

10 Erziehung 2021 und Wissenschaft

www.gew-sachsenanhalt.net

1. Oktober 2021

K 6549

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt



EW

„Zu einer zukunftsfähigen Hochschullandschaft gehört eine verlässliche Finanzierung. Die Koalitionspartner stehen daher zu einer auskömmlichen Grundfinanzierung für die Hochschulen, die in den jeweiligen Zielvereinbarungen mit dem Land festgelegt werden“, formulierten CDU, SPD und FDP in ihrem Koalitionsvertrag.

Den Worten müssen nun Taten folgen ...

□ Aktuell:

- Tarifrunde TV-L 2021
#DASGEWINNENWIR
- Welttag der Lehrerin und des Lehrers
- GEW-Kampagne „Es reicht! Jetzt handeln!“

□ Titelthema

Hochschulpolitik:

- Wintersemester 2021/22 in Präsenz
- Bildungsgerechtigkeit
- #IchBinHanna
- DGB-BAföG-Bericht

□ Tarif + Recht:

- Corona-Impfung und -Tests
- Arbeitsunfähigkeit
- Anrechnungsstunden für Seiteneinstiegende
- Mutterschutz und Elternzeit



**Eva Gerth,
Vorsitzende
der GEW
Sachsen-Anhalt**

Kommentiert: **Bildungsgerechtigkeit!**

Das Wahlergebnis ist da und es scheint aus gewerkschaftlicher Sicht Anlass zu Hoffnung zu geben. Soziale Gerechtigkeit, eine gute Steuerpolitik und die Sicherung der Altersvorsorge trauten die meisten Wähler*innen am ehesten der SPD zu. Ob die diesem Zutrauen regierungsverantwortlich gerecht werden kann, wird wohl an den Koalitionspartnern liegen. Aber welchen Einfluss hat die Bundestagswahl auf uns, auf die Bildungspolitik? Schule ist Ländersache, aber die außerschulische berufliche Aus- und Weiterbildung, u. a. das Berufsbildungsgesetz, ist beim Bund verortet, ebenso das BAföG, die Hochschulzulassung und Hochschulabschlüsse sowie die Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Wissenschaftlichen Forschung. Und der Bund gibt Geld, wie man landläufig sagt. Das Kooperationsverbot zwischen Bund, Ländern und Kommunen ist ein Stück aufgeweicht. „Der Bund kann den Ländern Finanzhilfen für gesamtstaatlich bedeutsame Investitionen sowie besondere, mit diesen unmittelbar verbundene, befristete Ausgaben der Länder und Gemeinden [...] zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der kommunalen Bildungsinfrastruktur gewähren. [...]“, besagt Artikel 104c des Grundgesetzes.

Damit unser Föderalismus dadurch nicht in Gefahr gerät, sind diese Finanzhilfen mit unzähligen Regeln, Verwaltungsvereinbarungen, Berichtspflichten, Be- findlichkeiten, Bürokratie und einer ziemlich langsamem Umsetzung verbunden, wie beim Digitalpakt derzeit festzustellen ist. Da werden Gelder nicht abgerufen, die Antragsformulare sind offenbar schwer lesbar, das schnelle Internet ist noch nicht einmal in der Hälfte der Schulen angekommen und die Administration der Endgeräte ist unklar – obwohl es derzeit noch nicht viel zu administrieren gibt, weil auf den Lehrkräftelaptops noch gar keine Programme installiert sind. Dabei ist doch gerade eine umfassende, gute Ausstattung der Bildungseinrichtungen in allen Kommunen, in allen Bundesländern und insbesondere in sozial benachteiligten Lagen notwendig, damit die, die dort lernen, die gleichen Chancen haben. Wir fordern eine enge Zusammenarbeit, ein Kooperationsgebot zwischen Bund, Ländern und Kommunen, um die Versäumnisse der vergangenen Jahre abzubauen. Ebenso wollen wir endlich den Fachkräftemangel, den Investitionsstau und die unzureichende Grundfinanzierung der Hochschulen beenden. Das ist eine Aufgabe für die Parteien in der nächsten Bundestagslegislatur, denn wir brauchen das Geld dringend für gute Bildung.

Eva Gerth



**Rolf Hamm,
Mitglied des
Redaktionsteams
der EuW**

Kommentiert: **Rache von rechts bei der MP-Wahl?**

Am 16. September hat der Landtag von Sachsen-Anhalt Reiner Haseloff zum Ministerpräsidenten gewählt. Obwohl die Koalition aus CDU, SPD und FDP eine deutliche Mehrheit von 56 der 97 Sitze im Landtag hat, gelang die Wahl im ersten Wahlgang nicht. Statt der notwendigen 49 Stimmen kamen nur 48 für ihn zustande. Erst im zweiten Wahlgang brachte es Haseloff dann auf 53 Stimmen.

dann auf 53 Stimmen.
Natürlich wird darüber spekuliert, wie das passieren könnte und ob das eventuell Bedeutung für die Politik der nächsten fünf Jahre bei uns hat. Dabei sollte man sich ruhig noch mal das Wahlergebnis genau

ansehen. CDU (40) und SPD (9) hätten zusammen auch eine Mehrheit gehabt. Sie wäre zwar hauchdünn gewesen, aber Mehrheit ist Mehrheit. Dass Haseloff die FDP, die nach Jahren der Abstinenz im Landtag erstmals wieder dort vertreten ist, trotzdem ins Boot holte, lässt schon erahnen, dass er damit rechnete, dass es eng werden könnte. Nach den Querelen in der CDU unseres Bundeslandes in den vergangenen Jahren, die im Rauswurf des Innenministers Stahlknecht aus der Landesregierung und den Anbiederungsversuchen einiger CDU-Abgeordneter bei der AfD gipfelten, scheint es, als würde mit

dem Wahlergebnis Haseloffs auf offene Rechnungen in der Partei hingewiesen. Davon wollte Haseloff im MDR-Fernsehinterview nichts wissen. Er spekulierte, dass es dem Konkurrenzverhalten von SPD und FDP so kurz vor der Bundestagswahl geschuldet sei. Glauben wollte ihm das allerdings niemand. Also doch Zoff in der eigenen Partei von rechts?

Man kann also nur hoffen, dass die offenen Rechnungen damit erledigt sind. Sachsen-Anhalt braucht eine stabile Regierung und gesicherte Mehrheiten. Thüringer Verhältnisse wären das Letzte, was uns gut täte.

Rolf Hamm

Tarifrunde TV-L 2021:

5 Prozent mehr Gehalt!

Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder stehen kurz bevor, die erste Verhandlungsrunde findet am 8. Oktober in Berlin statt, die zweite und dritte Runde sind für den 1./2. November und den 27./28. November jeweils in Potsdam geplant. Die TV-L Tarifrunde 2021 gilt als eine der schwierigsten der vergangenen 20 Jahre.

Am 26. August haben die Gewerkschaften ihre Forderungen für die Tarifrunde bekannt gegeben. Nach zahlreichen, auch kontroversen Diskussionen im Landesverband und im Bund stehen die Verhandlungsziele für die Tarifrunde fest:

- 5 Prozent mehr Gehalt – mindestens 150 €,
- 100 € monatlich mehr für alle in Ausbildung,
- stufengleiche Höhergruppierung,
- Tarifvertrag für studentische Beschäftigte,
- Übertragung des Tarifergebnisses zeit- und wirkungsgleich auf die Beamt*innen,
- Einführung der vollständigen „Paralleltafel“ zum schnellstmöglichen Zeitpunkt,
- wirksame Maßnahmen, um befristete Beschäftigung einzudämmen.

Fünf Prozent sind fair, weil die Beschäftigten die Schulen, Hochschulen, Kitas und sozialen Einrichtungen in der Krise am Laufen gehalten haben. **Fünf Prozent sind nötig**, weil die Lebenshaltungskosten stark ansteigen. **Fünf Prozent sind sinnvoll**, weil die Lohnpolitik der Krise nicht hintersparen darf und der öffentliche Dienst ein Vorbild sein muss.

Die genannten Ziele werdet ihr aus den Tarifverhandlungen der letzten Länderrunde wiedererkennen, es ist schon längst überfällig, dass die stufengleiche Höhergruppierung auch im Tarifvertrag der Länder ein fester Bestandteil des Vertrages wird. Im Tarifvertrag des Bundes und der Kommunen ist dies schon seit längerer Zeit der Fall.

Ein weiteres Problemfeld sind die befristeten Beschäftigungen im Wissenschaftsbereich, hier müssen zwischen den Tarifparteien endlich wirksame Maßnahmen zur Eindämmung des Befristungswesens vereinbart werden. Das betrifft beispielsweise Regelungen zu Mindestbefristungsdauern, einer Befristungszulage und der Verzicht auf sachgrundlose Befristungen. Auch die Benachteiligung von befristet Beschäftigten durch den Verfall von Stufenlaufzeiten bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages beim gleichen Arbeitgeber muss beseitigt werden.

Wir kennen die Arbeitsbelastungen des Distanz-, Wechsel- und Präsenzunterrichts während der Corona-Pandemie, deshalb haben die obengenannten Forderungen ihre uneingeschränkte Berechtigung. Wir werden uns nicht mit Beifall und Wahlversprechungen der öffentlichen Arbeitgeber abspeisen lassen. Die Schuldenbremse und



die angeblich leeren Kassen der Länder sind die falschen Signale, um euch die notwendige Wertschätzung entgegenzubringen. Die Arbeitsbelastungen und die ständig zunehmenden Aufgaben, die ihr außerhalb des Unterrichts zu bewältigen habt, nehmen permanent zu. Mögliche Entlastungen für ältere Kolleginnen und Kollegen wurden gestrichen, Entlastungsmöglichkeiten für die Lehrkräfte und Schulleitungen sind viel zu gering!

Mit unserer Kampagne „**Tarifrunde 2021 #DASGEWINNENWIR**“ werden die GEW-Mitglieder den berechtigten Gestaltungsvorstellungen Nachdruck verleihen.

Uli Härtel,
VB Tarif- und Beamtenpolitik

Aufruf anlässlich der Tarifrunde zum TV-L:

Starke Bilder für unsere Wertschätzung!

Um mit euch gemeinsam unsere Verhandlungsziele zu erreichen, bitten wir euch um tatkräftige Unterstützung. Wir brauchen eure Hilfe, um in den Medien präsent zu sein. Wir wollen in einer Social-Media-Kampagne euch in vielseitigen Situationen zeigen, denen ihr in eurem Berufsalltag stets ausgesetzt seid.

Sendet uns bitte Fotos oder sogar Videos von euch in authentischen Szenen eures Arbeitsalltags und verfasst dazu vielleicht auch noch einen prägnanten bitterersten oder auch satirischen Text als Bildunterschrift. Egal ob ihr als Lehrer*in, Hochschuldozent*in oder Erzieher*in arbeitet: Zeigt uns und euren Arbeitgebern, wie vielseitig euer Alltag ist und wie viele verschiedene Aufgaben und Situationen ihr als Pädagoginnen und Pädagogen tagtäglich meistern müsst.

Unter den Einsendungen werden wir die Teilnehmenden mit Gutscheinen belohnen. Wir verlosen jeweils einen Büchergutschein, einen Kinobesuch und ein Blumenpräsent, um für etwas Entspannung und Freude im Berufsalltag zu sorgen.

Weitere Informationen findet ihr auf www.gew-sachsenanhalt.net/go/fotowettbewerb oder ihr nutzt den nebenstehenden QR-Code.



Welttag der Lehrerin und des Lehrers: Schlechte Schulnoten für das (Aus)Bildungssystem

(EuW) Im Jahr 1994 hat die UNESCO den 5. Oktober zum Welttag der Lehrerin und des Lehrers ausgerufen. An diesem Tag soll die bedeutende Rolle der Lehrerinnen und Lehrer gewürdigt werden. Sie sind es, die für eine qualitativ hochwertige Bildung der Kinder sorgen. Sie tragen die Verantwortung für Wissensvermittlung und Erziehung in den Schulen. Lehrkräfte begleiten unsere Kinder ein großes Stück ihres Lebensweges, sie prägen sie und uns als Eltern und sie bleiben uns in Erinnerung. Lehrkräfte sind nicht nur Mentor*innen, sie sind Erzieher*innen, Psycholog*innen, Seelentröster*innen, IT-Spezialist*innen und im besten Falle noch juristische Expert*innen.

