kampf gegen Windmühlenflügel. Macht euch keine falschen Hoffnungen, kann ich darauf antworten – für mich und meine Kolleg*innen in der GEW. Aus meiner Sicht ist es wichtig, da zu sein, Veränderungen anzumahnen, argumentativ und fachlich zu untersetzen. Ebenso wichtig war und ist die Bündnisarbeit. Ob bei der Volksinitiative, den Volksbegehren, den anschließenden „Schulfrieden“-Gesprächen oder auch im Landesschulbeirat, immer ist klar, dass es viele Mitstreiter*innen gibt, mit denen uns viel verbindet.

Die Parteien haben sich im Koalitionsvertrag vorgenommen, über die Weiterentwicklung des Schulsystems in Sachsen-Anhalt zu reden. Die GEW wird dies auf jeden Fall kritisch begleiten.

Erhebung der Unterrichtsversorgung im Schuljahr 2021/2022: Unterrichtsversorgung nur noch bei 94 Prozent

(EuW) In der Vorbemerkung des Fragestellers zu der Kleinen Anfrage (KA 8/327), Thomas Lippmann, heißt es: „Zum Stichtag 13. Oktober 2021 wurden die statistischen Daten zur Unterrichtsversorgung an den allgemeinbildenden öffentlichen Schulen im Schuljahr 2021/2022 erhoben. Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf diese statistische Erhebung. Soweit zusätzlich um eine Differenzierung nach den einzelnen Schulformen gebeten wird, so sind dabei folgende Differenzierungen gemeint: Grundschule, Sekundarschule/Gemeinschaftsschule, Gymnasium, Gesamtschule, Förderschule. Die Fragen sollten auf der Grundlage des erreichten Standes bei der Auswertung der Erhebung beantwortet werden.“ Nachfolgend zitieren wir aus der Antwort der Landesregierung, erstellt vom Ministerium für Bildung, auf die Kleine Anfrage (gekürzt). Die Redaktion bezweckt damit, mehr Klarheit über die tatsächlichen Gegebenheiten im Lande zu ermöglichen.

Frage 1: Wie viele unbefristete Stammllehrkräfte sind im Schuldienst des Landes beschäftigt? Wie viele davon

- befinden sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit,
- befinden sich in Elternzeit,
- sind an andere Behörden abgeordnet,
- sind langzeiterkrankt,
- sind beurlaubt,
- sind aus anderen Gründen mittelfristig nicht verfügbar?

Antwort: Zu den Teilfragen a und d wird auf die nachfolgende Tabelle verwiesen (Quelle: Erhebung zur Unterrichtsversorgung zum Stichtag 13.10.2021; Datenstand: 20.12.2021).

Schulform	Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Land Sachsen-Anhalt				
	insgesamt	darunter in der Freistellungsphase der ATZ	eingesetztes Arbeitsvermögen*	langzeiterkrankte Lehrkräfte	
	Personen	Personen	VZLE	Personen	VZLE
Grundschule	4.085	4	3.908,62	125	116,41
Sekundarschule	2.648	4	2.537,22	76	71,72
Gemeinschaftsschule	1.173	0	1.125,35	28	25,36
Gymnasium	3.584	2	3.308,99	83	75,78
Kooperative Gesamtschule	129	0	117,77	6	5,64
Integrierte Gesamtschule	297	0	276,62	8	7,12
Sportschulen Gym/Sek	51	1	47,84	1	0,72
Schule für Lernbehinderte	720	0	703,13	25	24,72
Schule für Geistigbehinderte	731	0	711,15	20	19,60
Sonstige Förderschulen	584	0	561,38	13	11,98
Schule des Zweiten Bildungsweges	38	0	35,93	2	1,60
öffentliche allgemeinbildende Schulen insgesamt	14.040	11	13.334,00	387	360,65

* Das eingesetzte Arbeitsvermögen sind die Stunden, die die Lehrkraft einbringt, einschließlich der verrechneten Mehr- oder Minderzeiten aus dem vergangenen Schuljahr. Stunden langzeiterkrankter Lehrkräfte, Arbeitsvermögen kurzfristig ausscheidender Lehrkräfte, eingesetzte Stunden für Unterricht außerhalb der Stundentafel und genehmigte Anrechnungs- und Ermäßigungs- sowie Freistellungsstunden sind hier nicht raugerechnet worden. Ebenso weggehende Stunden an andere Schulformen und dazukommende Stunden aus anderen Schulformen durch Abordnung blieben unberücksichtigt. Geleistete Mehrstunden im Schuljahr 2020/21 sind im eingesetzten Arbeitsvermögen nicht enthalten.

Zu den Teilfragen b, c und e wird auf die nachfolgende Tabelle verwiesen (Quelle: Erhebung zur Unterrichtsversorgung zum Stichtag 13.10.2021; Datenstand: 20.12.2021).

Schulform	Lehrkräfte in Elternzeit		Abordnungen von Lehrkräften an Behörden		sonstige Beurlaubungen von Lehrkräften*	
	Personen	VZLE	Personen	VZLE	Personen	VZLE
Grundschule	123	115,59	12	10,80	37	35,09
Sekundarschule	39	36,9	17	15,3	15	14,16
Gemeinschaftsschule	23	21,18	9	7	8	6,44
Gymnasium	122	113,96	35	23,52	28	26,92
Kooperative Gesamtschule	3	3	2	0,52	2	1,56
Integrierte Gesamtschule	12	11,55	6	2,28	0	0
Sportschulen Gym/Sek	1	1	0	0	1	1
Schule für Lernbehinderte	20	19,2	10	9,8	5	5
Schule für Geistigbehinderte	18	17,3	3	3	4	3,52
Sonstige Förderschulen	14	13,8	7	6,44	5	4,8
Schule des Zweiten Bildungsweges	0	0	2	2	0	0
öffentliche allgemeinbildende Schulen insgesamt	375	353,48	103	80,66	105	98,49

* Zu den sonstigen Beurlaubungen zählen: Studium einschl. Freistellung zur Promotion, Mutterschutzfrist, Auslandsschuldienst, Tätigkeit an einer Ersatzschule, Kinderbetreuung gemäß § 79a BG LSA, § 50 Abs. 1 BAT-O, PSC-Maßnahme, Lehrkräfteaustausch, andere Beurlaubungen (nicht näher erläutert).

Daten zu Teilfrage f werden aus Platzgründen hier nicht dargestellt, können auf Anfrage aber mitgeteilt werden.

Frage 2: Wie viele Lehrkräfte haben den Schuldienst zwischen den Erhebungszeitpunkten 2020 und 2021 verlassen? Bitte zusätzlich nach den jeweiligen Gründen für das Ausscheiden aus dem Schuldienst und den Schulformen gliedern.

Antwort: Die Anzahl von Lehrkräften, die zwischen den Erhebungsstichtagen 07.10.2020 und 13.10.2021 den Schuldienst verlassen haben: Grundschule 228, Sekundarschule: 258, Gemeinschaftsschule: 91; Gymnasium Förderschulen 120, Andere 37, Gesamt: 980 (davon 407 durch Kündigung des Arbeitnehmers).

Frage 3: Welche Altersstruktur hatte die aktive Lehrerschaft (unbefristete Stammllehrkräfte ohne die Lehrkräfte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit) am 1. August 2021? Bitte zusätzlich nach den Schulformen und nach Angestellten und Beamten gliedern.

Die **Antwort** ergibt, dass die Altersstruktur der Lehrkräfte, die hier erfragt wurden, bei 49 Jahren liegt. Bei den angestellten Lehrkräften liegt der Altersdurchschnitt bei 54,3 Jahren, bei den verbeamteten bei 41,8 Jahren.

Weitere Fragen (4–7) umfassen die Themen vergütete Mehrarbeit, Zusatzstundenvereinbarungen und die Unterrichtsversorgung selbst. Sie ist nach Landkreisen und kreisfreien Städten aufgeführt und liegt laut **Antwort** auf Frage 7 im Land bei nur noch bei durchschnittlich 94,0 Prozent. Das sind neun Prozent weniger als in der Koalitionsvereinbarung als Zielstellung formuliert ist.

Regierungskoalition plant neue Unterrichtsorganisation: Mehrbelastung statt besserer Unterrichtsversorgung

(EuW) Die Regierungskoalition in Sachsen-Anhalt will neue Modelle zur Unterrichtsorganisation an den Schulen prüfen lassen. Damit soll das Ziel verfolgt werden, gestrichene Unterrichtsminuten zu neuen Stunden bzw. Betreuungsmodellen zusammensetzen zu können. Die GEW Sachsen-Anhalt fordert die Landesregierung auf, diese Überlegungen schnellstens wieder ad acta zu legen. Dieser Prüfauftrag verschiebt echte Lösungen für die mangelnde Unterrichtsversorgung erneut nach hinten.

