

10 Erziehung 2022 und Wissenschaft

www.gew-sachsenanhalt.net

1. Oktober 2022

K 6549

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt

EW

*Wir Studierende, Wissenschaftler*innen und Hochschulbeschäftigte brauchen nun tüftige Rahmenbedingungen!*

Aktuell

- Weltlehrertag
- Ganztag an Grundschulen
- Regenerationstage im Sozial- und Erziehungsdienst
- Aufruf zur JA 13-Kundgebung am 13. Oktober in Magdeburg

Hochschulen in Sachsen-Anhalt

- Studierendenarmut
- Tarifvertrag für studen-tische Hilfskräfte
- Befristungen
- Personalvertretung

Berufsbildende Schulen

- Digitalisierung an BbS
- „Pakt für BbS“

Tarif + Recht

- Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitszeugnis



Foto: Hans-Dieter Klein

Christian Müller,
Mitglied des
Redaktionsteams
der EuW.

Kommentiert: Wir brauchen keine Wolldecken, sondern echte Entlastung!

Der Herbst 2022 steht in Deutschland ganz im Zeichen einer Inflation, die sich aus den Spätfolgen der Corona-Pandemie und den Auswirkungen des Ukraine-Krieges herleitet. „Die Linke“ hat zum „heißen Herbst“ aufgerufen und der DGB fordert die Menschen auf, sich in dieser angespannten Situation zu solidarisieren. Die Bundesregierung verfehlt mit ihrem dritten Entlastungspaket wiederum die Bedürfnisse der Bevölkerung und stellt wirtschaftliche Interessen der deutschen Industrie in den Vordergrund ihrer Politik. Alle Menschen aufzufordern, Energie zu sparen, nur damit die Industrie sich nicht einschränken muss, ist dabei nur die Spitze des Eisbergs.

Die Bundes- und die Landesregierung fordern von allen öffentlichen Einrichtungen, dass sie die Temperaturen in Büros über die Wintermonate auf 19°C absenken müssen. Anders als Schulen und Krankenhäuser sind Hochschulen von dieser Regelung nicht ausgenommen, sowohl Studierende wie auch Mitarbeiter*innen sind gezwungen, im Winter in schlecht beheizten Hörsälen und Arbeitsräumen zu lehren und zu lernen. Wie die Hochschulen, öffentlichen Verwaltungen und weite Teile der Bevölkerung die Einsparmaßnahmen umsetzen sollen, wird dabei in die Verantwortung jedes Einzelnen übertragen. Einzelhaushalte und Familien müssen sich darauf einstellen, dass sich im Herbst und Winter die Energiepreise vervielfachen werden. Wohnen und Heizen werden zum Luxus. Ein Luxus, den sich nur noch die leisten können, die bereits jetzt über ein hohes Einkommen oder über erhebliche Rücklagen verfügen.

Es ist die Gruppe der Besserverdienenden, mit einem monatlichen Nettogehalt oberhalb von 3.500 Euro, die im besonderen Maße vom neuerlichen dritten Entlastungspaket profitieren. Diejenigen, die in Teilzeit oder in Niedriggekommensberufen arbeiten, sich in Ausbildung oder im Studium befinden und somit schon vor Pandemie und Inflation jeden Cent hatten umdrehen müssen, haben durch die neuerlichen Maßnahmen nur kurzfristig eine Entlastung erfahren. Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband hat vor Kurzem davor gewarnt, dass bei weiteren Preissteigerungen Haushaltseinkommen von 3.600 Euro bald nicht mehr ausreichen könnten, um die monatlichen Lebenshaltungskosten zu decken. Langfristig werden die Inflation und eine in „Entlastungspaketen“ versteckte Wirtschaftsförderung gesellschaftliche Folgewirkungen entwickeln, wie wir sie aus vergangenen Krisen kennen. Die von vornherein sozial und finanziell schlechter gestellten Menschen wird es wieder einmal härter treffen als alle anderen.

Liebe Bundesregierung, liebe Landesregierung, wenn ihr von den Menschen verlangt, dass sie sich auf einen solchen „Kuhhandel“ einlassen und sie für einen Regenschirm für Industrie und Wirtschaft Opfer in allen Lebensbereichen bringen sollen, dann fordert aber auch, dass sie die Arbeitsbedingungen verbessern und als Entschädigung nicht nur Wollsocken, -decken und nette Worte anbieten, damit wir gemeinsam durch den wohl für sehr viele Menschen eiskalten Winter kommen. Darum müssen wir von der Politik fordern, endlich ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen und ebenfalls entsprechende Opfer zu bringen. Denn am Anfang und am Ende jeder Wertschöpfungskette steht noch immer der Mensch!

Christian Müller

Inhalt

Aktuell

| | |
|--|---|
| Kommentiert: Wir brauchen keine Wolldecken, sondern echte Entlastung! | 2 |
| Weltlehrertag am 5. Oktober: | |
| Keine Feierstimmung: Steigende Schülerzahlen bedeuten weiter steigende Arbeitsbelastungen ... | 3 |
| Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Sachsen-Anhalt: Stellungnahme der GEW vor dem Finanzausschuss | 4 |
| Ganztagsförderung in der Grundschule: Bessere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Horten | 4 |
| Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst: Wie kann man die Regenerationstage in Anspruch nehmen? | 4 |
| JA 13-Kundgebung am 13. Oktober 2022 in Magdeburg | 5 |

Titelthema „Hochschulen in Sachsen-Anhalt“

| | |
|--|---|
| Hochschulen in Sachsen-Anhalt: Studierende, Wissenschaftler*innen und Hochschul- beschäftigte brauchen vernünftige Rahmenbedingungen | 6 |
| Warum das BAföG novellieren? Studierendenarmut auf Höchststand | 7 |
| Warum ein Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte? Arbeitssituationen brauchen vertragliche Regelungen | 8 |
| Warum ist ein Entfristungsgesetz sinnvoll? Befristungen führen in eine Sackgasse | 8 |
| Wann kommt das neue Personalvertretungsgesetz? Änderungen werden auf die lange Bank geschoben | 9 |

Berufsbildende Schulen

| | |
|---|----|
| „Blended Learning“ an Berufsbildenden Schulen: Landesmodellprojekt soll Digitalisierung voranbringen | 10 |
| „Pakt für Berufsbildende Schulen“: Fachgruppenausschüsse definieren Arbeitsziele | 11 |

Tarif + Recht

| | |
|--|----|
| Tipps zum Arbeitsrecht: Arbeitsunfähigkeit und Arbeitszeugnis | 12 |
|--|----|



Die GEW Sachsen-Anhalt sucht engagierte Mitglieder, die Freude am Recherchieren und Schreiben und vor allem einen guten Blick für interessante Themen haben und so die Organisationsbereiche Kita, Jugendhilfe und Sozialarbeit, Schule und Hochschule auch hier in der Mitgliederzeitung EuW mit Leben füllen.

Die Arbeit in der Redaktion ist ehrenamtlich, eine Aufwandsentschädigung wird zeilenweise pro abgedrucktem Artikel gezahlt.

Hast du Interesse? Dann schreibe der Redaktion eine E-Mail an: christiane.rex@gew-lsa.de

Weltlehrertag am 5. Oktober:

Keine Feierstimmung: Steigende Schülerzahlen bedeuten weiter steigende Arbeitsbelastungen ...

Laut einer Pressemitteilung der Kultusministerkonferenz (KMK) wird sich die Zahl der Schülerinnen und Schüler insgesamt bis 2035 gegenüber 2021 von knapp 10,8 Mio. um 921.900 (8,6 Prozent) auf 11,7 Mio. erhöhen. Dies geht aus einem neuen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler sowie der Absolventinnen und Absolventen der Schulen für den Zeitraum 2021 bis 2035 hervor, den die Kultusministerkonferenz vorgelegt hat. In den ostdeutschen Flächenländern ist zunächst ein moderater Anstieg zu erwarten. Betrug die Schülerzahl im Jahr 2021 hier noch knapp 1,48 Mio., wird sie bis zum Jahr 2027 auf 1,55 Mio. ansteigen, um dann im Jahr 2035 auf 1,45 Mio. zu sinken. In den westdeutschen Flächenländern steigt die Schülerzahl von knapp 8,5 Mio. im Jahr 2021 um 860.400 (10,2 Prozent) auf gut 9,3 Mio. im Jahr 2035 an. Weiterhin hat die KMK auf die Anfrage des Koordinierungsvorstandes der GEW in einem Zwischenbericht über die Beschäftigung ukrainischer Fach-/Lehrkräfte sowie über den zusätzlichen Bedarf der Schülerinnen und Schüler aus der Ukraine ermittelt. Mit dem Stichtag 4. September 2022 hat die KMK deutschlandweit insgesamt 172.787 ukrainische Schülerinnen und Schüler an den Allgemein- und Berufsbildenden Schulen registriert, das entspricht rund 3,2 Prozent der betreffenden Altersjahrgänge der ukrainischen Bevölkerung. Demnach seien derzeit bis zu 12.500 zusätzliche Lehrkräfte nötig, um die Betreuungsrelationen an Allgemeinbildenden Schulen abzudecken.

Dramatischer Lehrkräftemangel muss beseitigt werden!

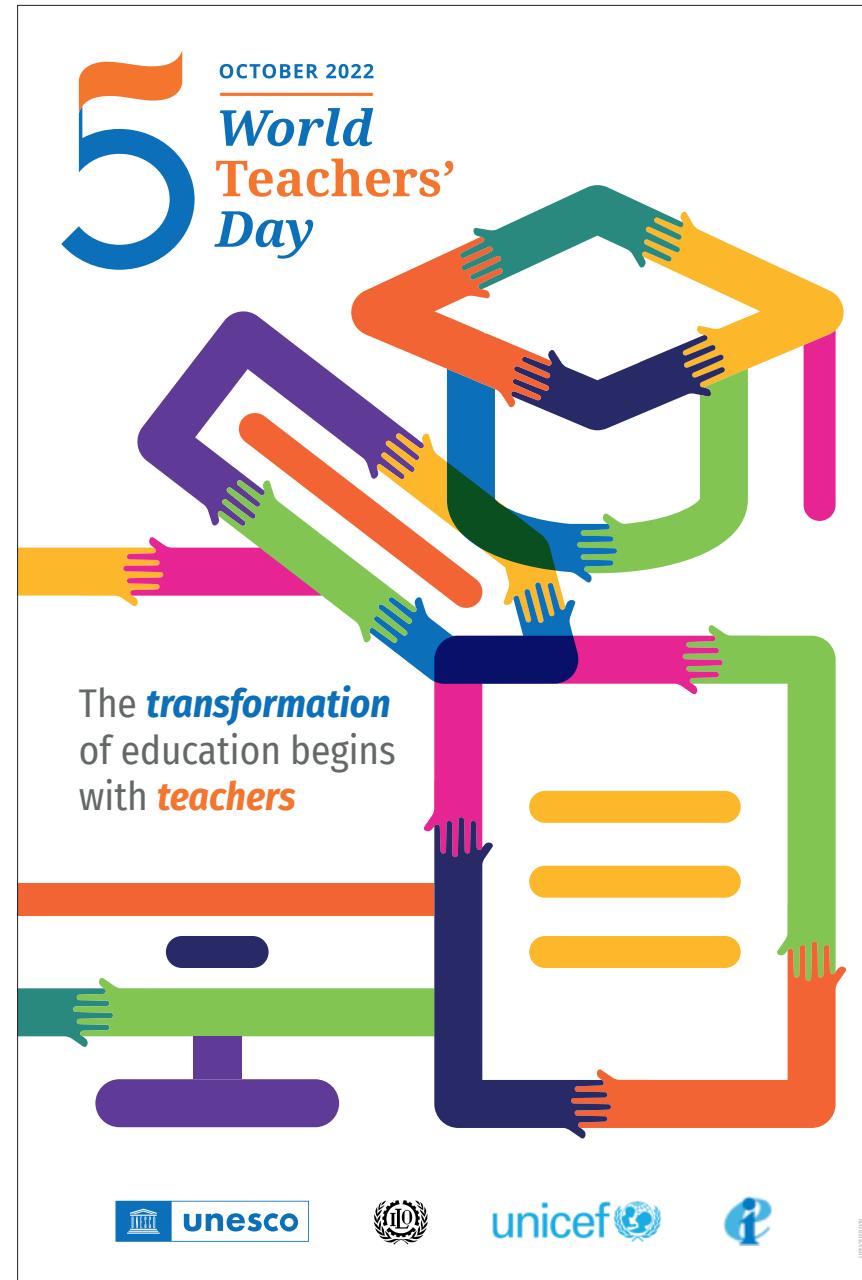
Seit Jahren warnen Gewerkschaften und Wissenschaften vor einem dramatischen Lehrkräftemangel, der auch durch eine Verrentungs- bzw. Pensionierungswelle und die demografische Entwicklung angefeuert wird. Fakt ist, dass der Mangel sich in den vergangenen Jahren dramatisch verschärft hat. Jedoch kann dem Fachkräftemangel wenigstens ein bisschen entgegengewirkt werden, indem man die Lehrkräfteausbildung aufstockt und besser strategisch plant. Bisher ist eine gelungene Koordination der KMK hinsichtlich der Lehrer*innenbildung verschlafen worden. Die Kooperation zwischen Bund und Ländern hat in diesem Punkt schlachtweg versagt. Und nicht nur die Lehrkräfteausbildung wurde vernachlässigt, auch die Herausforderungen der Digitalisierung, die Bedrohungen durch die Klimakrise, der Ausbau der Ganztagsbetreuung sind zögerlich angegangen worden. Um diese Aufgaben zu stemmen, ist – über die demografische Entwicklung hinaus – deutlich mehr pädagogisches Personal notwendig. Welcher junge Mensch entscheidet sich für den Schul- oder Erziehungsdienst, wenn keine attraktiven Angebote geschaffen werden?