In der heutigen Zeit sind die Aufgaben der Lehrkräfte so umfangreich wie noch nie. Gleichzeitig ist ihre Anzahl so gering wie noch nie. Der Mangel an pädagogischem Personal zehrt an den Nerven und lenkt den Fokus von den eigentlichen Aufgaben weit weg. Ein normaler Unterrichtstag geht über das „herkömmliche“ Engagement hinaus: noch schnell die Klassenfahrt organisieren, neue Schulbücher bestellen, das WLAN wieder zum Laufen bringen (wenn es an den Schulen überhaupt vorhanden ist), Absprachen mit Kolleg*innen oder Schulsozialarbeiter*innen tätigen oder neben dem eigenen Unterricht auch den Vertretungsunterricht für den ausgefallenen Kollegen vorbereiten. Ist es wirklich gewollt, dass der Job nur mit überdurchschnittlichem Engagement gut zu machen ist?

Die GEW fordert die Landespolitik nun erneut auf, endlich aus ihrem Dornröschenschlaf zu erwachen und endlich etwas für die Entlastung der Lehrkräfte zu tun. Kurzfristige Maßnahmen müssen schnell diskutiert werden, aber die größte Herausforderung ist der quantitative Ausbau der Ausbildungskapazitäten. Fragen des Bedarfs an pädagogischem Personal sollten breit mit allen Beteiligten – Gewerkschaften, Eltern, Schüler*innen, Universitäten und Seminare – diskutiert werden und einer parlamentarischen Kontrolle unterliegen. Es muss ein breiter Konsens dazu hergestellt werden, welche pädagogischen und administrativen Anforderungen in die Bedarfsfragen einfließen. Das heißt, dass neben dem Unterricht auch weitere Bedarfe – u. a. für Digitalisierung, Inklusion, Integration, Schulentwicklung, Ausbildung von Lehrkräften, Zusammenarbeit mit Institutionen, Vertretungsunterricht und Verwaltungsarbeit – bei der Berechnung des Bedarfs an pädagogischem Personal zu berücksichtigen sind. Wir brauchen eine kontinuierliche Bedarfsplanung, die auf aktuellen Bevölkerungsprognosen basiert. Auf dieser Grundlage soll dann im Abstand von jeweils drei Jahren eine Beratung der Expertenkommission zu Bedarfsfragen erfolgen. Dazwischen trifft sich die Expertenrunde einmal jährlich zur Evaluation der vorliegenden Daten. Diese Bedarfsplanungen und Evaluationen müssen dann auch den Universitäten zugänglich gemacht werden, damit die dortigen Planungen auf einem quantitativ und qualitativ hohen

Niveau abgesichert werden können. Für die als Daueraufgabe zu leistende Lehrkräfteausbildung an den Universitäten muss entsprechend mehr unbefristetes Personal eingeplant und gewonnen werden. Nach unserer Auffassung muss die Gewährleistung einer bedarfsgerechten Lehrer*innenausbildung nach den Vorgaben der Landesregierung als verbindliche Pflichtaufgabe der Universitäten verankert werden und in enger Abstimmung mit dem Bildungsministerium und dem Wissenschaftsministerium erfolgen. Die Verantwortung für eine bedarfsgerechte Lehrer*innenausbildung an den Universitäten soll durch die „Zentren für Lehrerbildung“ wahrgenommen werden, die für diese Aufgabe hinsichtlich des eingesetzten Personals und der zugewiesenen Kompetenzen entsprechend ausgestattet werden müssen. Die für den Ausbau der Kapazitäten der Lehrer*innenausbildung erforderlichen Finanzmittel einschließlich der Kosten für das Personal in den „Zentren für Lehrerbildung“ an den Universitäten müssen ausschließlich zweckgebunden zur Verfügung gestellt werden, um diese Einrichtungen der Lehrkräfteausbildung zu stärken.

Unsere Forderungen richten sich unmittelbar an die neue Landesregierung, die jetzt schnell handeln muss. Sie ist es den Lehrkräften und allen Beschäftigten an Schule schuldig, die neben all den bisherigen Aufgaben auch die zusätzlichen Belastungen der Corona-Schuljahre gemeistert haben.

Ich heiße Anke und bin Lehrerin. Doch ich bin noch viel(e) mehr. Ich halte die Schultechnik am Laufen und berichte zunächst meine eigene, schläge mich mit Datenschutz herum, organisiere Papier und Bücher, kopiere und verteile, weiß um Urheber- und Nutzungsrechte, mache Pläne, öffne Fenster und schließe Lücken. Ich beobachte Wachstum und kümmere mich ums Klima, halte die Augen offen und mir oft am liebsten die Ohren zu. Ich gehe in mich, bin auch mal außer mir, verstehe, vermittle, versorge, vergesse, bin müde und lese doch wach und denke, gesund ist das nicht. Ich gehe ins Netz und ans Telefon, ich rate, rehne, schau auf die Zeit, zähle, rechne, wehre ab und lande Treffer ...



GEW startet Kampagne „Es reicht! Jetzt handeln!“: Arbeitszeit absenken und endlich Entlastungen schaffen!

Als die Tarifforderungen der Gewerkschaften für die Länderrunde 2021 bekanntgemacht wurden, kam schon am nächsten Tag die erste Mail an die Landesvorsitzende: „Liebe Eva, natürlich kämpfe ich auch in dieser Tarifrunde mit meiner Gewerkschaft. Ich nehme auch gerne den Lohnzuwachs mit, ist ja die einzige Möglichkeit, mehr Geld zu erhalten. Aber ganz ehrlich, ich wünsche mir, dass die GEW endlich etwas für meine Entlastung tut. Ich erhalte sowieso schon immer mehr Aufgaben, die Corona-Monate waren äußerst anstrengend, Anrechnungsstunden werden gestrichen. Wir müssen uns nicht wundern, wenn die Kolleginnen und Kollegen mit 63 das Handtuch werfen. Warum schreibt ihr das nicht in die Tarifforderungen?“ „Würden wir gern, aber das Thema ‚Lehrkräftearbeitszeit‘ ist kompliziert,“ so beginnt meine Antwort.

Vorerst keine Streiks möglich

Die Arbeitszeitparagraphen aus dem TV-L (§ 6 bis 10) gelten nicht für Lehrkräfte. Es gibt eine Sonderregelung, den § 44. Dort steht, dass für Tarifbeschäftigte die gleichen Regelungen gelten wie für die Beamte*innen, also die Arbeitszeitverordnung und der Flexi-Erlass. Das wiederum sind Regelungen, die die Landesregierung bzw. das Bildungsministerium in Sachsen-Anhalt fast allein festlegen kann, Gewerkschaften müssen nur angehört werden. Und man kann ihre Stellungnahmen ignorieren, was bisher jede Landesregierung getan hat. Auch aus diesem Grund haben wir gemeinsam mit unserer tapferen Kollegin, die mit Hilfe der GEW geklagt hatte, den Prozess um die Streichung der Altersmäßigung verloren (→ EuW 09/2021, S. 14).

„Warum kündigt ihr den § 44 aus dem TV-L nicht?“, fragt die tarifkundige Lehrerin weiter. Das ist leider auch nicht so einfach. Die tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit sind kündbar. Aber die Lehrkräfte wären davon nicht allein betroffen, sondern alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder ebenso. Für die gilt derzeit in den neuen Bundesländern die 40-Stunden-Woche. Wir müssten mit der Kraft der Gewerkschaften – also auch gemeinsam mit ver.di – neue Arbeitszeitregelungen erstreiken. „Trauen wir uns das zu?“ wäre meine Gegenfrage. Der Widerstand der öffentlichen Arbeitgeber wäre erheblich ...

Und selbst wenn, ein neuer Tarifvertrag würde nur für die tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten, nicht für die verbeamteten. Da könnte der Dienstherr weiterhin „nach Lust und Laune“ Arbeitszeitfragen regeln und wir hätten noch mehr als jetzt eine Zwei-Klassen-Gesellschaft im Lehrerzimmer.

Gemeinsam für Entlastung kämpfen

Wir alle, verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte und die anderen Beschäftigten an Schulen, müssen gemeinsam und entschlossen für neue Arbeitszeitregelungen hier im Land Sachsen-Anhalt kämpfen. Der Forderungskatalog der GEW umfasst zehn Punkte.

Am 5. Oktober, dem Welttag der Lehrerin und des Lehrers, werden wir die Landesregierung dringlich zu Verhandlungen über die Arbeitszeit von Lehrkräften und unsere Entlastungsvorschläge auffordern. Der UNESCO ging es um die Würdigung unserer Arbeit, uns geht es nun vor allem um eine echte Entlastung, denn schöne Worte helfen uns nicht weiter!

Kämpft mit uns gemeinsam! Beteiligt euch an unseren Aktionen! Organisiert euch in unserer GEW, damit wir durchsetzungskraftig bleiben! Nur gemeinsam können wir etwas erreichen und unsere Situation ändern! Nehmt diese Seite mit in die Schule und hängt sie aus. Ladet die GEW in eure Schule ein, diskutiert die Forderungen mit uns und lasst uns über neue Ideen zur Entlastung nachdenken. Schreibt uns unter info@gew-lsa.de, Kennwort „Es reicht! Jetzt handeln!“.

Eva Gerth,
Landesvorsitzende der GEW

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 Altersmäßigung** 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

Es reicht!
Jetzt handeln!



In dem noch druckfrischen Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung Sachsen-Anhalts von CDU, SPD und FDP heißt es: „Auch als Arbeitgeber spielen

Wissenschaftspolitik reformieren:

Finanzierung sichern – Arbeitsplätze verändern – Gerechtig

die Hochschulen eine wichtige Rolle. Um die Arbeit mit Studierenden weiter zu verbessern, werden wir unter Nutzung von Bundesprogrammen mehr Personal einstellen.“ Weiter ist formuliert: „Wir werden darauf hinwirken, dass Doktorandinnen und Doktoranden an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt künftig zu mindestens 50 Prozent der möglichen Wochenarbeitszeit eingestellt werden, um die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern. Zudem wollen wir soweit erforderlich auf eine bessere Bezahlung von Lehraufträgen hinwirken, um die Anerkennung der Lehre als wichtigen Bestandteil der Hochschule zu steigern.“

In diesen Formulierungen finden sich gute Ansatzpunkte für die GEW, denn damit werden bereits seit langem diskutierte und von der GEW geforderte Sachverhalte aufgegriffen.

Weitere Themen sind die Grundfinanzierung der Hochschulen und die individuelle Studienfinanzierung, weil, wie es heißt, zu einer zukunftsfähigen Hochschullandschaft eine verlässliche Finanzierung gehören. Dabei sind sich die Koalitionspartner einig, dass die Budgetsteigerungen der 7. Legislaturperiode wie die BAföG-Mittel, Tarifverstärkungsmittel oder ein Inflationsausgleich weiterhin Bestand haben werden. Auch für die kommenden Jahre werden die Tariferhöhungen vollständig übernommen. Ab 2022 soll ein Inflationsausgleich in Höhe von jährlich 1,5 Prozent eingeführt werden. Die Koalitionspartner wollen auf den im Sommer 2020 vereinbarten Corona-Solidaritätsbeitrag verzichten.

Nicht nur die Formulierungen im Koalitionsvertrag waren der Redaktion unserer Landeszeitung Anlass, sich der Wissenschafts- und Hochschulpolitik im Titelthema dieser Ausgabe zuzuwenden. Traditionell befassen wir uns zu Beginn des Wintersemesters mit brennenden hochschulpolitischen, tariflichen und inhaltlichen Fragen der Hochschulen. Anknüpfungspunkte aus aktuellen Entwicklungen und politischen Bewegungen, wie etwa das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder die Bestrebungen, demokratische Hochschulverfassungen auszubauen, und nicht zuletzt die Überwindung der Corona-Folgen, finden sich in den Forderungen der GEW wieder.



Start des Wintersemesters 2021/22 in Präz GEW Sachsen-Anhalt kritisiert

(EuW) Das kommende Hochschulsemester soll weitestgehend wieder in Präsenz betrieben werden. Den Beschäftigten fehlt es jedoch an klaren Richtlinien und Organisationsabläufen, um unter den Bedingungen diverser Corona-Maßnahmen den Studienbetrieb aufrechtzuerhalten. Die GEW Sachsen-Anhalt fordert konkrete Richtlinien und Maßnahmen für die Hochschulen.