Das geplante Vorhaben der Koalition soll eigentlich die Unterrichtsversorgung verbessern, allerdings ist der letzte Satz der Begründung des Antrages an den Landtag jedoch entlarvend: Demnach sei es „angesichts des landesweiten Lehrkräftemangels unbedingt notwendig, den Schulleiterinnen und Schulleitern weitere Instrumente zur Flexibilisierung der Unterrichtsorganisation und zum effizienteren Personaleinsatz in die Hand zu geben.“

„Arbeitszeit ist nicht beliebig dehnbar“, mahnte Eva Gerth, Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt. „Das Modell 80+10 mag geeignet sein, um selbstorganisiertes Lernen zu erproben, wenn Lehrkräfte, Pädagogische Mitarbeiter*innen, Schüler*innen, Eltern und Schulleitungen das in einem demokratischen Prozess miteinander entschieden haben. Es bringt jedoch keine einzige zusätzliche Unterrichtsstunde und keine einzige Lehrkraft mehr in unsere Schulen, sondern wird schlussendlich weniger Unterricht für die Kinder und in jedem Fall eine Arbeitsverdichtung für unsere Kolleginnen und Kollegen bedeuten.“

Offensichtlich planen CDU, SPD und FDP genau das, nämlich eine Arbeitszeiterhöhung oder eine Arbeitszeitverdichtung für Lehrkräfte. Der oben zitierte Satz aus der Begründung des Antrages lässt daran keinen Zweifel, dass man mit dieser Methode einen effizienteren Personaleinsatz erwirken will. Angesichts der derzeitigen Anstrengungen in den Schulen, die Corona-Krise und den Mangel zu meistern, ist das eine erneute Missachtung der Arbeit des pädagogischen Personals. „Es wäre schön, wenn auch mal Versprechungen zur Entlastung der Schulen umgesetzt werden würden, wie die Einstellung von Schulverwaltungsassistent*innen oder die Aufnahme von Verhandlungen mit uns zu Arbeitszeitkonten.“

Mehr Lehrkräfte blieben vielleicht auch bei besserer Bezahlung im Land“, äußerte Eva Gerth. Insofern sei auch die A 13/E 13, also die Höhergruppierung für Grundschullehrkräfte, in unserem Bundesland längst überfällig. „Aber die Schulen haben offensichtlich nur dann Vorrang, wenn sie in der Corona-Zeit unter allen Umständen offenbleiben müssen“, sagte die GEW-Vorsitzende sarkastisch gegenüber der Presse.

Die GEW wies in diesem Zusammenhang noch auf einen weiteren wichtigen Fakt hin: Die Kultusministerkonferenz (KMK) geht in ihrem Papier „Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2017/2018, Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa“ davon aus, dass Unterrichtsstunden 45 Minuten lang sind. Da die bundesweite Anerkennung der Abschlüsse der Schüler*innen von den gleichen Bedingungen und der Einhaltung solcher Beschlüsse abhängig sind, sollten die Koalitionär*innen dringend überprüfen, ob sie den Kindern mit der offensichtlich landesweit geplanten Unterrichtskürzung einen Gefallen tun.

In zwangsläufig durch Nichteinhaltung gesetzlicher Standards provozierte Rechtsstreitigkeiten würde das Land vermutlich den Kürzeren ziehen; wer klug ist, würde diese Ausgabe von Steuermitteln vermeiden. Sollten die Rechte der Beschäftigten direkt betroffen sein, würde die GEW ihren Mitgliedern mit ihrem Rechtsschutz zur Seite stehen.

Antrag der Fraktionen CDU, SPD und FDP: Erprobung neuer Modelle zur Unterrichtsorganisation an den Schulen in Sachsen-Anhalt

Der Landtag wolle beschließen:

1. Wir wollen den Schulen in Sachsen-Anhalt zusätzliche Freiräume in der konzeptionellen Unterrichtsplanung und -durchführung geben, damit das Personal an unseren Schulen durch neue Formen der Unterrichtsorganisation bestmöglich eingesetzt werden kann. Die Landesregierung wird daher gebeten, neue Unterrichtsorganisationsmodelle an ausgewählten allgemeinbildenden Schulen zu erproben. Diese modellhafte Erprobung soll durch das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung (LISA) nach pädagogischen, schulorganisatorischen und lernpsychologischen Gesichtspunkten begleitet und evaluiert werden. Es ist parallel zu prüfen, welche schul- und arbeitszeitrechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme dieser Modelle in den Regelbetrieb unserer Schulen geschaffen werden müssen. Die neuen Unterrichtsmodelle dürfen aber nicht zu einer Arbeitszeiterhöhung der Lehrkräfte führen. Die gewonnenen Erfahrungen zu alternativen Unterrichtsorganisationsmodellen sollen vom LISA mit den Schulleitungen der Schulformen und dem Landesschulamt auf Übertragbarkeit in den schulischen Regelbetrieb hin überprüft werden.
2. Über die Erfahrungen der Schulen im Modellprojekt soll nach dem Schuljahr 2022/2023 im Ausschuss für Bildung des Landtages von Sachsen-Anhalt berichtet werden.

Begründung

Die unzureichende Unterrichtsversorgung, insbesondere an Sekundar- und Gemeinschaftsschulen, und die immer schwieriger werdende Nachwuchsgewinnung von Lehrkräften lassen die politisch Verantwortlichen zu dem Schluss kommen, neue Wege zur Sicherung des Unterrichts an den Schulen Sachsen-Anhalts ins Auge zu fassen.

Einzelne Sekundar- und Gemeinschaftsschulen arbeiten schon eine Weile mit flexibleren Unterrichtsorganisationsmodellen, die Interpretationen der klassischen 45-Minuten-Unterrichtsstunde anbieten. Beispielsweise hat die Lessing-Gemeinschaftsschule in Salzwedel durchweg positive Erfahrungen mit einem 80+10-Minuten-Unterrichtsmodell gemacht, welches den Unterricht für die Schülerinnen und Schüler pädagogisch und lernpsychologisch sinnvoll rhythmisiert und den Einsatz der Lehrkräfte vor Ort effizient und passgenau festlegt. Auch andere Schulleitungen haben bei der Gestaltung des Unterrichts gewinnbringende Erfahrungen zu vorteilhaften Varianten bei der Unterrichtsorganisation erlangt, von denen nach einer Evaluierung des Modellprojektes unter pädagogischen, unterrichtsorganisatorischen und qualitätssichernden Gesichtspunkten durch das LISA möglichst viele Schulen profitieren sollen.

Es ist angesichts des landesweiten Lehrkräftemangels unbedingt notwendig, den Schulleiterinnen und Schulleitern weitere Instrumente zur Flexibilisierung der Unterrichtsorganisation und zum effizienteren Personaleinsatz in die Hand zu geben. Dies dient dem Ziel, Schülerinnen und Schüler bessere Bildung durch mehr Unterricht zu ermöglichen.

Siegfried Borgwardt
Fraktions-
vorsitzender CDU

Dr. Katja Pähle
Fraktions-
vorsitzende SPD

Andreas Silbersack
Fraktions-
vorsitzender FDP

→ Klassenstufe nicht stören. Leider wird diesen Kindern und Jugendlichen dabei kein Angebot unterbreitet, damit sie dennoch erfolgreich die Schule besuchen können. Nicht nur Legasthenie kann an Schulen den Lernerfolg für die Schüler*innen beeinträchtigen oder verhindern, auch Aufmerksamkeits-Defizit-Störung (ADS), Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitäts-Störung (ADHS) und andere Verhaltensauffälligkeiten stellen neben Lese-Rechtschreibschwäche (LRS in Abgrenzung zu Legasthenie) oder auch Stottern oder Poltern zahlreiche weitere beeinträchtigende Faktoren dar. Gleichzeitig sind diese Faktoren eine erhebliche zusätzliche Belastung für Lehrer*innen und Seiteneinsteiger*innen und erschweren den Berufseinstieg. Somit wirkt sich der Lehrkräftemangel verstärkt negativ auf die Möglichkeiten aus, die Schüler*innen mit Förderbedarfen haben.

Die strukturelle Unterbesetzung, die sich seit Jahren in allen Schulformen abbildet, wirkt sich also nicht nur belastend auf das Bestandskollegium aus, sondern erschwert auch die Arbeit der Seiteneinsteiger*innen, der wenigen verbliebenen Pädagogischen Mitarbeiter*innen, der Schulsozialarbeiter*innen und Schulpsycholog*innen. Die psychische Belastungsprobe durch das politische „rein in die Kartoffeln, raus aus den Kartoffeln“ der Landes- und Bundesregierungen in den vergangenen zwei Jahren taten ihr Übriges, um aus Schullust Schulfrost für alle werden zu lassen. Letztlich war dies auch der Grund dafür, dass viele Seiteneinsteiger*innen den Schuldienst quittiert haben. Die Durchhalteparolen der Bundes- und Landespolitik zum Schulunterricht und die Hoffnung, durch das Spiel auf Zeit nicht tätig werden zu müssen, tun ein Übriges.

Was aber wurde aus den „Seitenaussteiger*innen“? Also aus denen, die nach ein paar Monaten das Handtuch geworfen haben? Über diejenigen, die dann doch recht bald wieder die Schulen verlassen haben, wissen wir recht wenig. Was waren ihre Beweggründe? Haben sie sich unter dem Seiteneinstieg etwas anderes vorgestellt? Hat sie die Schulrealität eingeholt? Haben sie die Arbeitslosigkeit gegenüber der Schule vorgezogen oder sind sie in einen anderen Beruf gewechselt? Wo den ausgebildeten Lehrer*innen zumindest das rudimentäre Handwerkzeug im Studium an die Hand gegeben wurde, müssen die Seiteneinsteigenden das ganze Schulprozedere „On-the-fly“ erlernen. Zeitgleich bei der Umstellung auf einen neuen Arbeitsplatz haben sie mit Mehrbelastung durch zusätzliche Seminare und fehlende Kolleg*innen an den Schulen und mit wenig nachvollziehbaren politischen Entscheidungen zu kämpfen. Solange die Landesregierung die Schulen und die Ausbildung der Lehrkräfte allein als Kostenfaktor erkennt, den es zu reduzieren gilt, und die Seiteneinsteigenden als Notnagel bewertet, die den Lehrkräftemangel auf unbestimmte Zeit überbrücken sollen, wird



Sachsen-Anhalt auch weiterhin das Bundesland sein, in dem es nicht nur die höchste Schulabbrecher*innenquote gibt, sondern es wird auch weiterhin das Bundesland bleiben, in dem das allgemeine Abwanderungssaldo wie auch das der Hochschulabsolvent*innen (wozu auch Lehrer*innen zählen) am höchsten und das Durchschnittseinkommen und die Lebenserwartung am niedrigsten sind. Alle diese Faktoren lassen sich durch eine vernünftige Planung und Finanzierung der Schulen und Hochschulen positiv beeinflussen. Landesregierung, mach endlich deinen Job, damit wir endlich unseren Job tun können!