Die aktuellen Arbeitsbedingungen an Schulen, aber auch an Kitas sind für viele junge Menschen nicht attraktiv genug, um sich für diese eigentlich wunderbaren Berufe zu entscheiden. Deshalb müssen die Bildungs- und Kultusministerien ihren Kurs grundlegend ändern und sichere und gut ausgestattete Arbeitsplätze anbieten. Sie müssen kontinuierlich eine große Anzahl Lehrkräfte ausbilden, um aus den Zyklen von Lehrkräftemangel und -überhang auszubrechen.

Auch die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte müssen verbessert werden. Wir brauchen dringend weniger Pflichtstunden und kleinere Klassen, attraktive Angebote für ältere Lehrkräfte, Zeit für Konzeptentwicklungen, um u. a. ein nachhaltiges Lernen zu gestalten. Personalpolitik darf nicht aus Kostengründen allein auf Kante genäht werden. Das System Schule braucht dringend personelle und materielle Reserven, um in ihm Bildung gestalten zu können. Wann erkennt die Politik endlich, dass dieser Teufelskreis schnellstens durchbrochen werden muss?

Fakt ist: Ohne den engagierten Einsatz der Lehrkräfte im Land stünden wir noch schlechter da. Die Kolleginnen und Kollegen sind es, die das System Schule am Laufen halten, die kurzfristig bei Ausfällen einspringen, um ihre Schülerinnen und Schüler nicht hängen zu lassen, oder die viel zusätzliche Zeit für administrative Aufgaben opfern. Wir wissen, dass das nicht einfach ist und zollen unsere Anerkennung und unseren Respekt dafür, dass die Lehrerinnen und Lehrer den eigentlichen Fokus nicht verlieren: Nämlich für alle eine gute Bildung zu gestalten.

Eva Gerth,
Landesvorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt



(EuW) Fast 800.000 Lehrerinnen und Lehrer unterrichten an den Schulen in Deutschland. Eine große Zahl von Menschen, die einen Beruf mit besonderer Verantwortung für die Erziehung und Ausbildung unserer Kinder ausüben. Die Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer zu würdigen und ihnen zu danken – dies steht im Mittelpunkt des Weltlehrertages, der regelmäßig am 5. Oktober rund um den Globus gefeiert wird.

Die Initiative zur weltweiten Würdigung des Lehrerberufes ging auf einen Beschluss von UNESCO, Internationaler Arbeitsorganisation (ILO) und Bildungsinternationale (EI) zurück. Seit 1994 wird der Weltlehrertag jährlich am 5. Oktober begangen – im Gedenken an die „Charta zum Status der Lehrerinnen und Lehrer“, die 1964 von der UNESCO und der ILO angenommen wurde. Seit damals heißt das Ziel: qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer für eine qualifizierte Bildung.

Die Bildungsinternationale, die weltweit mehr als dreißig Millionen Lehrkräfte vertritt, setzt sich für die weltweite Durchsetzung der „Charta zum Status der Lehrerinnen und Lehrer“ ein und fordert eine internationale Anerkennung des Weltlehrertages. Sie ruft dazu auf, jeweils am 5. Oktober mit Veranstaltungen und Aktionen auf die besondere Bedeutung des Lehrerberufs für die Bildung und die individuelle und gesellschaftliche Entwicklung hinzuweisen und den Lehrerinnen und Lehrern die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen. Die GEW ist eine von über vierhundert Mitgliedsgewerkschaften der Bildungsinternationale und beteiligt sich regelmäßig am Weltlehrertag und an den internationalen Aktivitäten zum 5. Oktober.

Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Sachsen-Anhalt: Stellungnahme der GEW vor dem Finanzausschuss

(EuW) Ingo Dossmann hat Mitte September als Vertreter der GEW Sachsen-Anhalt im Landtag zum Antrag der Fraktion Die LINKE bezüglich der Änderung des Besoldungsgesetzes gesprochen. Er argumentiert für eine Höhergruppierung der Grundschullehrer*innen:

„Mit einer Unterrichtsversorgung von 92 Prozent haben wir in diesem Land einen historischen Tiefstand erreicht. Tausende Unterrichtsstunden fallen ersatzlos aus. An den Grundschulen des Landes werden die Kinder im Rahmen der verlässlichen Öffnungszeit auf dem Schulhof betreut, weil die Stundentafel mit Unterricht nicht vollumfänglich abgesichert werden kann. Wir befinden uns mit den anderen Bundesländern in einem Konkurrenzkampf, bei dem wir im Grundschulbereich schlecht aufgestellt sind. [...]“

Wenn man sich umblickt, ist es nicht nur Sachsen, das den Grundschullehrkräften die A 13 bezahlt. Auch Thüringen, Brandenburg,

Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein haben bereits erkannt, dass die Arbeit der Grundschullehrkräfte auch finanziell wertgeschätzt werden muss. [...] Im Januar/Februar 2022 wurden in Sachsen-Anhalt 916 Stellen ausgeschrieben. Auf 303 dieser Stellen gab es jedoch gar keine Bewerber*innen. In Gesprächen mit Student*innen und Lehrkräften im Vorbereitungsdienst wird deutlich, dass Geld ein wichtiges Argument zur Wahl des Arbeitsortes ist. Denn: In 40 Dienstjahren summieren sich die Unterschiede des Einzelnen auf bis zu 250.000 Euro. Ein finanzieller Anreiz würde beim Besetzen freier Plätze im Studienseminar und bei den Ausschreibungen sicher helfen. [...] Werfen Sie einen Blick auf die Unterrichtsversorgung und auf die unbesetzten Stellen im Bereich der Schulen! Werden Sie an dieser Stelle Ihrer Verantwortung für gute Bildung gerecht und sorgen Sie für die entsprechenden Rahmenbedingungen!“

Ganztagsförderung in der Grundschule: Bessere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Horten

(EuW) Im Kontext des Lehrkräftemangels und der extrem niedrigen Unterrichtsversorgung in Sachsen-Anhalt wurde Bildungsministerin Feußner vor einigen Tagen mit einer Überlegung zur Reduzierung der Stundenzahl der verlässlichen Grundschule zitiert. Die GEW Sachsen-Anhalt mahnt an, nicht einfach die Unterrichtszeit zu kürzen, sondern das Ganztagschulprogramm der Bundesregierung zu berücksichtigen, es im Land allen Beteiligten zu kommunizieren und intensiv an der Umsetzung zu arbeiten.

Einen Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung in der Grundschule und im Hort gibt es im Prinzip in Sachsen-Anhalt jetzt schon. Traditionell gewachsen, jedoch mit einigen Brüchen nach der Wende, u. a. dem, dass die Horte bei den Kommunen bzw. freien Trägern angesiedelt sind und jedes Kind nach der Schule einen Anspruch auf einen Hortplatz hat. Ein Vorteil der Regelungen in Sachsen-Anhalt ist auch, dass alle Erzieher*innen in den Horten und die Pädagogischen Mitarbeiter*innen in jedem Fall eine gute fachliche Ausbildung haben.

Aus der unterschiedlichen Trägerschaft für Schule und Hort ergibt sich aber offensichtlich ein entscheidendes Hindernis für die Zusammenarbeit vor Ort und zwischen dem Ministerium für Bildung und dem Ministerium für Soziales. Die Grundschule umfasst fünf bis sechs Stunden, vorher und danach übernimmt der Hort die Betreuung der Kinder, die dort angemeldet sind. Überschnei-

dungszeiten, u. a. bei Krankheit des pädagogischen Personals, sind nicht vorgesehen. Für die Pädagogischen Mitarbeiter*innen in den Schulen und für die Erzieher*innen in den Horte ergeben sich aus der Konstellation Arbeitsverhältnisse in Teilzeit mit Früh- und Spätdienst und oft in mehreren Einrichtungen.

„Die GEW regt an, den Ganztag an Grundschulen jetzt schon ernst zu nehmen und eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Horte zu organisieren. Horterzieher*innen könnten u. a. im Unterricht beaufsichtigen und unterrichtsbegleitende Teilaufgaben übernehmen, Pädagogische Mitarbeiter*innen bei einzelnen Unterrichtsstunden, soweit sie eine Lehrbefähigung haben, oder in den Horte aushelfen. Für die Lehrkräfte wäre eine derartige gemeinsame Arbeit eine echte Hilfe und Entlastung“, sagt Eva Gerth, Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt.

Eine solche Zusammenarbeit muss natürlich konzeptionell vorbereitet werden, sie könnte jedoch den Übergang in ein ganz oder teilweise gebundenes Ganztagsmodell erleichtern. Der Vorteil läge auch darin, dass dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden würde, da Reserven aus der Teilzeit der Erzieher*innen ausgeschöpft werden könnten. Das Geld für den Ganztag aus dem Topf des Bundes fließt erst ab 2026. Bis dahin bedarf es einer besseren Regelung der Zusammenarbeit der Ministerien im Land und einer vollständigen Übernahme der Elternbeiträge für den Hort durch das Land, damit die Horte allen Kindern offenstehen.

Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst: Wie kann man die Regenerationstage in Anspruch nehmen?

(EuW) Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben die Redaktionsverhandlungen* für den Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) erfolgreich abgeschlossen. Damit herrscht für die knapp 330.000 Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst nun Klarheit, wie sie die zwei festen Regenerationstage pro Kalenderjahr ab 2022 in Anspruch nehmen können.

Gewerkschaften und Arbeitgeber verständigten sich, dass die Beschäftigten spätestens vier Wochen vor dem jeweiligen Regenerationstag diesen schriftlich beim Arbeitgeber beantragen müssen. Die GEW rät dazu, diese möglichst bald, spätestens bis zum 30. November 2022, anzumelden.

Auch für die anteilige Umwandlung der Zulage ab dem 1. Januar 2023 in bis zu zwei weitere Regenerationstage legten Gewerkschaften und

Arbeitgeber ein Verfahren fest, wie dies zu beantragen ist: Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber bis spätestens zum 30. November 2022 Bescheid geben, ob sie die Umwandlung in Anspruch nehmen wollen. Auch für die umgewandelten Regenerationstage gilt, dass diese bis spätestens vier Wochen vor Inanspruchnahme schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden müssen. Arbeitgeber dürfen die Regenerationstage – feste wie umgewandelte – nur aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen ablehnen.

Weitere Informationen und Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Tarifabschluss finden sich in den FAQ der GEW: www.gew.de/aktuelles/detailseite/so-kannst-du-deine-regenerationstage-in-anspruch-nehmen



* Redaktionsverhandlungen finden in jeder Tarifrunde nach der jeweiligen Tarifeinigung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern statt. Sie dienen dazu, sich über den genauen Text des Tarifvertrages zu verständigen.