Unter dem Titel „Wintersemester 2021/22 – Studium vor Ort ermöglichen“ beschlossen die Kultusminister*innen der Länder Anfang August, dass „der Präsenzbetrieb unter Berücksichtigung der jeweiligen Bedingungen und Gegebenheiten vor Ort wieder zum Regelfall wird.“ Grundsätzlich begrüßt die GEW dies insbesondere mit Blick auf die Studierenden. Dennoch ist von einer konkreten Vorbereitung einen Monat vor Semesterbeginn an den Hochschulen des Landes nur wenig zu spüren. Praktikable Ideen und minimale Rahmenbedingungen, die von Bund und Land erwartet werden können, fehlen bisher völlig. Der Hinweis laut KMK-Beschluss, „analog zum Schulbetrieb“ zu handeln, ist angesichts von ständig wechselnden Gruppen, von Vorlesungen mit mehreren Hundert Teilnehmer*innen, über die ganze Welt verstreuten Wohnorten der Studierenden, die zum Teil nicht einmal die Möglichkeit haben, nach Deutschland einzureisen, usw. völlig fehl am Platz. Die Beschäftigten, die in den zurückliegenden drei Semestern eine deutlich erhöhte Lehrbelastung übernommen hatten, erwarten, dass umgehend klare Aussagen zum Semesterstart getroffen wer-

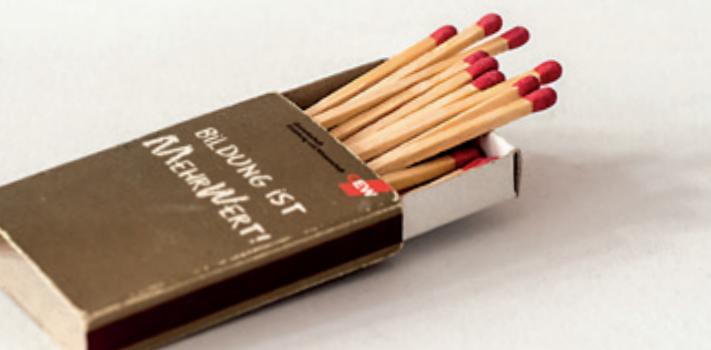


keit anstreben

en: mangelnde Vorbereitungen

den. Dazu gehören u. a. Fragen der Durchsetzung der G-Regeln und der Maskenpflicht, die Finanzierung der notwendigen kostenlosen Testmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte, niedrigschwellige Impfangebote innerhalb der Hochschulen, Schutz von Personen, für die aus gesundheitlichen Gründen kein Impfschutz möglich ist, usw.

Ein weiteres Problem sind die beschränkten Raumkapazitäten, weshalb digitale Angebote z. B. bei Vorlesungen unverzichtbar bleiben. Für kreative und praktikable Lösungen müssen die Rahmenbedingungen schnell feststehen, wobei die Entscheidungen unter Einbeziehung der Beschäftigten – insbesondere der Lehrenden – zu treffen sind. Dazu ist es höchste Zeit!



© SW-KOMMUNIKATION NET

Hochschule: Wie steht's um die Bildungsgerechtigkeit?

Seit Jahren ist bekannt, dass das deutsche Bildungs- und Hochschulsystem eines der sozial selektivsten weltweit ist. Selektion wäre nicht das Problem, erfolgte sie nach Kriterien, die nachvollziehbar auf die Leistungsfähigkeit der einzelnen Schüler*innen, Studierenden, Promovierenden oder auch Habilitierenden zurückführbar wären. Bereits vor zwei Jahrzehnten stellten der Deutsche Gewerkschaftsbund und das Deutsche Studentenwerk in einem gemeinsamen Statement heraus, dass die Auswahl im deutschen Bildungssystem im Vergleich stärker nach der sozialen Herkunft erfolgt als nach der eigentlichen Leistungsfähigkeit (DGB, PM 150 vom 26.06.2002). Dass sich dies bis heute nicht geändert hat und in naher Zukunft auch nicht ändern wird, lässt sich u. a. aus 70 Jahren Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks ableiten.

Sektionshürden offensichtlich

Der Nationale Bildungsbericht, der seit 2006 die gesamte Bandbreite des deutschen Bildungssystems untersucht, stellte von seiner erstmaligen Veröffentlichung an fest, dass die frühe Differenzierung der Schüler*innen im dreigliedrigen Schulsystem und nicht erst das Abitur die grundlegende Selektionshürde für den Bildungserfolg von Kindern und jungen Erwachsenen ist. Dass bereits bei Schullaufbahnempfehlung nach dem vierten Schuljahr entlang sozialer Grenzen sortiert wird, ist insbesondere beim Studieneinstieg ein nicht zu unterschätzender Faktor. Das hat auch die aktuelle Erhebung noch einmal herausgehoben, indem sie feststellte, dass die rund zwei Drittel der Abiturientinnen und Abiturienten, die aus Akademikerfamilien stammen, auch bei durchschnittlich schlechteren Abiturnoten eher ein Studium beginnen als Kinder aus einem Nicht-Akademikerhaushalt (Bildung in Deutschland 2020). Kommt noch etwa jede dritte Abiturient*in aus einem nicht-akademischen Haushalt, ist es bei den Studienanfänger*innen nur noch eine von vier aus einer nicht-akademischen Familie.

Die soziale Herkunft ist wiederum nur eine von vielen Dimensionen, die Menschen aus unserem Bildungssystem ausschließt. Das zeigt auch, wie verbreitet die allgemeinen Probleme beim Umgang mit der Heterogenität der Studierenden sind, die den Verantwortlichen in Politik und Hochschulleitungen schon lange bekannt sind, aber auch seit ebenso langer Zeit von ihnen ignoriert werden. So bedeuten auch Dimensionen wie Migration, Geschlecht, Behinderung oder Familiengründung ein erhöhtes Risiko, das Studium zu verlängern, abzubrechen oder auf eine akademische Laufbahn bzw. wissenschaftliche Karriere schlussendlich ganz zu verzichten. Dass sich die Vorstellung eines „Normstudenten“ mit fixen und ökonomisch beschreibbaren Eigenschaften im deutschen Bildungssystem seit Jahrzehnten hält, macht sich in der Gestaltung zahlreicher Studiengänge bemerkbar. Der „Normstudent“ wird spätestens seit der europäeinheitlichen Umstellung auf das Bachelor- und Master-System volkswirtschaftlich als Humankapital angesehen, welches dem ersten Arbeitsmarkt zugeführt werden und dort in vermehrt normierte Prozesse eingebunden werden soll. In diesem Sinne können bereits unentgeltliche Pflichtpraktika, die für ein Studium vorausgesetzt werden und auf das Arbeitsleben vorbereiten sollen, ein unentdecktes Selektionsrisiko beinhalten, die ein Studium für viele interessierte Abiturienten und Abiturientinnen, die den bildungspolitischen Normvorstellungen nicht entsprechen, bereits von den Voraussetzungen her unmöglich macht, aber auf die nur selten hingewiesen wird.

Studieren kostet Geld

Abgesehen von den individuellen Voraussetzungen, die jeder mitbringt, gibt es auch noch die finanziellen Voraussetzungen, die ein Studium oder eine wissenschaftliche Karriere erschweren. Wenn man aus einem „bildungsfernen“ Elternhaus stammt, einen Migrationshintergrund oder eine Behinderung hat, aber auch, wenn man mit der Betreuung eigener Kinder oder pflegebedürftiger Familienmitglieder zusätzliche Belastungen hat, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, trotz fachlicher Eignung und Engagement aus dem Bildungssystem „herausgesiebt“ zu werden. Diesem Faktum wird insbesondere im überdurchschnittlich homo-



© SW-KOMMUNIKATION NET

→ genen Hochschulkontext nur wenig Beachtung geschenkt. Eine Konsequenz aus der ebenso homogenen und selektiven Wahrnehmung, die sich daraus ergibt, ist die mangelnde Anpassung des BAföG an die real existierenden Studienbedingungen, weshalb viele Studierende schlecht bezahlten Nebentätigkeiten nachgehen, die die Studiendauer mitunter nochmals verlängern. Dieser Wahrnehmungsmangel spiegelt sich auch in den Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen wider, die durch Teilzeitstellen und Dauerbefristung gekennzeichnet sind.

Soziale Selektion auch an Hochschulen

Warum ändern sich die Verhältnisse an den Hochschulen aber nicht, wo es doch finanziell gut ausgestattete Projekte und bildungspolitische Initiativen gibt, die sich mit dem Thema Chancengerechtigkeit in der Breite beschäftigen?

Nehmen wir exemplarisch das Beispiel des Hochschulpaktes. In seinen verschiedenen Phasen während der letzten 15 Jahre wurden durch Bund und Länder rund 20 Milliarden Euro in die Hochschulen gespült (Sachsen-Anhalt ca. 490 Millionen Euro). Das hat zwar dafür gesorgt, dass sich mehr Studierende in den Universitäten eingeschrieben haben, aber die Abbrecher*innenquoten sind noch immer bei rund einem Viertel der Studierenden stabil geblieben. Unter den Studienabbrechern sind wiederum überdurchschnittlich oft Menschen, die nicht dem klassischen (bildungs-)bürgerlichen Klientel der Hochschulen entsprechen. Ebenso hat sich die Situation für Lehrende in dieser Zeit kaum verändert.

Selbst der arbeitgebernahe Stifterverband und die neoliberalen Wirtschaftsberatung McKinsey stellen in ihrem „Hochschul-Bildungsbericht“ fest, dass das Hochschulsystem Erstakademiker*innen derart benachteiligt, dass durch „soziale (Selbst-)Selektion“ von 100 Grundschulkindern aus nicht-akademischen Haushalten nur eines irgendwann im Leben einen Promotionsabschluss macht, wohingegen von 100 Akademiker*innenkindern zehn eine Promotion abschließen werden. Von Menschen, die von Behinderung betroffen sind, ebenso wie nicht-binären Menschen soll hier erst gar nicht die Rede sein, hier gibt es nicht einmal belastbare Studien, die deren Lebensverlauf von der Grundschule bis zur abgeschlossenen Promotion nachzeichnen bzw. legen sie dies nur in sehr begrenztem Umfang dar.

Sieht man sich den Schwund zwischen Studienbeginn und Promotionsabschluss allein bei den Erstakademiker*innen an, erkennt man, dass zu Beginn des Bachelor-Studiums noch ein Viertel der Studierenden Erstakademiker sind, jedoch nur ein Zehntel aller Promovierenden nicht aus Haushalten stammt, in denen kein Mitglied einen akademischen Abschluss hat. Nimmt man eine andere Dimension – die des Geschlechts – so erkennt man, dass seit vielen Jahren kontinuierlich mehr als die Hälfte aller Studienanfänger*innen weiblich sind (Zahlen bis zum Wintersemester 2020/21 des Statistischen Bundesamtes), aber nur 47 Prozent, der zur Zeit über 192.000 Promovierenden (ca. 3.900 davon in Sachsen-Anhalt), also weniger als die Hälfte, weiblich sind (PM Statistisches Bundesamt vom 14.09.2021).

Unter allen Promovierenden hatten wiederum nur 22 Prozent einen Migrationshintergrund und bezieht man die Dimension Erstakademiker*innen oder Promovierende mit Behinderung – letztere machen über zehn Prozent aller Studierenden aus – mit ein, wird die Sache noch düsterer, denn keine der bekannten großen Bildungsstudien erfasst diese Dimensionen für Promovierende im Detail. Das wohl vielsagendste Beispiel ist hierbei die noch immer geschlechterdiskriminierende Berufspraxis auf eine W-Professur, wo die Lehrstuhlbefestigung seit Jahren kontinuierlich 77 Prozent Männer und 23 Prozent Frauen beträgt.

Immer mehr prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Seit Jahren ist eine objektive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu beobachten. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen werden durch Dauerbefristung und erhöhte Lehrverpflichtungen zunehmend mehr belastet, gleichzeitig wird ihre wissenschaftliche Eigenleistung abgewertet, eine Entwertung, die sich durch dauerbefristete Einstellung und Übertragung von Lehraufgaben an den, als LfBAs ausgewiesenen, wissenschaftlichen Nachwuchs auszeichnet und die diesen keine Möglichkeit der Weiterqualifikation gibt. Aber auch der Versuch der Einführung von Lehr-Professuren durch Erhöhung der Lehrverpflichtungen ist für diesen Verfall symptomatisch.