Christian Müller,
Gewerkschaftssekretär Hochschule

Einreichung von Teilzeitanträgen:

Ablehnung wegen zu geringer Unterrichtsversorgung?

Die Frist für das Einreichen von Teilzeitanträgen für das nächste Schuljahr ist nach den Festlegungen des Landesschulamtes per 31. Januar 2022 abgelaufen. Die Erwartungen der Beschäftigten, schnell eine Genehmigung ihrer beantragten Teilzeit zu erreichen, wird aber wie in jedem Jahr wegen sehr vieler Teilzeitanträge nicht zeitnah erfüllt werden. Damit wächst natürlich auch die Unsicherheit der Beschäftigten, im nächsten Schuljahr in Teilzeit arbeiten zu können. Vor dem Hintergrund der mangelnden Unterrichtsversorgung im Land Sachsen-Anhalt ist diese Befürchtung nicht einmal unberechtigt.

Mit § 11 des TV-L, den § 64 und 65 des Beamtengesetzes und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es verschiedene gesetzliche Grundlagen der Beantragung von Teilzeit. Gerade das Beamtengesetz und der TV-L lassen bei Erfüllung der Tatbestände „mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftige Person“ keine Versagung von Teilzeit zu. Auch die besonderen Rahmenbedingungen des Pflegezeitgesetzes werden die Versagungsgründe des Arbeitgebers bei Anträgen der Beschäftigten einschränken.

Leider treffen die entsprechenden Gründe im TV-L und im Beamtengesetz nicht bei allen Beschäftigten für eine Beantragung der

Teilzeit zu. Daher erfolgen viele Anträge von Teilzeit durch die Beschäftigten auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. In diesem ist geregelt, dass Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate bestanden hat (§ 8 Abs. 1 TzBfG), einen Teilzeitantrag stellen können; für verbeamtete Lehrkräfte gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht. Im Gesetz wird ausgeführt, dass Arbeitnehmer*innen den Wunsch nach Arbeitszeitverringerung und deren Umfang spätestens drei Monate vorher schriftlich oder mündlich anmelden sollen. Rechtlich ist damit auch ein späterer Antrag auf Teilzeit möglich. Trotzdem raten wir dringend dazu, sich nach den Vorgaben des Landesschulamtes mit Datum 31. Januar eines jeden Jahres zu richten. Dabei ist die Angabe zur gewünschten Verteilung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 2 TzBfG) vorgesehen.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit einseitig verringern und deren Verteilung (z. B. auf die einzelnen Wochentage) bestimmen können. Die neuen Teilzeitregelungen gehen von einem partnerschaftlichen Verständnis der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen aus, sie sollen zum Konsens für alle Beteiligten bei der Arbeitszeitgestaltung führen. Es ist somit notwendig, dass die Schulleitungen beauftragt werden, mit den Beschäf-





→ tigten die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Dabei geht der Gesetzgeber davon aus, dass die Beschäftigten und die Arbeitgeber (hier u. U. Schulleitungen, die beauftragt werden) sich tatsächlich einigen. Dort wird dann festgelegt, auf welche Wochentage verteilt eine verringerte Unterrichtsverpflichtung oder Arbeitspflicht besteht. Dies bedeutet aber nicht, dass ein manchmal als „unterrichtsfrei“ vereinbarter Tag dann frei von allen Dienstpflichten ist, oft sind Kolleginnen und Kollegen dennoch zur Teilnahme an einer Dienstberatung oder Fachkonferenz aufgefordert. Hier wiederum können sie sich lediglich auf die Umsetzung des Erlasses „Arbeitsbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte“ berufen, in dem Folgendes geregelt ist: „[...] Teilzeit beschäftigte Lehrkräfte sollen für außerunterrichtliche Aufgaben (Aufsichtsführung, Sprechstunden, Schulveranstaltungen) unter Beachtung der reduzierten Unterrichtsverpflichtung eingesetzt werden. Der Einsatz ist bereits bei allen Planungen zu berücksichtigen, die sich auf die Gesamtheit der schulischen Belange beziehen [...].“ Wichtig für alle Antragstellenden ist auch zu wissen, dass Teilzeitanträge

nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz unbefristet sind. Ein Anspruch auf Rückkehr von der Teilzeit in die Vollzeit erwächst nach § 9 TzBfG, in dem geregelt ist: „[...] der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen [...].“

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ausgeführt, dass Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit oder deren gewünschte Verteilung aus betrieblichen Gründen (im Gesetzesentwurf war noch von „dringenden“ betrieblichen Gründen die Rede) ablehnen können (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Bei den betrieblichen Gründen handelt es sich um eine Einwendung, für die der Arbeitgeber also die Darlegungs- und Beweislast trägt. Für den Bildungsbereich insbesondere wird also die Frage im Raum stehen, ob eine unzureichende Unterrichtsversorgung an der Schule X ausreicht, um einem Teilzeitwunsch der Beschäftigten zu widersprechen oder die Umfänge des Teilzeitwunsches nach einseitigem Ermessen einzuschränken.

Wenn dieser Fakt eintritt und in der Erörterung des Teilzeitwunsches keine Einigung erzielt wird und das Landesschulamt somit in einem rechtsfähigen Bescheid den Teilzeitwunsch ablehnt, bleibt nur die gerichtliche Überprüfung des Teilzeitantrages. Hierzu muss von den Mitgliedern der GEW ein Rechtsschutzantrag gestellt werden, der dann nach Genehmigung ein gerichtliches Verfahren – Klage vor dem Arbeitsgericht bei Angestellten und Klage vor dem Verwaltungsgericht bei Beamtinnen und Beamten – in Gang setzt. Allerdings bleibt der Ausgang des Verfahrens offen und es ist fraglich, wie schnell die Gerichte zu einer Entscheidung kommen. Es ist aber sicher gut zu wissen, dass die GEW ihren Mitgliedern bei der Durchsetzung ihrer Interessen zur Seite steht.

Volker Thiele,
Vorstandsbereich Rechtsschutz

A 13/E 13 für Grundschullehrer*innen: Eine Gerechtigkeits- und Zukunftsfrage

In Thüringen, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg hat die GEW bereits die A 13/E 13 für Grundschullehrer*innen erkämpft. Von diesen Verhandlungsergebnissen der vergangenen Jahre profitieren dort Tausende Kolleginnen und Kollegen in den Lehrerzimmern. Insbesondere für den Grundschulbereich und für Lehrkräfte mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR bedeutet diese Gleichstellung einen wichtigen Schritt zur Anerkennung der täglichen engagierten Arbeit. In Sachsen-Anhalt gibt es dagegen keine Bewegung im Bildungs- und Finanzministerium. Jahrelange Bemühungen der GEW scheiterten bisher an der völlig überholten Haltung der CDU zu dieser Gerechtigkeits- und Zukunftsfrage.

300 Grundschullehrer*innen wollen Sachsen-Anhalt verlassen

Anfang Februar überreichte die Landesvorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt Bildungsministerin Feußner die Anträge auf Freigabe für die Bewerbung in benachbarte ostdeutsche Bundesländer von insgesamt 300 Grundschullehrer*innen. Die Lehrkräfte erklärten, dass sie genug hätten von der Hinhalte-Taktik im hiesigen Ministerium. Mit der Verweigerung der Eingruppierung in die A 13/E 13 verwehrt das Ministerium den Lehrkräften nicht nur Geld, sondern auch die Gleichstellung mit den Lehrkräften der anderen Schulformen. Wertschätzung der täglichen Arbeit sieht anders aus.

Stetig schlechter werdende Bedingungen an den Schulen haben am Frust der Lehrer*innen auch ihren Anteil. „Wir stehen früher auf“ – dieser ehemalige Slogan des Landes gewinnt eine völlig neue Perspektive. Denn es ist gegenwärtig völlig unklar, wie zum kommenden Schuljahr die Unterrichtsversorgung an den Grundschulen abgesichert werden soll. Auf 916 Stellen bewarben sich im Februar 2022 nur 414 Lehrer*innen; bei 263 Stellen blieben Bewerbungen vollständig aus. Hinzu kommt, dass eingestellte Seiteneinsteiger zum Teil über eine Fachqualifikation in nur

einem Fach verfügen und sich pädagogische Grundkenntnisse erst noch mühsam erarbeiten müssen. Wenn es nicht schnell zum Umdenken in der Landespolitik kommt, droht zum neuen Schuljahr ein Desaster.

Fake News oder Tatsachen?

„Fake News sind Falsch- und Fehlinformationen, die häufig über elektronische Kanäle (vor allem soziale Medien) verbreitet werden. Sie gehen von Einzelnen oder Gruppen aus, die in eigenem oder fremdem Auftrag handeln. Es gibt persönliche, politische und wirtschaftliche Motive für die Erstellung. Algorithmen verschiedener Art und Social Bots sowie die Posts, Likes und Retweets der Benutzer*innen spielen eine zentrale Rolle bei der Verbreitung.“ (Quelle: Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Fake News)

Die stufenweise Höhergruppierung der Grundschullehrer*innen in die A 13/E 13 findet in allen ostdeutschen Bundesländern außer in Sachsen-Anhalt statt. Daneben sind die Bewerber*innenzahlen und die Aussagen zu leerbleibenden Studienplätzen Tatsachen. Die Antragstellung von 300 Grundschullehrer*innen auf Freigabe zum Wechsel in ein anderes Bundesland sind hingegen Fake News. Noch! Denn bald könnte diese Nachricht von der Wirklichkeit eingeholt werden.



Ingo Doßmann

Betriebsratswahlen 2022: Engagiert und gut vernetzt – GEW macht stark!