Es wäre schnell gepackt, also: Packt's endlich!



© SW-KOMMUNIKATION.NET

**Kundgebung am 13. Oktober 2022 um 16 Uhr
vor dem Landtag in Magdeburg**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Wertschätzung unserer täglichen Arbeit in heterogen zusammen gesetzten Lerngruppen, mit Kindern mit Migrationshintergrund und/oder ohne deutsche Sprachkenntnisse, unter Beachtung vieler Nachteilsausgleiche und im Kampf gegen eine desolate Unterrichtsversorgung darf sich nicht nur in schönen Worten widerspiegeln – **Wertschätzung hat auch etwas mit einer angemessenen und somit gerechten Eingruppierung zu tun**. Das jedoch scheinen insbesondere die Politiker*innen der Landesregierung Sachsen-Anhalts noch nicht so recht realisiert zu haben – gegenwärtig ist noch unklar, ob es eine Mehrheit im Landtag zur Änderung des Besoldungsgesetzes geben wird. Die Grundschullehrer*innen, die Studierenden und die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst müssen sich also endlich gemeinsam auf den Weg machen und ihren Unmut nicht nur in den Schulen kundtun, sondern sich, egal wie das Wetter, egal wie groß der schulische Stress auch sein mögen und egal welche Entfernung zurückgelegt werden müssen, **am 13. Oktober 2022 auf dem Magdeburger Domplatz versammeln: „Packt's endlich!“ muss es an diesem Tag aus tausenden Kehlen Richtung Landtag tönen.**

Bitte hängt das Plakat, das die GEW bereits im September an alle Schulen im Land verschickt und auch in ihrer Mitgliederzeitung 09/2022 abgedruckt hat, **an eurer Schule aus und fordert alle eure Kolleg*innen, insbesondere auch die, die (noch) nicht GEW-Mitglied sind, zur aktiven Teilnahme an unserer Kundgebung am 13. Oktober auf!**

Die Anreise plant ihr entweder individuell, in Fahrgemeinschaften oder aber über euren GEW-Kreisverband.

Mit kämpferischen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'E. Gerth'.

Eva Gerth
Vorsitzende
der GEW Sachsen-Anhalt

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Kerstin Hinz' and 'Ingo Doßmann'.

Kerstin Hinz und Ingo Doßmann
Landesvorstands-Team
Allgemeinbildende Schulen
der GEW Sachsen-Anhalt

JA 13 – weil Grundschullehrer*innen es verdienen!

Anfang September meldete sich Minister Willingmann in einer Pressemeldung auf den Seiten seines Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz

Hochschulen in Sachsen-Anhalt:

Studierende, Wissenschaftler*innen und Hochschulbeschäftigte brauchen vernünftige Rahmenbedingungen

und Umwelt mit folgender Aussage zu Wort: „Hochschulen, Universitätsklinika und Studentenwerke sollten seitens des Bundes als schützenswerte Infrastruktur anerkannt werden. Gerade nach dem in der Corona-Pandemie reduzierten Betrieb muss es hohe Priorität haben, dass Einrichtungen der Wissenschaft auch in Zeiten der Energiekrise offenbleiben und mit voller Kraft weiterarbeiten können.“ Damit sprach der Wissenschaftsminister gleich zwei der größten Herausforderungen an, die die Hochschulen in Sachsen-Anhalt im Wintersemester 2022/2023 zu meistern haben: Wie sollen sie auf eine mögliche Corona-Welle im Herbst reagieren und wie können Forschung und Lehre bei steigenden Energiekosten und Inflation aufrechterhalten werden?

Doch dies sind nicht die einzigen Unwägbarkeiten, die sich für die Studierenden, Lehrenden und Forschenden im Winter abzeichnen. So steigen die Lebenshaltungskosten immens, was gerade Studierende schmerzlich spüren. Das BAföG kompensiert dies jedoch schon lange nicht mehr und die letzte Novellierung in diesem Jahr hat insgesamt nur wenig gebracht. Doch auch die Arbeitsbedingungen der Lehrenden und Forschenden haben sich – noch verschärft durch Corona und durch die gegenwärtige Kürzungspolitik des Bundes – nicht zum Besseren gewandelt, was die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) eindrücklich zeigt, denn die Befristungspraxis hat sich auch nach der letzten Novellierung nicht verbessert. Zudem leiden die Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen sehr unter den Kürzungen der Bundesmittel bei BMBF-Forschungsprojekten und beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD). Zum Beispiel wurden Studien- und Promotionsstipendien für ausländische Forschende um 50 Prozent gekürzt.

Zu diesen allgemeinen Herausforderungen gesellen sich noch individuelle für die Hochschulen in Sachsen-Anhalt: Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) startet zwar erstmalig in ihrer Geschichte mit einer Rektorin ins neue Semester, doch die strukturellen Defizite und die verabschiedeten Kürzungen erbt sie vom letzten Rektorat. Wie sich unter diesen erschwerten Bedingungen qualitativ hochwertige Lehre und Forschung aufrechterhalten lassen, müssen die kommenden Wochen und Monate zeigen.



Eine weitere und sehr dramatische Herausforderung stellt der Mangel an ausgebildeten Lehrkräften für die Schulen dar. Mit einer offiziellen Unterrichtsversorgung von 92 Prozent ist Sachsen-Anhalt nicht nur in Deutschland negativer Spitzenreiter, sondern startete zudem aus einer historisch einmaligen Mangelsituation ins neue Schuljahr. Auch hier sollen die Universitäten im Land ihren Beitrag leisten. Mit der erstmaligen Kapazitätserhöhung von 800 auf 1.000 Immatrikulationen im Lehramt an der Uni Halle wird versucht, gegenzusteuern. Zudem startete neben den Seiteneinstiegskursen im Lehramt an Sekundarschulen und den weiterführenden Schulen in Halle und Magdeburg der erste Zertifikatskurs für Lehrkräfte im Seiteneinstieg für das Lehramt an Grundschulen an der Uni Halle. Mit 43 Teilnehmenden begann der Kurs in den Fächern Deutsch und Mathe am 1. September und wurde von der MLU in kürzester Zeit auf die Beine gestellt. Auch diese Aufgabe stellt die Universitäten vor Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. So gibt es beispielsweise noch immer absurde Einschränkungen hinsichtlich der Fächerkombinationen im Lehramt für die Allgemeinbildenden Schulen an der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg.

Warum das BAföG novellieren? Studierendenarmut auf Höchststand

2021 feierte das BerufsAusbildungsförderungsGesetz (BAföG) sein fünfzigjähriges Jubiläum. Dass dieses Jubiläum dennoch kein Grund zum Feiern war, zeigte eine vor Kurzem erschienene Studie zur finanziellen Situation der Studierenden in Deutschland.

Die Stimmen, die seit Jahren mahnen, dass das BAföG seinen Sinn verfehlt und soziale Ungleichheit bzw. Unrechtfertigung befördert, sind in den vergangenen Jahren immer lauter geworden und werden es durch diese Studie noch mehr. Die letzte Novellierung des BAföG im Jahr 2019 hat zwar dazu geführt, dass die Bedarfssätze erhöht wurden, jedoch wurden die Zugangshürden für diejenigen, die grundsätzlich einen Anspruch auf BAföG haben, dabei nicht gesenkt. Das hat zur Folge, dass diejenigen, die einen Förderungsanspruch erfolgreich durchgesetzt haben, einen moderaten An-



© SW-KOMMUNIKATION.NET

stieg ihres BAföG auf dem Konto bemerken konnten. Die Gruppe derjenigen, die einen Anspruch geltend machen können, hat sich dabei aber weiter verringert.

Eine kürzlich von der Paritätischen Forschungsstelle vorgestellte Studie unterstreicht noch einmal, was der „Alternative BAföG-Bericht“ der DGB-Jugend bereits im vergangenen Jahr an der Entwicklung des BAföG kritisierte. Die Gruppe der BAföG-berechtigten Studierenden ist zwischen 2010 und 2020 von etwa 386.000 auf etwa 321.000 zurückgegangen, demgegenüber hat sich die Zahl der Studierenden von ca. 2,1 Millionen auf mehr als 2,8 Millionen erhöht. Prozentual ist demnach die Förderquote von rund 19 Prozent auf elf Prozent abgesunken.

Betrachtet man die Steigerung der Lebenshaltungskosten in den letzten zehn Jahren, so hat sich der BAföG-Satz real sogar verringert, was dazu führt, dass sich die ökonomisch-soziale Situation vieler Studierenden auch real verschlechtert hat. So beträgt das durchschnittliche Einkommen derjenigen, die studieren und als arm gelten, etwa 802 Euro, was eine Differenz von 463 Euro bis zur Armutsgrenze von 1.266 Euro in Deutschland ausmacht.

Die Studie geht aber noch weiter und betrachtet nicht nur die BAföG-Berechtigten, sie schaut sich die ökonomische Situation aller Studierenden an und kommt zu einem noch verheerenderen Ergebnis. Von den Studierenden, die in Deutschland unterhalb der Armutsgrenze leben, lebt ein Großteil in Ein-Personen-Haushalten und hat weniger als den damaligen BAföG-Höchstsatz von 825 Euro zur Verfügung. Die Studie kommt zu folgender Feststellung: „Die Hälfte der Studierenden in Ein-Personen-Haushalten hat unter 825 Euro im Monat zur Verfügung, 25 Prozent kommen lediglich auf ein Einkommen von bis zu 600 Euro. Bei Zugrundelegung des durchschnittlichen soziokulturellen Existenzminimums Alleinstehender von 771 Euro (2019) zeigt sich, dass 40 Prozent aller alleinlebenden Studierenden ein Einkommen unterhalb

der durchschnittlichen Bedarfsschwelle aufweisen und mithin unterhalb des soziokulturellen Existenzminimums leben. Ebenfalls überproportional von Armut betroffen sind Studierende mit BAföG-Bezug: 44,9 Prozent der Studierenden mit BAföG sind arm.“ Dies ändert auch nicht der Beschluss des Deutschen Bundestages vom 23. Juni 2022, der eine BAföG-Erhöhung auf 934 Euro vorsieht. Dies beinhaltet auch eine Erhöhung der Bedarfssätze um 5,75 Prozent auf 452 Euro sowie einen Anstieg des Wohnkostenzuschlags auf 360 Euro.

Man kann zwar an günstigen Hochschulstandorten in Ostdeutschland wie Magdeburg, Halle, Greifswald, Chemnitz oder Cottbus mit BAföG noch ein einigermaßen erkleckliches Leben führen, schaut man aber in die westdeutschen Bundesländer oder auf ausgewählte ostdeutsche Universitätsstädte wie Leipzig, Dresden, Jena oder Potsdam, dann können die alltäglichen Lebenshaltungskosten bereits erheblich über dem liegen, was mit dem BAföG angemessen abgedeckt werden kann. Der Einkommensfreibetrag wie auch die Anpassungen des Höchstfördersatzes liegen gegenwärtig auf einem Niveau, das den Lebenshaltungskosten nicht entspricht. Mit dem derzeitigen BAföG-Höchstsatz ist es schon jetzt nicht mehr möglich, an den meisten Hochschulstandorten in Deutschland den eigenen Lebensunterhalt vollständig zu decken. Selbst der Freibetrag für eigenen Zuverdienst, der derzeit bei 5.400 Euro pro Jahr respektive 450 Euro im Monat liegt, reicht gerade aus, dass bei voller Förderung von 853 Euro und Ausschöpfung des maximalen Zuverdienstes von 450 Euro pro Monat die Armutsgrenze von 1.266 Euro überschritten werden kann. Für viele Studierende ist es demnach notwendig, neben dem Studium zu arbeiten, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

All dies bekommt man aber nur zu dem Preis, dass sich das Studium in der Regel über die vorgegebene Förderhöchstdauer verlängert und die Studierenden, die bereits sozio-ökonomisch schlechter gestellt sind, durch den Wegfall des BAföG-Anspruchs dann entweder noch mehr arbeiten oder einen Studienkredit aufnehmen müssen. Für diejenigen, die die Förderhöchstdauer überschritten haben, stellt sich also die Frage, ob sie hochverschuldet das Studium abbrechen oder aber über lange Zeit unterhalb des soziokulturellen Existenzminimums leben wollen, ohne zu wissen, ob sich nach dem Studium die Möglichkeit ergibt, mittelfristig die aufgelaufenen Schulden abtragen zu können.