Hinter all diesen Entwicklungen steht ein politisch gewollter Aussiebeprozess, der das Hochschulsystem nachhaltig destabilisiert und den Bildungsaufstieg zu einer Utopie hat werden lassen. Diesen Willen zum sozialen Aussieben kann man mit dem Bourdieuschen Habitusverständnis erklären – auch in Veröffentlichungen zum Thema gelten selbst zu Beginn der dritten Dekade des 21. Jahrhunderts Erstakademiker*innen als Professor*in oder Migrant*in und Menschen mit normabweichenden Lebensweg in Führungspositionen als „exotisch“. Allen diesen Menschen ist gemein, dass sie allein auf Grundlage ihres als Abweichung wahrgenommenen Habitus, ihrer Herkunft oder ihres Lebensweges Studium und Arbeitsleben mit negativen Zuschreibungen belegt wurden und ihre Fähigkeit zum Zugang zu bestimmten Positionen wiederholt infrage gestellt wird oder sie von bestimmten Arbeitsfeldern strukturell ausgesperrt werden.

Projektideologie destabilisiert Studium und Forschung

Nach über 13 Jahren Projektförderung durch u. a. den Hochschulpakt soll in den nächsten Jahren der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ die Studiensituation an Hochschulen verbessern, wodurch sich wiederum nichts an der langfristigen Haushaltssituation der Hochschulen ändert und es weiterhin zu Dauerbefristungen in Wissenschaft und Lehre kommen wird. Chancengerechtigkeit ist unter diesen Rahmenbedingungen weiterhin kaum zu erreichen, wenn es bereits an der Verteilungsgerechtigkeit und dem Resourcenzugang scheitert.

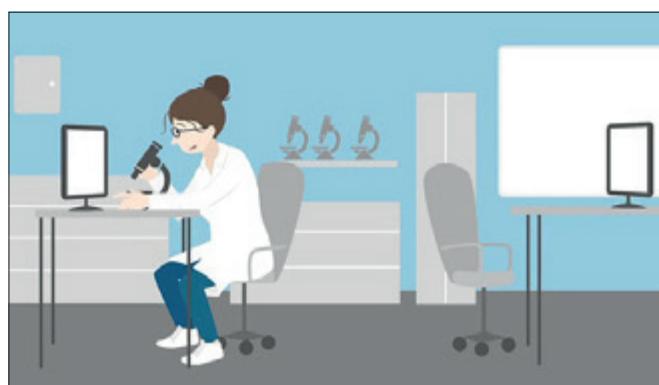
Die verantwortlichen Bildungspolitiker verweisen immer wieder darauf, dass es im Wissenschaftsbereich grundsätzlich nicht an dem zur Verfügung stehenden Finanzvolumen mangelt. Wenn dem so ist, dann muss man sich fragen, warum dennoch BAföG-Empfänger*innen Nebenjobs annehmen müssen, um ihr Studium zu finanzieren, warum es erst seit Kurzem einen mit 150 Euro pro Kind viel zu niedrig angesetzten Zuschuss für BAföG-berechtigte Studierende mit Kindern gibt und warum bei volljährigen Menschen, die selbst Kinder haben können, das Einkommen der Eltern als Bemessungsgrundlage herangezogen wird. Und warum ist noch immer der Großteil der Mitarbeiter*innen, die an Hochschulen ohne Chance auf Weiterqualifikation Daueraufgaben in der Lehre übernehmen, mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt? Diese und andere Fragen müssen gestellt werden, um das Thema der Bildungs- und Chancengerechtigkeit an den Hochschulen zu positionieren.

Unter den gegenwärtigen Bedingungen sind Hochschulen vielmehr der Ort eines postmodernen und neoliberalen Klassenkampfes, an dem entschieden wird, wer Zugang zu (höherer) Bildung haben wird und wer den „modernen“ Arbeitsmarktnormen nicht entspricht. Um diesen Zustand zu ändern und wahre Chancengerechtigkeit im Hochschulbildungsbereich umzusetzen, muss der Zugang zu materiellen und ideellen Ressourcen für alle gewährleistet sein und dadurch Teil der darüberliegenden gesellschaftlichen Verteilungsgerechtigkeit erkannt und angesprochen werden.

#Hanna auch in Sachsen-Anhalt: Entfristung bleibt grundsätzlich auf der Tagesordnung

#IchBinHanna – mit diesem Hashtag halten seit dem Sommer Wissenschaftler*innen über das soziale Netzwerk Twitter die bundesdeutsche Wissenschaftspolitik in Atem. Die GEW, die sich im Zuge ihrer Kampagne „Traumjob Wissenschaft“ seit Jahren für Dauerstellen, Daueraufgaben, faire Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege und gleiche Chancen für alle einsetzt, hat diese Bewegung von Anfang an aktiv begleitet.

Am 1. Juli hatte sie zum Online-Fachgespräch „#IchBinHanna – per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ eingeladen. Parallel zum Erscheinen der vorliegenden EuW hat sie für den 29. September zur Konferenz „Entfristet Hanna!“ eingeladen. Die große Resonanz, so der stellvertretende GEW-Vorsitzende Dr. Andreas Keller, ist Ausdruck der enormen politischen Dynamik, die zehntausende Wissenschaftler*innen mit dem Hashtag #IchBinHanna in kurzer Zeit entfalten konnten.



© BMBF

Hanna ist die Kunstdarstellung in einem Erklär-Video des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) (→ Bild oben). Viele selbst von den Auswirkungen des WissZeitVG betroffene befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen waren empört über die zynische Art und Weise, mit der das Ministerium Hire and Fire in der Wissenschaft rechtfertigte. Das Gesetz „führt zur Fluktuation und fördert die Innovationskraft“ – damit „nicht eine Generation alle Stellen verstopft“, heißt es in dem Video. Darüber empörten sich zehntausende Wissenschaftler*innen und schilderten ihre Erfahrungen mit Befristung und Kettenverträgen, aber auch Ausgrenzung und Diskriminierung.

#IchBinHanna traf einen Nerv in der academic community und verbreitete sich wie ein Lauffeuer – erst im virtuellen Raum, dann in den Medien, schließlich wurde es politisch wirkmächtig. Ende Juni gab es auf Antrag der Linkenfraktion, eine Aktuelle Stunde im Bundestag zum Thema „Sichere Jobs statt Dauerbefristung“, in der sich Ministerin Karliczek um Kopf und Kragen redete. Sie versteigerte sich zu der Aussage, das WissZeitVG könne derzeit nicht evaluiert werden, weil „an Hochschulen im Moment gar nichts stattfindet“.

Viele Lehrende, darunter eben auch massenhaft Befristete, haben Übermenschliches geleistet, um über Nacht Distanzlehre auf die Beine zu stellen. Gleichzeitig hatten viele von ihnen wie andere Erwerbstätige damit zu kämpfen, Homeoffice und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Die Uhren ihrer Zeitverträge tickten in dieser Zeit aber unvermindert weiter.

Darauf hatte die Politik auch in Sachsen-Anhalt nur zögerlich reagiert. Zeitverträge können pandemiebedingt verlängert werden, sie müssen es aber nicht. Viele Wissenschaftsarbeitgeber machen gar nicht oder nur willkürlich von dieser Option Gebrauch. Mit der Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Verlängerung für alle im Sinne eines kollektiven Nachteilsausgleichs stieß die GEW bei der Großen Koalition im Bund und in vielen Landesregierungen auf taube Ohren. Mit #IchBinHanna machten deshalb Doktorand*innen und Postdocs, Lehrbeauftragte und Privatdozent*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte und Juniorprofessor*innen ihrem Frust Luft. Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege, so gut wie keine Berufsperspektiven neben der Professur, fehlende Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, zusätzliche Hindernisse für Frauen,

Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund, Behinderungen oder chronischer Erkrankung – die GEW macht seit Jahren auf die Probleme aufmerksam. Sie hat im Zuge ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ Programme und Konzepte mit Lösungsvorschlägen vorgelegt. Mit #IchbinHanna schlägt sie vor, mit den Mitteln aus dem Hochschulpakt-Nachfolgeprogramm „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“, auch Dauerstellen zu finanzieren. Eine der Aktionen ist die Online-Petition „Dauerstellen für Daueraufgaben“, die auf dem Jubiläumskongress „Zehn Jahre Templer Manifest“ im November 2020 vorgestellt wurde und bereits von mehr als 10.000 Unterzeichner*innen unterstützt wird (→ www.gew.de/dauerstellen). Durch eine radikale Reform des WissZeitVG macht sich die GEW stark für Dauerstellen bei Daueraufgaben. Ziel ist u. a., einen Anteil von mindestens 50 Prozent Dauerstellen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal neben der Professur sowie die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer und damit eine Regellaufzeit von sechs Jahren bei befristeten Qualifizierungsstellen.

Die GEW fordert den kräftigen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, gleiche Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn für alle – unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Religion oder Weltanschauung, ethnischer Herkunft oder vom Migrationshintergrund –, wirksame Mitbestimmungsrechte sowie krisenfeste Hochschulen und Forschungseinrichtungen in und nach der Coronakrise.

Immer noch sind 82 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Hochschulen, 89 Prozent der wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten, 92 Prozent der Wissenschaftler*innen unter 45 Jahren befristet beschäftigt, mit einer durchschnittlichen Laufzeit von zwei Jahren bei Erstverträgen. Die von Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergriffenen Maßnahmen haben eine nur begrenzte Wirkung, weil sie nicht konsequent genug angelegt sind und umgesetzt und von vielen Wissenschaftsarbeitgebern systematisch unterlaufen werden. Bereits auf der GEW-Konferenz zur Bundestagswahl „Wissenschaftspolitik auf dem Prüfstand“ im Mai 2021 sahen Vertreter*innen sowohl der Opposition als auch der Regierung Korrekturbedarf beim WissZeitVG. Nach der für Anfang 2022 erwarteten Vorstellung der Ergebnisse der offiziellen Evaluation des Gesetzes im Auftrag des BMBF wird eine Reformdebatte nicht mehr aufzuhalten sein.

#IchBinHanna kam mit Blick auf die Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt und die sich anschließenden Koalitionsverhandlungen zur rechten Zeit. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, SPD und FDP, der Mitte September in Sachsen-Anhalt abgeschlossen wurde, ist dafür kein gutes Beispiel. Obwohl Stichworte aufgegriffen wurden, die sich auf die von #Hanna kritisierten Sachverhalte beziehen, vermisst man Handlungsabsicht und Handlungswille. U. a. heißt es: „Gutes und qualifiziertes Hochschulpersonal ist die Grundlage für erfolgreiche Standorte. Die Betreuungsquote, also das Maß der Lehrenden in Bezug auf die Studierenden, lässt sich nur verbessern, wenn es an den Hochschulen entsprechende Beschäftigungs- und Karrierechancen gibt. Leider geht der Trend an deutschen Hochschulen zunehmend zu zeitlich befristeten Stellen, die oftmals nur über Projektmittel begrenzt gebunden sind. Wir unterstützen die Hochschulen weiterhin in ihren Bemühungen, mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Zudem wollen wir einen offenen Dialog mit den Hochschulen führen, um die personelle Situation über Festanstellungen (Tenure-Track-Verfahren), interne Stellenbewirtschaftungen und eine Verfestigung der Bundesmittel für die Hochschulen mit unbefristeten Stellen zu verbessern.“ – Das Bedauern scheinbar nicht gewollter Trends zeigt in keiner Weise, etwas verändern zu wollen. Ebenso unverbindlich sind nachfolgende Aussagen: „Auch als Arbeitgeber spielen die Hochschulen eine wichtige Rolle. Um die Arbeit mit Studierenden weiter zu verbessern, werden wir unter Nutzung von Bundesprogrammen mehr Personal einstellen. Wir werden darauf hinwirken, dass Doktorandinnen und Doktoranden an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt künftig zu mindestens 50 Prozent der möglichen Wochenarbeitszeit eingestellt werden, um die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs →“



→ zu verbessern. Zudem wollen wir soweit erforderlich auf eine bessere Bezahlung von Lehraufträgen hinwirken, um die Anerkennung der Lehre als wichtigen Bestandteil der Hochschule zu steigern. Neben guten Studien- und Beschäftigungsbedingungen ist auch die Familienfreundlichkeit ein Standortvorteil, der an den Hochschulen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Darum ist es unser Anliegen im engen Dialog mit den Hochschulen und den Kommunen an den Hochschulstandorten nach geeigneten Möglichkeiten zu suchen, um eine ausreichende Kinderbetreuung für Beschäftigte wie auch für Studierende zu organisieren. Die Hochschulen sind gefordert, eigene Vorschläge für mehr Familienfreundlichkeit einzubringen.“ – Die Wahrnehmung politischer Verantwortung sieht anders aus.