(EuW_fw) In der Zeit vom 1. März 2022 bis zum 31. Mai 2022 werden turnusmäßig Betriebsräte für die nächsten vier Jahre neu gewählt. Abhängig vom Termin der letzten Wahl, im Jahr 2018, müssen die Wahlvorstände so rechtzeitig bestellt bzw. gewählt werden, dass spätestens bis zum Ende der Amtszeit des amtierenden Betriebsrates die Wahl des neuen Betriebsrates erfolgt ist. Dabei sind die gesetzlichen Fristen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung zu beachten.



Die GEW bietet neben den Schulungen für Wahlvorstände eine praktische **Wahlhilfe** als Broschüre sowie in digitaler Form an. Außerdem können von einer Cloud dazu alle notwendigen Musterschreiben und Formulare heruntergeladen werden.

Wahlvorstände jetzt bestellen!

In Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat existiert, ist dieser für die Bestellung des Wahlvorstandes zuständig. Dies sollte so rechtzeitig erfolgen, dass ihm genügend Zeit verbleibt, die Wahl vorzubereiten und durchzuführen. Spätestens zehn Wochen vor Ende der Amtszeit des derzeitigen Betriebsrates muss das geschehen sein. Das gilt jedenfalls für Betriebe in denen mehr als 100 Arbeitnehmer*innen beschäftigt

sind. Eine frühere Bestellung des Wahlvorstandes ist möglich und sinnvoll, um die notwendigen Aufgaben ohne Stress bewältigen zu können. In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten wird im sogenannten vereinfachten Verfahren gewählt (§ 14a Betriebsverfassungsgesetz). Das vereinfachte Wahlverfahren soll dazu beitragen, in kleineren Unternehmen die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern.

Wahlvorstände bzw. interessierte Kolleginnen und Kollegen können sich bei der GEW unter der Telefonnummer **03 91 73 55 441** informieren bzw. per E-Mail an: info@gew-lsa.de Kontakt mit der GEW aufnehmen.

GEW und Betriebsrat – eine erfolgreiche Verbindung

Zwar haben Betriebsräte und Gewerkschaften in den Betrieben unterschiedliche Aufgaben, allerdings nehmen die Gewerkschaften in der Betriebsverfassung eine exponierte Rolle ein. Ihre Unterstützungsfunktion für die betrieblichen Interessenvertretungen ist gesetzlich geschützt und somit Teil der Arbeitnehmer*innenvertretung. Eine kooperative Zusammenarbeit der Betriebsräte mit den Gewerkschaften kann dazu beitragen, sowohl die betriebliche Mitbestimmung als auch das gewerkschaftliche Engagement der Kolleginnen und Kollegen zu stärken.

In den vergangenen vier Jahren konnte diese Zusammenarbeit im Einflussbereich der GEW Sachsen-Anhalt deutlich gefestigt werden. Ziel der GEW ist es deshalb, diese weiter auszubauen, um die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten bei freien und privaten Trägern weiter zu verbessern. Insbesondere beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträ-

gen ist das von zentraler Bedeutung. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass dort, wo Arbeitnehmervertreter*innen ihr betriebliches mit dem gewerkschaftlichen Engagement verbinden, alle Beschäftigten davon profitieren. Auf der anderen Seite hat sich gezeigt, dass dort, wo viele Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind, die Betriebsräte erfolgreicher arbeiten konnten.

Schulungsangebote der GEW für neu gewählte Betriebsräte

Für die neu gewählten Betriebsräte bietet die GEW ein umfangreiches **Schulungsprogramm** an. In Grundlagen- und Spezialschulungen können sich Betriebsratsmitglieder in der ersten Phase ihrer Tätigkeit das notwendige Grundwissen aneignen und erfahrenere Betriebsräte können ihr Wissen vervollkommen. Die GEW bietet diese Schulungen auch als hausinterne Maßnahme insbesondere für solche Betriebsräte an, die komplett neu gewählt wurden. Das Schulungsprogramm kann per E-Mail an: info@gew-lsa.de abgefordert werden.

Auch künftig wird die GEW ihre Betriebsräte regelmäßig mit Informationen und Schulungsangeboten versorgen, auch individuelle Beratungen werden gewährleistet. Für Mitglieder, die als Betriebsräte gewählt wurden, stehen folgende Ansprechpartner seitens der GEW Sachsen-Anhalt gern zur Verfügung:

Frank Wolters (Fon: 03 91 73 55 441; E-Mail: frank.wolters@gew-lsa.de),

Andreas Kubina (Fon: 03 91 73 55 446; E-Mail: andreas.kubina@gew-lsa.de) und

Michael Schultze (Fon: 03 91 73 55 439, E-Mail: michael.schultze@gew-lsa.de)



Neue Gewerkschaftssekretärin für Bildungspolitik: **Sofia Kohler**

Seit dem 1. Februar verstärkt Sofia Kohler den Landesverband der GEW Sachsen-Anhalt als Gewerkschaftssekretärin für Bildungspolitik und ist hier für die Koordination der Arbeit der Vorstandsbereiche „Schulen“, „Behörden und Verwaltungen“ und „Hochschule/Forschung/Lehrer*innenbildung“ zuständig. Außerdem betreut sie die Personengruppen „Junge GEW“ und „Studierende“.

„Ich freue mich, dass ich nun Teil der GEW Sachsen-Anhalt sein darf und hier so herzlich empfangen wurde. In den letzten vier Jahren war ich bereits im Bereich Hochschule und Studierendenarbeit in Baden-Württemberg ehrenamtlich aktiv und bin nun gespannt darauf, mein Engagement in der Arbeit mit jungen (potenziellen) Mitgliedern in Sachsen-Anhalt zu vertiefen und auszubauen. Denn: Junge Menschen sind die Zukunft der Gewerkschaften! Wichtig ist mir dabei ein intensiver Austausch mit Ehrenamtlichen, um über konkrete Bedarfe und Themen Bescheid zu wissen und meine Arbeit daran auszurichten. Meine Expertise liegt insbesondere in den Bereichen Demokratie als Lebensform, Chancengleichheit und Feminismus.“

„Ich habe an der Dualen Hochschule in Stuttgart Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt Elementarpädagogik und im Anschluss in Tübingen „Bildung und Erziehung: Kultur – Politik – Gesellschaft“ studiert. Seit 2019 bin ich Lehrbeauftragte an der Dualen Hochschule in Stuttgart im Studiengang Soziale Arbeit. Daneben bin ich seit 2019 Mitglied und Sprecherin der GEW/ver.di-Hochschulgruppe in Tübingen gewesen und war im Landesausschuss der Studentinnen und Studenten der GEW Baden-Württemberg aktiv. Eins meiner Herzenthemen ist der TV Stud.“

Schulpersonalräte: Einladung zum Austausch

Die GEW lädt Sie ganz herzlich am **Dienstag, den 22. März 2022, für den Bereich Nord** sowie am **Dienstag, den 29. März 2022, für den Bereich Süd** zu einem Austausch im zweiten Halbjahr des laufenden Schuljahres ein.

Mitarbeiter*innen der GEW bzw. Vertreter*innen des Lehrerhauptpersonalrates und der Lehrerbezirkspersonalräte werden einen kurzen Input zu einigen aktuellen Fragen geben, so u. a. zur Arbeitszeit-Kampagne der GEW Sachsen-Anhalt, zu den GEW-Positionen zum Thema Arbeitszeitkonten und zum aktuellen Entwicklungsstand einer Dienstvereinbarung zur Digitalisierung.

Dazu haben wir entsprechende **Videokonferenzen jeweils von 16.30 bis 18.00 Uhr** für Sie als Schulpersonalräte vorbereitet. Auf <https://www.gew-sachsenanhalt.net/go/austausch-schulpersonalraete> können Sie sich für die Veranstaltungen anmelden und registrieren.

Wenn Sie vorab Fragen haben, können Sie diese gern schon jetzt per Mail an info@gew-lsa.de (Betreff: PR-Schulung) schicken.

Corona-Prämie: Auszahlung im März bzw. April 2022

Ende November 2021 konnte die GEW zusammen mit anderen Gewerkschaften einen Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder erzielen. Ein Ergebnis des Tarifabschlusses ist die Zahlung einer Corona-Sonderzahlung grundsätzlich in Höhe von 1.300 Euro bis spätestens Ende März 2022. Dieses Tarifergebnis wurde auch auf die Beamtinnen und Beamten des Landes Sachsen-Anhalt durch eine Änderung im Landesbesoldungsgesetz LSA übertragen (§ 59 b).

Anspruchsvoraussetzungen

Angestellte: Personen, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellen-, Ausbildungs-, Studierenden- bzw. Praktikantentgelt (Entgelt) für März 2022 ausbezahlt, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Hierzu zählen auch Zeiten von Mutterschutz und Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeldbezug.

Anspruchsberechtigt sind unter anderem alle Beschäftigte des Landes Sachsen-Anhalt in Schulen, also beispielsweise Lehrkräfte, Schulleiter*innen und Pädagogische Mitarbeiter*innen.

Auszubildende, Studierende und Praktikanten haben einen Zahlungsanspruch in Höhe von 650 Euro.

Beamtinnen und Beamte: Der Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung besteht, wenn das Dienstverhältnis

am 29. November 2021 bestanden hat und ein Anspruch auf Dienstbezüge oder Anwärtergrundbezüge an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar und dem 29. November 2021 bestanden hat.

Anwärter*innen erhalten eine Sonderzahlung in Höhe von 650 Euro.

Versorgungsempfänger*innen fallen nicht unter die Anspruchsberechtigten.

Bei angestellten und verbeamteten Teilzeitbeschäftigten wird die Höhe der Sonderzahlung entsprechend der Teilzeitquote reduziert.

Die Corona-Sonderzahlung ist gemäß § 3 Ziffer 11 a Einkommenssteuergesetz steuerfrei. Diese Regelung zieht automatisch auch die Befreiung von Sozialabgaben nach sich. Dadurch erfolgt die Auszahlung „brutto gleich netto“.