Von allen aufgezählten Nachteilen des BAföG, die zusätzlich zur frühen Verschuldung kommen, profitiert u. a. die sachsen-anhaltische Hochschullandschaft, die mit ihren günstigen Lebenshaltungskosten gegenüber vielen anderen Regionen Deutschlands einen Standortvorteil hat. Dieser Vorteil erledigt sich aber in dem Moment, wo das BAföG bedarfsgerecht als Vollzuschuss vergeben wird oder sich, wie es zurzeit im Zug der hohen Inflation zu beobachten ist, die Lebhaftungskosten schnell und drastisch erhöhen. Ab diesem Moment ist der Ausschluss von anderen Sozialleistungen wie Wohngeld und die Einschränkung von zusätzlicher Erwerbsarbeit eine kaum zu überwindende Hürde für Studierende aus einkommensschwachen Familien. Die Abhängigkeit vom BAföG wird dabei zu einem weiteren Grund von sozialem Ausschluss und eingeschränktem Bildungszugang.

Als vorläufiges Fazit muss festgehalten werden, dass Armut unter Studierenden in den vergangenen Jahren massiv zugenommen hat und dass das BAföG in seiner gegenwärtigen Form dazu beiträgt, die ökonomisch-soziale Ungerechtigkeit weiter zu verstärken. Wer aus einem armen Elternhaus kommt, läuft zurzeit Gefahr, durch ein Studium diese Armut dauerhaft zu verlängern und zu verstärken und muss mitunter darüber hinaus noch dazuverdienen oder sich verschulden, nur um den eigenen Lebensunterhalt abzusichern zu können. Eine Novellierung des BAföG ist also dringend überfällig.

Aus diesem Grund hat die GEW bereits 2021 zum Anlass des 50. Jahrestags des BAföG beschlossen „Talfahrt stoppen – Gerechtigkeitslücken schließen – Strukturreform anpacken“ und fordert die gegenwärtige Bundesregierung auf, die „Ausbildungsförderung zu einem elternunabhängigen staatlichen Studienhonorar für alle“ weiterzuentwickeln.

Christian Müller

Warum ein Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte? Arbeitssituationen brauchen vertragliche Regelungen

Seit geraumer Zeit ist wieder Leben in die Debatte um den Tarifstatus von studentischen Mitarbeitenden und Tutor*innen, die als Hilfskräfte an den Universitäten und Hochschulen arbeiten, gekommen. Es konkretisieren sich die Forderungen der Studierenden nach einer fairen Behandlung und Bezahlung. Diese lauten: längere Mindestvertragslaufzeiten, höhere Löhne, regelmäßige Lohnerhöhungen, die Einhaltung von Mindeststandards und mehr Mitbestimmung.

Die Bezahlung von studentischen Hilfskräften liegt gegenwärtig auf dem Niveau des Mindestlohns oder nur knapp darüber. Mit dem 1. Oktober 2022 wird es eine Anpassung an den Mindestlohn geben und die Vergütung voraussichtlich auf diesem Niveau für studentische Hilfskräfte bleiben. Die Arbeitssituation hingegen ist gekennzeichnet von unregelmäßigen Arbeitszeiten und unbezahlten Überstunden. Über ihren Urlaubsanspruch werden Hilfskräfte oft nicht informiert oder von Vorgesetzten wird über die kurzen Vertragslaufzeiten (i. d. R: drei bis sechs Monate) Druck ausgeübt. Denn: Wer will schon den eigenen Arbeitsplatz verlieren, wenn er/sie sich damit das Studium finanzieren muss? Oft müssen Urlaubs-

tage und/oder Krankheitstage nach- oder vorgearbeitet werden. Die verpflichtende Übernahme von 100 Prozent der Sozialversicherungsleistungen durch die Hochschulen als Arbeitgeber ist zu gewährleisten, damit studentische Hilfskräfte und Tutor*innen im Minijob-Bereich angemessen abgesichert sind. Auch hier muss nachgebessert werden.

Wie verheerend die Arbeitssituation der Studierenden an den Universitäten und Hochschulen in Deutschland ist und an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht, wird gerade in einer Studie untersucht. Die Erhebung wurde in Kooperation mit ver.di, der GEW und dem Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität Bremen durchgeführt. Die erforderlichen Daten wurden im Sommer 2022 erhoben und sollen diesen Herbst veröffentlicht werden. Bundesweit haben an der Befragung knapp 15.000 Personen teilgenommen, womit es sich bei der Studie um die bisher größte Erhebung zu den Arbeitsbedingungen studentisch Beschäftigter handelt – das ist bereits jetzt ein riesiger Erfolg. Mit den Ergebnissen wollen wir die Arbeitgeberin (Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL) konfrontieren und gegebenenfalls dazu zwingen, die Arbeitssituation von Studierenden zu verbessern.

Gerade jetzt wird durch die immer stärker werdende Inflation deutlich, wie wichtig es ist, sich aktiv für bessere Arbeitsbedingungen und eine gerechte Entlohnung der studentischen Mitarbeiter*innen an den Hochschulen einzusetzen. Um den Forderungen nach einem Tarifvertrag Nachdruck zu verleihen, wird es notwendig sein, dass die Studierenden wie auch die Mitarbeiter*innen an allen Hochschulen in Sachsen-Anhalt solidarisch sind. So können alle den anstehenden Arbeitskampf der studentischen Mitarbeiter*innen an ihren jeweiligen Universitäten und Hochschulen unterstützen. Deshalb muss das nächste Jahr – frei nach Marx – unter das Motto gestellt werden: „Studierende und Beschäftigte aller Hochschulen vereinigt euch!“

Christian Müller

Veranstaltungen zu Arbeitsbedingungen von Studierenden und zum TVStud an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt:

11. Oktober 2022, 17:00–19:00 Uhr, Workshop „Arbeitsplatzsuche und Arbeitnehmerrechte von Studierenden“ (DGB und GEW zusammen mit dem Career Center MLU)

13. Oktober 2022, 18–20 Uhr, Workshop „TVStud – Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte (Junge GEW)

2. November 2022, 20:00–21:00 Uhr, Aktiventreffen „TVStud Sachsen-Anhalt“ (online)

Schreibt bei Fragen gerne an: studium@gew-lsa.de

Warum ist ein Entfristungsgesetz sinnvoll?

Befristungen führen in eine Sackgasse

Als 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) durch die große Koalition von CDU und SPD verabschiedet wurde, geschah dies unter der Maßgabe, dass es für die besonderen Bedingungen in der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft eines Gesetzes bedürfe, das die dort herrschenden Arbeitsbedingungen widerspiegelt. Fünfzehn Jahre später kann man sagen, das WissZeitVG hat zu einer Befristungspraxis geführt, die zunehmend Frust unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nicht nur an den Hochschulen, auch an allen außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtungen verursacht.

Das WissZeitVG bildet seit seinem Bestehen die Rechtfertigung von Kurzeitverträgen und Kettenbefristungen in allen Bereichen, die mit hochschulischer Lehre und wissenschaftlichem Arbeiten auch nur im Entferntesten in Verbindung gebracht werden können. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft hat sich in den Jahren seit der Einführung des Gesetzes kontinuierlich erhöht und liegt für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an den Universitäten bei mittlerweile 84 Prozent. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) sind es mit 78 Prozent nur unerheblich weniger. Insgesamt hat sich die Befristungsdauer seit der Novelle des Gesetzes 2016 nur minimal verändert, nachdem die Dauer der Befristungen sich noch kurz nach der Neugestaltung merklich verlängert hatte, ist sie parallel zur Corona-Pandemie wieder weitgehend auf das Niveau von 2015/2016 zurückgefallen. So verwundert es wenig, dass die Evaluation des WissZeitVG durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), die vor Kurzem veröffentlicht worden ist, ergeben hat, dass 42 Prozent der befristeten Arbeitsverträge an Universitäten kürzer als ein Jahr laufen. Analog sind dies an den HAW 45 Prozent. Das Fehlen einer Option auf eine mögliche automatische Verlängerung, ob als Nachteilsausgleich – wie die familienpolitische oder inklusionspolitische Komponente – oder auch weil die Höchstbefristungsdauer

für die Qualifikationsphase noch nicht erreicht ist, macht sich hier für Wissenschaftler*innen schmerhaft bemerkbar. Einen Automatismus, der den Arbeitgeber zur Verlängerung bei vorhandenen finanziellen Ressourcen verpflichtet, kennt das Gesetz nicht. Die Arbeitgeber machen in der Regel nicht von den freiwilligen Regelungen, die das Gesetz bereits bietet, Gebrauch.

Erschwerend kommt seit Neuem die Auslegung des § 2 des WissZeitVG durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hinzu. Das stellte in einem Anfang Februar dieses Jahres veröffentlichten Urteil fest, dass nicht nur die Promotion oder Habilitation vom Arbeitgeber als Befristungsgrund herangezogen werden kann. Nach Auffassung des BAG kann auch jede Art der Qualifikation mit § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 begründet werden, die sich über den Rahmen der wissenschaftlichen Qualifikation hinaus wirtschaftlich verwerten lässt, also zu einer Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft qualifiziert oder befähigt. Dazu heißt es im Leitsatz des Urteils: „Das ist jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilitation auch dann der Fall, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt“ (BAG 7 AZR 573/20). Die Auslegung des BAG hinsichtlich des Befristungsgrundes zeigt, dass das eigentliche Problem in der Nachlässigkeit des Gesetzgebers bei der Novellierung 2016 liegt, indem dieser im Gesetz einen erheblichen Spielraum bei der Interpretation der Qualifikationsgründe zuließ.

Die zwei aufgezeigten Beispiele von zum einen nicht verpflichtenden Nachteilsausgleich und zum anderen interpretatorischem Spielraum bei der Begründung der Befristung zeigen deutlich auf, dass sich das WissZeitVG auch nach der Novelle von 2016 in einer Sackgasse befindet und eine neuerliche Novelle, wie es sich die derzeitige Bundesregierung vorgenommen hat, zügig angegangen werden muss. Deshalb fordert die GEW, das WissZeitVG zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz weiterzuentwickeln, das

Wissenschaftler*innen in allen Qualifikationsphasen ein Perspektive gibt, über einen längeren Zeitraum und ohne unnötigen psychischen Druck forschen und lehren zu können, auch unterhalb der Professur.

Um ein Ausweichen der Arbeitgeber auf andere arbeitsrechtliche Grundlagen zu verhindern, muss es öffentlichen Arbeitgebern zudem verboten werden, auf die sachgrundlose Befristung nach Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) zurückgreifen zu können. Diese Form der Befristung muss grundsätzlich aus dem Gesetz gestrichen werden, damit das Befristungswesen ein Ende hat. Die Ziele einer solchen Reform müssen Dauerstellen für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sein. Weiterhin müssen Mindeststandards für Zeitverträge festgelegt werden, sofern eine Befristung überhaupt gerechtfertigt ist.

Aus diesem Grund hat die GEW **acht Forderungen für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz** aufgestellt:

1. eine Engführung des Qualifizierungsbegriffs
2. die Verankerung von Mindestlaufzeiten für die Qualifizierungsbefristung
3. der Ausschluss einer Befristung nach der Promotion ohne Dauerperspektive
4. eine klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs
5. die Trennung von Projektbefristung, Qualifizierungsbefristung und Daueraufgaben
6. eine verbindliche Ausgestaltung der Verlängerungsoptionen zum Nachteilsausgleich
7. die Aufhebung der Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte
8. die ersetzbare Streichung der Tarifsperrre

Christian Müller

#IchbinHanna

Wann kommt das neue Personalvertretungsgesetz? Änderungen werden auf die lange Bank geschoben

Im § 35 des PersVG LSA ist geregelt, dass Personalräte beschlussfähig sind, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Jahrelang gab es keinen Anlass, am Sinn des Paragraphen zu zweifeln. Doch dann kam die Pandemie und plötzlich war alles anders: Personalräte hatten die Wahl, entweder gegen die Corona-Schutzverordnung zu verstößen und sich mit häufig deutlich mehr als der erlaubten Personenzahl in Präsenz zu treffen, manchmal in besonders großen Räumen oder auch mit verringriger Zahl der Teilnehmenden, so dass die Beschlussfähigkeit gerade noch gegeben war, aber dennoch nicht selten unter Umgehung der jeweils gültigen Verordnung. Alternativen wären nur mit einem Verstoß gegen das PersVG LSA möglich gewesen. Ein Aussetzen der Sitzungen kam schon wegen einer oft großen Anzahl an Personalvorgängen (insbesondere Abschluss und Verlängerung von Arbeitsverträgen), wenn überhaupt, dann nur in wenigen Ausnahmefällen in Frage.