In der bereits laufenden Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder, in der auch die Arbeitsbedingungen der Hochschulbeschäftigte verhandelt werden, sollen die Forderungen der #Hanna-Bewegung aufgegriffen werden. Die besten Argumente und Konzepte – und wir haben viele gute Argumente und Konzepte – sind nichts wert, wenn es nicht auch gelingt, den durch #IchBinHanna erzeugten politischen Druck aufrechtzuerhalten und zu verstärken. Es geht darum, die Wissenschaftspolitik von Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in eine progressive Richtung zu bringen.

Hans-Dieter Klein

Lehrerbildung mangelhaft: Mit einem fröhlichen „Weiter so!“ in den Abgrund?

Eine Gemeinschaftsschule veröffentlicht einen Hilferuf im Internet, weil der Mathematikunterricht in den 5. und 6. Klassen im neuen Schuljahr wohl komplett ausfallen könnte. In einer Grundschule mit 80 Kindern drohen gleich vier von fünf Lehrer*innen wegzufallen ... Unterricht findet wegen fehlender Lehrkräfte immer öfter nicht statt. Hinzu kommt, dass eine Studie der MLU im April dieses Jahres festgestellt hat, dass ein Drittel aller frisch in den Schulen ankommenden Lehrer*innen nach fünf Jahren, wegen Überlastung und psychischem Druck, das Handtuch werfen.



Seit Jahren ist der Lehrkräftemangel ein bundesweites Problem, jedoch belegt Sachsen-Anhalt eine negative Spitzenposition. In keinem anderen Bundesland fehlen so viele Lehrer*innen; in diesem Jahr sind es rund 500! Vor allem die Sekundar- und Gemeinschaftsschulen leiden unter dem Mangel, selbst Kernfächer können dort zum Teil nicht mehr angeboten werden. Bildungsminister Tullner reagierte darauf mit einer Kürzung der Studententafel. Er leitete verbal einen neuen Modus der Bildungspolitik in Sachsen-Anhalt ein. Mit den Worten, dass man Schule auch in einem Notmodus gestalten müsse und sich im Übrigen auch keine Illusionen machen dürfe, dass es in den nächsten vier bis fünf Jahren besser werde, erklärte der Bildungsminister den sich verschärfenden Lehrer*innenmangel zum künftigen Normalzustand.

Nun gibt es seit dem 16. September 2021 eine neue Landesregierung und im Bildungsministerium wird in Zukunft Eva Feußner an der Spitze stehen. Zudem hat sich die „Deutschlandkoalition“ auf einen Koalitionsvertrag geeinigt, der auch den Lehrkräftemangel zur Kenntnis nimmt und sich der Herausforderung stellen möchte. An einer 103-prozentigen Unterrichtsversorgung hält auch die künftige Landesregierung fest. Doch wie soll dieses Ziel, das seit zehn Jahren mit fröhlicher Zuverlässigkeit nicht nur immer wieder

verfehlt wurde, sondern mittlerweile in weite Ferne gerückt ist, erreicht werden?

Da es bundesweit eine große Konkurrenz um ausgebildete Lehrkräfte gibt, ist die Erhöhung der Lehramtsstudienplätze an den Hochschulen des Landes das Mittel der Wahl. So fordert die GEW in ihrer Broschüre „Vorausdenken. Voranbringen.“ ausgehend von den Zahlen des Expertenberichts aus dem Jahr 2018 eine Erhöhung der Studienplatzkapazitäten von derzeit 1.000 auf 1.600, da bis 2030 mit einem realen Bedarf von insgesamt 12.000 Lehrer*innen zu rechnen ist. Doch leider konnten sich CDU, SPD und FDP in ihrem Koalitionsvertrag auf keine konkreten Zahlen einigen. Nur die recht allgemeine Aussage, dass es eine „bedarfsgerechte Lehrerbildung“ geben solle und dass die Ausbildungskapazitäten „kontinuierlich an die Einstellungsbedarfe in allen Fächern anzupassen“ seien, hat es in den Vertrag geschafft.

Das lässt nichts Gutes ahnen, was auch der Blick in Richtung Martin-Luther-Universität beweist. Hier hätte die (alte) Landesregierung die Option gehabt, im Wintersemester 2021/22 die Studienplätze von 800 auf 1.000 zu erhöhen. So wurde es in der im Jahr 2020 unterzeichneten Zielvereinbarung mit der Uni Halle festgehalten. Da vonseiten der Landesregierung jedoch kein Bedarf angemeldet wurde, blieben die Kapazitäten unverändert. Und so wird wieder ein Jahr verschenkt. Wieder wird mit einem fröhlichen „Weiter so!“ nichts getan und vielen jungen Menschen, die hier gern ein Lehramtsstudium aufnehmen würden, eine Absage erteilt. Denn immer noch gibt es in vielen Lehramtsstudienfächern einen Numerus Clausus, weil es zu viele Bewerber*innen für zu wenige Studienplätze gibt. Wie lange will sich Sachsen-Anhalt dieses „Weiter so!“ eigentlich noch leisten?

Dr. Nico Elste,
VB Hochschule/Forschung/Lehrerbildung



Tarifvertrag für studentische Beschäftigte: Her mit dem Tarifvertrag!

(EuW) Am 20. September hat sich die bundesweite Vernetzung von TVStud-Initiativen, die sich für einen Tarifvertrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Studentischen Beschäftigten einsetzt, mit einem Offenen Brief an die Parteivorsitzenden von SPD und Grünen gewandt. Darin forderten sie, die größte Tariflücke im öffentlichen Sektor endlich zu schließen. Aktuell werden die über 300.000 Studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen außerhalb Berlins trotz ihrer Beschäftigung bei den Bundesländern von Tarifverträgen ausgeschlossen. Löhne auf Mindestlohniveau, Kettenbefristung und fehlende betriebliche Mitbestimmung sind die Folge.

„In ihrem Programm zur Bundestagswahl fordern Bündnis 90/Die Grünen, ‚dass Tarifverträge und starke Mitbestimmung wieder für mehr anstatt für immer weniger Beschäftigte und Betriebe gelten‘ sollen. Im ‚Zukunftsprogramm‘ der SPD heißt es dazu, ‚die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung ist unanständig.‘ Doch trotz einer Mehrheit der Grünen und SPD

unter den Finanzminister*innen im Arbeitgeberverband der Bundesländer, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TDL), blockiert diese seit Jahrzehnten einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TVStud)“, so Ann-Kathrin Hoffmann vom TVStud Schleswig-Holstein.

Seit gut einem halben Jahr machen ver.di und die GEW mobil, damit studentische Hilfskräfte angemessen bezahlt werden und die gleichen Rechte erhalten. In der Tarifrunde der Länder, die am 8. Oktober startet, wird die Tarifierung der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutor*innen von ver.di und der GEW als Verhandlungsthema eingebracht. Von den sozialdemokratischen und grünen Finanzminister*innen der Länder verlangen die bundesweit mehr als 20 TVStud-Initiativen, die bisherige Blockadehaltung durch ihren Arbeitgeberverband TDL gegenüber einem Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte endlich aufzugeben.

www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/tvstud-fuer-alles-georganized/

2. Alternativer BAföG-Bericht der DGB-Jugend: Bedarfssätze sind deutlich zu niedrig

(EuW) Zum zweiten Mal veröffentlichte die DGB-Jugend am 14. Juni ihren alternativen BAföG-Bericht. Entgegen allen Verlautbarungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) hat die Bundesregierung ihren BAföG-Bericht seit 2017 nicht mehr vorgelegt und wird das voraussichtlich erst 2022 tun. Um diese Lücke zu füllen und die Versäumnisse und Fehlstellen des Gesetzgebers und der Bundesregierung herauszustellen, erledigte nun der DGB diese Arbeit.

Dass das Versäumen der Berichterstattung konkrete Folgen hat, zeigt sich in der Entwicklung der BAföG-Fördersätze, die sich nicht an den realen Kostensteigerungen für Studierende orientieren und den Realeinkommen der Eltern nicht gerecht werden, wodurch die projektierten hypothetischen Entgeltsteigerungen und die Freibeträge nicht mehr der Lebensrealität entsprechen. Das BMBF hat sich also verrechnet und falsch prognostiziert. Was der Bericht herausgefunden hat:

- Der DGB-Jugend-Bericht zeigt, dass die Bedarfssätze für Studierende – Höchstsatz: 861 Euro – und Schüler*innen in Städten mit hohem Mietniveau deutlich zu niedrig kalkuliert sind. Eine Anpassung – auch durch die Vorlage aktueller Zahlen – ist dringend geboten.
- Die Zahl der Geförderten sinkt nicht nur bei den Studierenden, sondern auch bei den Schüler*innen: Im Vergleich zu den Daten des vorangegangenen Alternativen BAföG-Berichts wurden 27 Prozent weniger Schüler*innen und 21 Prozent weniger Studierende gefördert.
- Schüler*innen erhalten bis zu 22 Prozent weniger als Studierende. Auch das zeigt, dass das BAföG nicht von den Bedarfen der Geförderten her gedacht wird.
- Die Ausgaben für die BAföG-Förderung sind nach den Zahlen der DGB-Jugend im Untersuchungszeitraum sowohl absolut als auch relativ zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) und zu den Ausgaben des Bundes zurückgegangen. Sie sanken zwischen 2015 und 2019 um 350 Mio. Euro, während das BIP um 432 Mrd. Euro und die Gesamtausgaben des Bundes um 45 Mrd. Euro stiegen.

Das bedeutet, dass die Förderhöhe des BAföG hinter den Bedürfnissen der Empfänger*innen zurückbleibt und die eigentlichen Grundbedürfnisse, wie Wohnen, Ernährung und Studienmaterialien, nicht gedeckt werden. BAföG-Empfänger*innen sind aus diesem Grunde z. Z. bereits während der Förderung und auch nach dem Studium stärker von struktureller Armut gefährdet als andere Kommiliton*innen, die aus finanziell besser gestellten Familien kommen.

Der Bericht hebt hervor, dass ein angemessenes BAföG notwendig ist, um Erstakademiker*innen und Studierenden aus finanziell und sozial schlechter gestellten Haushalten angemessene Bildungschancen zu ermöglichen. Dass es dennoch immer weniger Menschen erreicht, die es dringend benötigen, liegt hauptsächlich daran, dass die Hürden für die Antragstellung über die letzten Jahrzehnte relativ betrachtet immer höher geworden sind. Die Kriterien, unter denen das BAföG gewährt wird, und die Tatsache, dass es nur an Schüler*innen, aber nicht an Studierende

als Vollzuschuss erfolgt, hält viele Abiturient*innen aus sozial schlechter gestellten Haushalten von der Nutzung des StudienBAföG ab. Aus diesem Grund hat der „freie Zusammenschluss von student*innenschaften (fzs) e. V.“ die Kampagne „50 Jahre BAföG, (k)ein Grund zum Feiern“ ([→ https://bafoeg50.de/](https://bafoeg50.de/)) ins Leben gerufen, der in die gleiche Richtung argumentiert wie der Alternative BAföG-Bericht der DGB-Jugend.



Liebe Jenny, beste Freundin,

gerade jetzt fühle ich mich dir so nah, nur getrennt durch die Länge des Füllers. Mein Schreibtisch ist aufgeräumt; ich lege zurecht, wovon ich erzählen möchte. Das Papier raschelt. Die Feder kleckst. Die Konzentration wächst. Es ist still. Ich bin ganz bei mir und damit bei dir. Endlich, ein erster Satz ist mit Bedacht geschrieben. Worte schließen sich an und beginnen zu fließen – und wieder einmal erliege ich dem Charme des Briefeschreibens: Ich schreibe und halte inne und schreibe, ich bedenke und zweifle. Nein, natürlich nicht! – Ach, kann ich dir einen Brief mit Streichungen überhaupt zutragen? Wahrhaftig soll er sein, aber auch ein wenig formschön – schließlich sollst du ihn gern in die Hand nehmen ... und hoffentlich beantworten. Dann wird Briefwechsel zu einem Genuss für alle Sinne – und dabei habe ich vielleicht irgendwann irgendetwas begriffen.