Die Auszahlung der Sonderzahlung erfolgt spätestens mit dem Gehalt für den Monat März 2022 bzw. mit der Besoldung für den Monat April 2022.

Peggy Osadolor,
Gewerkschaftssekretärin
für Tarif- und Beamtenpolitik

Liebe Jenny,

als wir neulich vor einer sumpfigen Wiese standen, hast du unseren Mut mit Droste-Hülshoffs Ballade „Der Knabe im Moor“ beschworen. Da du solch schöne Poesie in dir trägst, wirst du auch wissen, ob die Position einer „Parlamentspoetin“ noch frei ist. Ist sie? Ich hätte Interesse daran und würde zur Einleitung meiner Bewerbung auf diese Stelle ein paar Verse vorlegen, etwas wie

Poesie und Politik
finden einander schick.
Politik und Poesie
finden einander nie.

Meinst du, das wäre ein überzeugender Nachweis meines lyrischen Vermögens? Sollte ich vielleicht noch ankündigen, ich beabsichtige dann, das Parlament mit Hausaufgaben zur praktischen Poesie in die Abende schicken – die wären als Empfehlung und Anweisung zu verstehen. Dazu könnten mir einfallen: Nächsten Morgen wird im Plenum „Der Zauberlehrling“ aufgesagt – bitte mit dramatischem Gestus. Oder: Der Sitzungsplan der Woche wird in Hexametern formuliert.

Trotz der vielen Kilometer zwischen uns spüre ich deine Ablehnung ... und du hast ja Recht: Es handelt sich nicht um die Stelle einer Hofnarrin. Obwohl ... es wäre gar nicht schlecht, Debatten im Plenum mit einem Spiel zu beginnen; das hat Regeln und aus denen würden aufklärende Gesetze werden, die wiederum beförderten ungeahnte Kräfte – unbeschränkte, wie auch Kunst und Bildung keine Grenzen besitzen. Über die Grundlagen derartiger Fragen hat ja auch Schiller in seinen „Briefe(n) zur ästhetischen Erziehung“ nachgedacht; du weißt ja, diesen Dichter mag ich sehr ...

Ich schaue mal hoffnungsfroh nach Kanada, erinnere mich an Louise B. Halfe, „Parliamentary Poet“ dort; sie gehört zur First Nation der „Cree“ und erhielt einst den metaphorischen Namen „Sky Dancer“. Die allgemeine und „unantastbare“ Würde der Menschen ist ihr Thema, und die Sicht einer indigenen Dichterin auf menschliches Miteinander wird zur großen Anregung. Für mich ist „Würde“ verbunden mit Nachdenklichkeit und Klugheit und Emotion, dazu allzeit gerade durchs Leben zu gehen, gehen zu können auf sicheren Erdpfaden – und wichtiger noch: solche Pfade selbst anzulegen. Summa summarum: Bildung.

Was meinst du, liebe Jenny, sollte ich mir vornehmen, Bildungsharmonie ins Parlament zu tragen und davon in meinem Bewerbungsschreiben zu erzählen? Ich könnte versuchen, das „Hohe Haus“ zu einem Bildungserwartungsraum umzubauen, aus dem ein suchendes und findendes, ein singendes und klingendes, ein blitzblankes buntes Gewimmel entspringt – Schule also, Hochschule auch und Ermutigung zu grenzenloser Neugier sowieso.

Als Bildungspoetin würde es mir gefallen, „Gewissheiten“ zu schütteln und wie in einem Kaleidoskop vielfarbig überraschend erscheinen zu lassen. Ich hätte die Chance zu schauen, zu träumen und ohne Begründung anzuregen: Aus Kunst wird Bildung; und Bildung ist keine Kunst. Bildung ist Antwort auf Fragen wie „Kaffee? Womöglich Quellwasser?“, vielleicht auch „Fand der Urknall statt zur Frühstückszeit oder während einer nachmittäglichen Teestunde?“ Ich könnte die Poesie von Bildung zeigen, ich könnte dem Leben wunderbare Poesie abgewinnen, gerade jetzt ... ach Jenny, ich kriege richtig Lust auf diesen Job – oder sollte ich Traumberuf sagen ... für eine gute Fee mit Namen Poesie? Mit ihr würde die Bildung im Parlament keinerlei Lobbyarbeit mehr benötigen, das Parlament selbst wäre die Interessenvertretung jeglichen Lernens. Und die „Lieben Kleinen“ malen in den Plenarsaal einen Vogel der Weisheit – als Dank und als Erinnerung.

Liebe Jenny, gerne möchte ich so gut arbeiten, dass die Kinder auf den Schulhöfen „Parlamentspoetin“ spielen werden. Ob ich das schaffen könnte? Sag's mir, bittet

Deine Laura



Qualitätsrahmen schulischer Arbeit: Eine gewerkschaftliche Betrachtung (Teil 1)

Das Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung (LISA) hat Ende des vergangenen Jahres den „Qualitätsrahmen schulischer Arbeit in Sachsen-Anhalt – Erprobungsfassung für die Schuljahre 2021/22 und 2022/23“ veröffentlicht. Darin wird beschrieben, was in unserem Bundesland unter guter Schule in den verschiedenen schulischen Handlungsfeldern verstanden wird. Der vom LISA verfasste Qualitätsrahmen soll Orientierung und gleichzeitig Impulse geben; er berücksichtigt Erkenntnisse der Bildungs- und Lernforschung und darüber hinaus Aspekte, die auf schulpraktischen Erfahrungen, bildungspolitischen Vorstellungen und zugleich normativen Setzungen beruhen. In Hinblick auf Aufbau und Inhalte orientiert er sich an verschiedenen Rahmenmodellen, die in der Bundesrepublik und in Europa bereits erprobt wurden. Indem der Qualitätsrahmen aufzeigt, wo die Schwerpunkte gelingender Schul- und Unterrichtsentwicklung liegen, soll diese

Veröffentlichung Orientierung unter anderem für Lehrkräfte und Eltern, aber ebenso für Schülerinnen und Schüler bieten. Beschrieben wird ein idealtypischer Zustand von Schule, der sich in sechs Qualitätsbereiche gegliedert, die sich allesamt untereinander bedingen: Schulmanagement, Professionalität, Lehr- und Lernprozesse, Ergebnisse und Wirkungen, Rahmenbedingungen sowie die Schulstruktur.

Die Kolleginnen und Kollegen des LISA haben sich dabei viel Mühe gegeben. Auf insgesamt 36 Seiten haben sie an vielen Stellen häufig klar skizziert, wie gute Schule aussehen sollte. Genau das dürfte auch ihr Arbeitsauftrag gewesen sein. Dabei unterlaufen ihnen jedoch zwei klare Ausgangsfehler in der Betrachtung:

1. Mitten in der Pandemie interessiert sich gegenwärtig wirklich niemand für diesen Qualitätsrahmen. Eine Erprobungsfassung für dieses und das nächste Schuljahr verkennt, dass die-

ses Jahr durch die Pandemie und der Bewältigung der sich daraus ergebenden Folgen gebunden ist. Das Wasser steht den Schulen bis zur Oberkante und es bleibt gar keine Zeit, sich damit zu befassen.

2. Es fehlt eine schonungslose Analyse der Ausgangsbedingungen an unseren Schulen. Damit fehlt auch das Aufzeigen der notwendigen Ressourcen für diesen Rahmen.

Aus diesen Gründen beschäftigen wir uns als Bildungsgewerkschaft trotz Corona mit diesem Qualitätsrahmen. In einer Gegenüberstellung einer Synopse des LISA-Papiers durch Christiane Rex erfolgt die gewerkschaftliche Betrachtung und Analyse durch Ingo Doßmann.

Die Fortsetzung dieser Gegenüberstellung werden wir voraussichtlich in der EuW-Ausgabe 04/2022 vornehmen.