Das Land Sachsen-Anhalt reagierte – wie auch andere Bundesländer – nach einigen Wochen und genehmigte für einen befristeten Zeitraum bis Dezember 2020 digitale Sitzungen und Umlaufbeschlüsse. Dass hierfür besonders sensibel auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben geachtet werden musste, versteht sich von selbst.

Wie in vielen anderen Bereichen zeigte es sich auch in der Arbeit der Personalräte, dass Sitzungen in Präsenz so gut wie unersetztbar sind, dass es aber unabhängig von der Pandemie auch Situationen geben kann, in denen es sinnvoll ist, an der einen oder anderen Stelle Alternativen zu finden. So sind zum Beispiel Umlaufbeschlüsse dann sinnvoll, wenn termingebundene Vorlagen kurz nach einer Sitzung eingehen. Insbesondere Hauptpersonalräte, die sich nicht wöchentlich treffen und deren Mitglieder aus dem gesamten Land anreisen und für dann notwendige kurzfristig einberufene Sondersitzungen Terminverschiebungen am Arbeitsplatz oder auch in örtlichen Personalräten vornehmen müssen, würden gern in solchen Fällen die erprobten digitalen Möglichkeiten nutzen. Schnell entstand deshalb der Wunsch, die Regelungen zu verstetigen. Inzwischen ermöglicht das Bundespersonalvertretungsgesetz Beschlussfassungen von Personalräten mittels Umlaufverfahren bzw. Video- oder Telefonkonferenzschaltung. Sachsen-Anhalt

Kettenverträge an Hochschulen: Wertschätzung sieht anders aus

Stell dir vor, es ist Ende Juli: Die Vorlesungszeit des Sommersemesters ist vorüber und die Vorbereitungen der Lehrenden für das anstehende Wintersemester laufen bereits. Auch für eine Lehrkraft mit befristetem Vertrag an einer Hochschule in Sachsen-Anhalt irgendwo zwischen Stendal und Naumburg. Problem: Vertrag läuft mit Ablauf des Septembers aus. Nicht zum ersten Mal. Jahrelange Diskussionen um eine Entfristung auf mehreren Ebenen blieben ohne Ergebnis. Eine neuerliche Befristung wurde vom Vorgesetzten mühevoll im Fachbereich errungen. Entscheidung der Hochschulverwaltung? Reine Formsache. Scheinbar. Tatsächliche Entscheidung: Ablehnung. Begründung: Keine.

Ende August: Nach mühevoller und wochenlanger Recherchearbeit liegt jetzt eine Begründung vor. Finanzierung aus Topf A nicht möglich, jedoch aus Topf B. Neuerliches Problem: Zustimmung des Fachbereichs liegt nur für Finanzierungsvariante A vor.

Anfang September: Mitten in der Urlaubszeit muss ein neuer Fachbereichsbeschluss her. Diskussionen im Vorfeld der Dringlichkeitssitzung. Der Beschluss ist da.

Stell dir vor: Ganze zwei Wochen vor Start des Wintersemesters weißt du immer noch nicht, ob es weitergeht. Absicherung der Lehre für Pflichtveranstaltungen in mehreren Studiengängen? Steht in den Sternen – irgendwo zwischen Adler und Sommertreieck. Die Studierenden? Haben keinen Schimmer, dass mehrere Pflichtveranstaltungen im Bachelor und Master auf der Kippe stehen. Zwischenergebnis: Verlierer auf allen Seiten. Wertschätzung für gute Arbeit in der Hochschullehre sieht anders aus.

setzte für die Jahre 2021 und 2022 jeweils bis zum Jahresende befristet auf ein eigenständiges „Gesetz zur Sicherstellung der personalrechtlichen Interessenvertretung in der Pandemie“.

Im Moment wiederholt sich das Prozedere aus dem vergangenen Jahr. Zu Jahresbeginn wenden sich Personalräte an Mitglieder der Landesregierung, Verantwortliche in Ministerien und Abgeordnete des Landtags mit der Bitte um Änderungen im PersVG des Landes. Dabei stoßen sie durchaus an vielen Stellen auf Zustimmung und es tut sich – nichts. Gegen Mitte des Jahres wird als Alternative eine Verlängerung des Gesetzes zur Sicherstellung der personalrechtlichen Interessenvertretung angemahnt. Dazu ist es notwendig, eine Ziffer zu ändern – im vergangenen Jahr von 1 auf 2 und damit zur neuen Jahreszahl 2022, nun von der 2 zur 3. Was Personalräte Ende 2021/Anfang 2022 nicht kannten, war die unabänderliche Tatsache, dass dafür eine Sitzung des Landtags nicht ausreicht, sondern zwei Lesungen und dazwischen eine Befassung im federführenden Ausschuss erforderlich sind – weil das eben immer so ist. Wenn dann noch der Finanzausschuss die Beschäftigung mit der Vorlage angesichts eines zu vollen Sitzungstages noch einmal um einen Monat verschiebt, tritt das Gesetz eben erst zwei oder drei Monate nach Jahresbeginn in Kraft. Mit den rechtlichen Konsequenzen müssen ja nicht die Abgeordneten, sondern die Personalräte umgehen. Mit Blick auf das Jahr 2023 haben die sich bereits auf verschiedenen Ebenen an ihnen bereits bekannte und neue Personen gewandt, von denen sie Unterstützung erhoffen. Aber das Jahr ist ja noch lang – oder?

Niemand weiß, was das Jahr 2023 bringen wird. Aber es wäre gut, wenn die Personalräte im Land die Möglichkeit hätten, im Notfall schnell zu reagieren. Niemand hofft, dass entweder die Pandemie oder die Energiekrise das öffentliche Leben in einem Maße einschränken, dass digitale Formate für bestimmte Zeiträume zur Normalität werden müssen. Die zurückliegenden Jahre haben aber gezeigt, dass wir nicht vor Entwicklungen sicher sein können, die wenige Tage zuvor noch niemand für möglich gehalten hätte. Es wäre gut, wenn Personalräte vom Jahresbeginn an Rechtssicherheit hätten.

Steffi Kaltenborn

„Blended Learning“ an Berufsbildenden Schulen: Landesmodellprojekt des Bildungsministeriums soll Digitalis

Die Nachwirkungen der harten Pandemie-Jahre 2020 und 2021 befeuern die Diskussionen zur Gestaltung der beruflichen Bildung der Zukunft – auch in Sachsen-Anhalt. Es gilt, die Dellen, aber auch positiven Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt zu bewerten und Erfahrungen und Erkenntnisse einzusammeln, um die einschneidenden Erfahrungen der abrupten Umstellung der Praxisphasen in Betrieb oder Praktikumseinrichtung und vor allem des Berufsschulbetriebs auf digitale Formate zu verarbeiten. Alle sind sich scheinbar einig: Die Pandemie sorgt für einen erzwungenen Innovationsschub, die Digitalisierung ist in Debatten präsent wie nie und das hiesige Bildungsministerium ist ganz vorne mit dabei.

Modellprojekt an Berufsbildenden Schulen

Mit dem Titel „Blended Learning an Berufsbildenden Schulen“ macht sich das Bildungsministerium nun auf den Weg, verschiedene digitale Lehr-Lern-Settings in einer breiten Phalanx an Ausbildungsgängen der dualen und schulischen Ausbildung im regulären Ablauf modellhaft erproben zu wollen. Blended Learning meint dabei nicht mehr und nicht weniger als die Idee, dass das schulische Lehren und Lernen als organisiertes Zusammenspiel von unterschiedlichen Lernorten aus gedacht und konzipiert werden – und das als Normalfall und nicht als Ausnahmezustand.

Die Informationen zum hier vorgestellten Modellprojekt stammen aus einer Projektskizze, die von Kolleg*innen der GEW und auch Vertreter*innen anderer DGB-Gewerkschaften am 27.05.2022 in einem Gespräch im Ministerium und am 07.07.2022 im Landesausschuss für Berufsbildung Sachsen-Anhalt vorgestellt wurde. Das Projekt wurde bereits im Juni durch die Hausleitung gebilligt und befindet sich derzeit in der Umsetzung. Eine Grundlage des Projektes sind die Ergebnisse einer nicht-wissenschaftlichen, aber interessanten Befragung von Berufsschullehrer*innen zu Chancen, Risiken und Erfahrungen digitaler Unterrichtsgestaltung in der Pandemie durch das Bildungsministerium. Die Befragungsergebnisse liegen uns nicht in öffentlicher Form vor. Eine weitere zentrale Hintergrundkulisse des Projektes ist die „Empfehlung der Kultusministerkonferenz zum Einsatz digitalisierter Lehr- und Lernformate zur Beibehaltung des Fachklassenprinzips in der Berufsschule“. Die Empfehlung wurde am 09.09.2021 beschlossen und greift bereits pädagogische, didaktische und schulorganisatorische Erfahrungen aus den Lock-Down-Phasen der Pandemie auf. Das Papier benennt Kriterien wie auch Rahmenbedingungen, die als Richtschnur für die Frage dienen, wie denn die Organisation des Berufsschulunterrichts mit unterstützenden digitalen Mitteln zukünftig in den Bundesländern organisiert werden könnte. Die Empfehlung zeigt weitreichende Möglichkeiten und denkbare Lehr-Lern-Settings auf, bleibt bei der Frage nach der rechtlichen Implementierung aber äußerst vage.

Das Modellprojekt in Sachsen-Anhalt umfasst eine anvisierte Laufzeit von Mitte 2022 bis ca. Sommer 2027 und ist unterteilt in drei Projektphasen: eine Vorbereitungsphase, eine Konzeptionsphase und eine Erprobungsphase. In einem ersten Schritt wurden ein Interessensbekundungsverfahren ausgelobt und interessierte Schulstandorte gefunden sowie Mitglieder für die Projektarbeitsgruppe identifiziert. Wesentliche Projektakteure*innen sind das Bildungsministerium, das LISA, das Landesschulamt und die beteiligten Schulstandorte. Weiterhin sollen während des Projektes auch die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern und ggf. auch die Wissenschaft regelmäßig eingebunden werden.

In Phase zwei werden durch die Projektgruppe konkrete Zielstimmungen vorgenommen und schulfachliche, rechtliche, wie auch organisationale Vorbereitungen getroffen. Hierzu gehört dann auch die rechtliche Absicherung der Vorhaben, wie auch die Überprüfung und Anpassung aller notwendigen Verordnungen und Erlasse. Die Erprobungsphase stellt schließlich das Kernstück des Projektes dar, denn hier sollen dann ab dem zweiten Schulhalbjahr 2022/23 die definierten Lehr-Lern-Settings regulär im Rahmen der Beschulung der betroffenen Ausbildungsgänge oder ausgewählter Lerngruppen umgesetzt werden. Das Vorhaben wird fortlaufend gesteuert und evaluiert.

Mit insgesamt ca. elf über das gesamte Bundesland verteilten Schulstandorten, 13 Ausbildungsgängen (davon elf duale Ausbildungs-

gänge, einer schulischen und einer Fachpraktiker*innenausbildung) kann das Modellprojekt als sehr umfangreich bezeichnet werden. Der Umfang basiert auf Zahlen aus dem Monat Mai, Änderungen sind wahrscheinlich.

Grob zusammengefasst geht es im Kern des Projektes also darum, auszuloten, ob und wie Teile des schulischen Unterrichts (z. B. Laborunterricht und fachpraktischer Unterricht) in der Ausbildung in Zukunft regulär in bestimmten Anteilen digital organisiert werden können. Digital kann dabei vieles bedeuten. Die KMK kennt hybride Formate mit Fachklassen, die teilweise an einem Ort zusammenkommen, während einzelne Schüler*innen dann digital zugeschaltet werden, aber auch das Distanzlermodell, in dem alle Beteiligten rein digital zum Unterricht zusammenfinden oder in Abwesenheit einer Fachkraft digitale Selbstlernphasen absolvieren.