Spätestens an dieser Stelle wirst du einwenden: Genug über das Wie geredet. Leg die Form beiseite und komme bitte zum Inhalt! – Ja, mach ich sofort:

Nachdem ich einen Schreibblock ausgewählt hatte, lustwanderte ich gestern Abend durch die menschenleeren Gänge der Kaufhalle, um artig zu zählen. Unter einer von Kindern gewaltsen, knallbunten Erinnerung an Impfen gegen das Corona-Virus fand ich die junge Kassiererin; in ein Buch vertieft. Verwegen und verlegen, aber neugierig wie immer schielte ich nach dem Titel des Werkes in ihren Händen. Sie bemerkte meinen Blick und meinte lächelnd: „Ich studiere Ökologie, aber das hier ist ein Lehrbuch über mathematische Modelle.“

Und noch ehe ich sie auf diese originelle Verbindung ansprechen konnte, ergänzte die kassierende Studentin: „Manchmal muss ich mir die Natur in den Rechner holen, um sie besser verstehen zu können ... und dort, wo sich Fachgebiete berühren, wachsen viele neuartige Einsichten.“ „Studium und Job“, murmelte ich, „das lässt sich nicht leicht bewältigen, gerade in einer Zeit, in der uns dieses Virus so viele eigenartige Lebensregeln aufzwingt.“ Ihre Antwort kam prompt: „Ich liebe mein Fach sehr, diese Beziehung wächst ständig und grenzenlos.“ Was für ein interessanter Satz, konnte ich gerade noch registrieren, da flüsterte sie aufgeregter: „Pssst. Soeben beginnt eines meiner Lieblingslieder.“ Und sie wies unbestimmt nach oben, zur Kaufhallenbeschilderung, die in diesem Augenblick ersetzt wurde durch den Song „Pi“ von Kate Bush. In dem berichtet die Sängerin darüber, welche Faszination von dieser geheimnisvollen Zahl ausgehen kann. „Leidenschaft musst du haben für das, was du tust, für die Suche nach einer Wahrheit – sei sie noch so klein – ebenso wie für das Verstehen von“, meinte das Mädchen an der Kasse und griff nach dem Schreibblock. Den hielt ich für ein paar Augenblicke zurück mit der Frage: „Würdest du, wenn morgen an deiner Hochschule Gremienwahlen wären, als Rektorin kandidieren? Du könntest dafür sorgen, dem Virus die Stirn zu bieten und die Lehre mit reichlich Fantasie zu gestalten.“ „Mal sehen“, entgegnete sie mir verschmitzt, „Träume mag ich schon.“ Dann nahm sie mir den Schreibblock aus der Hand, prüfte, ob der nachhaltig hergestellt worden war, und versank bald darauf wieder in ihr Buch. –

Liebe Jenny, das Winterssemester steht bevor, und diese Aussicht beschert mir einiges Unbehagen. Ich möchte gern vernünftig agieren; allerdings: Was wir in Hörsaal und Labor machen werden, berührt auch zukünftige Ereignisse, die weit hinter Horizonten liegen. Was verbindet sich dann mit dem Begriff „vernünftig“? Stellen „jetzt“ und „gleich“ sichere Ausgangspunkte dar für später? Wenn die Kinder, mit denen du arbeitest, erst als große Leute beurteilen können, ob sich als vernünftig erwiesen hat, was ich heute dafür halte, wie kann ich solcher Verantwortung entsprechen? So gern möchte ich das spätere Urteil dieser Kinder kennen lernen ... aber wie?

Um einen Rat bittet dich

deine Laura



→ **Diskussionsrunde zur Bundestagswahl
„Wie weiter mit dem BAföG?“**

Um der Sache noch mehr Nachdruck auch auf Landesebene zu verleihen, hat die GEW zusammen mit der DGB-Jugend und ver.di am 16. September in Magdeburg die Podiumsdiskussion „Wie geht es weiter mit dem BAföG? Politik-Talk zur Bundestagswahl“

veranstaltet, die den Bundestagskandidaten der verschiedenen Parteien zum Thema „BAföG-Reform“ auf den Zahn gefühlt hat. An der Diskussion beteiligten sich Urs Liebau (Bündnis 90/Die Grünen), Denise Köcke (FDP), Dr. Birke Bull-Bischoff (Die Linke), Marco Tullner (CDU) und Martin Kröber (SPD). Sue Braun, Politische Referentin der DGB-Jugend Bund, hat die Befunde des Alternativen BAföG-Berichtes umfangreich vorgestellt. Im Anschluss wurde debattiert, welche Vorschläge und Ideen die einzelnen Kandidierenden, die Studierenden sowie die Vertreter*innen der Gewerkschaften bezüglich der Zukunft des BAföG haben. Die Aufzeichnung kann auf dem YouTube-Kanal des Offenen Kanals Magdeburg nachgeschaut werden. Den Link dazu befindet sich auf unserer Homepage: www.gew-sachsen-anhalt.net/go/diskussion-bafoeg

Foto: Christian Müller



Gewerkschaftspolitik für die Hochschulen: Was hat der Gewerkschaftstag 2021 gebracht?

2021 hat den ersten volldigitalen Gewerkschaftstag der GEW gesehen. Und wie bei allen Gewerkschaftstagen davor wurden zahlreiche Positionen neu verhandelt und Beschlüsse gefasst. Zum einen hat die GEW in Maike Finnern nun eine neue Vorsitzende gewählt und Andreas Keller als ihren Stellvertreter bestätigt. Somit wurde versucht, Neuerung und Kontinuität an der Spitze zu vereinen. Dass die Gewerkschaftstagsbeschlüsse dies ebenso widerspiegeln, lässt sich programmatisch ablesen und zeigt, welche Aufgaben die GEW sich selbst gegeben hat und welche Verantwortung ihren Mitgliedern in den nächsten Jahren zukommt.

Themen wie eine antirassistische Grundhaltung der Gewerkschaft (Beschlüsse 1.01 und 1.02) werden begleitet von Forderungen an alle Mitglieder der GEW und die politischen Verantwortungsträger in Bund und Ländern (1.01). Dazu wurde der Gewerkschaftstagsbeschluss „Aktiv gegen Rechts“ (Beschluss 1.5 aus 2017) erweitert und konkretisiert sowie klare Handlungsfelder definiert (1.02). Es wurde noch einmal unterstrichen, dass Bildung ein Menschenrecht ist und die finanziellen und ideellen Rahmenbedingungen für den Zugang zu Bildung grundsätzlich verbessert werden müssen (1.08). Hiermit verbinden sich die Beschlüsse „Gegen Diskriminierung älterer Menschen“ (1.10) und die Forderung nach Geschlechtervielfalt (1.13). Dies fällt inhaltlich mit dem Beschluss „Von der exklusiven zur inklusiven Hochschule – die Hochschule 2030 lebt Diversität und ermöglicht allen Menschen Teilhabe“ (3.33) zusammen, der eine grundsätzliche Öffnung des Hochschulsystems fordert und dabei Inklusion nicht allein auf das Merkmal Behinderung verengt, sondern dem internationalen, weiten Inklusionsdiskurs folgt, der eine grundsätzliche gesellschaftliche Öffnung und Anerkennung von individuellen Voraussetzungen fordert. Um diese Öffnung zu unterstreichen, fordert der Gewerkschaftstagsbeschluss den „Zweiten Bildungsweg stärken!“ (3.37) und erkennt folgerichtig, dass „die materielle Absicherung für Studierende des ZBWs [Zweiten Bildungswegs] wie BAföG Anspruch über 30 usw. ein blinder Fleck [ist]. Es gibt keine Förderung durch die Arbeitsagentur. Studierende finanzieren den Bildungsgang häufig selbst [...]“. Hier greift wiederum der Beschluss „Perspektiven öffnen – die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“ (3.28), auch wenn sich dieser allgemein auf das Arbeitsleben bezieht, sollte er auch im Hochschulbereich eine Rolle spielen. Dass insbesondere Menschen den zweiten Bildungsweg beschreiten, die entwe-

der bereits eine Vorausbildung, mehrere Jahre Berufserfahrung oder einen Berufswechsel aus gesundheitlichen oder familiären Gründen anstreben, zeigt, wie eng die verschiedenen Beschlüsse miteinander verknüpft sind, und dass sie sich programmatisch auf die Ausrichtung der GEW für das nächste Jahrzehnt auswirken werden. Folgerichtig beschloss der Gewerkschaftstag die „Vision Hochschule 2030“ mit dem Zusatz „Grundlage zur Aktualisierung des Wissenschaftspolitischen Programms der GEW.“ Dieser Beschluss bezieht sich zurück auf den Gewerkschaftstag 2009, bei dem die GEW ihr wissenschaftspolitisches Programm beschlossen hatte, wie auch auf das „Templiner Manifest“ von 2010, in dem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen gefordert wird. Die „Vision 2030“ beinhaltet zahlreiche Aufgaben, die in sechs Punkten niedergelegt sind, die

- 1.) die Rolle der Hochschulen in der Gesellschaft neu definieren sollen,
- 2.) die Diversität und Inklusion in Hochschule und Forschung angemessen berücksichtigen sollen,
- 3.) die Demokratie befördern sollen,
- 4.) Studium, Lehre und Forschung stärken sollen, wofür die GEW einen Bologna-Relaunch unter stärkerer Berücksichtigung der Geisteswissenschaften und „kleinen Fächer“ fordert,
- 5.) die Studienfinanzierung verbessert und das „Leitbild der unternehmerischen Hochschule“ abgeschafft und
- 6.) die Entpräkarisierung der Arbeitsbedingungen und Verbesserung des Arbeitsumfeldes zum Inhalt hat.

Um dieses Vorhaben sicherzustellen und auch auf die seit der Coronakrise/Covid-19-Pandemie sichtbar gewordenen Mängel in der digitalen Infrastruktur und der Medienkompetenz der meisten Hochschulen einzugehen, erweiterte die GEW ihr wissenschaftspolitisches Programm mit dem Beschluss „Hochschule 4.0“ (3.11), um die Digitalisierung verstärkt als Faktor der Hochschulgestaltung zu berücksichtigen.

Wer mehr über die Beschlusslage des 29. Gewerkschaftstages der GEW wissen will, findet die Beschlussdokumentation „Bildung. Weiter denken!“ unter <https://www.gew.de/gewtag21/>

Christian Müller

Corona-Impfung: Freistellung während der Arbeitszeit

(EuW) In § 5 Abs. 1 S. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-Arb-SchV) hat die Landesregierung Sachsen-Anhalt die Verpflichtung der Arbeitgeber aufgenommen, den Beschäftigten eine Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde auf der Grundlage des § 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) erlassen. Beamten und Beamte haben dadurch Anspruch auf eine bezahlte Freistellung während der Arbeitszeit für die Durchführung einer Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Entsprechendes gilt auch für die Tarifbeschäftigte.

Weitere Einzelheiten dazu können auf unserer Homepage eingesehen werden: www.gew-sachsenanhalt.net/go/freistellung-corona-impfung

Corona-Tests an Schulen:

Hinweise der Landesbehörde

(EuW) Das Land Sachsen-Anhalt hat zum Schuljahr 2021/22 die Regelungen der 14. SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung zur Testpflicht an Schulen veröffentlicht (Stand: 23. August 2021). Danach besteht für Schülerinnen und Schüler eine näher beschriebene Pflicht zur Testung in der Schule, um den Zutritt zum Schulgebäude zu ermöglichen (§ 14 Abs. 814 SARS-CoV-2-EindV). Ausgenommen sind vollständig Geimpfte und Genesene.

Die Einverständniserklärung zur Testdurchführung ist damit Voraussetzung für die einzelne Testung, nicht aber für die folgenden, gesetzlich vorgesehenen Datenverarbeitungen. Die Ergebnisse der durchgeführten Selbsttests oder vorgelegten Bescheinigungen werden von der Schule erfasst und dokumentiert. Eine aktive Bekanntgabe der Ergebnisse gegenüber unbefugten Dritten ist nicht zulässig. Dass aus den Ergebnissen ggf. erkennbare Folgen entstehen, lässt sich nicht vermeiden. Im Rahmen des zur Epidemiekämpfung Unvermeidlichen sind Schulen grundsätzlich gehalten, den Aspekten des Schutzes von sensiblen Daten der Schülerinnen und Schüler bei der Testdurchführung angemessen Rechnung zu tragen. Das Bildungsministerium hat die Schulleitungen schon zu Beginn der Testungen zum sensiblen Umgang mit den Erkenntnissen angehalten. Der transparente Umgang mit den Testungen, insbesondere das Eingehen auf Fragen der Schülerinnen und Schüler, ist vorgegeben.