Die Redaktion

Bereich 1 – Rahmenbedingungen schulischer Arbeit	
Synopse LISA	GEW-Betrachtung
<p>Der Qualitätsbereich Rahmenbedingungen beschreibt sowohl relevante gesellschaftliche, bildungspolitische und rechtliche Voraussetzungen als auch strukturelle und personelle Ressourcen. Die gegebenen Bedingungen an den einzelnen Schulen sind im Besonderen zur Betrachtung und Bewertung der Schul- und Unterrichtsqualität heranzuziehen, da diese den möglichen Gestaltungs- und Handlungsrahmen der Schule definieren und auch begrenzen. Für alle Schulen im Land Sachsen-Anhalt sind normative Vorgaben wie beispielsweise Landesverfassung, Schulgesetz und weitere Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die den Schulbetrieb regeln, verbindlich. Hinzu kommen die Bildungsstandards, die in den Lehrplänen ihre Umsetzung finden sowie einheitliche Prüfungsanforderungen für die Abiturprüfung.</p> <p>Auch Standortfaktoren sind wichtig für die Qualität von Schule. Hier geht es insbesondere um die Erreichbarkeit der Einrichtung sowie um die Beförderung der Schülerinnen und Schüler. Routenführung und Beförderungszeiten sind mit dem Schulträger abzustimmen und sollten kurze Schulwegzeiten (auch für die Teilnahme an Nachmittagsprogrammen) ermöglichen. Zudem sind für die Funktionalität des Schulkomplexes sächliche Ressourcen zu berücksichtigen. Der Schulkomplex ist zweckmäßig gestaltet, sicher und barrierefrei. Es existieren neben den Unterrichtsräumen genügend weitere Räumlichkeiten, um alle notwendigen Bedarfe abzusichern (z. B. Aula, Räume für spezielle Unterrichtsformen und Angebote). Möglichkeiten für den Aufenthalt während der Pausen, zur Einnahme von Mahlzeiten sowie für die Zeit vor und nach dem Unterricht sind vorhanden. Die lernspezifische Ausstattung einer Schule (z. B. Bibliothek, Computerraum, Sporthalle) in Bezug auf Funktionalität ist vorhanden und wird bestmöglich genutzt. Eine zeitgemäße technische Ausstattung der Schule ermöglicht die Umsetzung der Lehrplananforderungen. Dies erfordert insbesondere eine ausgebaut digitale Infrastruktur einschließlich der Computer- und Internetarbeitsplätze.</p> <p>Die personellen Ressourcen der Schule sind ebenfalls relevante Faktoren für die Qualität der Schul- und Unterrichtsarbeit. Zu ihnen gehören vordergründig Lehrkräfte, aber auch andere Akteure wie Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter. Für die Absicherung der Studentafel sowie von Förder- und Inklusionsmaßnahmen bekommt die Schule Ressourcen zugewiesen. Diese ermöglichen den Schülerinnen und Schülern eine breitgefächerte Palette an Bildungs- und Förderangeboten.</p> <p>Schülerschaft und Schulumfeld stehen in direktem Zusammenhang. Die Schule nimmt die Schülerinnen und Schüler der Region mit ihren Potenzialen und Prägnungen auf. Kooperationsvereinbarungen zwischen der Grundschule und den Kindertagesstätten erlauben die frühzeitige Diagnose der Lernausgangslagen der Kinder bereits im vorschulischen Bereich. Über die Grundschule hinaus bietet die Schule entsprechend ihrer Möglichkeiten allen Schülerinnen und Schülern individuelle Förderangebote an. Die Übergänge zwischen den Schulformen erfolgen in enger Absprache zwischen den kooperierenden Schulen. Die Arbeit der Schule wirkt positiv in das familiäre und soziale Umfeld ihrer Schülerschaft. Entwicklungsprozesse erfordern kontinuierliche Zusammenarbeit und externe Unterstützung, um einen reibungslosen Ablauf der Unterrichtsorganisation zu ermöglichen.</p>	<p>Alles richtig, was das LISA geschrieben hat. Allerdings wird bei den sächlichen Ressourcen vernachlässigt, dass es in Sachsen-Anhalt eine Schulbaurichtlinie gibt, die nur die bautechnischen Vorschriften für Schulen regelt. Schon bei der Größe von Klassenräumen, der Festlegung der Anzahl von Fachräumen und anderen Funktionsräumen, der Ausstattung von Schulen gibt es keine verbindlichen Festlegungen. Jede Kommune definiert für sich, was zur Ausstattung einer Schule gehört. Die sächlichen Zuweisungen für die Schulen sind abhängig von der Finanzkraft der jeweiligen Kommune. Diese sind gegenwärtig mit 2,6 Milliarden Euro verschuldet. So ist es zu erklären, dass es Leuchtturm-Projekte gibt und daneben Schulen existieren, bei denen sich die Fenster nicht öffnen lassen.</p> <p>Bei den personellen Ressourcen wäre es zwingend notwendig, dass die Schulen eine Zuweisung erhalten, mit der sie sowohl die Studentafel als auch Förderangebote und Bildungsangebote umsetzen können. Die Realität dazu sieht anders aus, die Ressourcen wurden in den vergangenen Jahren permanent abgebaut. Das liegt zum einen an der desaströsen Unterrichtsversorgung von aktuell ca. 94 Prozent. Zum anderen liegt es auch an der Kürzung der schülerbezogenen Faktoren bei der Zuweisung von Stunden:</p> <p>Grundschule: 2010 Schülerbezogene Faktor um 0,02 gekürzt, 2015 Sockelbetrag um 5,5 Stunden je Schule gekürzt, Stunden für erweiterte schulische Angebote gestrichen (je Schule 5 bis 9 Stunden für die inhaltliche Ausgestaltung der Grundschule mit verlässlichen Öffnungszeiten), 2017 schülerbezogene Faktor um 0,1 gekürzt (bei 180 Schülern sind das 18 Lehrerwochenstunden);</p> <p>Sekundarschule: 2017 schülerbezogene Faktor um 0,06 gekürzt (bei 200 Schülern sind das 12 Lehrerwochenstunden);</p> <p>Gymnasium: 2017 Faktor für Förderstunden und Arbeitsgemeinschaften wird schülerunabhängig auf 0,5 Stunden/Klasse gekürzt.</p> <p>Nicht unerwähnt bleiben darf der Eingriff im Jahr 2020 mit Kürzungen in der Studentafel der Sekundarschulen. Dass zu den personellen Ressourcen u. a. auch Sozialarbeiter*innen gehören, ist bei der Heterogenität der Eltern und Schüler dringend geboten. Die Ausschreibung der Schulsozialarbeiterstellen und die Voraussetzung, dass die Kommunen einen Eigenanteil von 20 Prozent stemmen müssen, ist jedoch kontraproduktiv.</p> <p>Insgesamt beschreibt dieser Qualitätsbereich einen Idealzustand (Einleitung: „... was in unserem Bundesland unter guter Schule in den verschiedenen schulischen Handlungsfeldern verstanden wird.“), ohne die Realität ausreichend in den Blick zu nehmen oder gar Wege aufzuzeigen, wie der Idealzustand zu erreichen wäre.</p>

Bereich 2 – Schulstruktur	
Synopse LISA	GEW: Den Ausführungen dazu schließen wir uns an!
<p>Die Qualität einer Schule wird auch sehr durch ihre Schulkultur geprägt. Sie zeigt sich in einem gestalteten Schulleben, einem sozialen und kulturellen Erfahrungsraum sowie ebenso in einer systematisch gepflegten Kooperationskultur und macht Schule zum Lern- und zum Lebensort. Dies kommt vor allem im Verständnis eines jeden zum Tragen, Teil einer Gemeinschaft zu sein.</p> <p>Dieser gemeinsame Lern- und Lebensort ermöglicht allen die Identifikation mit der Schule und ist gekennzeichnet durch eine sinnvolle Rhythmisierung des Schulalltags. Die Schule sichert die Optimierung von Ernährung und Bewegung bei Anwendung des im Unterricht vermittelten Wissens. Darüber hinaus bestimmen ebenso Nachhaltigkeit und Vielfalt die Vorstellungen und das Handeln des pädagogischen Personals wie auch das der Schülerinnen und Schüler. Die Beziehungen in der Schule, die bestimmt sind durch Achtsamkeit, Wertschätzung und Respekt, zugleich durch gemeinsame Regeln und Normen, sind wichtig für die Schulkultur. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse aller. Die Einhaltung der Wertevorstellungen setzt die Schule in angemessener und nachvollziehbarer Weise durch. Notwendige Sanktionen basieren auf Vereinbarungen, werden fair gestaltet und zielen auf positive Entwicklung.</p> <p>Die Partizipation an der Schule zeigt sich am aktiven Einbezug von Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern, deren Eltern sowie Ausbildungsbetriebe bzw. Praxiseinrichtungen in alle Entwicklungsprozesse. Dies umfasst einerseits Gestaltungsprozesse, andererseits aber auch Entscheidungsprozesse, welche nicht nur auf Schulgremien begrenzt sein sollten. Im gemeinsamen Agieren werden alle durch Mitwirkung und Mitbestimmung zu echten Partnern.</p>	
Qualitätsbereich 3 – Professionalität des pädagogischen Handelns	
Synopse LISA	GEW-Betrachtung
<p>Im Qualitätsbereich Professionalität des pädagogischen Handelns werden alle wichtigen Prozesse, die innerhalb der Schule Kompetenzen der Lehrkräfte sichern und weiterentwickeln, abgebildet. Damit die Bildungs- und Erziehungsprozesse in der Schule erfolgreich gestaltet werden können, kommt der kollegialen Zusammenarbeit in den schulischen Gremien, z. B. Fachkonferenzen, Jahrgangsteams oder Bildungsgangteams, eine große Bedeutung zu.</p> <p>Die Kooperation und Übernahme von Verantwortung durch das pädagogische Personal sind unmittelbar mit der Qualitätsentwicklung in Schule und Unterricht verbunden. Über die Verbesserung der Qualität des Unterrichts hinaus beteiligt sich das Personal an der Sicherung und Optimierung weiterer schulischer Prozesse. Diese sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt. Sie betreffen fächerverbindenden wie übergreifenden Unterricht, die Projektarbeit oder AG-Tätigkeit sowie die Arbeit von pädagogischen Teams. Dazu gehören auch die Begleitung von Lehrerinnen und Lehrern im Vorbereitungsdienst sowie die Integration neuer Lehrkräfte, neben den Berufs-, vor allem die der Seiten- und Quereinsteiger.</p> <p>Das Beurteilen und Beraten übernimmt eine wichtige Steuerungsfunktion im Lernprozess. Die Rückmeldungen der Lehrkräfte haben einen starken Einfluss auf das Lernverhalten der einzelnen Schülerin bzw. des einzelnen Schülers, aber auch auf Prozesse in Lerngruppen. Insofern kommt einer objektiven und nachvollziehbaren, zugleich motivierenden und leistungsfördernden Rückmeldung durch die Lehrkräfte besondere Bedeutung zu.</p> <p>Die Qualität des Bildungs- und Erziehungsprozesses in der Schule wird maßgeblich auch durch die Kompetenzen des pädagogischen Personals bestimmt. Diese müssen regelmäßig entwickelt und gesichert werden. Die Professionalisierung durch Fortbildung und Weiterbildung ist ein zentrales Element des Ausbaus dieser fachlichen als auch überfachlichen Kompetenzen. Innerhalb der Schule erfolgt dies gezielt insbesondere im Rahmen des kollegialen Lernens, welches durch einen gegenseitigen Erfahrungsaustausch und planmäßige reflektierte Unterrichtsbesuche gekennzeichnet ist.</p>	<p>Die Kooperation und Übernahme von Verantwortung setzen voraus, dass das pädagogische Personal dafür auch die notwendigen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommt.</p> <p>Lehrkräfte arbeiten im Durchschnitt deutlich länger als andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Durch viele in den vergangenen Jahren hinzugekommene zusätzliche Aufgaben steigenden Umfangs der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts durch verstärkte Heterogenität der Schülerschaft und die übliche Sechs-Tage-Arbeitswoche ist nach wie vor eine steigende Arbeitsbelastung zu konstatieren.</p> <p>Es ergeben sich folgende Forderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelstundenzahl von höchstens 25 Stunden in allen Schulformen, • Erhöhung der Anrechnungstunden für besondere Belastungen (mindestens 1,5 je Klasse in allen Schulformen, mindestens 2,5 je Kurs in der Qualifikationsphase), • integrativ unterrichtende Lehrkräfte erhalten eine Entlastung von ihrer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung um mindestens zwei Stunden, • Einstellung von Verwaltungspersonal zur Entlastung der Schulen von administrativen Tätigkeiten (z. B. für Schulbücher, Schulgirokonten), • Einführung von freiwilligen Arbeitszeitkonten, die individuell später abgegolten werden können (z. B. früheres Ausscheiden aus dem Dienst, Sabbatical), • digitale Grundausstattung mit Breitband und entsprechenden Endgeräten, • kontinuierliche Erneuerung der Hardware sowie Wartung und Betreuung der technischen Ausstattung durch den Schulträger. <p>Die Anforderungen an die Gestaltung von Schule, der Umgang mit der Vielfalt der Schüler*innen und die im Zuständigkeitsbereich von Schule liegende pädagogische Diagnostik erfordern verschiedene Blickwinkel auf diese Prozesse. Aus diesen Gründen kommt der Arbeit multiprofessionaler Teams eine besondere Bedeutung zu; es ergeben sich folgende Forderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es müssen multiprofessionelle Teams gebildet werden (z. B. aus allgemeinen und sonderpädagogischen Lehrkräften, sozialpädagogischen und therapeutischen Fachkräften wie Schulsozialarbeiter*innen, Pädagogische Mitarbeiter*innen, Psycholog*innen sowie externen Fachkräften aus der Kinder- und Jugendhilfe). • Es sind Arbeitszeitmodelle zu entwickeln und einzuführen, die u. a. die Wahrnehmung der Beratungszeiten im Team gewährleisten. • Erhöhung der Anzahl der Schulpsychologen auf den Mindestschlüssel 1:1000 Schüler*innen • durch das Land Sachsen-Anhalt finanzierte dauerhafte Schulsozialarbeit • intensivere Verzahnung der Arbeit von Schule und Jugendhilfe/Jugendamt sowie der Agentur für Arbeit und des Sozialamtes <p>Fort- und Weiterbildung als „zentrales Element des Ausbaus dieser Kompetenzen“ erfordert eine diesem Anspruch gerecht werdende Organisation, d. h. hohe Qualität, weitgehende Regionalität der Angebote, keine Verlagerung auf dienstfreie Zeit.</p>

