01 2022

Erziehung und Wissenschaft

www.gew-sachsenanhalt.net

1. Januar 2022 **K 6549** Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt

EW

Tarifrunde der Länder:

Tarifergebnisse sind nicht zufriedenstellend!

Waren Warnstreiks berechtigt?

Werden Pädagogische Mitarbeiter*innen vernachlässigt?

Schulbildung:

- Gespräch mit Bildungsministerin Eva Feußner: Herausforderungen durch Corona, Entlastungen der Lehrkräfte, Lehrkräftegewinnung und -ausbildung, Seiteneinstieg und Schulsozialarbeit
- Reaktionen auf GEW-Postkarten „JA 13!“

Tarif + Recht:

Kündigungsfristen

Betriebsratswahlen 2022

Arztbesuch in der Arbeitszeit?

Ingo Doßmann ist Mitglied des Leitungsteams des Vorstandsbereiches Allgemeinbildende Schulen des GEW-Landesvorstandes und Mitglied des LHPR.

Kommentiert:

Klatsche ins Gesicht

Querbeet gab es in den vergangenen Monaten viele lobende Worte für den Einsatz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zur Bewältigung der Pandemie. Tarifbeschäftigte, beispielsweise in Landesbehörden, Unikliniken, Schulen, Kitas, bei Polizei, Feuerwehr, Straßenmeistereien, Forst- oder auch Abfallbetrieben, haben ihren täglichen Beitrag dazu geleistet. Bildungsminister Tullner und jetzt auch die Bildungsministerin Feußner sprachen den Beschäftigten an Schulen mehrfach ihre Anerkennung aus.

Doch all das „Klatschen vom Balkon" für diesen Einsatz war letztlich nur eine Worthülse und billige Symbolik. Die Finanzminister der Länder haben es über Parteigrenzen hinweg versäumt, den Beschäftigten mit einem guten Tarifabschluss ihren RESPEKT zu erweisen. Zwei lange Verhandlungsrunden haben diese Minister es geschafft, gar kein Angebot vorzulegen. Stattdessen haben sie über die Bewertung von Arbeitsvorgängen gestritten, um so Beschäftigte herabgruppieren zu können. „Kurz vor 12" gab es dann in der dritten Runde endlich ein Angebot. Doch das war eine „Klatsche ins Gesicht".

Paralleltabelle einführen, stufengleiche Höhergruppierung oder aber ein Vertragsgerüst für studentische Hilfskräfte: alles Fehlanzeige! Aus Teilnehmerkreisen hörte man, dass das Angebot ursprünglich noch schlechter gewesen ist als der erreichte Abschluss. Natürlich gilt es zu akzeptieren, dass insbesondere bei den Gesundheitsberufen strukturelle Verbesserungen erzielt wurden. Natürlich spüren die Beschäftigten der unteren Einkommensgruppen bei einer Einmalzahlung von 1.300 Euro mehr als vielleicht zwei Prozent mehr Gehalt ab dem 1. Oktober. Doch der Unmut an den Bildungseinrichtungen ist groß. Viele unserer Forderungen sind nicht präsent!

Natürlich wissen wir, dass diese Verhandlungen in einem schwierigen Umfeld stattfanden. Corona kostete nicht nur den Bund sondern auch die Bundesländer viel Geld. Der mehrfache Lockdown an Schulen kostete uns die öffentliche Akzeptanz für weitere Streiks. Ein Kollege brachte es auf den Punkt: Die Anzahl der streikenden Angestellten geht zurück, da ja fast nur noch Beamte eingestellt werden, und die Anzahl der Feiglinge in den Lehrerzimmern nimmt zu. Hunderte haben sich an den Streikaktionen beteiligt, aber Hunderte blieben ihnen aber auch fern. Das schwächt die Kraft der Gewerkschaften. Auch das gehört zur Wahrheit dieses Tarifergebnisses.

Zur Wahrheit gehört weiterhin, dass sowohl den Politikern im Bund wie auch in den Ländern bei leeren Kassen nichts anderes einfällt als Gehälterstagnation oder -kürzungen, Renteneingriffe und höhere Abgaben für die Massen. Neben diesem Tarifabschluss ist die Wiedereinführung des sogenannten Nachhaltfaktors bei den Renten bereits beschlossen, was einer Rentenkürzung gleichkommt. Unser Tarifabschluss bedeutet in der jetzigen Inflationssituation Reallohnverlust. Und wenn erst einmal der ganze Inhalt des Koalitionsvertrages bekannt wird, werden wir uns wohl die Augen reiben müssen, bevor wir es glauben, was uns blüht.

Allerdings gäbe es auch andere Möglichkeiten, die Staatskasse zu füllen; die Deutschen hätten darin durchaus Erfahrungen. In unserer Geschichte hat es mehrmals Vermögensabgaben gegeben. Offensichtlich kann man jetzt den Vermögenden aber auf gar keinen Fall einen solidarischen Verzicht zur Finanzierung der Pandemie-Folgen zumuten. Allen anderen hingegen schon?! Gleiches gilt für die Besteuerung von Vermögen und großen Erbschaften – geht nicht! Einen höheren Spitzensteuersatz für Einkommensmillionäre – unmöglich!

Fazit: Ohne Gewerkschaften und ohne unseren Einsatz auf der Straße hätte es gar nichts gegeben. Wieder einmal zeigte die Politik, was wir wert sind – mit einer Klatsche ins Gesicht!

Ingo Dossmann

Inhalt

Aktuell

Kommentiert:
Klatsche ins Gesicht 2

Tarifrunde der Länder 2021:
Tarifergebnisse sind nicht zufriedenstellend! 3

Kritik eines Kreiselternrates und Antwort der GEW:
Waren die Warnstreiks berechtigt? – Ja! 4

Gewerkschaftliche Tarifpolitik:
Werden Pädagogische Mitarbeiter*innen vernachlässigt? 5

Titelthema **„Schulbildung"**

Schulbildung:
Mehr als Reparaturen notwendig 6

Gespräch mit Bildungsministerin Eva Feußner:
Größte Herausforderung ist die Personalgewinnung 6

Schule, Schulsozialarbeit und Horte:
Rettungsschirme endlich aufspannen! 9

GEW-Postkarten-Aktion „JA 13!":
Nur zwei Landtagsfraktionen haben bisher reagiert 10

Tarif + Recht

Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
Kündigungsfristen beachten 11

Betriebsratswahlen 2022:
Betriebsräte und GEW gemeinsam für Mitbestimmung 12

Arbeitsbefreiung und Entgeltfortzahlung:
Arztbesuch in der Arbeitszeit? 13

Vertreter*innen von Kita-Leiter*innen:
Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit 14

Tor!
Gute Vorsätze 16

Tarifrunde der Länder 2021:

Tarifergebnisse sind nicht zufriedenstellend!

Nach dem Abschluss einer langen Verhandlungsrunde im Länderbereich des öffentlichen Dienstes standen am 29. November 2021 folgende Ergebnisse fest:

- **Eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro, die auch auf die Beamt*innen übertragen werden soll und die spätestens im März 2022 ausgezahlt wird. Auszubildende und Praktikant*innen erhalten 650 Euro. Diese Sonderzahlung ist steuer- und sozialabgabenfrei. Für die Beschäftigten heißt das, netto wie brutto.**
- **Eine lineare Entgeltsteigerung um 2,8 Prozent ab dem 1. Dezember 2022.**
- **Die Laufzeit beträgt 24 Monate bis zum 30. September 2023.**
- **Eine Erhöhung der Entgelte für Auszubildende und Praktikant*innen zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro, in Gesundheitsberufen um 70 Euro.**
- **Diverse Zulagen in den Krankenhäusern werden erhöht und eine Zulage für weitere Berufsgruppen im Gesundheitsbereich eingeführt.**
- **Die Übernahmeregelungen für Auszubildende werden wieder in Kraft gesetzt.**
- **Gesprächszusage für eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte.**

Bei der Tarifrunde der Länder 2021 wurden insgesamt sehr wenige Themen bewegt bzw. angefasst, da die Arbeitgeber alle Erwartungen der GEW als „strukturelle“ Themen vom Tisch gewischt haben. Zu den „strukturellen“ Themen gehören aus ihrer Sicht die Forderung der GEW nach der endgültigen Einführung der Paralleltabelle für angestellte Lehrkräfte und weitere Verbesserungen der Lehrkräfte-Entgeltordnung. Für dieses Thema besteht schon seit 2017 eine Verhandlungszusage. Auch über die Forderung der Gewerkschaften nach einer stufengleichen Höhergruppierung wollten die Arbeitgeber nicht verhandeln.
Da es für den TV-Stud nur eine Gesprächszusage gibt, bedeutet dies aber auch, dass zum TV-Stud keine Friedenpflicht besteht.

All diese nicht zufriedenstellenden Ergebnisse haben die Bundestarifkommission der Länder (BTK-L) dazu bewogen, eine Beschlussvorlage mit folgendem Wortlaut zu verabschieden:

1. Die BTK-L der GEW stellt fest, dass vor allem die Beschäftigten, die den Streikaufrufen der GEW gefolgt sind, in dieser Tarifrunde Druck auf die Arbeitgeber ausgeübt haben.
   Die Beschäftigten in Schulen und Kitas setzen seit März 2020 täglich ihre Gesundheit aufs Spiel, um den öffentlichen Dienst funktionsfähig zu halten. Der vorgelegte Kompromiss berücksichtigt weder den Einsatz unserer Kolleg*innen in dieser Tarifrunde angemessen, noch wird er dem Engagement der Kolleg*innen gerecht. Die hohe Anzahl an Leermonaten wirkt sich negativ auf die Entgeltentwicklung der Zukunft aus. Die Einmalzahlung benachteiligt insbesondere diejenigen, die in höheren Entgeltgruppen und Stufen sind. Langjähriger Einsatz für den Arbeitgeber wird bestraft.
   Die GEW wird, sobald es die pandemische Lage zulässt, das Zustandekommen des Ergebnisses, als auch die daraus zu ziehenden Konsequenzen auf einer Strategiekonferenz klären.
   Die BTK-L begrüßt, dass es gelungen ist, den Angriff der Arbeitgeber auf das Eingruppierungsrecht (den Arbeitsvorgang) abzuwehren.
2. Ungeachtet der oben genannten Kritikpunkte stimmt die BTK-L dem Ergebnis zu, um die Zahlung der angebotenen steuer- und sozialversicherungsfreien Einmalzahlung für die Tarifbeschäftigten und die Beamt*innen zu ermöglichen.
   Die BTK-L hat insbesondere die gesundheitlichen Gefahren, die sich bei weiteren Streiks für die Kolleg*innen in der sich rasch entwickelnden epidemischen Lage ergeben hätten, sowie die sich zuspitzende Situation in den Bildungseinrichtungen bewertet.

VB Tarif- undBeamtenpolitik

Grafik: Ballhaus West

Fotos: GEW Sachsen-Anhalt (3)

Kritik eines Kreiselternrates und Antwort der GEW:

Waren die Warnstreiks berechtigt? – Ja!

Grafik: Ballhaus West

(EuW) Im Rahmen der Tarifrunde 2021 hatte die GEW Sachsen-Anhalt im Oktober und November 2021 die Kolleginnen und Kollegen, die im Bereich des TV-L angestellt sind, zu Warnstreiks aufgerufen. Daraufhin erreichte die GEW ein Brief des Kreiselternrates des Salzlandkreises, in dem Unmut und Unverständnis über die damit verbundenen Unterrichtsaufälle ausgedrückt wurde. Eva Gerth erläuterte in ihrem Antwortbrief an den Kreiselternrat die Ausgangssituation und die Gründe für den Streik und dass für viele der seitens der Elternvertretung angesprochenen Probleme an den Schulen ein Streik gar nicht möglich ist. Darüber, wofür gestreikt werden darf und wofür eben nicht, herrscht weitverbreitete Unkenntnis, wie auch dieser Elternbrief wieder zeigt.