Praktisch auf das Modellvorhaben bezogen heißt das, dass beispielsweise eine feste Anzahl an Unterrichtsstunden in unterschiedlichen Fächern digital umgesetzt werden. Wie hoch dieser Anteil ist oder welche der möglichen Formate in welcher Intensität zum Einsatz kommen sollen, wie dies die Fachkräfte gewährleisten sollen oder sich das Verfahren zur Fachklassenbildung verändert, ist derzeit aber unklar und es gilt abzuwarten.

Projekt als potentieller Innovationstreiber

Aus Sicht unterschiedlicher politischer Akteure bietet das Projekt schon jetzt aussichtsreiche Chancen für einen Innovations- und Flexibilisierungsschub. Aus unserer Sicht bestehen jedoch umfangreiche Risiken und Unklarheiten. Im Rahmen der vorangestellten Ausgangslagen- und Zielbeschreibung der Projektskizze wird schnell klar, dass es nicht nur um das Ausloten der praktischen Chancen digitaler Lehr-Lern-Settings in Folge des pandemischen Innovations- und Digitalisierungsschubs oder um die Qualität schulischer Bildung geht. Vielmehr sollen aus Sicht des Bildungsministeriums die antizipierten Möglichkeiten dieser digitalen Gestaltungskonzepte das Instrumentarium zur Bewältigung vorpandemischer Strukturprobleme in der Organisation des Berufsschulunterrichts ergänzen. Als Ausgangslage werden kompakt und ohne Umschweife die „steigende Herausforderung bei der Fachklassenbildung“, die „steigende Herausforderung der Unterrichtsversorgung“, die „teilweise langen Anfahrtswege der Auszubildenden zum Beschulungsort“, wie auch die Unangemessenheit schulfachlicher Regelungen in Bezug auf die „Anforderungen digitaler Lehr- und Lernformate“ benannt. Konsequenterweise formuliert das Bildungsministerium in der Projektskizze dann als Zielstellung, das Projekt solle einen „Beitrag zur Sicherung der Fachklassenbildung“, einen „Beitrag zur Sicherung der Unterrichtsversorgung“ und eine „ortsunabhängige Beschulung“ leisten.

Nehmen wir eine optimistische Perspektive ein, dann stellt das Projekt sicherlich ein interessantes Vorhaben dar. Einerseits sollen die Verheißen der Digitalisierung in der herausfordernden Gestaltung des schulischen Unterrichts der beruflichen Bildung innovativ genutzt werden, um dann andererseits ganz nebenbei konkrete strukturelle Probleme in der Organisation ebendieser anzugehen.

Stellen wir uns vor, die Projektskizze hält, was sie verspricht, so rückt die Umsetzung der gemeinsamen Forderung von Gewerkschaften, Kammern und Arbeitgebern, die Beschulung für Auszubildende wohnortnah zu gestalten, scheinbar in greifbare Nähe. Vor dem Hintergrund einer angespannten Personalsituation zukünftig Kolleg*innen aus Halle (Saale) für Unterrichtseinheiten in einer regionalen Fachklasse in Stendal einzusetzen, scheint kein Problem zu sein. Die Reduzierung des Personaleinsatzes durch reguläre Selbstlernphasen unter Zuhilfenahme digitaler Hilfsmittel ist definitiv umsetzbar.

Die Überzeichnung der Verhältnisse an dieser Stelle sei gestattet, treffen hier doch die unendlichen Möglichkeiten und Versprechen des Megatrends der Digitalisierung in Bildungssystemen auf die Ratlosigkeit der Landesregierung bei der Bewältigung der Herausforderung, das Berufsschulwesen in einem Flächenland wie Sachsen-Anhalt zu organisieren, aufeinander. Nüchtern betrachtet, handelt es sich natürlich um ein Modellprojekt. Im Sinne der Sache soll es doch Erkenntnisse und Erfahrungen generieren, die allen dabei zugutekommen, die lange bekannten und breit diskutierten Strukturprobleme zu lösen. Natürlich können und werden dabei auch Chancen und Grenzen digitaler Lehr-Lern-Settings im regulären Ablauf erkundet.

ierung voranbringen

Projekt mit blinden Flecken

Blicken wir als Gewerkschaften jedoch ebenso nüchtern, in Teilen auch kritisch auf das Projekt, dann tun sich konkrete Fragen auf, die noch zu klären sind. Folgende Anmerkungen sind festzuhalten:

Erstens: Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Blended-Learning sind entsprechend KMK-Empfehlung durch die Länder abzusichern. Hier sehen wir für den größten Teil des Berufsschulsystems, nämlich der dualen Ausbildung, das Berufsbildungsgesetz (BBiG) tangiert. Das BBiG als Bundesgesetz kennt nur zwei Lernorte, die Berufsschule und den Betrieb (überbetriebliche Ausbildungsstätten einbezogen). Kommt nun beispielsweise regulär der Wohnort der Schüler*innen hinzu, muss klar sein, welche gesetzlichen Schutz- und Qualitätsbestimmungen hierfür gelten. Zahlt die Landesregierung dann anteilig eine Pauschale für Internetkosten? Wie sähe eine Förderrichtlinie dafür aus? Gibt es dann doch Endgeräte für alle? Wird dann der Berufsschulunterricht digital aus dem Betrieb heraus absolviert, muss auch die verbriegte Freistellung für den Unterricht umgesetzt und kontrolliert werden. Wer kann schon einschätzen, ob bei deaktivierter Gerätekamera sich Schüler*innen am Platz befinden oder an der Kasse sitzen, Reifen wechseln, eventuell auch die CNC-Fräse bedienen? Es muss schließlich geklärt sein, dass die rechtssichere Umsetzung des Ausbildungsverhältnisses, zu dem entsprechend die jeweilige Ausbildungsordnung, der Ausbildungsrahmenplan, der betriebliche Ausbildungsplan und die Rahmenlehrpläne gehören, auch unter der anteiligen Umgestaltung des Berufsschulunterrichts gewährleistet ist.

Zweitens: Digitale Lehr- und Lernformate sind didaktisch wie auch pädagogisch sehr unterschiedlich konzeptionier- und umsetzbar und haben dann auch unterschiedliche Auswirkungen auf die Belastungssituation unserer Kolleg*innen. Den fachlichen Unterricht für ein reines Distanz-Setting umzugestalten, unter Einbeziehung digitaler Hilfsmittel, ist laut den Kolleg*innen aufwändig, aber kein großes Problem. Es braucht sicher mehr Vor- und Nachbereitungszeit, verlässliche Hard- und Software, Fortbildungsangebote, Stellen an den Standorten für Systemadministration, eine gute Bandbreite. Dinge, die zumindest lösbar und durch die mehrfach aufgestockten Mittel des Digitalpakts Schule auch unter Umständen finanzierbar sind. Eine Berufsvorbereitungsklasse oder regulärer eine Fachklasse zu unterrichten, die zum Teil vor Ort in einem Klassenraum sitzt und zum Teil aus verschiedenen Orten oder bei länderübergreifenden oder gar bundesweiten Fachklassen aus ganz Deutschland zugeschaltet sind, ist jedoch etwas ganz anderes. Aus Sicht der Kolleg*innen sollten solche hybriden Lehr- und Lernsituationen bestenfalls vermieden werden.

Drittens: Bildungsarbeit ist Beziehungsarbeit. Die Kolleg*innen in den berufsbildenden Schulen leisten einen unschätzbar wertvollen Beitrag für die soziale Begleitung und Persönlichkeitsentwicklung der Schüler*innen. Digitale Lerneinheiten oder Settings, insbesondere digitale Selbstlernphasen, können die Präsenzarbeit dabei niemals ersetzen, sondern nur ergänzen. Es gilt, mit Ausgenmaß die konkreten Anteile digitaler Unterrichtsumsetzung zu gestalten.

Viertens: Die Qualitäts- und Schutzstandards der dualen Ausbildung und zunehmend auch der schulischen Ausbildung funktionieren nur im Zusammenspiel mit unterschiedlichen Lernorten und professionell handelnder pädagogischer, weiterer betrieblicher oder dienststellenzugehöriger Akteur*innen. Bei der Umgestaltung von Lehrplänen und Abläufen wie auch in der Kooperation mit den Betrieben und Praktikumstellen und ggf. vorhandenen Mitbestimmungsgremien, entsprechend Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz, ist eine umfassende Sensibilisierung und Informiertheit in Bezug auf die geänderten Regelungen im Ausbildungsverlauf zu gewährleisten. Dies gilt auch für die Hauptbetroffenen, die Schüler*innen. Es muss von Anfang an Transparenz für sie und ggf. ihre Sorgeberechtigten über den Ablauf ihrer Ausbildung bestehen.

Fazit: Alle hier benannten Punkte wurden von uns bereits gegenüber dem Ministerium angemerkt und wir werden das Modellvorhaben weiterhin als DGB-Gewerkschaften kritisch, aber konstruktiv begleiten. Für uns besteht allerdings die interne Herausforderung, Leitplanken und Standards zu entwickeln, die die Chancen der digitalen Unterrichtsgestaltung nutzen, dabei aber die Risiken nicht außer Acht lassen.

Fabian Pfister,
Referatssekretär Jugend, Bildung und
berufliche Bildung beim DGB Sachsen-Anhalt

„Pakt für Berufsbildende Schulen“: Fachgruppenausschüsse definieren Arbeitsziele

Zu häufig wird die Rolle der Berufsbildenden Schulen in Gesellschaft und Wirtschaft allein auf die – durchaus sehr wichtige – Begleitung der dualen Berufsausbildung reduziert. Nicht selten wird diese Schulf orm von den Ausbildungsbetrieben als störend für die Arbeitsabläufe empfunden. Den Kampf um die Genehmigung von „Freistellungen aus betrieblichen Gründen“ kennen wir alle – nicht selten verlieren wir ihn, auch wenn sich in den vergangenen Jahren hier schon viel getan hat. Darüber hinaus leisten Berufsbildende Schulen weitere wichtige Anteile zur beruflichen Bildung, die oft nicht angemessen wahrgenommen werden, wie z. B. die Berufsvorbereitung, die berufliche Erstausbildung, die berufliche Weiterbildung und die berufsbezogene Vermittlung höherer Schulabschlüsse bis zur allgemeinen Hochschulreife. Umso wichtiger ist es, dass die Berufsbildenden Schulen in ihrer personellen, räumlichen und sachlichen Ausstattung gestärkt werden, um diese Herausforderungen bewältigen zu können.

Zu unseren konkreten Forderungen nach einem Pakt für berufliche Bildung heißt es im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition: „Zur Stärkung und Modernisierung Berufsbildender Schulen legen wir mit Ländern, Kommunen und relevanten Akteuren einen Pakt auf“. Nun ist es an uns, dieses Versprechen mit Inhalten zu füllen. Nach Auffassung der GEW sollen unter anderem folgende wichtige Ziele in einem „Pakt für Berufsbildende Schulen verankert sein.“

Für die Lernenden:

- Ausbildungsplatzgarantie mit umlagegestützter Finanzierung durch Unternehmen wie in anderen europäischen Ländern,
- Einrichtung multiprofessioneller Teams aus Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen, Ausbildungshelfer*innen, Ganztagsangebote mit Sprachförderung und berufsbegleitender Hilfe etc.,
- Reduzierung der Lerngruppengrößen,
- Lernmittelfreiheit für Bücher, digitale Lizenzen und digitale Endgeräte, Mindestausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln,
- kostenfreies ÖPNV-Ticket für Schüler*innen der Berufsbildenden Schulen,
- Verbesserung der schulortnahmen Unterbringungsmöglichkeiten mit pädagogischer Betreuung.

Für die Arbeitssituation der Lehrkräfte:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Lehrkräfte durch dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit, Entlastung durch zentralen technischen Support und zentraler Systemadministration sowie mehr Deputatstunden für besondere außerunterrichtliche Aufgaben,
- angemessene Anrechnung der Tätigkeit in Berufsbildungsausschüssen, Landesbildungsausschüssen für berufliche Bildung und Prüfungskommissionen auf die Arbeitszeit,
- Ausbau des Anteils der Berufsbildenden Schulen an der beruflichen Weiterbildung,
- Verbesserung des Fortbildungsangebotes für die berufliche Bildung und bessere Integration der Fortbildungen in den beruflichen Alltag, insbesondere bei neu eingeführten Technologien,
- Verbesserung der sachlichen Ausstattung an Arbeitsmitteln, insbesondere hinsichtlich digitaler Endgeräte inklusive benötigte Hard- und Software.