Verlosung:

Vier Kartenspiele „World of Lehrkraft“ zu gewinnen

Herr Schröder ist ein ganz normaler Lehrer im ganz normalen Wahnsinn zwischen Notenvergabe und Pausenklingel. In diesem Spiel bist du Herr Schröder und musst deine Kolleg*innen vertreten, die es nicht aus den Ferien zurück in die Schule geschafft haben. Dabei gibt es zu allem Überfluss noch die ein oder andere Hürde: Da sind Besserwisser-Streberin Anastasia, Justin, dessen Verhaltensoriginalität dich um Stunden zurückwirft, und natürlich die Landesschulbehörde, die

mit tollen neuen Ideen deine To-dos potenziert. Schaffst du es, deine Handkarten als erstes loszuwerden und somit #korrektorensohn des Jahres zu werden?

Johannes Schröder ist ein deutscher Comedian, Kabarettist und ehemaliger Gymnasiallehrer, der unter dem Künstlernamen „Herr Schröder“ auftritt. In seinen Programmen thematisiert er humoristisch den Alltag an einer Schule aus der Sicht eines Lehrers.

Wir verlosen unter unseren Mitgliedern vier Exemplare des lustigen und kurzweiligen Kartenspiels für lange Abende zu Hause oder auf Klassenfahrt. Schreibt uns eine E-Mail mit dem Betreff „Kartenspiel“ an katja.kaemmerer@gew-lsa.de und nennt in der Mail eure Namen und eure Postanschrift, damit wir euch das Kartenspiel nach Hause schicken können.



Stefanie Köppe: „We can work it out“ – „Wir bekommen das hin!“

Die Hallenserin Stefanie Köppe engagiert sich im Stadtvorstand der GEW sowie in weiteren Ehrenämtern. Wie die zweifache Mutter zu ihrer Berufung fand – und was ihr auf den Nägeln brennt.

Stefanie Köppe hat mit ihren Schützlingen an der Schule des Lebens „Helen Keller“ in Halle gerade das Thema Beatles behandelt, als sie uns nach Unterrichtsschluss zum Interview empfängt. Und je weiter unser Gespräch mit der jungen Frau, die jüngst zur stellvertretenden Vorsitzenden des GEW-Stadtverbandes Halle gewählt wurde, voranschreitet, desto mehr Parallelen zu Songs der „Fab Four“ aus Liverpool lassen sich im Engagement der 37-Jährigen entdecken.



Foto: Andreas Löffler

„Help!“

Dass Stefanie Köppe heute an einer Förderschule unterrichtet, war ihr keineswegs in die Wiege gelegt – und irgendwie vielleicht doch, denn als Tochter eines Hausmeisters mit Dienstwohnung vor Ort ist die gebürtige Hallenserin tatsächlich in einem Schulgebäude aufgewachsen. Beruflich schlug sie zunächst eine Laufbahn zur Bürokauffrau ein und fand einen Ausbildungsplatz im Dekanat des Fachbereichs Erziehungswissenschaften der Uni Halle, anschließend trat sie eine Stelle im Institut für Kunst-, Orient- und Altertumswissenschaften der MLU an. Doch mit der Geburt ihres infolge von Gendefekten schwer beeinträchtigten Sohnes Nicklas im Jahr 2007 war Köppes Leben plötzlich komplett auf den Kopf gestellt. „Die ersten drei Jahre lang verbrachten wir beinahe nur im Krankenhaus; an eine Rückkehr an meinen angestammten Arbeitsplatz war nicht zu denken.“ Also totaler Kurswechsel: Nicht zuletzt der persönlichen Betroffenheit entsprechend, lässt sich die zweifache Mutter zur Heilerziehungspflegerin ausbilden und arbeitet mit behinderten Menschen, genauer: mit erwachsenen behinderten Menschen. „Während dieser Tätigkeit landete ich ganz oft beim Gedanken: Mensch, da hätte man doch schon viel früher ansetzen können, wenn nicht sogar müssen: Wer weiß, welche Kompetenzen die Betroffenen dann entwickelt hätten.“ Köppe, inzwischen 31, nimmt 2015 ein Studium der Sonderpädagogik auf.

„Revolution“

Bereits als Studentin kommt sie mit der GEW in Kontakt. „Es galt, gegen Fehlentwicklungen in der Ausbildung anzukämpfen“, berichtet die Hallenserin, die beispielsweise schon 2016 und auf Landesebene(!) eine Podiumsdiskussion zur dringenden Erforderlichkeit von deutlich mehr Pädagogischen Mitarbeiter*innen an den Schulen auf die Beine stellte. Und die nach Studienabschluss ihr gewerkschaftliches Engagement nicht nur fortsetzte, sondern sogar noch intensivierte.

„The long and winding road“

Einen Beliebtheitspreis gewänne man damit ganz bestimmt nicht – dennoch will sich die erforderlichenfalls durchaus resolute Frau von mancher Erstarrtheit, Verzagtheit oder Gleichgültigkeit in ihrem Umfeld nicht bremsen lassen. „Besser geht immer. Wenn ich etwas kritisiere und auf Veränderung dränge, heißt das ja nicht zwingend, dass der Stand der Dinge grottenschlecht ist – aber eben auch nicht optimal“, findet sie. „Nehmen wir mein unmittelbares Tätigkeitsgebiet: Es geht doch um die Kinder und deren optimale Entwicklungschancen und damit letztlich ein Stück weit sogar um die Frage: Wie soll unsere Gesellschaft beschaffen sein?“, sagt Stefanie Köppe mit Nachdruck. Gerade ihre Schützlinge wiesen neben ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung oft noch weitere Handicaps wie die Herkunft aus einem schwierigen Milieu oder einen Migrationshintergrund auf, so dass die Elternhäuser kaum Unterstützung geben könnten. „Es geht mir nicht darum, den Kindern etwas abzunehmen. Sie müssen sich selbst für sich stark machen. Aber genau das müssen sie lernen – und zwar unter bestmöglichen Bedingungen“, betont sie.