Sehr geehrte Frau Gerth,

als Kreiselternrat des Salzlandkreises möchten wir uns zu den von Ihnen aufgerufenen Warnstreiks äußern.
Wir halten den Zeitpunkt für diese Maßnahme für absolut fragwürdig. In den Schulen ist die Hölle los durch immer weiter steigende Infektionen mit dem Coronavirus! Und Sie streiken um höhere Bezüge? Unsere Kinder durchleben im Moment Chaos, Druck und Durchseuchung. Schüler gehen unter extremer Angst vor einer Infektion in die Schule. Und Sie rufen allen Ernstes zu einem Warnstreik auf? Um mehr Bezüge einzufordern, riskieren Sie die Gesundheit unserer Kinder! Schülerinnen und Schüler werden am Tag des Streiks in gemischten Gruppen betreut, weil es auf Grund der personellen Besetzung an den Schulen nicht möglich ist, Kohorten zu bilden. Seit Jahren fehlen unseren Kindern Unterrichtsstunden. Sie müssen jetzt einen weiteren Tag Ausfall in Kauf nehmen. Das können sich die Schüler absolut nicht leisten, denn verloren gegangener Unterrichtsstoff aus vergangenen Schulschließungen wurde bis heute sicherlich nicht komplett aufgearbeitet.
Die Schüler, unsere Kinder, erleiden seit März 2019 immensen emotionalen Stress und werden als „i-Tüpfelchen“ durch diese, aus unserer Sicht im Moment absolut sinnlose Aktion, noch mehr belastet.
Wir würdigen die tägliche Arbeit der Lehrkräfte sehr. Vor allem während der Pandemie hat das Personal in den Schulen enorm viel geleistet. Und natürlich muss diese Arbeit wertgeschätzt werden. Aber der Zeitpunkt hätte für unsere Kinder nicht schlechter sein können!
Im Grunde genommen arbeiten wir alle doch für und mit unseren Kindern, also warum streiken Sie nicht mal für mehr Personal an den Schulen, modernere Lernvoraussetzungen an den Schulen, bessere Schülerbeförderungsmöglichkeiten oder endlich Luftfilteranlagen für alle Schulen, um Schüler und Schulpersonal vor dem Coronavirus zu schützen? Oder auch dafür, dass die damit verbundenen Maßnahmen in den Schulen endlich durchgesetzt werden?
Streiken Sie doch bitte auch für unsere Kinder, denn diese sind Ihre „Arbeitsgrundlage“. Und sie sind es definitiv wert, dass für sie gekämpft wird.
Wenn diese Überlegungen und auch Ihre Geldforderung der Sinn Ihres Streikes wäre, würden wir als Eltern Ihr Schild halten.

Viele Grüße

Der Vorstand des Kreiselternrates des Salzlandkreises

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Sachsen-Anhalt

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihren Brief und die offenen Worte. Ihre Sorgen kann ich akzeptieren. Ich will versuchen, darauf zu antworten, und kann hoffentlich einige der Vorwürfe entkräften.
Der Tarifabschluss, der bisher galt, war vom März 2019. Dieser sah eine Entgelterhöhung vor für die Jahre 2019, 2020 und 2021. Für das Jahr 2021 war 1,4 % mehr Gehalt vereinbart. Bei einer steigenden Inflationsrate – 4,1 % im Oktober – nimmt sich diese Zahl aus meiner Sicht eher bescheiden aus. Der entsprechende Tarifvertrag galt bis Ende September. Das erklärt den Zeitpunkt des Streiks und bedeutet aber auch, dass Lehrkräfte und pädagogisches Personal seit mehr als zweieinhalb Jahren nicht gestreikt haben.
Ich würde den „schwarzen Peter“ gern weitergeben. Bei Tarifabschlüssen gibt es immer zwei Parteien. Auf der anderen Seite des Tisches sitzen die Arbeitgeber, in unserem Fall die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die TdL. Üblicherweise sind das die Finanzminister der Länder. Von dort gibt es kein Angebot bisher, obwohl seit dem 8. Oktober dieses Jahres zwischen TdL und Gewerkschaften verhandelt wird. Hätten wir ein vernünftiges Angebot, wäre es sicherlich nicht zum Streik gekommen. Eine Wertschätzung der Arbeit des pädagogischen Personals sieht aus meiner Sicht anders aus.
Streiken dürfen Gewerkschaften und ihre Mitglieder nur, wenn es entweder keine oder gekündigte Tarifverträge gibt. Aber weder ausreichend Personal in den Schulen, noch Luftfilter oder eine bessere Ausstattung von Schulen – nichts davon wird tariflich geregelt, sondern durch Gesetze, Verordnungen und Erlasse. Das liegt in der Verantwortung der Landesregierung, des Bildungsministeriums bzw. der Schulträger. Hier kann die GEW nur mahnen und Verbesserungen fordern.
Das Gleiche trifft für den Infektionsschutz bzw. die Gesunderhaltung von Schüler*innen und pädagogischem Personal zu. Auch Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter*innen gehen derzeit mit einem mulmigen Gefühl zur Schule, da dort das Ansteckungsrisiko außerordentlich hoch ist und unserem Arbeitgeber, außer mehr zu testen, bisher nichts dazu eingefallen ist.
Insofern stehen wir beim Kampf um Verbesserungen bei den von Ihnen angemahnten Themen eher auf der gleichen Seite. Wir als GEW haben sowohl mit dem Volksbegehren, als auch während der „Schulfriedengespräche“, als auch mit unserer Arbeitszeitkampagne – in der wir u. a. Arbeitszeitkonten zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung fordern – immer für mehr Lehrkräfte, für eine gute Ausstattung der Schulen, für mehr Digitalisierung gekämpft. Wir mahnen seit Jahren bei der Ausbildung von Lehrkräften höhere Zahlen an.
Ich kann Ihnen versichern, dass es durch unseren Streik auf jeden Fall weniger Unterrichtsausfall gab, als die Landesregierung durch ihre Personalpolitik verursacht hat. Die Zusammenarbeit der GEW mit den Elternräten, vor allem auch mit dem Landeselternrat, war immer gut und das soll aus meiner Sicht auch so bleiben. Lassen Sie uns gegen die Missstände gemeinsam kämpfen. Unseren Streik haben wir mit Augenmaß geführt, dies kann ich Ihnen versichern.

Mit freundlichen Grüßen

Eva Gerth
Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt

Gewerkschaftliche Tarifpolitik:

Werden Pädagogische Mitarbeiter*innen vernachlässigt?

In den vergangenen Wochen erreichten uns kritische Anfragen von Pädagogischen Mitarbeiter*innen. In der Regel ging es dabei um zwei Schwerpunkte:

- **mit den „Corona-Sonderzahlungen" nur an Lehrkräfte wurde die Arbeitsleistung der Pädagogischen Mitarbeiter*innen gar nicht gewürdigt und honoriert,**
- **in den Tarifverhandlungen ging und geht es immer nur um die Belange der Lehrkräfte.**

Dass es das Aufgabenfeld für Pädagogische Mitarbeiter*innen an den Schulen in Sachsen-Anhalt überhaupt gibt, ist ausschließlich ein Verdienst der GEW und ihrer Personalräte. Vor Jahren haben wir in zähen Verhandlungen mit der Landesregierung erfolgreich darauf hingewirkt, den geplanten Abbau der Stellen für Pädagogische Mitarbeiter*innen im Konzept der Landesregierung zu verhindern. Dem Lehrerhauptpersonalrat ist es 2014 gelungen, die Arbeitszeit der Pädagogische Mitarbeiter*innen in einer Dienstvereinbarung zu regeln. Im Kern wurden dabei die folgenden zwei Punkte festgeschrieben:

1. Sechs Stunden pro Woche für flankierende Aufgabenfelder, z. B. für Vor- und Nachbereitungen der pädagogischen Tätigkeiten, Teilnahme an Konferenzen, Elternarbeit etc. Diese Arbeitsaufgaben sind zeitlich und örtlich nicht zwingend an den Schulen zu erbringen. Insbesondere die Kolleg*innen aus den Kindertagesstätten wissen, dass diese sechs Stunden dort sehnlichst erwünscht wären.
2. Herausarbeitung der Ferienzeiten mit einer Umlage auf die wöchentliche Arbeitszeit während der Schulwochen.

Pädagogischen Mitarbeiter*innen sind ein unverzichtbarer Bestandteil bei der Ausgestaltung der Grund- und Förderschulen sowie an den Ganztagsschulen in unserem Land. Mit ihrer fundierten pädagogischen Ausbildung stellen sie eine Bereicherung des pädagogischen Alltags in den Teams vor Ort dar. Sie begleiten Kinder durch den Schultag, sorgen für ein differenziertes Eingehen auf den Einzelnen, fördern und fordern Schüler*innen in Einzel- und Kleingruppenarbeit, leisten unzählige Aufsichtsstunden, begleiten die Klassen bei Schulausflügen und sind bei Unterrichtsausfall häufig der letzte Rettungsanker. An den weiterführenden Schulen ist der Einsatz in unzähligen Arbeitsfeldern, je nach Profil der Schule, unverzichtbar geworden.

Mit Nachdruck setzte sich die GEW immer wieder für Neueinstellungen ein, um die personelle Ausstattung der Schulen mit einer besseren Stundenzuweisung beim Arbeitsvermögen zu gewährleisten. Diese Verbesserungen im Arbeitsalltag der Pädagogischen Mitarbeiter*innen sind das Ergebnis des engen Zusammenwirkens von GEW und Lehrerhauptpersonalrat, insbesondere der GEW-Vertreter*innen.

Vorwürfe, dass die GEW nicht wüsste, was die Pädagogischen Mitarbeiter*innen an den Schulen leisten, sind somit völlig haltlos, zumal alle unsere GEW-Kolleg*innen in den Stufenvertretungen als Pädagogische Mitarbeiter*in bzw. Lehrkraft weiterhin in der Praxis bzw. Schule tätig sind und somit den ständigen Kontakt und Austausch vor Ort pflegen. Ohne dieses Basiswissen gäbe es gar keine gelingende Gewerkschaftsarbeit!

Weshalb „Ungleichbehandlung" bei den „Corona-Zahlungen"?

Schon der Begriff „Corona-Zahlungen" ist völlig irreführend. Es handelt sich, anders als in anderen Branchen wie Gesundheitswesen, Einzelhandel u. a., um keine tarifliche Zahlung.

Es gab eine mehrmonatige Auseinandersetzung des Lehrerhauptpersonalrates (LHPR) mit dem Bildungsministerium über die Anerkennung von zusätzlich geleisteten Stunden im Zusammenhang mit schulischen Aufgaben. Von Seiten des Lehrerhauptpersonalrats wurde dies an folgenden Punkten festgemacht:

- Die Schulen mussten die Parallelität von Unterricht in den Klassen und gleichzeitiger Bereitstellung von Aufgaben für die Schüler*innen, deren Eltern die Präsenzpflicht für ihr Kind ausgesetzt haben, gewährleisten. Im Klartext: 27 (25) Stunden Unterricht und Aufgabenaufbereitung für diese Schüler*innen. Damit verstieß man gegen die Arbeitszeitregelungen für Lehrkräfte.
- Der organisatorische Aufwand für die Schulen in Zeiten der Pandemie ist enorm hoch: Hygienepläne aufstellen, Stundenpläne ändern, Aufsichtspläne umschreiben, Elternkontakte herstellen, neue Wege beim Bereitstellen der Aufgaben finden, Server-Ausfall verkraften, Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt, statistische Meldungen – all diese Aufgaben wurden durch die bisherigen Anrechnungsstunden für Lehrkräfte nicht annähernd abgebildet.

Aus diesen beiden Gründen haben sich die GEW-Vertreter*innen im LHPR hartnäckig um die Anerkennung dieser zusätzlichen Arbeitszeiten bemüht.

Dabei spielte auch eine Rolle, dass sich die Arbeitszeit der Pädagogischen Mitarbeiter*innen an einem festen zeitlichen Raster laut Dienstvereinbarung für Pädagogische Mitarbeiter*innen orientiert. Grundlage für die Arbeitszeit der Pädagogische Mitarbeiter*innen war auch in der durch die Pandemie bedingten Zeit die jeweils gültige festgeschriebene Arbeitszeittabelle. In einem Raster von in der Regel sechs Stunden pro Tag wurde die Notbetreuung gestaltet bzw. nach Aufnahme des Schulbetriebes die Klassen begleitet. In diesem Zeitrahmen haben die Pädagogische Mitarbeiter*innen natürlich eine unverzichtbare Arbeit geleistet.

Die Arbeitszeit der Lehrer*innen hat dieses feste Raster jedoch nicht. Ein Teil der Arbeitszeit ist mit der Unterrichtsverpflichtung festgelegt, der andere Teil aber nicht. Um genau diesen Teil geht es hier. Bei der Anerkennung von zusätzlichen Stunden im Corona-Alltag ging es also um die vielen zusätzlichen Aufgaben, die anders nicht honoriert werden konnten. Natürlich kann man trefflich darüber diskutieren, ob die vorgegebenen Stunden pro Schule dafür reichen. Fest steht, die Corona-Belastungen können nie gerecht aufgerechnet werden. Sollte es an einzelnen Schulen zu Überlastungen im Bereich der Arbeitszeit von Pädagogischen Mitarbeiter*innen gekommen sein, können diese Überstunden selbstverständlich über den Schulleiter geltend gemacht und ausgeglichen werden. Auf die Ausschlussfrist nach TV-L § 37 wird hingewiesen.