Die vollständige Erklärung gibt es auf unserer Homepage: www.gew-sachsenanhalt.net/go/selbsttest

Arbeitsunfähigkeit: Nachweispflicht des Arbeitnehmers

Wann im Krankheitsfall eine ärztliche Bescheinigung über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden muss, beantwortet das Entgeltfortzahlungsgesetz § 5: „*(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.*“

Unverzüglich den Arbeitgeber informieren

Der Inhalt der Mitteilung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass nicht jede Krankheit zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit führt. Deshalb hat der/die Arbeitnehmer*in die Chance, die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und deren Dauer zunächst selbst ohne Hinzuziehung eines Arztes zu prognostizieren. Die Benachrichtigung über die Arbeitsunfähigkeit muss unverzüglich an den Arbeitgeber erfolgen. Das erfordert im Regelfall eine Nachricht zu Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am ersten Arbeitstag. Es genügt auch die Information an eine vom Arbeitgeber autorisierte Person (Leiter*in, Vorgesetzte/r), wenn ausdrücklich nichts anderes geregelt ist.

Bescheinigungspflicht ab dem vierten Krankheitstag

Der daneben gesondert geforderte Nachweis in Form einer ärztlichen Bescheinigung entfällt bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von bis zu drei Kalendertagen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von einer längeren Dauer als drei Kalendertage ist der Nachweis verpflichtend. Das heißt, dass spätestens am vierten Kalendertag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegen muss, und zwar auch für den Zeitraum der vorangegangenen Kalendertage. Ist der vierte Tag (Tag des unabdingbaren Nachweises) ein arbeitsfreier Samstag oder Sonntag, so muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am Montag vorliegen.

Arbeitgeber kann Bescheinigung sofort verlangen

Der/die Arbeitnehmer*in muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher vorlegen, wenn der Arbeitgeber es verlangt oder wenn es arbeitsvertraglich vereinbart ist.

Der Arbeitgeber kann den/die einzelnen Arbeitnehmer*in auch einseitig ohne Beteiligung des Betriebsrates auffordern, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen (BAG 14.11.2014 NZA 2013). Die Aufforderung bedarf keiner Begründung durch den Arbeitgeber (BAG 14.11.2012). Die Rechtsausübung durch den Arbeitgeber unterliegt lediglich den allgemeinen rechtlichen Grenzen. So darf das Verlangen nicht willkürlich oder schikanös sein und weder gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz noch das Diskriminierungsverbot verstossen.

Der Arbeitgeber kann auch individuell bei jeder Erkrankung entscheiden, ob er von seinem Recht Gebrauch machen will. In allen Fällen kann er sogleich nach Erhalt der Mitteilung eine Aufforderung an den/die Arbeitnehmer*in richten, sich die Arbeitsunfähigkeit von Anfang an bescheinigen zu lassen. Dann ist der/die Arbeitnehmer*in umgehend verpflichtet, einen Arzt aufzusuchen. Eine Übergabe der Bescheinigung am nächsten Tag ist unschädlich, wenn sie am selben Tag nicht möglich oder nicht zumutbar war. In jedem Fall muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch den ersten Krankheitstag umfassen.

Mitbestimmung des Betriebsrates

Trifft der Arbeitgeber allerdings die generelle Anordnung über die frühere Vorlage, so hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Auch eine Betriebsvereinbarung dazu ist möglich.

Zusammenfassung

1. Generell gilt: Wer voraussehbar nicht länger als drei Tage krank ist, muss dies und die Dauer der Erkrankung unverzüglich dem Arbeitgeber mitteilen. Eine ärztliche Bescheinigung ist in diesem Fall nur nötig, wenn der Arbeitgeber dies ausdrücklich verlangt.
2. Von wem und in welcher Situation der Arbeitgeber dies verlangt, obliegt allein seiner Entscheidung. Diese muss er nicht begründen. Es darf allerdings niemand diskriminiert oder schikaniert werden. Besteht keine betriebliche Regelung und werden einzelne Arbeitnehmer*innen dauerhaft anders behandelt, kann das betriebliche Beschwerdeverfahren genutzt werden. Der Betriebsrat kann dann aktiv werden.
3. Soll generell angewiesen werden, dass alle Beschäftigten ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen müssen, hat der Betriebsrat ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1.
4. Die Meldepflicht nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt für jede Krankheit. Sie ist nicht auf einen bestimmten Zeitraum limitiert (z. B. drei Tage im Jahr).

Frank Wolters

Seiteneinsteiger*innen:

Mehr Anrechnungsstunden für berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen

Seiteneinsteiger*innen mit zwei abgeleiteten Fächern der Stundentafel können über ein zweijähriges berufsbegleitendes Referendariat eine vollständige Anerkennung als Lehrkraft erwerben. Den meisten Seiteneinsteiger*innen wird aufgrund ihrer Studienabschlüsse nur ein Fach der Stundentafel anerkannt. Deshalb werden seit dem Schuljahr 2019/20 dieser Beschäftigtengruppe Zertifikatskurse für den Erwerb eines zweiten Faches (Mathematik, Deutsch oder Englisch für weiterführende Schulen) angeboten.

Im vergangenen Schuljahr haben sich Teilnehmer*innen der Zertifikatskurse mit Beginn September 2020 an die GEW gewandt und um Unterstützung gebeten. Die Seiteneinsteiger*innen bemängelten unter anderem die hohe zeitliche Belastung ihres Studiums. Neben einem Studientag mit durchschnittlich acht Zeitstunden müssen die Teilnehmer*innen mindestens genau so viel Stunden, teilweise sogar bis zu 20 Stunden, für das Selbststudium aufbringen. Der Arbeitgeber gewährt den Zertifikatsteilnehmer*innen aber nur fünf Unterrichtsstunden. Dies entspricht acht Zeitstunden.

Da dem Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) Maßnahmen zur Qualifizierung von Lehrkräften zur Mitbestimmung vorgelegt werden müssen, sahen unsere Mitglieder im LHPR hier eine Möglichkeit zum Handeln. Im Frühjahr 2021 wurde dem LHPR die

neue Ausschreibung für die Zertifikatskurse Mathematik an der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg sowie für Deutsch und Englisch an der Martin-Luther-Universität in Halle-Wittenberg zur Mitbestimmung vorgelegt. Wie in den Vorjahren sah der Arbeitgeber, das Ministerium für Bildung, fünf Abminderungsstunden für die Teilnehmer*innen an diesen Kursen vor. Aufgrund der Schilderung der Teilnehmer*innen der schon laufenden Kurse hat der LHPR die Durchführung unter den bisherigen Bedingungen abgelehnt. Da der Arbeitgeber dem Vorschlag des LHPR, den Seiteneinsteiger*innen mindestens acht Abminderungsstunden zu gewähren, nicht zugestimmt hat, wurde die sogenannte Einigungsstelle aufgerufen.

Die Einigungsstelle besteht immer aus je drei Beisitzer*innen des Ministeriums und des LHPR sowie einer/eines unabhängigen Einigungsstellenvorsitzenden. Zusätzlich können beide Seiten noch Sachverständige benennen, wovon sowohl das Ministerium als auch der LHPR Gebrauch gemacht haben. Mitte Juli tagte dann die Einigungsstelle. Im Verlauf der Verhandlungen kristallisierte sich heraus, dass neben den Sachverständigen des LHPR (Teilnehmer*innen der Kurse) auch die Sachverständigen des Ministeriums (Vertreter*innen der Universitäten) aufzeigten, dass der bisher gewährte Freistellungs umfang nicht ausreicht, um alle Aufgaben ordnungsgemäß zu bewältigen. Massive

Arbeitsüberlastung und eine akute Gesundheitsgefährdung können dementsprechend nicht ausgeschlossen werden. So war es dann folgerichtig, dass das Abstimmungs ergebnis 4:3 für den LHPR ausgefallen ist. Da die Zertifikatskurse aber ab September stattfinden sollten, musste der Arbeitgeber dem LHPR eine Neuvorlage mit geänderten Bedingungen vorlegen. Nach erneuten Verhandlungen am 25. August einigte sich der LHPR mit dem Ministerium auf sieben Abminderungsstunden (ca. elf Zeitstunden) mit der Bedingung, diese Freistellung auch auf die schon laufenden Kurse zu übertragen. Eine vollständige Kompensation des zeitlichen Aufwandes der Kursteilnehmer*innen durch Freistellungen durch den Arbeitgeber konnte leider nicht erreicht werden, da der Tarifvertrag der Länder bei Qualifizierungsmaßnahmen einen Eigenbetrag der Beschäftigten in Form von „Zeit“ vorsieht. Trotzdem können die Mitglieder des LHPR die Erhöhung des Freistellungsumfangs als „Sieg“ für die Beschäftigten verzeichnen.

Auch bei zukünftig vorgelegten Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen an den öffentlichen Schulen werden die Vertreter*innen der GEW in den Stufengesetztagen die vom Arbeitgeber/ Dienstherrn vorgesehenen Bedingungen kritisch betrachten und gegebenenfalls für eine Änderung eintreten.

Kerstin Hinz,
Vorsitzende des LHPR

Mutterschutz und Elternzeit:

Regelungen zu Zahlungs- und Urlaubsansprüchen

(EuW/fw) Werdende und junge Mütter genießen einen besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG). Sie dürfen z. B. in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Ähnlich besteht ein Beschäftigungsverbot nach der Entbindung: Mütter dürfen die ersten acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nach der Entbindung nicht arbeiten. Ein Beschäftigungsverbot kann aber auch bereits unmittelbar nach der Schwangerschaft ausgesprochen werden, wenn Leben und Gesundheit des Kindes und/oder der Mutter bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind.

Viele Eltern nehmen sich nach der Geburt eines Kindes Elternzeit. Sie kann bis zum dritten Lebensjahr des Kindes genommen werden, also für insgesamt drei Jahre. Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist sowohl als völlige Freistellung von der Arbeit als auch als Teilzeit möglich. Seit der seit dem 01.07.2015 gültigen Neuregelung der Elternzeit können bis zu 24 Monate auch erst zwischen dem dritten und achten Lebensjahr verbraucht, insgesamt kann sie in drei Blöcke aufgeteilt werden. Die Elternzeit ist im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) geregelt.

Urlaubsanspruch und Mutterschutz

Gewöhnlich wird in der gesamten Zeit des Mutterschutzes/Beschäftigungsverbotes nicht gearbeitet. Diese Freizeitgewährung ist den gesetzlichen Vorgaben geschuldet, die Arbeitnehmerin muss für diese Zeit natürlich keinen Urlaub nehmen. Der bestehende Urlaubsanspruch wird durch den Mutterschutz auch nicht gemindert, d. h. er besteht in der Höhe, wie er auch ohne Mutterschutz angefallen wäre.

Grundsätzlich muss Erholungsurlaub in dem Kalenderjahr angetreten werden, in dem er anfällt. Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist auf Antrag möglich, den Urlaub muss man dann spätestens bis zum 31. März des Folgejahres aufbrauchen (§ 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgegesetzes – BURLG). Beim Vorliegen von Mutterschutz ist in der Vorschrift des § 17 S MuSchG eine Sonderregelung enthalten: Urlaub, der zum Zeitpunkt des Beginns des Mutterschutzes noch nicht beansprucht wurde, verfällt nicht und kann noch zum Ende des Mutterschutzes bzw. einer an den Mutterschutz anschließenden Elternzeit (§ 17 Abs. 2 des Bundeselterngegeld- und Elternzeitgesetzes – BEEG) genommen werden. Der Urlaub kann dann ab dem Ende des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit noch im laufenden oder im folgenden Kalender

jahr eingefordert werden. **Beispiel:** Lisa hat noch eine Woche Jahresurlaub, als sie zum 1.12.2020 in Mutterschutz geht. Das Kind wird am 12.1.2021 entbunden. Ihr Mutterschutz endet am 8.3.2021. Direkt nach dem Mutterschutz geht Lisa für ein Jahr in Elternzeit (9.3.2022 bis 8.3.2023). Sie kann nach der Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz am 9.3.2023 noch eine Woche Urlaub aus dem Jahr 2020 geltend machen, und zwar noch bis zum Ende des Jahres 2023.