„Eight days a week“

Dass viele schon lange bestehende und bekannte Missstände jetzt komplett der Pandemie angelastet werden, ist ihr ein Dorn im Auge. „Klar haben wir zehn iPads an der Schule – aber eben bloß einen einzigen Internet-Hotspot im Sekretariat – weit entfernt von den Klassenräumen“, schildert sie. Doch weil gerade die Verwendung digitaler „Learning Apps“ auf unkomplizierte Weise die individuell „passgenaue“ Ansprache ihrer Schüler erlaube, hat sie jetzt ihr privates monatliches Datenvolumen auf 20 GB aufgestockt, setzt das eigene Handy als Hotspot ein. „Man muss aufpassen, dass man nicht in die Falle des ‚Fluchs der guten Tat‘ tappt und mit seinem extra Engagement die Fehlstellen im System zuleistert. Andererseits brauche ich ja genau jetzt eine Lösung – im Sinne der Kinder.“ Warum sie sich als Alleinerziehende mit einem gehandicapten Kind zusätzlich zu einem ohnedies schon prallvollen Jobpensum auch noch im Ehrenamt einbringt (richtiger: in Ehrenämtern, denn die GEW-Aktivistin ist außerdem Schulleiternratsvorsitzende in der Bildungseinrichtung ihres Sohnes sowie Vorstandsmitglied im Landesverband Sonderpädagogik) – und das an jeweils exponierter Stelle? „Weil ‚Von nüschtt kommt nüschtt‘ gilt und ich da wirklich etwas bewirken kann“, bringt Stefanie Köppe ihre Motivation auf den Punkt. „Das ist – neben unserer Labrador-Hundedame Ronja – ganz ernsthaft meine Freizeitleidenschaft. Ich mag es, zu organisieren und zu koordinieren, gehe gern in Gespräche: Dieser positive Stress ist gut für mich.“

„With a little help from my friends“

Zumal sie sich, gerade bei ihrem GEW-Engagement, eines ausgeprägten „Hinterlandes“ sicher sein kann. „Gemeinsam mit dem Hauptamt haben wir die Mittel und die Wissensbasis, kurzum: die Schlagkraft, wirklich nachhaltige Veränderungen zu erreichen“, blickt sie etwa auf den Streikerfolg im vorjährigen November zurück. „Über Gehaltserhöhungen freuen sich alle. Ich find’s nur ein bisschen seltsam, dass ich zum Corona-Bonus gefühlt mehr Anfragen von Nichtmitgliedern als von GEW-Mitgliedern erhalte“, lässt Stefanie Köppe durchblicken, dass sie sich noch mehr Mitstreiter wünscht – und auch um diese wirbt. Wenn sie am Ende unseres Gesprächs auf weitere Kernpunkte ihrer Agenda – die Angleichung der Konditionen angestellter und verbeamteter Pädagogen etwa oder eine Personaloffensive namentlich in Sachen Schulsozialarbeit – eingeht, strahlt sie eine unerschütterliche Zuversicht nach dem Motto „Wir bekommen das hin!“ aus, ganz im Geiste des Beatles-Songs:

„We can work it out“

Neue Rubrik in der EuW:

„Ich bin die GEW Sachsen-Anhalt“

Bist du GEW-Mitglied und setzt dich für gewerkschaftliche Belange ein? Arbeitest auch du eng mit und für Menschen und möchtest etwas bewegen? Oder kennst du jemanden, auf den das besonders zutrifft?

Dann freuen wir uns, dich oder deine Kollegin oder deinen Kollegen an dieser Stelle in der EuW vorzustellen. Schreib uns deinen Vorschlag an redaktion@gew-lsa.de

GEW-Kreisverband Stendal: Mitstreiter*innen gesucht

Gewerkschaftsarbeit ist immer so lebendig und packend, interessant und vielseitig, wie Gewerkschaftsmitglieder sie selbst erleben und auch gestalten. In den Arbeitsgruppen der Vorstandsbereiche, bei Fortbildungen, auf Kundgebungen oder bei Warnstreiks finden sich viele unserer Kolleg*innen wieder. Auch für viele Senioren bietet unsere Gewerkschaftsarbeit die Möglichkeit, sich nach dem Berufsleben regelmäßig zu treffen. Unser GEW-Kreisverband besteht aus vielen Kolleg*innen, die sich ehrenamtlich und aktiv einbringen, sich für andere GEW-Mitglieder engagieren, Veranstaltungen organisieren, bei arbeitsrechtlichen Problemen helfen oder einfach nur ein Ohr für andere Kolleginnen und Kollegen haben.

Im Herbst 2022 steht die Wahl eines neuen Kreisvorstandes an. Für die Vorstandsbereiche „Pädagogische Mitarbeiter*innen“ und „Kindertagesstätten“ suchen wir noch Kandidat*innen, die sich eine Mitarbeit im GEW-Kreisvorstand Stendal vorstellen können. Egal ob jung oder alt, ob Mann oder Frau, ob mit wenig oder viel Berufserfahrung – bei uns ist jede/r willkommen! Wenn wir Interesse geweckt haben, wäre es toll, wenn interessierte Kolleginnen oder Kollegen den Kontakt zu uns finden würden.

Sven Oeberst

Fon: 0 39 31 49 06 969, E-Mail: sven.oeberst@gew-lsa.de

GEW-Kreisverband Magdeburg: Neue Telefonnummer

Der Kreisverband Magdeburg hat seit dem 1. März 2022 eine neue Telefonnummer: **01 76-46 54 07 37** und ist telefonisch montags bis freitags außerhalb der Schulferien von 9 bis 17 Uhr zu erreichen. Ein persönliches Treffen im Büro ist nur nach telefonischer Absprache möglich.

Annette Röhr

Kinder- und Jugendliteratur:

Wer denkt sich die Wörter aus?

Brigitte Schniggenfittig & Jörg Wagner, mit Bildern von Dieter Gilfert; *Wer denkt sich die Wörter aus? Eine Wortschatz-Suche; Mirabilis, 2021; ISBN: 978-3-947857-12-8; Preis: 19,00 €, 112 Seiten; Altersempfehlung: ab 9 Jahre*

Dieses Buch hält, was es verspricht. Es bietet einen vielfältigen und informativen Einblick in die Welt der Wörter, ihre Entstehung und Bedeutung.

Die Verbalprache ist eins der wichtigsten Unterscheidungsmerkmale, die den Menschen von den Tieren trennt.

Auch Tiere haben Zeichen und Kommunikationsformen, aber nur die Menschen haben ein derart abstraktes System entworfen, das hocheffizient und schnell funktioniert. Gerade einmal etwa 40 Laute ermöglichen in verschiedenen Zusammenstellungen hunderttausende Wörter zu bilden, die durch passende Kombinationen und Veränderungen zu komplizierten Aussagen werden können, mit denen wir sogar über die Entstehung der Welt und das Dasein an sich nachdenken können. Wahnsinn!

Doch wo kommen die Wörter her? Wie werden sie gebildet und was macht sie aus? Brigitte Schniggenfittig und Jörg Wagner nehmen ihre Lesenden mit auf eine humorvolle und informative (Schatz-)Suche nach den Wörtern. Sie zeigen, wie Wörter aufgebaut sind, was Wörter unterscheidet, wie mitunter Kleinigkeiten zu ganz neuen Klängen und Bedeutungen werden und warum ein wenig Sensibilität dafür ausgesprochen nützlich sein kann. Sie zeigen, dass Wörter manchmal irreführend sind, und warum sie dennoch gebraucht werden. Und sie erklären, wie die Entstehung und Veränderung von Wörtern unsere Sprache und unsere Welt beeinflusst.

Dieses Fachbuch für Kinder ist sicherlich kein leichter Brocken. Es enthält viele Erklärungen, die durchaus als grundlegende Einführung in die Sprachwissenschaft beschrieben werden können. Und doch gelingt es den Autor*innen, diese Erläuterungen spannend und gut zugänglich zu gestalten. Neben einem lockeren Duktus tragen dazu auch gut strukturierte Markierungen und ergänzende Erklärungen bei, die den Textfluss aber auch nicht zu stark beeinträchtigen. Und die beigefügten Illustrationen von Dieter Gilfert setzen die angesprochenen Sprachphänomene auf unterhaltsam-karikaturistische Weise in Szene. So entsteht eine runde Sache und ein lesenswertes Buch für kleine und große Sprachenthusiast*innen. Sehr zu empfehlen!



Prof. Dr. Michael Ritter
für die AJuM Sachsen-Anhalt



Impressum

Herausgeberin: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt, Markgrafenstr. 6, 39114 Magdeburg, Fon: 0391 7355430, Fax: 0391 7313405, E-Mail: info@gew-sachsenanhalt.net, www.gew-sachsenanhalt.net

Vorsitzende: Eva Gerth

Verantwortlich: Geschäftsführung der GEW Sachsen-Anhalt

Redaktion: Prof. Dr. Hans-Dieter Klein und Christiane Rex (verantwort. Redakteur*innen), Rolf Hamm, Helgard Lange, Christian Müller, Bärbel Riethausen, Andrea Trojahn
Postanschrift der Redaktion: GEW Sachsen-Anhalt, Redaktion EuW, Markgrafenstr. 6, 39114 Magdeburg

Die „Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt“ (EuW) erscheint monatlich (Doppelausgabe in den Sommerferien). Für Mitglieder der GEW Sachsen-Anhalt ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsschluss ist der 10. des Vormonats. Später eingehende Manuskripte können nur ausnahmsweise berücksichtigt werden. Grundsätzlich behält sich die Redaktion bei allen Beiträgen Kürzungen vor. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bilder wird keine Verantwortung übernommen. Die mit dem Namen oder den Initialen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Verlag mit Anzeigenabteilung: Stamm Verlag GmbH, Goldammerweg 16, 45134 Essen, Fon: 0201 84300-0, Fax: 0201 472590, E-Mail: anzeigen@stamm.de, www.erziehungundwissenschaft.de; verantwortlich für Anzeigen: Mathias Müller; gültige Preisliste Nr. 12 vom 1. Januar 2019; Anzeigenschluss ca. am 5. des Vormonats.

Gesamtherstellung: sw-kommunikation.net + Partner

GEW-Stiftung Bildung statt Kinderarbeit

Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00

<https://www.gew.de/bildungspolitik/internationales/fair-childhood>



© Rene Fietzek

Schule machen!

Weltweit gehen mehr als 200 Millionen Kinder nicht zur Schule. terre des hommes fördert Schulprojekte und sorgt für die Ausbildung von Jungen und Mädchen.

Ihre Hilfe kann Schule machen. Unterstützen Sie unsere Arbeit mit Ihrer Spende.

 terre des hommes
Hilfe für Kinder in Not

www.tdh.de