Wurden Pädagogische Mitarbeiter*innen bei den Tarifrunden vernachlässigt?

Nein, das ist nicht der Fall. In der letzten Tarifrunde für die Angestellten der Länder wurden von uns zwei wesentliche Ziele hinsichtlich der Einkommensverbesserungen verfolgt:

1. die Erhöhung der Tabellenentgelte für alle Beschäftigten und
2. die Verbesserung der Eingruppierung und Einstufung von Pädagogischen Mitarbeiter*innen

Die erreichten allgemeinen Tabellenerhöhungen, die in drei Schritten am 1.1.2019, am 1.1.2020 und am 1.1.2021 um insgesamt acht Prozent erfolgte, kam allen Angestellten zugute. Für die Pädagogischen Mitarbeiter*innen wurde darüber hinaus die Eingruppierungshöhe den Regelungen im Bereich der Kommunen nach oben angepasst. Und wir konnten auch durchsetzen, dass für die Pädagogischen Mitarbeiter*innen an den Förderschulen, deren Stufenaufstieg bis 2019 in der Stufe vier endete, ein Aufstieg in Stufe fünf und sechs ermöglicht wird, und zwar unter Berücksichtigung der bereits zurückgelegten Beschäftigungszeit. Insgesamt haben die Pädagogischen Mitarbeiter*innen mit dem Tarifabschluss 2019 deutlich mehr partizipiert als andere Landesbeschäftigte. Das finden wir richtig und wichtig!

Inzwischen haben wir erneut Tarifverhandlungen geführt, die auch von den besonderen Anforderungen der Beschäftigten in der Corona-Pandemie geprägt waren. Ob die Gewerkschaften ihre Forderungen nach angemessener Entgeltangleichung und einer finanziellen Würdigung der Leistungen der Lehrkräfte und der Pädagogischen Mitarbeiter*innen durchsetzen können, hängt auch davon ab, wie die Beschäftigten den Gewerkschaften den Rücken stärken, sich in die Auseinandersetzung einbringen und trotz einiger Unterschiedlichkeiten für gemeinsame Ziele kämpfen.

Insofern ist es sehr schade, wenn sich einzelne abwenden, weil sie das Gefühl haben, dass es durch uns eine Ungleichbehandlung zwischen den Beschäftigtengruppen gibt. Lasst uns lieber im Gespräch miteinander diese Punkte besprechen. Nur miteinander werden wir unsere Ziele in der Ausgestaltung unserer Arbeitsplätze und im Tarifkampf erreichen.

Ingo Doßmann

Schulbildung:

Mehr als Reparaturen notwendig

Seit dem 16. September ist Eva Feußner Bildungsministerin des Landes Sachsen-Anhalt. Zuvor war sie Staatssekretärin im Bildungsministerium und einige Jahre Landtagsabgeordnete. Sie ist ausgebildete Lehrerin. Kurz vor Ablauf der ersten 100 Tage als Ministerin führte die GEW am 8. Dezember 2021 ein Gespräch mit Eva Feußner.

Waren solche Gespräche mit ihren Vorgängern wesentlich an der Entwicklung des Schulsystems des Landes orientiert, ergab sich aus den Umständen der Corona-Pandemie erst einmal eine Konzentration auf die Lösung der damit im Zusammenhang stehenden Probleme. Zu Recht setzt sie in ihrer Prioritätenliste jedoch den Lehrkräftemangel an die erste Stelle.

Schulreformen, inhaltliche Entwicklungen und die Suche nach Qualitätsverbesserungen in der Ausbildung der Lehrkräfte und neue Entwicklungen in den Lehrinhalten des Fächerkanons, der Didaktiken und die Schulentwicklung prägen auf jeden Fall nicht die erwünschten Ziele. Man könnte auch sagen, Ministerium und Schulverwaltung sind bestenfalls ein Reparaturbetrieb. Zu den eigentlichen Aufgaben kommt das Schulsystem kaum. Und die vorgeschlagenen Maßnahmen, wie zuletzt Arbeitszeitkonten oder Seiteneinstieg, sind doch immer wieder nur Hilfsmittel. Kein Wunder, dass es kaum richtungsweisende Neuerungen, wie etwa die Anerkennung der Leistungen der Grundschullehrkräfte durch A 13/E 13-Bezahlung auf der Tagesordnung stehen. Weitere Felder, die dringend bearbeitet werden müssen, sind die Schulsozialarbeit und ein System der Entlastung der Lehrkräfte von Verwaltungsarbeiten.

Es bleibt viel zu tun. Darüber waren sich die Ministerin und die GEW in ihrem Gespräch einig. Es wundert zugleich nicht, dass die parlamentarische Opposition, besonders DIE LINKE, mit dem Vorgehen der Landesregierung in Sachen Schule, Lehramtsausbildung, Ganztagsschule und Schulsozialarbeit kritisch umgeht. Alles Themen, die auch der GEW auf den Nägeln brennen.

Gespräch mit Bildungsministerin Eva Feußner:

Größte Herausforderung ist die Personalgewinnung

Seit der Amtszeit von Karl-Heinz Reck, von 1994 bis 1998 Kultusminister des Landes Sachsen-Anhalt, führte die Redaktion der EuW ausführliche Gespräche mit den für Bildung zuständigen Ministern bzw. Ministerinnen und dokumentiert diese für die Mitglieder der GEW Sachsen-Anhalt.

In dieser Ausgabe der EuW setzen wir diese langjährige Tradition nun mit der Dokumentation des Gespächs mit Bildungsministerin Eva Feußner fort, das Kerstin Hinz, stellvertretende Landesvorsitzende und Mitglied des Leitungsteams „Allgemeinbildende Schulen“ im Landesvorstand, und Prof. Dr. Hans-Dieter Klein, verantwortlicher Redakteur der EuW, am 8. Dezember 2021 führten.

Die Redaktion

Hans-Dieter Klein: Als Auftakt unseres Gesprächs zuerst eine ganz allgemeine Frage: Was sahen Sie bei der Berufung in das Ministerinnenamt als besondere Herausforderung?

Eva Feußner: Die größte Herausforderung – und das gilt sicher für die ganze Legislaturperiode – ist die Personalgewinnung. Wir hatten in der vergangenen Wahlperiode das Ziel, 103 Prozent Unterrichtsversorgung zu erreichen. Wenn ich ehrlich bin, ich würde mich freuen, wenn wir in der jetzigen Wahlperiode zunächst 100 Prozent erreichen würden. 103 Prozent sind eher schwierig zu schaffen.

Unabhängig davon ist die Bewältigung der Pandemie-Situation eine besondere Herausforderung. Ich meine dabei nicht nur die faktische Bewältigung, sondern die sozialen Folgen, die zu „reparieren“ sind. Gegenwärtig wäre es hochmütig, da Wunder zu erwarten, weil die Probleme jetzt kaum angegangen werden können. Es ist schwierig, jetzt Lernrückstände aufholen zu wollen, da erst einmal der reguläre Unterricht überhaupt abgesichert werden muss. In diesem Zusammenhang spielt die Digitalisierung eine große Rolle, da es hier bedeutende Fortschritte gibt.

© SW-KOMMUNIKATION.NET

Hans-Dieter Klein: Diese Aufgaben werden sich ja nicht im Selbstlauf erledigen. Ohne die Lehrkräfte und ihren vollen Einsatz wird nichts zu machen sein. Was tut das Land, das Ministerium und die Ministerin, um die Lehrkräfte dabei zu unterstützen, zu fordern und vor allem zu fördern?
Eva Feußner: Lernrückstände aufzuholen, unterstützt der Bund mit finanziellen Mitteln. Diese Mittel stellen wir den Schulen als Budget zur Verfügung. Die Schulen können sich aufmachen, externe Unterstützung einzukaufen. Dabei geht es nicht um klassischen Unterricht, sondern um Möglichkeiten der Unterstützung insbesondere bei Defiziten. Sie können auch Schülerinnen und Schüler gewinnen, die z. B. mit jüngeren Schülerinnen und Schülern üben. Auch das wird über Honorarverträge bezahlt. Dabei werden auch Besonderheiten des Lernens von Schülern bei Schülern genutzt. Das sollen keine Einzelaktionen sein. Stattdessen soll diese Form des Lehrens und Lernens zunächst bis 2027 verstetigt werden.
Dazu kommen Expertinnen und Experten aus der Industrie, aus der Medizin, der Psychologie oder dem Sprachenbereich. Letzteres würde auch für die Grundschulen – und wahrlich nicht nur für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund – interessant sein.
Ich will hier auch auf den abgeschlossenen Vertrag mit den Kreisvolkshochschulen verweisen.

Kerstin Hinz: Von den Schulleitungen hören wir, dass das ein sehr hoher Aufwand ist. Hier fällt der Begriff „Entlastung von administrativen Aufgaben“. Was stellt sich das Ministerium vor, wie Lehrkräfte entlastet werden können, um nicht im Organisatorischen zu versinken und um ihre ureigensten Aufgaben zu erfüllen?
Eva Feußner: Wir halten an unserer Personaloffensive fest. Wir haben 100 Digitalassistentinnen und -assistenten sowie Digitalmentoren im Haushalt angemeldet. Bewerben können sich z. B. Absolventinnen und Absolventen des Zertifikatskurses „Digitalmentoren“ der Hochschule Merseburg. Dazu kommen Schulverwaltungsassistentinnen und Schulverwaltungsassistenten. Für das Haushaltsjahr 2022 geht es um 100. Diese Zahl soll nach dem Koalitionsvertrag auf 500 aufgestockt werden.

Foto: Elmer Emig

Kerstin Hinz: Können Sie das Anforderungsprofil an mögliche Bewerberinnen und Bewerber nennen, denn vielleicht wissen viele gar nicht, dass es hier Arbeitsmarktchancen gibt?
Eva Feußner: Es handelt sich um einen Bachelor-Abschluss oder um einen diesem entsprechenden Diplomgrad in einem abgeschlossenen Fachhochschulstudiengang wie Allgemeine Verwaltung oder ein Abschluss als Verwaltungsfachwirt/in, Verwaltungsfachangestellte/r oder Kaufmann und Kauffrau für Büromanagement.

Hans-Dieter Klein: Das entlastet natürlich noch nicht die Lehrkräfte im Unterricht. Deshalb eine Gewissensfrage: Glauben Sie, dass Sie in dieser Amtszeit die Aufgabe lösen können, dass Lehrerinnen und Lehrer, oder ganz allgemein die Schulen, ein volles Angebot realisieren können?
Eva Feußner: Wenn wir die Zahlen aus dem Koalitionsvertrag erreichen wollen, muss ein ganzes Bündel angefasst werden. Ohne das Instrument des Arbeitszeitkontos wird das aus meiner Sicht nicht zu ermöglichen sein. Die Bevölkerungsprognose sieht so aus, dass bis Mitte der 20er Jahre die Schülerzahl leicht steigen wird. Danach gibt es eine Entspannung.

Hans-Dieter Klein: Wir sind, solche Aussagen betreffend, gebrannte Kinder. Insbesondere die jeweils für die Lehrerbildung bzw. die Finanzen zuständigen Ministerien haben solche oder ähnliche Aussagen getätigt, die bisher nie eingetreten sind.
Eva Feußner: Wenn wir zu einem Modell der Arbeitszeitkonten kommen, wird der Zeitraum etwas länger werden müssen.

Kerstin Hinz: Wie weit sind in diesem Zusammenhang die Vorbereitungen gediehen?
Eva Feußner: Wir werden demnächst unsere Vorstellungen dem Finanzministerium übergeben. Es geht jetzt los.

Kerstin Hinz: Als GEW sind wir immer für das Arbeitszeitkonto gewesen, aber nur auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Alles andere wäre eine de facto Deputats-, sprich Arbeitszeiterhöhung.
Eva Feußner: Freiwilligkeit setzt voraus, dass es sich um eine genügend große Zahl handelt. Die Gespräche werden jetzt geführt und es ist noch kein Ergebnis da. Ob es bei einer Freiwilligkeit bleibt, kann ich nicht versprechen.

Kerstin Hinz: Das sehen wir dann aber sehr kritisch.
Eva Feußner: Bei Nichtfreiwilligkeit hat das Ministerium eine Altersgrenze im Blick.