Urlaubsanspruch und Elternzeit

Von den schon bestehenden Urlaubsansprüchen vor Beginn des Mutterschutzes sind Urlaubsansprüche für den Zeitraum einer Elternzeit zu unterscheiden. Wer Elternzeit in Vollzeit nimmt, also nicht arbeitet, bekommt in diesem Zeitraum auch keinen Arbeitslohn (er kann aber Elterngeld beanspruchen). Der dem Arbeitnehmer eigentlich zustehende Urlaubsanspruch besteht zunächst während der Elternzeit unverändert weiter. Nach der Vorschrift des § 17 Abs. 1 BEEG kann dieser allerdings durch den Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs gekürzt werden. Wer also ein volles Jahr in Elternzeit geht, verliert auch den vollen Urlaubsanspruch für ein

Jahr. Wird der Urlaubsanspruch für ein Jahr nicht vollständig vom Arbeitgeber gekürzt, so kann der restliche Urlaub wie beim Mutterschutz im laufenden oder im nächsten Jahr nach dem Ende der Elternzeit genommen werden. **Beispiel:** Martin geht von April bis Dezember 2021 (9 Monate) in Elternzeit. Sein Arbeitgeber kann seinen Jahresurlaub für 2021 von 30 Tagen daher um 9/12 kürzen. Ihm verbleibt daher ein Resturlaub für das Jahr 2021 von 7,5 Tagen. Er kann diesen in den Jahren 2022 oder 2023 (zusätzlich zu dem für diese Jahre sowieso anfallenden Urlaub) nehmen.

Wird Elternzeit in Teilzeit genommen, d. h. die tägliche Arbeitszeit lediglich reduziert, besteht keine Kürzungsmöglichkeit des Urlaubs durch den Arbeitgeber. Der Urlaub besteht dann in voller Höhe und muss mit den üblichen Fristen eingefordert werden, also im Laufe des Jahres oder bis zum 31. März des Folgejahres. Wird Elternzeit in Vollzeit und in Teilzeit angetreten, sind die unterschiedlichen Abschnitte getrennt zu bewerten.

Urlaubskürzung durch den Arbeitgeber

Der Urlaubsanspruch kann wie beschrieben vom Arbeitgeber für die Zeiträume einer Elternzeit in Vollzeit gekürzt werden. Der Arbeitgeber ist nicht dazu gezwungen, die Urlaubskürzung vorzunehmen. Die Urlaubskürzung kann auch nur teilweise oder gar nicht erfolgen. Der Urlaub wird nur dann gekürzt, wenn der Arbeitgeber von der Kürzung Gebrauch macht, d. h. diese gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt. Es ist dabei nicht erforderlich, dass dies vor Antritt der Elternzeit geschieht. Die Kürzung kann auch noch während und sogar erst nach der Elternzeit beansprucht werden. Allerdings gibt es hier eine wichtige Einschränkung: Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet, kann die Kürzung des Urlaubsanspruchs (bzw. der Urlaubsabgeltung, d. h. einer Auszahlung in Geld) nicht mehr erklärt werden, so die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 19.05.2015 – Az. 9 AZR 725/13). Das bedeutet: Versäumt der Arbeitgeber die Kürzung des Urlaubs für die Dauer der Elternzeit und endet das Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitnehmer eine Ersatzzahlung für den ausstehenden Urlaub verlangen.

Zusammenfassung

- Mutterschutz beeinträchtigt den Urlaubsanspruch der Mutter nicht.
- Vor Mutterschutz und Elternzeit bestehender Urlaub verfällt nicht und kann bis zu ein Jahr nach Rückkehr an den Arbeitsplatz nachgeholt werden.
- Während der Elternzeit in Vollzeit fällt der normale Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers an, dieser kann jedoch anteilig durch den Arbeitgeber für die Zeitdauer des Fehlens gekürzt werden.
- Die Urlaubskürzung kann auch während oder nach der Elternzeit noch vorgenommen werden.
- Ist das Arbeitsverhältnis beendet, kann der Urlaubsanspruch nicht mehr gekürzt werden, der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf eine Ersatzzahlung; bei Elternzeit in Teilzeit fällt der normale Urlaubsanspruch an.

Impressum

Herausgeber: 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 (verantw. 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: Thomas Westermann, Bahnhofstr. 21, 39218 Schönebeck, Fon: 03928 847162, www.sw-kommunikation.net, und Partner

Kinder- und Jugendliteratur:

Das ist mein Papa

Mies van Hout; *Das ist mein Papa*; Aracari, 2020; ISBN: 978-3-907114-16-2; Preis: 13,00 €, 10 Seiten; Altersempfehlung: ab 2 Jahre



Wer bin ich und wo komme ich her? Wer gehört zu mir und was verbindet uns? Diesen ganz grundlegenden Fragen des Menschseins geht Mies van Hout in ihrem neuen Pappbilderbuch nach und begeistert damit nicht nur die jüngsten Leser*innen!

Mama und Papa gehören zu den ersten und engsten Menschen in unserem Leben. So werden sie auch häufig als erstes benannt. Im Prozess der Sprachaneignung kommt es mitunter vor, dass alle Männer oder auch Frauen zunächst mit „Papa“ oder „Mama“ umschrieben werden, bevor begrifflich differenziert wird.

Diesem Phänomen geht die niederländische Autorin und Illustratorin Mies van Hout in ihrem 2020 erschienen Werk nach. In gewohnter Manier mit kräftig leuchtenden Farben begegnen den Lesenden sieben Tierkinder und abschließend ein Menschenkind, die jeweils dieselbe Frage stellen: Wer ist mein Papa? Während das Kind auf der rechten Doppelseite abgebildet ist, kann links zwischen vier möglichen Vaterfiguren gewählt werden. Diese sind gut geordnet in vier quadratischen Kästchen abgebildet. Um wirklich den richtigen Papa zu finden, muss man schon sehr genau hinschauen, denn die abgebildeten Väter unterscheiden sich mitunter nur im Detail. Ob sich für den richtigen Papa entschieden wurde, wird auf der folgenden Doppelseite aufgelöst.

Wie schon andere davor überzeugt auch dieses Buch durch seine bis ins Detail ausgearbeiteten Features. So spiegeln sich beispielsweise in den abgerundeten Ecken des Buches die Vätervignetten wider. Auch die klaren Hintergrundfarben, die sich auf blau, orange und violett begrenzen und immer wieder erscheinen, prägen vor allem die Farbigkeit der Auflösungsseite und wirken somit durchdacht. Nicht nur das angenehme Format von 20cm im Quadrat macht Lust, das Buch immer wieder anzuschauen. Auch die fröhliche Farbigkeit von Wachsmalstiften, die klaren Formen und nicht zuletzt die hervorragende Stabilität und Handhabbarkeit strapazieren das Buch lange nicht über. Ein Kleinod für ästhetisch interessierte Leser*innen – egal ob groß oder klein, jung oder alt!

Raila Karst
für die AJuM Sachsen-Anhalt



GEW-Kreisverband Börde:

Kulturplan

Fr., 22. Okt.: Kulturfabrik Haldensleben „Turmtheater“

Fr., 12. Nov.: „Keine Lösung ist auch eine Kunst“ – Kabarett mit der Magdeburger Zwickmühle, Magdeburg, Leiterstraße 2a; Beginn: 20 Uhr, Eintritt: 25 € p. P.; [Anmeldungen](#) bis 8. Oktober (das schon eingezahlte Geld für die ausgefallene Veranstaltung am 8. Dezember 2020 wird verrechnet)

Di., 23. Nov.: „Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht, ...“ (Stefan Sigusch, Betreuungsverein), EHFA-Haus, temporäres Büro (1. OG); Beginn: 14.30 Uhr

Do., 2. Dez.: „Zauberhafter Advent in Winterfeld“ – Busfahrt mit Gänseessen, Kaffeetrinken und Showprogramm mit Brigitte Traeger; Preis: 57 € p. P., für GEW-Mitglieder: 54 € p. P.; [Anmeldungen](#) bis 8. Oktober

Di., 28. Dez.: Traditionelles Skat- und Rommé-Turnier in den Räumen von „Kids & Co“ in Haldensleben, Süpplingen Berg; Beginn: 10 Uhr, Teilnahmegebühr: 5 €

Di., 18. Jan.: Fahrschule für Senioren mit Volker Rauhut; EHFA-Haus, großer Saal; Beginn: 14.30 Uhr

Anmeldungen: GEW-Kreisverband Börde, Gröperstr. 12, 39340 Haldensleben, Fon/Fax: 03904 43906, E-Mail: gew-kreisverband-boerde@t-online.de; Seniorenbeauftragter Fritz Riecke, Fon: 039059 98135, mobil: 0152 25889137, E-Mail: fritzriecke@web.de



Minister innen

Tach zusammen. Es ist geschafft, nach einem guten Vierteljahr hat sich die neue Koalition hier endlich geeinigt. So was kriege sogar ich mit, denn ab und an läuft ja auch mal ein Parteimitglied an mir vorbei oder durch mich durch. Und wenn die sich unbeobachtet fühlen, dann fangen sie an, Selbstgespräche zu führen. Und jedes Tor hat ein offenes Ohr. Ich lausche gerne mal, bin halt neugierig. Ihr glaubt gar nicht, wie erleichtert die Roten und die Gelben in dieser, so heißt das wohl, Deutschlandkoalition waren, dass sie nicht das Kultusministerium gekriegt haben. Oder habt ihr irgendeinen „Hier“ schreien hören, als es darum ging? Ja, Wirtschaft oder Innen, das wollten alle. Aber die Bildung, hat so mancher Christdemokrat in meine Scharniere geseufzt, sind die Schwarzen nicht los geworden. Das lag natürlich auch daran, dass das Haus vorher um die Kultur erleichtert wurde. Da hätte man sonst als Ministerin im schönen Kleid bei Theater- oder Opernpremieren repräsentieren können. Und das wäre sogar noch unter die Arbeitszeit gefallen.

Als Wirtschafts- oder Innenminister kannst du dich zurücklehnen und auf die Bundesgesetze verweisen. Aber Bildung ist nun mal Ländersache, da musst du ranklotzen. Ich meine, du hast dabei auch viele Möglichkeiten, aber vor allem Arbeit. Lehrpersonal einstellen, Schule bauen, Digitalisierung, ..., das müsste eigentlich beim Arbeits- und Bauministerium und beim Digitalisierungsbeauftragten passieren. Nun macht das alles das Bildungsministerium. Kultur nein, aber kulturelle Bildung ja. Das bedeutet: Knuffen. Der ehemalige Minister, also der Tullner, der freut sich jetzt auf fünf ruhige Jahre als Abgeordneter im Landtag. Endlich mal ausruhen und nicht dauernd irgendwelche Nachfragen von der Opposition, von der Presse, von der Gewerkschaft oder sogar von den Schulen selber. Als Bildungsminister kannst du ja machen, was du willst. Aber dafür musst du natürlich auch was wollen. Und wer will schon tatsächlich wollen müssen?

Aber was weiß ich schon, ich bin ja nur ein Tor.

Lars Johansen



Änderungsmeldung

Name, Vorname: Tätigkeitsbereich:

Kreisverband: Vergütung nach TVL (Entgeltgruppe Stufe seit)

Mitglieds-Nr.: Geb.-Dat.: Vergütung nach TVöD (Entgeltgruppe Stufe seit)

Anschrift: Haustarifvertrag/PTG-Tarifvertrag:
..... (Entgeltgruppe Stufe seit)

Telefon: Vergütung nach SuE (S-Gruppe Stufe seit)

Bankverbindung: Beamte (Besoldungsgruppe Stufe seit)

Kontoinhaber: Bruttoeinkommen:
(bei Rentnern und Mitgliedern in privaten Einrichtungen)

IBAN: Altersteilzeit (Beschäftigungsumfang/Anzahl der Stunden pro Woche vor Beginn der Altersteilzeit):

Dienststelle/Einrichtung (Name, Straße, PLZ, Ort):
.....

Datum Unterschrift

**Neues Konto?
Neue Adresse?
Neues Gehalt?
Neue Arbeitsstelle?**

Bis zu 10 Euro berechnen Banken, wenn eine Lastschrift nicht eingelöst werden kann, weil der Inhaber umgezogen ist, sich seine Kontonummer/Bankverbindung geändert hat ..

Bitte helfen Sie Ihrer Gewerkschaft unnötige Kosten zu sparen und senden Sie bei Veränderungen sofort diesen nebenstehenden Abschnitt an: GEW Sachsen-Anhalt, Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg, Fax: 0391 7313405.