Damit diese Forderungen zur Realität werden, ist nicht nur viel Überzeugungsarbeit in den landes- und bundesweiten GEW-Gremien erforderlich, sondern auch gerade in den Berufsbildenden Schulen vor Ort. Nur mit einer starken GEW wird es starke Berufsbildende Schulen geben!

Derzeit erhalten alle Berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt den Folder „GEW wirkt – Pakt für die Berufsbildenden Schulen kommt“ sowie ein dazu passendes Plakat. Bitte verteilt diesen Folder und sprecht darüber in euren Kollegien. Helft uns, unsere Ziele zu verwirklichen.

Habt ihr Fragen, die ihr gerne mit mir diskutieren möchtet? Gerne komme ich euch in euren Schulen besuchen und freue mich auf eure Einladungen: malte.gerken@gew-sachsenanhalt.net



Malte Gerken,
Mitglied des Bundesfachgruppen-
ausschusses Berufsbildende Schulen

Tipps zum Arbeitsrecht: **Arbeitsunfähigkeit**

¹ § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz

(EuW_fw) Arbeitnehmer*innen, die aufgrund einer vorliegenden Krankheit – oder eines Arbeitsunfalls – nicht zur Arbeit erscheinen können, müssen sich laut Arbeitsrecht¹ krankmelden. Dabei haben sie nicht nur unverzüglich mitzuteilen, dass sie erkrankt sind, sondern sie müssen ihrer Führungskraft bzw. der für das Personal zuständigen Person Auskunft darüber geben, wie lange diese Erkrankung voraussichtlich andauern wird.

Der Inhalt der Mitteilung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Das Gesetz 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 hat unverzüglich zu erfolgen. Das erfordert im Regelfall eine telefonische Nachricht zu Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am ersten Arbeitstag.

Die Mitteilung erfolgt direkt an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin oder an eine autorisierte Person (Personalverantwortliche*r/ Leitungsperson).

Die Mitteilungspflicht trifft jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin bei jeder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit. Der daneben gesondert geforderte Nachweis in Form einer ärztlichen Bescheinigung entfällt bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von bis zu drei Kalendertagen. Das heißt, dass spätestens am vierten Kalendertag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegen muss und zwar auch für den Zeitraum der vorangegangenen Krankheitstage. Ist der vierte Tag (Tag des unabdingbaren Nachweises) ein arbeitsfreier Samstag oder Sonntag, so muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens Montag vorliegen.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss im Einzelfall bereits am ersten Tag vorgelegt werden, wenn der Arbeitgeber dies verlangt. Eine Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung ist in diesem Fall nicht notwendig (BAG 14.11.2014 NZA 2013). Die Aufforderung bedarf in den Einzelfällen auch keiner Begründung. 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 verstößen. Die Pflicht zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits am ersten Krankheitstag kann auch arbeitsvertraglich vereinbart werden. Es ist deshalb anzuraten, noch einmal zu überprüfen, ob es im Arbeitsvertrag einen entsprechenden Passus gibt.

Der Arbeitgeber kann aber 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 Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin umgehend verpflichtet, einen Arzt bzw. eine Ärztin aufzusuchen (BAG 1.10.1097). Eine Übergabe der Bescheinigung am nächsten Tag ist unschädlich, wenn sie am selben Tag nicht möglich oder nicht zumutbar war. Jedenfalls muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch den ersten Krankheitstag umfassen. Trifft der Arbeitgeber arbeitsvertragliche Vereinbarung die generelle Anordnung über die frühere Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, so hat der Betriebs- bzw. Personalrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG / § 65 Abs. 1 Nr. 12 (BAG 25.1.2000 NZA 2000, 665). Auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung dazu ist möglich.

Arbeitszeugnis

(EuW_fw) Arbeitnehmer*innen haben einen gesetzlichen Anspruch darauf, ein schriftliches Arbeitszeugnis zu erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Der Anspruch hieraus ergibt sich aus § 630 BGB. Dieser Anspruch steht prinzipiell jedem/jeder zu, ganz gleich, ob es sich um Festangestellte, Praktikanten oder Auszubildende handelt. Auch Teilzeitkräfte haben einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, ebenso wie Arbeitnehmer*innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Arbeitnehmer*innen haben dabei die Wahl zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis. Der Unterschied zwischen den beiden Zeugnisarten liegt darin, dass in einem qualifizierten Arbeitszeugnis nicht nur Angaben wie die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder die Aufgaben des/der jeweiligen Arbeitnehmer*in zu finden sind, sondern auch eine Beurteilung deren Leistungen, Sozialverhalten und Kommentare zu seinen/ihren Kompetenzen.

Der/die Arbeitnehmer*in muss das Arbeitszeugnis selbst beim Arbeitgeber anfordern, das Ausstellen erfolgt somit erst, wenn dies verlangt wird. Und wer sich für ein einfaches Arbeitszeugnis entschieden hat, kann später nicht noch ein qualifiziertes anfordern. Es gibt arbeits- und tarifvertragliche sowie gesetzliche Fristen, die sich aus Urteilen der Rechtsprechung ergeben. Dabei gilt, dass vertragliche Fristen Vorrang gegenüber gesetzlichen Fristen haben. Der/die Arbeitnehmer*in sollte daher zunächst einmal prüfen, ob es vertraglich festgelegte Fristen gibt, die regeln, wie lange ein Arbeitszeugnis angefordert werden kann.

Ansonsten wird auch das Abrufen von Arbeitszeugnissen regelmäßig von Ausschlussfristen erfasst, und zwar ohne Rücksicht darauf, dass die Erteilung eines Arbeitszeugnisses erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht. Die Ausschlussfrist für den Anspruch auf Erteilung des Zeugnisses beginnt an dem Tag, der auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt. In der Regel betragen die tarifvertraglichen Ausschlussfristen sechs Monate, arbeitsvertragliche Ausschlussfristen können kürzer sein.

Erteilt der Arbeitgeber ein Zeugnis, das der/die Arbeitnehmer*in beanstandet, so beginnt für den geltend gemachten Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses eine erneute Ausschlussfrist mit seinem Zugang beim Arbeitnehmer. Nach der Rechtsprechung des

BAG können allerdings einzelne zu beanstandende Elemente des Zeugnisses nicht den Ausschlussfristen unterliegen. Wird also ein erteiltes Zeugnis fristgerecht mit einer Klage angegriffen, kann diese unabhängig von Ausschlussfristen auch hinsichtlich anderer Punkte erweitert werden.

Ratsam ist, den Arbeitgeber bereits vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen auf das Ausstellen des Arbeitszeugnisses anzusprechen. Gerade auch, wenn der/die Arbeitnehmer*in sich bei anderen Unternehmen bewerben möchte, während er/sie noch bei seinem/ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt ist, kann es sinnvoll sein, schon über sein Arbeitszeugnis zu verfügen. Der/die Arbeitnehmer*in hat direkt nach Ausspruch der Kündigung Anspruch auf das Zeugnis, auch dann, wenn er/sie noch eine Weile in dem Unternehmen arbeitet.

Jede/r Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf ein wohlwollendes Arbeitszeugnis mit einem Inhalt, der ihm/ihr keine „Steine in seine künftige Laufbahn legt“. Mittlerweile hat sich eine bestimmte Zeugnissprache etabliert, die Personalverantwortliche häufig verwenden. Um also im Arbeitszeugnis Inhalte festzuhalten, sind Formulierungen und quasi „geheime Codes“ entworfen worden. Diese sind nicht dazu gedacht, dem/der ehemaligen Arbeitnehmer*in im Nachhinein noch einen Nachteil in der Arbeitswelt zu verschaffen. Stattdessen soll damit sichergestellt werden, dass das Arbeitszeugnis nicht angreifbar ist. Die Formulierungen vermitteln unter anderem eine Bewertungsskala wie folgt: „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ – sehr gut, „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ – gut, „stets zu unserer Zufriedenheit“ – befriedigend, „zu unserer Zufriedenheit“ – ausreichend, „stets bemüht zu unserer Zufriedenheit“ – mangelhaft bis ungenügend. Mit diesen Vokabeln werden generell die Leistungen der Arbeitnehmer*innen von Unternehmen bewertet. Wie oben erwähnt, ist aber im Arbeitszeugnis beim Inhalt auch von Bedeutung, wie das persönliche Verhalten zu beurteilen ist. Arbeitnehmer*innen wollen in der Regel vor allem wissen, ob sich hinter den zunächst positiv klingenden Formulierungen eine negative Aussage verbirgt. Typische Formulierungen, um das Verhalten eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin negativ zu bewerten, sind folgende: „in der Regel erfolgreich“, „im Wesentlichen tadellos“, „zeigte für seine Aufgaben Interesse und Verständnis“, „bemühte sich um eine zuverlässige Erledigung der Aufgaben“.

Nachruf



In stiller Trauer nehmen wir Abschied von unserer lieben Kollegin und langjährigen Kreisvorsitzenden

Regina Jäschke

die am 21. Juni 2022 im Alter von 76 Jahren verstorben ist.

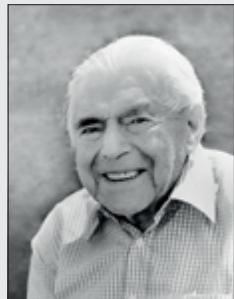
Regina prägte durch ihre engagierte, verlässliche und ehrgeizige Arbeitsweise die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Sachsen-Anhalt und ganz besonders den GEW-Kreisverband Wittenberg. Sie war eine zuverlässige Sachverständige in vielen Bereichen unserer Gewerkschaftsarbeit, so profitierte beispielsweise auch die Landesarbeitsgruppe Frauen- und Gleichstellungspolitik von ihrer aktiven Mitarbeit.

Wir verlieren mit ihr nicht nur ein geschätztes Mitglied unserer Gewerkschaft, sondern auch eine herzliche Freundin, der wir stets respektvoll und ehrend gedenken werden. Regina, du wirst uns fehlen!

Unser tiefes Mitgefühl gilt ihrer Familie und ihren Angehörigen.

GEW-Kreisvorstand Wittenberg,
GEW-Landesvorstand Sachsen-Anhalt

Nachruf



In stiller Trauer gedenken wir unseres langjährigen Kollegen und Mitstreiters

Ulrich Petschick

der am 7. August 2022 im Alter von 90 Jahren verstorben ist.

Uli war seit 1950 Mitglied der Gewerkschaft. Er war Mitbegründer der GEW Merseburg und nahm einen festen Platz im Kreisvorstand ein. Engagiert und zuverlässig nahm er seine Aufgaben als Verantwortlicher für die Finanzen wahr. Auch als sich die Kreisverbände Merseburg und Querfurt zusammenschlossen, arbeitete er im Vorstand mit. Er schaute nicht auf die Zeit, wenn sein Rat gebraucht wurde; immer war er für unsere Mitglieder da. Sein umfangreiches Wissen und seine Erfahrung brachte er auch mit ein, als es zum Zusammenschluss des Kreisverbandes Merseburg/Querfurt und des Kreisverbandes Saalekreis kam, und nahm im neu gegründeten Kreisverband Saalekreis erneut die Funktion als Obmann für Finanzen an.

Uli hinterlässt eine Lücke, die nur schwer zu schließen ist. Mit seiner freundlichen und ruhigen Art schlichtete er manche Streitgespräche und zeigte Lösungen auf, die für alle Beteiligten in eine positive Richtung gingen.

Wir werden ihn in ehrenvollem Gedenken behalten.

GEW-Kreisvorstand Saalekreis

Ach Jenny,

einen guten Freund hab ich verloren, einen sehr guten. Und was auch immer ich in diesen Tagen versuche, es gelingt mir nicht:

Ich lese ein Buch und verstehe nichts.

Ich schärfe meinen Blick und sehe nichts.

Ich setze meinen Fuß auf die Erde, und sie trägt mich nicht.