Hans-Dieter Klein: Über Prognosen kann man ja so und so denken, es bleibt aber die Frage, ob Lehrerinnen und Lehrer überhaupt ausreichend zur Verfügung stehen werden, selbst wenn die Schülerzahl sinkt. Was muss man also tun, um ein ausreichendes Angebot zu sichern?
Eva Feußner: Junge Leute für den Lehrberuf zu begeistern, kann man natürlich am besten in der Schule selbst. Das könnte ich sicher so stehen lassen, aber die Sache ist komplizierter. Wir haben z. Zt. in Halle 800 und in Magdeburg 200 Studienplätze. Eigentlich bräuchten wir sogar noch mehr. Aus welchen Gründen auch immer – es kann auch pandemiebedingt sein – haben wir diese aber nicht voll bekommen. Selbst wenn wir ausreichend Interessierte und Studienanfängerinnen sowie -anfänger bekommen hätten, wäre uns nicht in Gänze geholfen. Ich wünschte mir von den Universitäten auch fachliche Umorientierungen, um – z. B. in den MINT-Fächern – bedarfsgerechter auszubilden. Hier bedürfte es einer engeren Kooperation zwischen Ministerien und Hochschulen.
Wir besuchen im Zusammenhang mit der Lehrkräftegewinnung auch Messen. Wir suchen Kontakte und werben für den Lehrberuf. Das trifft auf berufsbildende Messen, aber auch auf Messen zu, bei denen wir gezielt Seiteneinsteigende ansprechen. Das ist zugegebenermaßen nicht die Masse. Aber wir müssen versuchen, jede/n zu bekommen, die/den wir gewinnen können.

Hans-Dieter Klein: Die GEW hat seit Jahren im Sinne der Gewinnung von Lehrkräften den Vorschlag gemacht, ein einheitliches Lehramt für die Sekundarstufe auszubilden, vor allem um die Attraktivität für die Auszubildenden bei ihrem

zukünftigen Einsatz zu verbessern. Dabei geht es auch um die Möglichkeit für die Sekundarschulen, auf schwierige Situationen zu reagieren.
Eva Feußner: Gibt es das einheitliche Lehramt irgendwo?

Kerstin Hinz: Bei Eingehen auf diesen GEW-Vorschlag würden wir etwas Neues machen.
Eva Feußner: Man muss in diesem Zusammenhang prüfen, ob sich der Effekt ergibt, dass man mehr Lehrkräfte für die Sekundarschule gewinnt. Ich bin dafür, Neues auszuprobieren, würde aber gerne Beispiele kennen.

Kerstin Hinz: Wir sind ja noch so ausgebildet worden und wurden nur nach der Wende den Schulformen zugeordnet.

Da wir beim Nachwuchs sind, ist unbedingt der Seiteneinstieg zu nennen. Wir haben als GEW bzw. auch aus den Personalräten die Rückmeldung von Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Praxis. Meine Frage ist, ob es Vorhaben gibt, Veränderungen herbeizuführen. Das eine ist die Gewinnung der Lehrkräfte, andererseits müsste man dann aber auch dafür sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen bleiben ...
Eva Feußner: Wir sind in sehr enger Verbindung mit dem LISA, um den Seiteneinstieg zu evaluieren. Noch sind die Veränderungen nicht abgestimmt. Was man jetzt schon sagen kann: Wir wollen die Kolleginnen und Kollegen über ein Jahr begleiten. Wir werden dadurch den Einstieg entzerren. Es wird in absehbarer Zeit Veränderungen geben, die zu einer Entlastung der Seiteneinsteigenden führen sollen. Das kann ich schon so sagen.

Hans-Dieter Klein: Zwei Dinge will ich noch fragen. Bundespolitisch ist das Thema Ganztagsangebot angeschoben worden. Wie geht das Land damit um?
Eva Feußner: Das Ganztagsangebot (der Hort) ist beim Sozialministerium verortet. Vieles wurde hier durch Initiativen von Ganztagsschulen aus den westlichen Bundesländern angeschoben. Wir sind mit unserem Hortangebot da viel weiter. Es wird manches wieder aufgebaut, was nach der Wende abgebaut wurde. Es gibt jetzt schon gute Beispiele, bei denen Schule und Hort zusammengeführt werden. Hinzu kommt, dass wir Erfahrungen haben, die leider abgeschnitten wurden. Wir wollen aber ernsthaft die Ganztagsschule anstreben. Organisatorisch ist das wahrscheinlich kein Problem. Das Problem liegt im Personellen. Es gibt aber, wie gesagt, auch schon gute Beispiele der Kooperation zwischen den Trägern.

Hans-Dieter Klein: Ich hatte noch eine zweite Frage angekündigt: Stichwort Schulsozialarbeit. Ich habe gestern in der Kreisausgabe der MZ für das Mansfelder Land gelesen: „Es bleibt alles beim Alten." Für mich heißt das, dass das, was neu sein soll, außen vor bleibt. Das heißt z. B. die dauerhafte Finanzierung ist da nicht zu erkennen. Wie darf man die Formulierung verstehen?
Eva Feußner: Im gewissen Sinne bleibt alles beim Alten, nämlich in dem Sinne, dass weiterhin 380 Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter beschäftigt werden. Wir finanzieren über ESF-Mittel weiter das Programm. Allerdings ist eine neue Finanzierung vorgegeben. Wir müssen 40 Prozent übernehmen, davon die Kommunen die Hälfte, d. h. 20 Prozent. Ihre Frage, Herr Klein, bezieht sich sicher auf die Aufstockung der Beschäftigten-Anzahl. Dazu kann ich erst mal nichts sagen. Es ist nur von Verstetigung die Rede. Das wird erst in den nächsten Haushalten benannt.

Kerstin Hinz: Die 20-prozentige Beteiligung der Kommunen sehen wir, wie viele Kommunen selbst, als sehr problematisch an!

Aber zu einem weiteren Thema: Für die Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wurde in den vergangenen Jahren die Stundentafel stark verändert. Es kam zu Abstrichen, die die Übergangsmöglichkeiten zwischen den Schulformen sehr erschweren. Also orientieren sich viele Eltern gleich aufs Gymnasium. Dadurch entsteht ein Run auf die Gymnasien. Sehen Sie da Handlungsbedarf?
Eva Feußner: Der Koalitionsvertrag sieht vor, eine Expertenkommission einzurichten. Die jetzigen Regelungen wurden auch von Experten aus dem Sekundarbereich, auch aus Gründen der Unterrichtsversorgung, vorgeschlagen. Ohne vorzugreifen kann ich sagen, dass es eine neue Fachgruppe geben wird, die nicht politisch besetzt werden soll. Diese Fachgruppe sollte sich generell mit den Übergängen, nicht nur von Grundschule/Sekundarschule zum Gymnasium, beschäftigen. Ich will dem Ergebnis aber nicht vorgreifen. Man muss sich auch Gedanken über die Erfolgsrate des Gymnasiums machen. Dabei sollten die Schulformen miteinander reden und nicht separat betrachtet werden.

Hans-Dieter Klein: Sie wollen Expertenwissen einbeziehen, darunter Praktiker, aber auch Wissenschaftler. Wir haben ja Erfahrungen mit solchen Gremien. Zuletzt lief das unter dem Begriff „Schulfriedensgespräche". Wir haben den Eindruck, dass kluge Leute gearbeitet haben, aber nicht viel im administrativen Bereich angekommen ist. Ist das ein falscher Eindruck?
Eva Feußner: Ich will positiv entgegnen, dass die Positionen der „Friedensgespräche" zu ganz großem Teil, eigentlich fast alles, in den Koalitionsvertrag eingegangen sind. Jetzt gilt es, das auch entsprechend umzusetzen. Der administrative Bereich ist in der Tat nicht immer von allem überzeugt.

Hans-Dieter Klein: Da kann ja
dann die starke Ministerin wirken ...
Eva Feußner: Natürlich werden auch die Koalitionsfraktionen wie die Opposition kontrollieren, was das Ministerium macht und auch selbstverständlich nachfragen.

Hans-Dieter Klein: Ich will noch eine Frage pro domo stellen. Die GEW ist ja bei vielen Expertengruppen dabei gewesen und Sie haben Erfahrungen mit ihr gemacht. Was schätzen Sie an der GEW?
Eva Feußner: Die GEW geht sehr kritisch mit Vorschlägen und Ideen um, kritisiert nicht nur, sondern macht auch konstruktive Vorschläge. Die würde ich nicht alle zu 100 Prozent unterschreiben, aber häufig sind sie ins administrative Geschehen eingeflossen.

Kerstin Hinz: Und wie sieht es mit unserem Vorschlag „A 13 für Grundschullehrkräfte" aus?
Eva Feußner: Der wurde leider nicht in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Sie merken an meiner Formulierung, dass ich das nicht grundsätzlich ablehne. Wir werden die Sache gründlich beobachten, z. B. dahingehend, ob uns gut ausgebildete Grundschullehrerinnen und -lehrer meiden oder verlassen. Das wäre für das Land entscheidend. Ich will nicht zurückhalten, dass es an den Landesgrenzen schon Diffusionserscheinungen gibt, aber im Grundschulbereich die Situation gar nicht so schlecht ist. Das trifft auf die Studienanfänger zu, aber auch für die, die im Lande verbleiben. Sollte sich das gravierend ändern, bleibt dem Land gar nichts anderes übrig, als zu reagieren.

Kerstin Hinz: Wir hätten es aber lieber, wenn die A 13 aufgrund der hohen Qualifikation des Hochschulabschlusses und der anspruchsvollen Aufgaben zur Regel würde als nur aufgrund von Zwängen. Würde das nicht auch für das Klima und die Wertschätzung positive Wirkung zeigen?
Eva Feußner: Ich glaube, dass man das eine mit dem anderen verbinden könnte.

Hans-Dieter Klein: Wir bedanken uns für dieses Gespräch sehr herzlich.

© SW-KOMMUNIKATION.NET

Ausschreibung des Landes Sachsen-Anhalt:

895 neue Lehrkräfte gesucht

(EuW) Das Land Sachsen-Anhalt hat eine umfangreiche Ausschreibungsrunde zur Einstellung von Lehrkräften gestartet. Dazu sind insgesamt 895 Stellen ausgeschrieben worden. Mit diesem Schritt der Personaloffensive zielt das Land darauf ab, trotz einer bundesweit schwierigen Fachkräfte-Situation Menschen für den Lehrerberuf in Sachsen-Anhalt zu begeistern. Zudem strebt das Bildungsministerium mit einer Sonderausschreibung und flexibleren Zugangsvoraussetzungen an, weiteres Personal als Unterstützungslehrkräfte zu gewinnen und damit die zuletzt angespannte Lage der Unterrichtsversorgung zu verbessern.
Unter den ausgeschriebenen Stellen befinden sich 451 Stellen, für die eine Zulage gezahlt werden kann, weil sie schwer besetzbar sind. Des Weiteren sind 29 Stellen regional ausgeschrieben.

Schulform	ausgeschriebene Stellen
Grundschule	160
Förderschule	98
Sekundarschule	293
Gemeinschaftsschule	141
Gymnasium	114
Gesamtschule	28
Weiterführende Schulen	13
Berufsbildende Schule	48

Die Bewerbungsfrist endet am 31. Januar 2022. Die Corona-Pandemie beeinflusst den Ausschreibungsprozess nicht: Um sich als Lehrkraft zu bewerben, ist ausschließlich das Online-Portal **matorix** für die Einstellung als Lehrkraft zu nutzen. Informationen zu den Ausschreibungen sind unter www.landesschulamt.sachsen-anhalt.de zu finden.

Schule, Schulsozialarbeit und Horte:

Rettungsschirme endlich aufspannen!

(EuW) DIE LINKE brachte zur Landtagssitzung am 14., 15. und 16. Dezember eine Reihe parlamentarischer Initiativen ein. Anlass war, dass sich die Unterrichtsversorgung weiter im freien Fall befindet. Mit nur noch 94 Prozent für alle Schulen ist sie erneut auf einen Tiefpunkt gesunken. Noch viel schlimmer sieht es in den einzelnen Schulformen aus. Mit 98 Prozent werden nur noch die Gymnasien so leidlich über Wasser gehalten. Mit 89 Prozent Unterrichtversorgung sind die Sekundarschulen in einen Bereich gefallen, den man sich bisher nicht vorstellen konnte.

Als einbringender Abgeordneter sagte Thomas Lippmann: „Das Kind liegt im Brunnen und die Landesregierung hat keinen Plan, wie es da wieder herauskommen soll. Die letzten Hoffnungen ruhen auf noch mehr Seiteneinsteiger*innen und dem Erfolg von Kopfjäger*innen. Das alles wird aber nichts daran ändern, dass die Lücken bei den Lehrkräften größer werden. Seit Anfang der 2000er Jahre gibt es Analysen zum Lehrkräftebedarf. Es macht fassungslos, mit welcher Penetranz sich CDU und SPD besseren Einsichten widersetzen.“ Durch den Bericht der vom Landtag eingesetzten Expert*innen-Kommission zur Ermittlung des Lehrkräftebedarfs liegen seit mehr als drei Jahren belastbare Daten vor. Wenn die CDU behauptet, ab 2025 würde sich die Situation durch sinkende Schülerzahlen entspannen, dann hat sie den Bericht der Expert*innen-Kommission schlicht nicht gelesen, sagte Lippmann. Der massive Lehrkräftemangel wird nach Auffassung der LINKEN in den weiterführenden Schulen mindestens bis 2030 andauern. Ganz besondere Probleme gibt es beim Lehramt an Sekundarschulen. Hier werden bis 2025 und darüber hinaus nur 20 Prozent des prognostizierten Bedarfs ausgebildet. Statt die Ausbildung für das Lehramt an Sekundarschulen weiter ohne Erfolg fortzuführen, müsste die Ausbildung für das Lehramt an Gymnasien als gemeinsame Laufbahn auf alle weiterführenden Schulen erweitert werden. Wenn Lehrkräfte fehlen, müssten mehr Pädagogische Mitarbeiter*innen, Schulsozialarbeiter*innen und Sprachlehrkräfte eingesetzt werden. Die Angebote von Hortträgern, die Kinder früher in die Hortbetreuung zu übernehmen, gibt es schon lange. Das Bildungsministerium hat sich bisher nur geweigert, die dadurch entstehenden Kosten zu erstatten.
Um dem Absinken des schulischen Angebotes entgegenzuwirken, müssen die vorhandenen Lehrkräfte bedarfsgerechter abgeordnet werden. Wo dies nicht ausreicht, muss pädagogisches Personal gewonnen und ein Ausbau der ganztagsspezifischen Angebote finanziert werden. Die Lehramtsausbildung muss auf das erforderliche Niveau angehoben werden. Mit den bestehenden Kapazitäten werden auf längere Sicht vor allem im Lehramt für Sekundarschulen in vielen Fächern nur etwa die Hälfte und teilweise nur ein Drittel oder nur ein Viertel des Lehrkräftenachwuchses ausgebildet. Deshalb müssen mit den beiden Universitäten umgehend neue Zielvereinbarungen abgeschlossen werden mit dem Ziel, jeweils 200 Studienplätze zusätzlich zum kommenden Wintersemester 2022 anzubieten.

Der Übergang des ESF-geförderten Programms „Schulerfolg sichern“ in die neue EU-Förderperiode ist durch Änderungen in den Rahmenbedingungen, insbesondere für die Landkreise und die kreisfreien Städte gekennzeichnet. Dazu zählen vor allem die Beteiligung mit 20 Prozent an den Kosten der Maßnahmen und die eigene Zuständigkeit für die Fortführung der Netzwerkstellen. Hier muss, so die Abgeordnete Monika Hohmann, die Qualität der bisherigen Arbeit und die Verfügbarkeit in den Landkreisen und kreisfreien Städten in der neuen Förderperiode gesichert werden, um erreichte Effekte nicht zu gefährden. Deshalb muss gewährleistet werden, dass die Netzwerkstellen mit ihrem Erfahrungswissen auch beim Übergang in die kommunale Verantwortung fortbestehen. Das Land muss, so DIE LINKE, durch einen finanziellen Ausgleich dafür sorgen, dass der Umfang der Schulsozialarbeit nicht davon abhängt, ob es sich um finanzschwache oder finanzstarke Kommunen handelt.

Am 15. Dezember kommentierte Nicole Anger, kinder- und jugendpolitische Sprecherin der Fraktion die Entwicklung im Kita-Bereich „Kitas sind Orte der Bildung, diese Bildung muss im Sinne der Chancengerechtigkeit für alle Kinder kostenfrei sein. Daher ist es für die Fraktion DIE LINKE unerlässlich, dass der Weg zur vollständigen Beitragsfreiheit in der frühkindlichen Bildung konsequent weitergegangen wird.“ Es ist jetzt dringend nötig, Familien weitere Entlastungen zu ermöglichen. Die Geschwisterermäßigung gelte es als nächsten Schritt auszuweiten, sodass Familien mit mehreren Kindern auch wirklich nur noch für das älteste Kind zahlen, auch wenn mehrere Kinder den Hort gleichzeitig besuchen.

Die Initiativen der LINKEN decken sich in vieler Hinsicht mit den Forderungen der GEW. Sie bieten Ansätze, die Qualität der Schulbildung im Land einschließlich der Beseitigung des Lehrkräftemangels anzugehen.

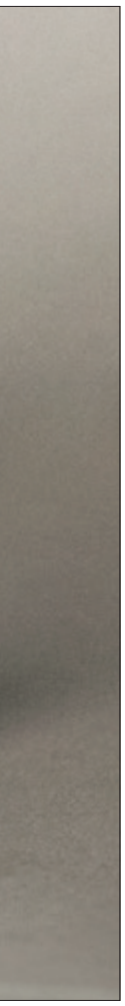
GEW-Postkarten-Aktion „JA 13!“:

Nur zwei Landtagsfraktionen haben bisher reagiert

(EuW_rex) **Im vergangenen November hat die GEW Sachsen-Anhalt eine Aktion gestartet, bei der Grundschullehrkräfte, Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und Studierende des Lehramts an Grundschulen die Möglichkeit hatten, eine vorbereitete Postkarte an die Abgeordneten des Landtags zu schicken. Ziel war es, die Politiker*innen an ihr Versprechen zu erinnern, für die Grundschullehrkräfte in Sachsen-Anhalt die A 13/E 13 umsetzen zu wollen.**
Mehrfach haben wir mit den politisch Verantwortlichen diskutiert und auf den Missstand hingewiesen, dass der Arbeitsmarkt aufgrund der unterschiedlichen Bezahlung im Grundschulbereich in Sachsen-Anhalt im großen Nachteil steht. Viele engagierte junge Lehrkräfte packen aus monetären Gründen ihre Umzugskisten, um in den Nachbarbundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen für die gleiche Tätigkeit monatlich 625 € mehr in der Lohntüte zu haben.
Zwei der angesprochenen Landtagsfraktionen haben der GEW Sachsen-Anhalt folgende Antworten als Reaktion auf die Postkarten-Aktion zugesandt und sich zu A 13/E 13 bekannt.

BÜNDNIS/90 DIE GRÜNEN: Opposition kämpft ebenfalls für Lohnangleichung

Sehr geehrte Frau Gerth, sehr geehrte Mitglieder der GEW, sehr geehrte Damen und Herren,
vielen Dank für Ihre zahlreichen Postkarten mit Verweisen auf unterschiedliche Bundesländer, die alle schon deutlich weiter sind als Sachsen-Anhalt. Die Verbesserung der Bezahlung von Grundschullehrkräften ist eine grundlegend wichtige Angelegenheit, für die wir uns alle gemeinsam einsetzen.
Schon als Teil der Regierungskoalition in der letzten Legislatur war es für uns Grüne von äußerster Wichtigkeit, für eine einheitliche Bezahlung aller Lehrkräfte der verschiedenen Schulformen zu kämpfen. Leider ist dies an dem fehlenden Willen unseres damaligen konservativen Koalitionspartners gescheitert. Dabei sind insbesondere die Grundschullehrkräfte von zentraler Bedeutung für unsere politischen Forderungen in diesem Bereich. Denn wir sind der Überzeugung, dass die vermehrte pädagogische Arbeit von Grundschullehrkräften in keiner Weise hinter einer vermehrt fachlichen Arbeit zurücksteht. Ebenfalls wurde die Lehramtsausbildung im Wintersemester 2017/2018 verändert und angehende Grundschullehrkräfte studieren nun



genauso lang wie Sekundarschullehrkräfte. Deswegen fordern wir, dass spätestens ab dem Schuljahr 2022/23 die Einstiegsgehälter an Grundschulen nach A 13/E 13 bezahlt werden.
Ich möchte Ihnen an dieser Stelle versichern, wir stehen fest an Ihrer Seite bei Ihrem Einsatz für eine Angleichung der Bezahlung von Grundschullehrkräften an die Lehrer*innen anderer Schulformen. Andere Bundesländer wie Thüringen, Sachsen, Brandenburg aber auch Berlin haben aufgezeigt, dass A 13/E 13 als Einstiegsgehalt für Grundschullehrer*innen möglich ist. Wir werden uns auch in der Rolle der Opposition mit aller Kraft dafür einsetzen, dass Grundschullehrer*innen das gleiche Einstiegsgehalt erhalten, wie auch andere Lehrkräfte in unserem Bundesland.
Mit freundlichen Grüßen
Cornelia Lüddemann

SPD: Nicht an der falschen Stelle sparen

Liebe Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer in Sachsen-Anhalt, liebe Kolleginnen und Kollegen der GEW,
aus Anlass Eurer Postkartenaktion „Thüringen bietet mehr … Sachsen bietet mehr“ möchten wir unterstreichen: Die SPD-Landtagsfraktion unterstützt nachhaltig die Forderung, Grundschullehrerinnen und Grundschullehrern ein Gehalt nach E 13/A 13 zu zahlen. Alles spricht dafür:

- die Gleichbehandlung von Lehrerinnen und Lehrern in verschiedenen Schulformen,
- die Angleichung an die Bezahlung in den Nachbarländern,
- die Chance, Lehrkräftenachwuchs für Sachsen-Anhalt zu gewinnen.

Wie Ihr wisst, haben wir bereits im Verlauf der letzten Wahlperiode versucht, dieses Ziel im Landeshaushalt zu verankern. Nachdem wir uns in unserem Wahlprogramm dafür stark gemacht hatten, gehörte E 13/A 13 für Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer auch zu unseren zentralen Forderungen für den Koalitionsvertrag Sachsen-Anhalt.
Um es ganz deutlich zu sagen: Die CDU ließ sich beide Male nicht dazu bewegen. Wir sichern aber zu, auch weiterhin alle politischen und finanziellen Spielräume zu nutzen, um auch unsere Koalitionspartner vom Ziel E 13/A 13 zu überzeugen. Wer will, dass Sachsen-Anhalts Schulen attraktive Arbeitsplätze sind, darf nicht an der falschen Stelle sparen.
Mit besten Grüßen
Katja Pähle

© SW-KOMMUNIKATION.NET

Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
Kündigungsfristen beachten

(EuW) Ist im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt, so gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 Bürgerliches Gesetzbuch: In § 622 BGB findet sich eine Regelung zu Kündigungsfristen, nach der das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) von diesem mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann.

Arbeitgeber haben eine verlängerte gesetzliche Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist für Arbeitgeber beträgt einen Monat zum Ende eines Kalendermonats bei einem Arbeitsverhältnis, das zwei Jahre in dem Betrieb oder Unternehmen bestanden hat, bei fünf Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei acht Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses drei Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei zehn Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses vier Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei zwölf Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei 15 Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats, bei 20 Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
Die längeren gesetzlichen Kündigungsfristen gelten nur für den Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber.

Tarifvertrag kann von gesetzlicher Regelung abweichen

Ist ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber anzuwenden, gelten grundsätzlich die hierin geregelten Kündigungsfristen. Diese sind unterschiedlich und können sowohl die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängern als auch verringern.
Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages auf ein Arbeitsverhältnis kommt unter folgenden Gesichtspunkten in Betracht:
Tarifgebundenheit: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleichzeitig Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverband/Gewerkschaft), die den Tarifvertrag für das Unternehmen, der der Betrieb zugehörig ist, abgeschlossen haben.
Allgemeinverbindlichkeit: Der für die Branche des Arbeitnehmers gültige Tarifvertrag wurde für allgemeinverbindlich erklärt. Dies bedeutet, dass unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder in einem Arbeitgeberverband für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer Branche der Tarifvertrag die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Kündigungsfristen regelt.
Bezugnahme im Arbeitsvertrag: Der Tarifvertrag wurde im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als bindend vereinbart. In der Praxis kommt es sehr häufig vor, dass in einem Arbeitsvertrag an irgendeiner Stelle auf einen Tarifvertrag etwa wie folgt Bezug genommen wird: „Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag XY Anwendung.“ Enthält der Arbeitsvertrag eine solche Bezugnahmeklausel, hat das zur Folge, dass der gesamte Tarifvertrag Inhalt des Arbeitsvertrages ist und die Arbeitnehmer finden die für die Kündigung maßgebliche Kündigungsfrist in diesem Tarifvertrag.

Kündigungsfristen im TVöD und im TV-L

Arbeitnehmer aus dem öffentlichen Dienst, also mit einem Arbeitgeber wie einer Kommune, einem Bundesland oder dem Bund, entnehmen die maßgebliche Kündigungsfrist dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw., falls ein Bundesland der Arbeitgeber ist, dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die für Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist befindet sich in § 34 Abs. 1 TVöD bzw. in § 34 Abs. 1 TV-L: „Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.“

Betriebsratswahlen 2022:

Betriebsräte und GEW gemeinsam für Mitbestimmung

(EuW-fw) Im Zeitraum vom 1. März 2022 bis zum 31. Mai 2022 werden die Betriebsräte neu gewählt, wenn sie bereits länger als ein Jahr im Amt sind. Das Recht zur Wahl eines Betriebsrates ist durch das Betriebsverfassungsgesetz gesichert. Die Beschäftigten haben es selbst in der Hand, ihre Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in betrieblichen Angelegenheiten wahrzunehmen und damit ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten und durchzusetzen.

„Die GEW Sachsen-Anhalt ruft alle Mitglieder bei freien und privaten Arbeitgebern auf, sich aktiv an den Betriebsratswahlen zu beteiligen", erklärte die Landesvorsitzende Eva Gerth gegenüber EuW. Es sei wichtig, das Netz betrieblicher Interessenvertretungen engmaschiger zu knüpfen, denn nur mit engagierten und gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten sei eine zielführende Kooperation mit der GEW zum Nutzen aller Beschäftigten möglich.

Tarifbindung in Betrieben gestiegen

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und GEW allen nutzt. Der Anteil tarifgebundener Arbeitgeber bei freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe konnte auch Dank aktiver GEW-Betriebsräte in den vergangenen Jahren deutlich erhöht werden.
Die GEW steht ihren Betriebsräten zur Seite und hilft ihnen bei der Durchsetzung von Regelungen und Vereinbarungen. Betriebsräte unterstützen ihre Gewerkschaft bei der tarifvertraglichen Gestaltung der Arbeits- und Entgeltbedingungen. Zusammen können die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen vor Ort besser abgebildet und durchgesetzt werden.

Vielfalt als Stärke

Ob Frauen und Männer oder Jung und Alt: Ein Betriebsrat lebt von engagierten Menschen, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Umgekehrt brauchen die Engagierten die Unterstützung der Beschäftigten. Betriebsratsarbeit ist nicht vergnügungssteuerpflichtig! Betriebsratsarbeit erfordert Mut zur Kontroverse, aber auch Wissen, Zuversicht und Einfühlungsvermögen.
Betriebsräte sollen in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht mit Arbeitgebern auf „Augenhöhe" zusammenarbeiten. Deshalb müssen Betriebsräte Gelegenheit haben, sich Wissen und Kompetenzen anzueignen bzw. zu vervollständigen. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet dafür die rechtlichen Grundlagen und den Schutz vor ungerechtfertigten Sanktionen durch den Arbeitgeber.
Die Stärke der Betriebsräte erwächst aber nicht allein durch ihren gesetzlich geregelten Schutzstatus, sondern in gleicher Weise auch durch die Unterstützung der Beschäftigten, die es in der Hand haben, dem Betriebsratsmitglied ihrer Einrichtung bei betriebsratsbedingten Terminen den „Rücken frei zu halten", damit es seine Aufgabe im Interesse aller ohne ein „schlechtes Gewissen" wahrnehmen kann.

Erfahrungen nutzen – Neueinstieg unterstützen

In der kommenden Wahlperiode werden Kandidatinnen und Kandidaten mit Erfahrungen durch „Neueinsteiger*innen" ergänzt werden müssen, denn nicht alle „Altgedienten" stehen weiter für ein Amt zur Verfügung. Junge Kolleginnen und Kollegen sollten diese Lücke füllen.
Die GEW wird sich unmittelbar nach den Wahlen intensiv um die neugewählten Betriebsratsmitglieder kümmern und ihnen eine Grundlagenschulung anbieten. Die erfahrenen Mitglieder des Betriebsrates unterstützen die „Neuen" und helfen ihnen, möglichst schnell ihre Rolle im Gremium zu finden.

Gemeinsam sozial verantwortlich

Mitbestimmung trägt auch zu einer verantwortungsbewussten und weitsichtigen Unternehmensführung bei, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsräte als Partner begegnen. Das muss gelernt werden und klappt nicht immer auf Anhieb. Betriebsräte können durch kluges und konstruktives Auftreten diesen Prozess positiv beeinflussen. Projekte, die gemeinsam zum Erfolg geführt werden, können dabei hilfreich sein. Die GEW wird auch in dieser Hinsicht als Partnerin an der Seiter der Betriebsräte stehen.

<u>Übrigens:</u> Betriebe mit Betriebsräten ...
... zahlen höheres Entgelt,
... haben Arbeitsplätze, die sicherer sind,
... sind besonders in Zeiten des Fachkräftemangels attraktiver,
... bringen Leben und Arbeiten besser unter einen Hut und
... sind gerechter.

<u>Deshalb:</u> Mitmachen und wählen gehen! Gemeinsam bestimmen wir unsere Arbeitswelt mit!

Magazin des DGB für Beamtinnen und Beamte:

Beamtenmagazin bitte neu abonnieren

(EuW) Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) gibt ein gedrucktes Magazin für Beamtinnen und Beamte heraus. Die zwanzigseitige Zeitung informiert regelmäßig über aktuelle beamtenspezifische Entwicklungen. Es liefert spannende Zahlen, Daten und Fakten zum öffentlichen Dienst, Aktuelles zu Besoldung, Versorgung und Beihilfe und bietet informative Interviews mit Persönlichkeiten aus der Personalratsarbeit, aus der Politik und den Gewerkschaften. Von besonderer Bedeutung bleiben dabei die Einblicke in aktuelle Entwicklungen in allen 16 Bundesländern sowie beim Bund. Die Föderalisierung des Beamtenrechts macht einen solchen Überblick äußerst wertvoll.

Die Beendigung der Zusammenarbeit mit dem bisherigen Verleger zum Ende des Jahres 2021 macht es erforderlich, das Beamtenmagazin neu zu abonnieren. Wenn Sie also als Altabonnent*in oder aber als Interessent*in das „BM – Das Magazin für Beamtinnen und Beamte des DGB" (auch) zukünftig erhalten möchten, können Sie die zehnmal im Jahr erscheinende, gedruckte Publikation für nur 15 Euro/Jahr online bestellen. Wir weisen darauf hin, dass das Magazin nur gedruckt abonniert werden kann.

Mehr Informationen zum Magazin unter www.dgb.de/beamtenmagazin

Impfpflicht gegen Masern:

Beschäftigte mit einem Ge müssen Impfschutz vorwei

Bereits seit dem 1. März 2020 sieht das Infektionsschutzgesetz (IfSG) vor, dass alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr beim Eintritt in die Schule oder den Kindergarten die von der Ständigen Impfkommission empfohlenen Masern-Impfungen vorweisen müssen. Gleiches gilt für Angestellte und Beamt*innen, die in Gemeinschaftseinrichtungen wie Heimen, Schulen, Kindertagesstätten und Schulen als Erzieher*innen, Lehrer*innen und pädagogische Mitarbeiter*innen tätig sind (§ 33 IfSG); vorausgesetzt, sie sind nach 1970 geboren. Aus diesem Grund ist bei Neueinstellungen der vollständige Masern-Impfschutz nachzuweisen, z. B. durch die Vorlage des Impfausweises.

Arbeitsbefreiung und Entgeltfortzahlung:

Arztbesuch in der Arbeitszeit?

Im § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches wird das Recht auf bezahlten Sonderurlaub geregelt. *„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird […].“* Diese Regelung kann auch auf notwendige Arztbesuche, die unausweichlich in die Arbeitszeit fallen, angewendet werden.
Tarifverträge, etwa § 29 Abs. 1 TVöD bzw. TV-L oder § 14 Abs. 1 des Rahmentarifvertrages für die Mitglieder der Paritätischen Tarifgemeinschaft (RTV-PTG), enthalten Regelungen, die den Paragrafen 616 BGB präzisieren. Hier ist der notwendige Arztbesuch ausdrücklich erfasst.

Krankschreibung nach Arztbesuch

Folgt auf den Arztbesuch eine Krankschreibung, greift § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, demzufolge Arbeitnehmer*innen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben.
Die vielfach vertretene These, die am Tag des Arztbesuches bereits geleisteten Arbeitsstunden würden als „Mehrarbeits- oder Überstunden“ verbucht, ist falsch. Wenn am Tag des Arztbesuches die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird, dann wird für diesen Tag die Zeit der Tätigkeit bezahlt und für die Zeit des krankheitsbedingten Ausfalls wird Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geleistet. Insofern können Überstunden gar nicht entstehen.

Zählt der Arztbesuch zur Arbeitszeit?

Einen grundsätzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben Arbeitnehmer*innen nicht, wenn sie während der Arbeitszeit zum Arzt gehen. Vielmehr gilt der Freistellungsanspruch nur in bestimmten Fäl-len, die im Folgenden erläutert werden. *„Vergütung für die aus Anlass eines Arztbesuches ausgefallene Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer nur verlangen, wenn der Arztbesuch notwendig war“*, urteilte das Bundesarbeitsgericht 1984 (Az.: 5 AZR 92/82). Was aber heißt notwendig genau? Zunächst einmal handelt es sich um eine medizinische Notwendigkeit: Heftige Zahnschmerzen, eine fiebrige Erkältung oder ein kleinerer Unfall – es kann viele Gründe geben, warum Beschäftigte sofort zum Arzt müssen. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter bezahlt freistellen. Auch sind einige Untersuchungen an bestimmte Uhrzeiten geknüpft, etwa die Blutabnahme. Sie findet morgens statt, weil die Patient*innen dafür nüchtern sein müssen. Auch in diesen Fällen muss der Arbeitgeber die Abwesenheit der Mitarbeiter*innen hinnehmen.
Anders sieht es aus, wenn eine sofortige Behandlung nicht nötig ist: Wollen Arbeitnehmer*innen wegen einer herausgefallenen Plombe zum Arzt oder weil seit ein paar Tagen ein juckender Ausschlag quält, muss zunächst versucht werden, den Arztbesuch in die Freizeit zu legen. Das Bundesarbeitsgericht beschied, →

burtsjahrgang ab 1971
sen

Für bereits bestehendes Personal wurde bei der Änderung des Infektionsschutzgesetzes eine Übergangsfrist festgelegt, um für dieses die Möglichkeit zu schaffen, sich gegen Masern impfen zu lassen, um weiterhin in den Gemeinschaftseinrichtungen arbeiten zu können. Diese Übergangsfrist wurde nun erneut bis zum 31. Juli 2022 (§ 20 Abs. 10 IfSG) verlängert.

Peggy Osadolor
Gewerkschaftssekretärin
für Tarif- und Beamtenpolitik

Liebe Jenny, beste Freundin,

aufreizend langsam, aber auch mit einem Hang zur Gemütlichkeit zuckelte gestern der Zug durchs Land. Zwischen Tag und Traum vernahm ich die Ansage: „Wir haben vor uns eine saumselig rollende Postkutsche.“ Kutsche, so erschien es mir, zwei Pferdestärken vermutlich, ja, das Tempo stimmt. Ich drückte mich ins Polster und wollte Frieden schließen mit der Bahn, da wurde ich angesprochen von einer Mitreisenden: „Du bist Jenny? Diesen Namen hast du eben im Schlummer genannt. Ich bin Dorothea Christiana.“
Ich schaute auf die Frau mir gegenüber und sah eine Dame – eine Dame mit wachen, klugen Augen, gekleidet in ein langes Gewand, das an allen Orten die Blicke auf sich lenken würde. Meine Unsicherheit wurde groß und größer, denn ich kannte ihr Porträt und wusste um ihre Biografie. Meine Verlegenheit wuchs und ließ mich stottern: „Ihr seid … du bist die … die berühmte Ärztin Dr. Erxleben. Ich bin … bin Laura … Jenny ist meine beste Freundin.“
Wir lächelten uns an – und schlagartig empfand ich diese erstaunliche Begegnung als selbstverständlich, fühlte Verbundenheit mit Dorothea Christiana … im Traum gelingen mir Zeitreisen nun mal perfekt. Doch wie nun weiter? Als wolle die Frau Doktor mir die Entscheidung hierfür abnehmen, begann sie seufzend: „Meine Kinder warten sehnsüchtig … und ich reise mit der Schneckenpost. Meine Kranken brauchen mich dringend … und ich sollte sie nicht heilen dürfen. Meine tägliche Neugier ist riesig, meine Lust zu lernen ebenso … doch ein König musste mir das Tor zur Universität öffnen …“
Verwundert musterte sie plötzlich die Zeitung, die ich in meinen Händen hielt, unterbrach sich und fragte: „Du kommst aus dem Jahre des Herrn 2021? Erstaunlich und angenehm. Erzähl mal, erzähl von dir … von einer guten Zeit?“

Liebe Jenny, wie hättest du darauf geantwortet? Sollte ich zu ihr davon sprechen, dass ich jeden Tag „pflücke“ und als einzigartig empfinde? Ich grübelte und zögerte … und gewiss zu lange, denn sie setzte ihr Erzählen fort: „Lernen ist mir ungemein wichtig. Lernorte finde ich überall. Von meiner zartesten Jugend an habe ich mich in aller Gelehrsamkeit, zu der mein Alter fähig war, mit äußerstem Fleiß bemüht und folgte jeglicher Unterweisung höchst aufmerksam. Vermittels aller Sinne konnte ich Wissen aufnehmen. Zwei überaus zu verehrende Persönlichkeiten – mein Vater zuerst, später auch der Lehrer meines Bruders – lenkten meine Anstrengungen; eine Schule durfte ich nie besuchen. Und jetzt …“
Dorothea Christiana machte eine Pause, schaute für einen Moment glücklich aus dem Fenster und zog schließlich ein Buch aus ihrem Reisegepäck: „… und jetzt komme ich vom Drucker mit meiner Inauguraldissertation, von mir ins Deutsche übertragen – den Ärzten zum Nutzen und den Kranken zum Wohle. Du brauchst doch hoffentlich keinen König mehr als Pförtner vor der Bahn ins Wissen?“, lachte sie mich an, reichte mir das schmale Werk und forderte mich auf: „Jetzt aber wirklich; rede von dir und deinen Wegen durch die Bildung … Ich bin sehr gespannt.“

Ach Jenny, in meiner Aufregung ging´s kunterbunt durcheinander mit mir, ich berichtete von Renovierung der Bildung und von Schwierigkeiten beim Promovieren, von Corona in komplexer Zeit und von der nötigen Auflösung der Fächergrenzen, von Ermutigung für die Zukunft durch Bildung … und erlebte irgendwann, wie Dorothea Christiana meinen Redefluss bremste: „Wunderbar; Bildung ist also der Menschen allererstes Thema – das habe ich mir immer gewünscht, ist doch dieses Leben wohl eines der schwersten … das schönste ist es gewiss.“ „Wie meinst du das?“, wollte ich Dorothea Christiana fragen, doch ich hörte nur noch eine neuerliche Information der Bahn, die Verspätung auf unbestimmte Zeit sowie Freikaffee und Freikeks ankündigte. Ich möchte bitte einen Freitee und wieder in meinen Traum zurück, konnte ich nur noch murmeln …

Bis bald mit lieben Grüßen,

deine Laura

Diesen Brief von Laura hat uns wieder Prof. Jürgen Köhler zur Verfügung gestellt.

Arbeitnehmer*innen können etwa zur Sprechstunde für Berufstätige gehen oder den Arzt um einen anderen Termin bitten. Bekommen Arbeitnehmer*innen keinen Termin beim Arzt, der in der arbeitsfreien Zeit liegt, dann muss der Arbeitgeber be-zahlt freistellen, wie das Bundesarbeitsgericht im selben Urteil erklärte: *„Notwendig aus der Sicht des Arbeitnehmers ist ein Arztbesuch auch schon dann, wenn der Arzt ihn zu einem bestimmten Termin einbestellt und der Arzt den terminlichen Wünschen des Arbeitnehmers auf Verlegung der Untersuchung oder Behandlung nicht nachkommen kann oder will."* (Az.: 5 AZR 92/82)

Arzttermin am Rand der Arbeitszeiten wählen

Wenn es irgendwie möglich ist, sollte die Arbeitnehmer*in den Arzttermin an den Rand der Arbeitszeit legen, da sie/er sonst die so genannte Leistungstreuepflicht verletzt. Arbeitnehmer*innen müssen versuchen, den Schaden – in diesem Fall den Arbeitsausfall – für den Arbeitgeber möglichst gering zu halten. Jedoch sind solche sehr frühen oder späten Arzttermine bei vielen Berufstätigen begehrt und entsprechend weit im Voraus ausgebucht. Und eine wochenlange Wartezeit ist – siehe oben – Arbeitnehmer*innen in der Regel nicht zumutbar.

Vorsorgeuntersuchungen

Auch das Hautkrebs-Screening, die Mammographie oder der Routine-Check beim Zahnarzt sind keine medizinisch notwendigen Behandlungen, die an einen ganz bestimmten Tag geknüpft sind. Folglich gilt für Vorsorgeuntersuchungen dasselbe wie bei nicht akuten Erkrankungen: Der Arbeitgeber kann verlangen, dass Arbeitnehmer*innen Arzttermine außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen.

Arbeitnehmer*innen in Teilzeit

*„Arbeitnehmer*innen, die in Teilzeit arbeiten, dürften zu den üblichen Öffnungszeiten genug Gelegenheit für Arztbesuche haben,"* so die überwiegende Rechtsauffassung. Daher gelten für sie höhere Hürden für die Freistellung. Sind die Probleme nicht akut, ist Arbeitnehmer*innen grundsätzlich zumutbar, dass sie einen Termin außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen. Und je mehr Freizeit sie haben, desto mehr ist ihnen das zumutbar. Sind die Probleme aber akut, muss der Arbeitgeber den Arztbesuch in der Arbeitszeit hinnehmen.

Regelmäßige Behandlungen

Arbeitnehmer*innen müssen jede Woche zur Physiotherapie, machen eine Langzeit-Hyposensibilisierung beim Allergologen oder gehen für 25 Sitzungen zum Psychotherapeuten: In solchen Fällen summiert sich der Arbeitsausfall. Doch auch die Auflagen an die Arbeitnehmer*innen werden höher. Je öfter die Termine stattfinden, desto mehr sind Arbeitnehmer*innen verpflichtet, sie außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Unstrittig erforderlich, obwohl regelmäßig, ist aber beispielsweise die Dialysebehandlung.

Schwangerschaftsuntersuchungen

Gemäß § 16 Mutterschutzgesetz haben schwangere Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die nötigen Vorsorgeuntersuchungen. Diese finden bis zur 32. Schwangerschaftswoche alle vier Wochen statt, danach alle zwei Wochen.

Arztbesuch mit kranken Angehörigen

Ist das Kind krank oder begleiten Arbeitnehmer*innen einen anderen Angehörigen zum Arzt, gilt dasselbe wie beim eigenen Arztbesuch: Ein Freistellungsanspruch besteht nur, wenn der Termin nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden kann. Zudem müssen Arbeitnehmer*innen nachweisen, dass die Person auf Begleitung angewiesen ist.

Wegezeiten

Haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf bezahlte Freistellung, gilt diese nicht nur für den Arztbesuch, sondern auch für den Hin- und Rückweg. Sie müssen aber ohne Umweg und ohne Verzug zur Arbeitsstelle zurückkehren. Ein Richtwert sind die durchschnittlichen Wegezeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Arbeitgeber vorher informieren

Bleiben Arbeitnehmer*innen der Arbeit fern, muss der Arbeitgeber vorher über Grund und Dauer der Abwesenheit informiert werden. Diese Informationspflicht gilt natürlich auch für Arztbesuche.

Nachweis für den Arztbesuch

Mit der bloßen Aussage der/des Angestellten muss sich der Arbeitgeber nicht zufriedengeben. Vielmehr kann er eine vom Arzt unterschriebene Bescheinigung über den Arztbesuch fordern. Diese Bescheinigung könnte der Arbeitgeber vorformulieren und dem/der Arbeitnehmer*in zur Unterschrift mitgeben. Sie sollte folgende Informationen enthalten: Name, Arbeitszeit, eine Erklärung, dass die Behandlung zwingend während der Arbeitszeit erfolgen musste, sowie ein Freitextfeld, in dem der Arzt die Behandlungsdauer eintragen kann.

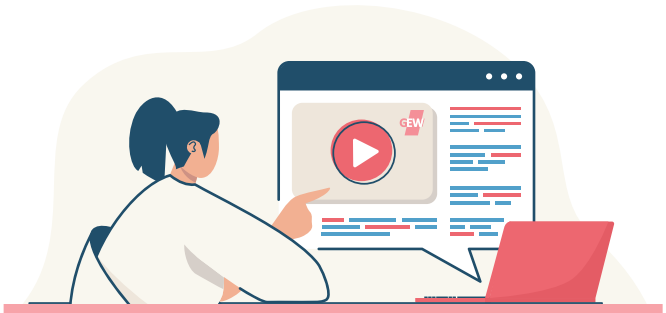
Frank Wolters

Vertreter*innen von Kita-Leiter*innen:
Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Wenn die Leitungsperson einer Kindertageseinrichtung aus krankheits- oder urlaubsbedingten Gründen ausfällt, kann das für Vertreter*innen den Anspruch auf Zahlung einer Zulage begründen.
Grundsätzlich ist zunächst zu klären, ob und in welcher Weise ein Beschäftigter/eine Beschäftigte zur Vertretung beauftragt wird und welche arbeitsvertraglichen Vereinbarungen für die vertretungsweise Übertragung höherwertiger Tätigkeiten getroffen wurden bzw. ob und welche tarifvertraglichen Regelungen dazu bestehen.
Der § 14 TVöD[1] regelt die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wie folgt: *„Abs. 1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat er/sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er/sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. [...]*
Abs. 3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung [...] ergeben hätte."
Wird einer/einem Beschäftigten die Leitung einer Kindertagesstätte vorübergehend übertragen, so finden die einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen (§ 14 TVöD o. ä. Regelungen) Anwendung.
Nicht erfasst von dieser Regelung werden die Fälle der ständigen Vertretung. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2015 entschieden. Danach liegt für den Fall einer Vertretung grundsätzlich keine Übertragung einer „anderen Tätigkeit" im Sinne des § 14 TVÖD vor, wenn die/der Beschäftigte arbeitsvertraglich zur ständigen Vertreterin/zum ständigen Vertreter des/der Stelleninhaber/in bestellt worden ist. Die Abwesenheitsvertretung ist in den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen bzw. der Eingruppie-rungshöhe berücksichtigt bzw. zu berücksichtigen. Die Vertretung in Fällen von Urlaub oder sonstiger Abwesenheit gehöre dann zu den regulären Tätigkeiten der Vertreters/der Vertreterin, wobei es auf den zeitlichen Umfang der Vertretung nicht ankomme.
Dies betrifft auch Tätigkeitsmerkmale mit der Voraussetzung „ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten".
Beispiel: Wenn der/dem Beschäftigten durch ausdrückliche Anordnung die Tätigkeit „ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten" übertragen wurde, muss eine entsprechende Eingruppierung erfolgen. Diese liegt jeweils eine Entgeltgruppe unter der maßgeblichen Entgeltgruppe der zu vertretenden Leitungsperson. Dieses Tätigkeitsmerkmal beinhaltet auch die Abwesenheitsvertretung, so dass § 14 keine Anwendung findet.
Wird einer/einem Beschäftigten, die ansonsten nicht als ständige Vertretung beschäftigt und eingruppiert wird, die Leitung der Einrichtung vertretungsweise übertragen (Abwesenheitsvertretung), so handelt es sich um die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. In dem Fall muss § 14 angewendet werden.

Frank Wolters

[1] Änliche Regelungen finden sich auch in Haustarifverträgen, die sich an den Regelungen des TVöD orientieren. Die Anspruchsberechtigung sollte geprüft werden.



Die GEW Sachsen-Anhalt will in den kommenden Monaten ihre Internetpräsenz neugestalten. Für den Umzugsprozess und das Einstellen der Inhalte benötigen wir voraussichtlich für die Dauer von einem halben Jahr tatkräftige Unterstützung von studentischen Hilfskräften, die uns bei diesem Prozess begleiten und gern auch eigene Ideen einbringen wollen. Erforderlich wären Erfahrungen in der Online-Redaktion und TYPO3-Kenntnisse.
Kontakt: GEW Sachsen-Anhalt, Markgrafenstr. 6, 39114 Magdeburg, E-Mail: christiane.rex@gew-lsa.de

Hartmut Beyer in Gedenken:

Kollegialer und kritischer Ratgeber

Für die Redaktion der EuW ist das Ableben von Hartmut Beyer Anlass, ihm besonders zu gedenken. Als Mitbegründer und erster Redakteur unserer Mitgliederzeitung hat er sich in die Chronik der GEW Sachsen-Anhalt fest eingeschrieben.
Was ist eine Kustode? Welcher Text kommt „in den Keller“? Welche Überschrift regt zum Weiterlesen an? Wie kann ich gewerkschaftliche Berichterstattungen illustrieren? Diese und viele andere Fragen beantwortete der Berufsjournalist Hartmut Beyer geduldig und kompetent. Seine Hilfe zur Gestaltung einer anspruchsvollen Zeitung waren uns ebenso wichtig wie die handwerklichen Kenntnisse, die in den 90er Jahren noch durch Zeilen-Lineal, Schere, Bleistift und aufgeklebte Texte geprägt waren. Am wichtigsten war aber sein kollegialer Rat, die Sicherung der politischen Qualität und eine kritische Haltung zum Inhalt unserer Zeitung. Auf diese Weise hat Hartmut Beyer geholfen, aus journalistischen Laien ehrenamtliche Redakteure zu machen.
Wenn auch auf einem ganz anderen Feld geschehen, ist nachfolgende Episode für Hartmut typisch gewesen. Die Familie Beyer betreute nach dem Eintritt in den Ruhestand ein älteres Mitglied der Familie. Bei einem ärztlichen Hausbesuch erklärte der Arzt, dass die Betagte Gott danken könnte, wie gut ihr es doch noch ginge. Mit einem Lächeln und wohl wissend, was sie sagte, antwortete sie: Das mit dem Gott weiß ich nicht. Aber dort sitzt der, dem ich mein Wohlsein verdanke, und zeigte auf Hartmut Beyer.
In diesem Sinne werden wir ihn als geschätzten Kollegen und guten Freund im Gedächtnis behalten.

Die Redaktion der EuW

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 (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.net + Partner

Kinder- und Jugendliteratur:

Das ist auch meine Welt!

Gerda Raidt (Text & Ill.); Das ist auch meine Welt. Wie können wir sie besser machen?; Beltz & Gelberg, 2021; ISBN: 978-3-407-75857-6; Preis: 16,95 €, 112 Seiten; Altersempfehlung: ab 9 Jahre

Ein besonderes Sachbuch über Umweltfragen, das nicht nur aufklärt, sondern auch zum Diskurs herausfordert. Die Zukunft der Menschheit ist eng an die Frage gebunden, ob es uns gelingen wird, die aktuell drängenden Umweltprobleme zu lösen. Diese liegen auf verschiedenen Ebenen, sind in einer globalisierten Welt aber ineinander verschränkt und kaum isoliert zu betrachten. Entscheidungen können nicht einfach gefällt werden, man muss wissen, was damit zusammenhängt. Und das zu überblicken, ist zunehmend schwierig. Gerda Raidt unternimmt in ihrem neuen Sachbilderbuch den Versuch, eben diese Zusammenhänge zum Thema zu machen.
Anhand der fünf Themenkomplexe Essen, Dinge, Verkehr, Strom und Menschen zeigt sie, wie unser modernes Leben – in Abgrenzung zum Leben der Menschen früher – die Möglichkeiten unserer Erde an die Grenze der Belastbarkeit bringt. Sie legt offen, wie radikal ein Wechsel in unseren Gewohnheiten sein müsste, um nachhaltiger zu leben. Schonungslos verweist sie auf konsequente Entscheidungen – weniger Fleisch essen, weniger Besitz anhäufen, weniger reisen, mehr zu Fuß gehen, weniger Geburten –, die jedoch nicht einfach umzusetzen sind.
Die Argumentation ist in kurzen Textbausteinen entfaltet, die sich über die Doppelseiten verteilen und eine lineare Informationsentwicklung enthalten. Alle Informationen werden durch Buntstiftzeichnungen veranschaulicht und kommentiert, die als seitenfüllende Szenen und als Vignetten den nicht vom Text genutzten Weißraum ausfüllen. Die Bilder sind vereinfachte, aber naturalistische Zeichnungen, in denen man sich schnell wiedererkennen kann und die eng an unserem alltäglichen Erleben orientiert sind.
Damit wäre das vorliegende Bilderbuch jedoch kaum etwas Besonderes. Interessant wird es durch eine zweite, metafiktionale Ebene, die Gerda Raidt hier einflicht. Sie selbst als Zeichnerin und Autorin tritt ins Bild – jenseits des Bildrandes gebeugt – mit dem Stift die Bilder zeichnend. Aber auch sie kommentiert und fungiert als Mahnerin hinsichtlich der angesprochenen Probleme. Sie spitzt zu, stellt Fragen, ist unbequem. Demgegenüber treten auf der gleichen Ebene auch andere Menschen auf, die kritisch auf diese Kommentare reagieren, ihre Sicht und Argumente gegenüberstellen und damit die gesellschaftliche Brisanz des Themas offenbaren. Das scheint zuerst ein ziemlich plakatives Gegeneinander zu sein, bei dem die Autorin die moralische Wahrheit auf ihrer Seite hat, während – in der Regel männliche – Repräsentanten einer tradierten und modernisierungsorientierten Weltsicht dagegenhalten; ganz so einfach ist es aber nicht. Immer wieder überschreiten die Vorschläge der fiktionalen Autorin die Grenzen einer moderaten Position, sie drängt ins Extreme und scheint sich damit selbst ins Abseits zu rücken. Die Gegenpositionen scheinen so nicht nur reaktionär, sondern immer wieder auch vernünftig (bzw. wenigstens denkbar) und berechtigt zu sein – und das moralische Gefälle zwischen den beiden Fronten wird eingeebnet. Damit ermöglicht Gerda Raidt eine diskursive Atmosphäre, die sie der Darlegung der sachlichen Zusammenhänge gegenüberstellt. Das fasziniert und ist in einem Genre innovativ, das seine Adressat*innen oft eher moralisch zu überwältigen, statt aufklärerisch zu empowern versucht. Sehr zu empfehlen!

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

fair childhood
GEW-Stiftung Bildung statt Kinderarbeit
GEW-Stiftung **Bildung statt Kinderarbeit**
Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft
IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00
www.fair-childhood.eu

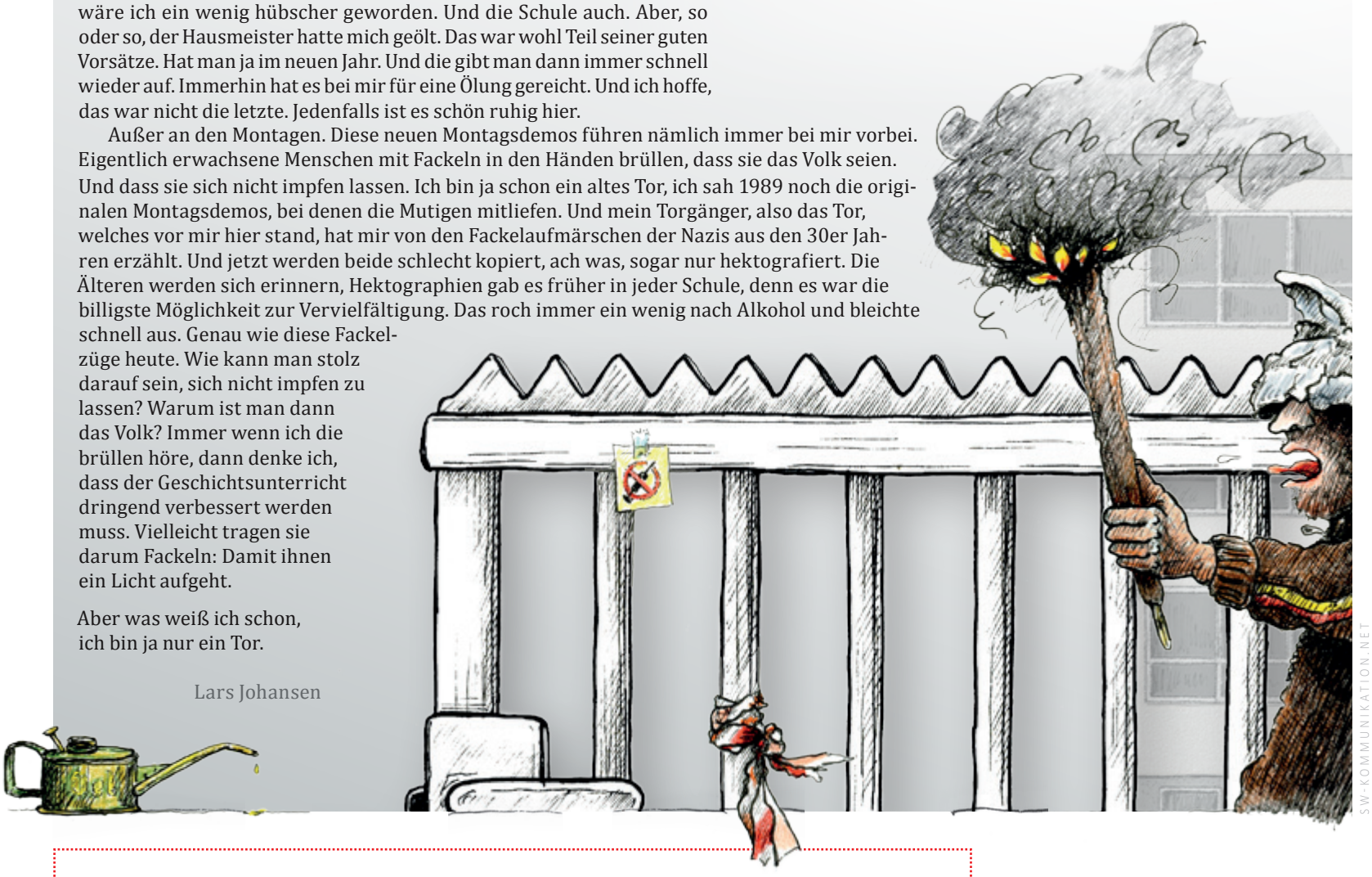
Gute Vorsätze

Tach zusammen. Mir geht es gut, ich bin richtig gut reingekommen ins neue Jahr. Endlich keine Schülermassen mehr, denn es waren erst einmal Ferien. Vorher war das ja nicht ungefährlich, schließlich waren wir in den Schulen ja quasi Corona-Hotspots. Ich meine, ich kann ja jetzt nicht so direkt infiziert werden, aber wer weiß das schon so genau. Ich hatte jedenfalls so ein merkwürdiges Quietschen beim Öffnen und Schließen in den letzten Wochen. Und keinen Geschmack. Na gut, ich hatte noch nie Geschmack. Wie mein Erbauer, denn der hatte auch keinen, denn sonst wäre ich ein wenig hübscher geworden. Und die Schule auch. Aber, so oder so, der Hausmeister hatte mich geölt. Das war wohl Teil seiner guten Vorsätze. Hat man ja im neuen Jahr. Und die gibt man dann immer schnell wieder auf. Immerhin hat es bei mir für eine Ölung gereicht. Und ich hoffe, das war nicht die letzte. Jedenfalls ist es schön ruhig hier.

Außer an den Montagen. Diese neuen Montagsdemos führen nämlich immer bei mir vorbei. Eigentlich erwachsene Menschen mit Fackeln in den Händen brüllen, dass sie das Volk seien. Und dass sie sich nicht impfen lassen. Ich bin ja schon ein altes Tor, ich sah 1989 noch die originalen Montagsdemos, bei denen die Mutigen mitliefen. Und mein Torgänger, also das Tor, welches vor mir hier stand, hat mir von den Fackelaufmärschen der Nazis aus den 30er Jahren erzählt. Und jetzt werden beide schlecht kopiert, ach was, sogar nur hektografiert. Die Älteren werden sich erinnern, Hektographien gab es früher in jeder Schule, denn es war die billigste Möglichkeit zur Vervielfältigung. Das roch immer ein wenig nach Alkohol und bleichte schnell aus. Genau wie diese Fackelzüge heute. Wie kann man stolz darauf sein, sich nicht impfen zu lassen? Warum ist man dann das Volk? Immer wenn ich die brüllen höre, dann denke ich, dass der Geschichtsunterricht dringend verbessert werden muss. Vielleicht tragen sie darum Fackeln: Damit ihnen ein Licht aufgeht.

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

Lars Johansen



SW-KOMMUNIKATION.NET

Änderungsmeldung

Name, Vorname: .....

Kreisverband: .....

Mitglieds-Nr.: ..... Geb.-Dat.: .....

Anschrift: .....

.....

Telefon: .....

Bankverbindung: .....

Kontoinhaber: .....

IBAN:

D	E																				

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

.....

.....

.....

Tätigkeitsbereich: .....

Vergütung nach TVL (Entgeltgruppe ..... Stufe ..... seit .....)

Vergütung nach TVöD (Entgeltgruppe ..... Stufe ..... seit .....)

Haustarifvertrag/PTG-Tarifvertrag: .....

..... (Entgeltgruppe ..... Stufe ..... seit .....)

Vergütung nach SuE (S-Gruppe ..... Stufe ..... seit .....)

Beamte (Besoldungsgruppe ..... Stufe ..... seit .....)

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

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

Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang/Anzahl der Stunden) pro Woche: .....

....
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.