Liebe Jenny, dieses Leben ist so hart und ist doch das Schönste, das ich habe.

Es kann geschehen, dass ich nur seine Schönheit empfinde. Bisweilen aber erscheint mir das Leben als zu schwer für mich. Von Zeit zu Zeit wiederum habe ich beide Gefühle zugleich. Stets hatte dieser Freund – Dieter, du kennst ihn – mindestens eine Hand frei für mich; jetzt kann er mir nur noch Erinnerungen schenken. Das ist nicht wenig, dennoch wünschte ich mir mehr für gute Wege.

Ein optimales Leben anstreben – wie und mit wessen Unterstützung geht das? Oft schon haben wir uns diese Frage gestellt und mussten einschätzen: Optimieren bedeutet, zu vergleichen und zu bewerten und auszuwählen ... was könnte hierbei verglichen werden? Du hast genau ein Leben. Ich hab meines. Also dein Leben gegen meines setzen? Nein! Gewissheit hingegen verspürten wir stets, tauschten wir uns über das Gewicht von Freundschaften aus: Freundschaft, so befanden wir, beginnt mit einem verbindenden Gedanken, mit einer gemeinsamen Entdeckung und der einmütigen Bestätigung: „Wie schön, eine Idee ist geboren.“ Dann wird die Freundschaft angeregt, dann wird sie gehegt, dann wird sie gepflegt. Das alles kann gelernt werden, hast du mir vor einer Weile verdeutlicht – etwas überraschend für mich – und hattest dabei wohl gerade deine lieben Kleinen im Blick.

Trotz all meiner Bemühungen und Anstrengungen hat es sich immer mal wieder ereignet, dass ich majestatisch gescheitert bin und hilflos heulend am Waldrand stand ... dann reichte mir der Freund mit ehrlichem Urteil, mit lockeren Spruch einen Tee. Wir redeten und redeten und hörten nicht auf damit. Jetzt müsste ich eine Thermoskanne zu den Eichen schleppen und mich dem Flüstern der Blätter hingeben ...

Du siehst, beste Freundin Jenny, einen sehr guten Freund hab ich verloren, einen, der sagen konnte: Da ist ein Fixpunkt, an dem halte dich fest ... und geh erst los, wenn du dir Klarheit über die Richtung verschaffen kannst.

Er wollte die Beziehungen verstehen zwischen gestern und morgen, zwischen klein und groß, zwischen ich und wir. Und war er einem Phänomen auf der Spur, so holte er die klassischen drei „W“ des Historikers hervor: Warum – Warum – Warum? War das geklärt, dann erzählte er Geschichte und Geschichten, und es war am Ende durchaus möglich, dass er resümierend – als unmittelbare Konsequenz – einen Forderungskatalog vorlegte, mit dem sich seine Bildungsgewerkschaft GEW an eine Öffentlichkeit wenden konnte. Bildung als allererster Grund von Geschichte und Gegenwart, so verstand ich das.

Weil es charakterisierend ist, liebe Jenny: Ich erinnere mich genau an ein sehr lange zurückliegendes Gespräch bei dem damals für Bildung in diesem Lande zuständigen Staatssekretär – heute längst vergessen. Dieter ließ – mit stiller Aufmerksamkeit – diesen Herrn Gegenspieler einige Karten auslegen. Seine Prozedur beschloss der Politiker mit einer erstaunlichen Frage: „Ist es überhaupt nötig, dass Sachsen-Anhalt selbst Lehrer ausbildet?“ Dann zog Dieter seine Trümpfe ... die verwiesen auf Bildung als Mutter allen Handelns und auf Chancengleichheit als Ausdruck der Menschlichkeit. Von der endlosen Neugier der Kinder sprach er und zeigte, welcher Pfad vom Schreiben des Wortes MAMA bis zur Rolle der Biologie in der Gegenwart führt. Nicht auszuschließen ist, der Politiker könnte bemerkt haben, die Frage hätte er besser nicht gestellt ...

Wie du siehst, ich trage diese Freundschaft weiter in mir; sie stärkt mich beim Durchleuchten von „gefühlten Wahrheiten“, sie lässt mich gegen Missstände angehen – statt die still zu ertragen, und sie nimmt mir Ängste vor dem Straucheln.

Vorhin stand ich auf dem höchsten Turm der Stadt, schaute über Land und Fluss, sah ungezählte Wege zum Horizont und fragte mich, ob die Länge meiner Bahn durch die Zeit wie bei einem unändernden Fluss beeinflusst werden könnte – durch Umleitungen und Verzweigungen, zickzack statt geradeaus? Ich könnte Routinen ersetzen durch originelle Routen.

Jenny, was meinst du zu solch einer „Faltung“ der Lebensbahn, fragt

Deine Laura

Lotta Mertens, Mathis Diemer und Kenny-Lee Richter: Das Sprecher*innen-Trio der Jungen GEW

Mit einer umfassenden Agenda, die so facettenreich ist wie die eigenen Werdegänge, treten die drei neugewählten Sprecher*innen der Jungen GEW in Sachsen-Anhalt ihr Ehrenamt an.

Tatendurst und Einsatzfreude sind bei unserem Treffen mit Lotta Mertens, Mathis Diemer und Kenny-Lee Richter, den drei neugewählten Sprecher*innen der Jungen GEW in Sachsen-Anhalt, förmlich mit Händen zu greifen – und gewiss die beste Ausgangsvoraussetzung für die Umsetzung der umfassenden Agenda, mit der die drei jungen Leute antreten. „Zum einen betrachten wir es als unsere grundlegende Aufgabe, die Jungen GEW als quasi eigene Vertretung der bis 35-jährigen Gewerkschaftsmitglieder auf- und auszubauen und dafür zu sorgen, dass

Stichwort Wissenschaftszeitvertragsgesetz, gebe es noch Verbesserungsbedarf. „Ohnehin schon nicht besonders gut entlohnt, sorgen die zumeist nur befristeten Anstellungen bei den jungen Wissenschaftlern fortwährend für prekäre Verhältnisse – also weg damit“, so Mertens.

Ihrem Sprecherkollegen Kenny-Lee Richter ist die hohe Stratifizierung im Bildungswesen, sprich das frühe Aussortieren und Auf trennen in verschiedene Schulformen, ein Dorn im Auge. Für den 22-Jährigen, der heute an der Uni Magdeburg Soziologie und

Politikwissenschaften studiert und zudem studentischer Mitarbeiter im Wahlkreisbüro der SPD-Landtagsabgeordneten Juliane Kleemann ist, stellt die Forderung der GEW nach mehr Gemeinschaftsschulen einen ganz zentralen Punkt dar – was auch mit seinen persönlichen Erfahrungen zu tun hat. „Als Kind sollte ich eigentlich auf die Lernbehindertenschule, habe mich letztlich jedoch an einer Sekundarschule zu einem erfolgreichen Abschluss durchgekämpft. Und heute, nach absolviert er Ausbildung zum Erzieher, studiere ich sogar“, redet der junge Mann einer besseren Durchlässigkeit des Bildungssystems das Wort.

Auch Mathis Diemers „Herzensthema“ weist Bezüge zu dessen eigener Biographie auf. Der aus Neunkirchen im Saarland stammende Politikwissenschaftler, der nach seinem Masterabschluss über die Zwischenstation Frankfurt (Main) und eine Tätigkeit für den Internationalen Bund nach Halle kam, hat in der Saalestadt an der Gemeinschaftsschule Kastanienallee nämlich den Seiteneinstieg ins Lehramt vollzogen. „Logisch, dass mir das Eintreten für die Anliegen der Quereinsteiger, beispielsweise hinsichtlich einer korrekten tariflichen Eingruppierung, besonders nahe

ist“, sagt der heute 34-Jährige, der somit kurz vor dem Erreichen der „Altersgrenze“ in Sachsen Junge GEW steht. „Mein gewerkschaftliches Engagement werde ich selbstverständlich auch darüber hinaus mit unveränderter Kraft fortsetzen“, unterstreicht er lachend. „Ich habe mich schon früh ehrenamtlich betätigt – als Schülersprecher, später bei Pro Asyl und Amnesty International –, das hat mich geprägt. Schon damals in Neunkirchen, als unser jahrelanger Kampf für ein Jugend- und Kulturzentrum Erfolg hatte, wusste ich: Du kannst echt was bewegen!“

Andreas Löffler,
freier Journalist

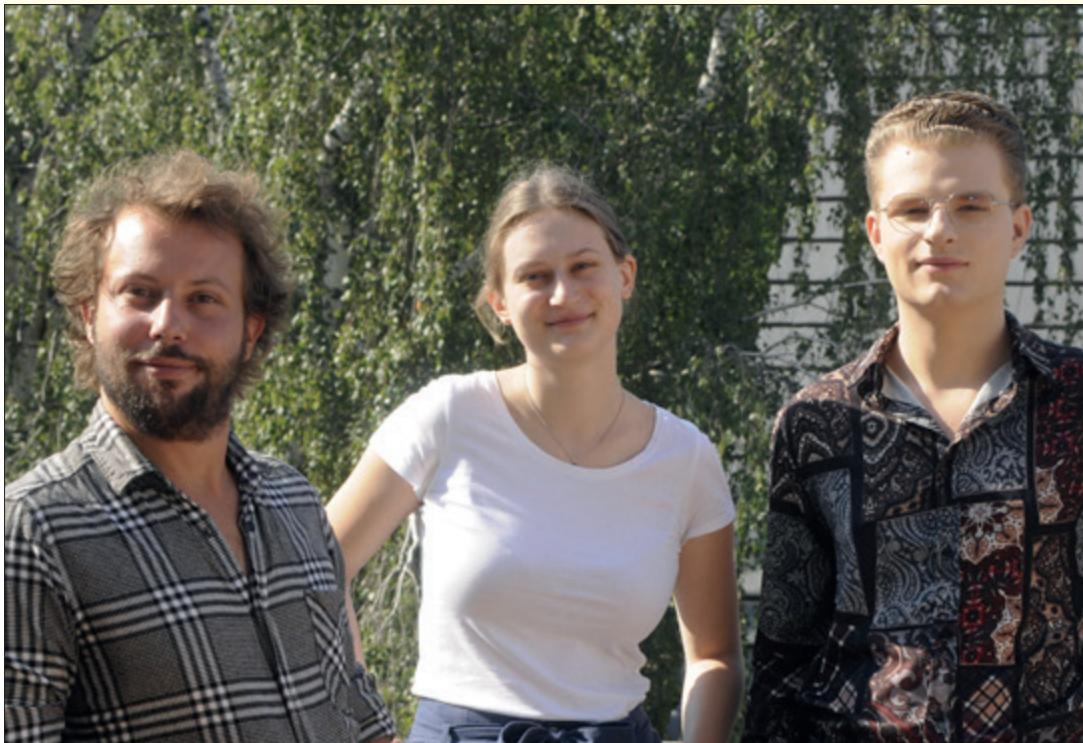


Foto: Andreas Löffler

sie sich auch in unserem Bundesland als ein deutlich wahrnehmbares Gremium findet“, sagt Kenny-Lee Richter. Man wolle keine Augenwischerei betreiben: „Ja, Sachsen-Anhalts GEW hat ein Nachwuchsproblem“, bekennt Mathis Diemer ohne Umschweife. Genau das sei der Ansporn, daran etwas zu ändern, und wichtig, um auch in der Zukunft als Gewerkschaft durchsetzungsfähig zu bleiben. „Seitdem wir uns im März dieses Jahres erstmals ‚zusammengeschaltet‘ haben, können wir eine echte Entwicklung verzeichnen: Im Zuge der von uns sowohl online als auch in Präsenz durchgeführten Stammtische, Netzwerktreffen und Infoveranstaltungen ist unsere ‚Kerngruppe‘ auf inzwischen locker 15, wenn nicht sogar 20 Mitstreiter angewachsen“, freut sich Lotta Mertens und spricht die Einladung an weitere Gleichgesinnte aus, sich einzubringen.

So vielgestaltig, wie die bisherigen Lebenswege der drei Sprecher*innen verliefen, so facettenreich sind auch die thematisch-inhaltlichen Schwerpunkte, die sie bei ihrem Engagement in der Jungen GEW setzen wollen. Die 22 Jahre alte Lotta Mertens, die bis Ende August ein Freiwilliges Soziales Jahr in der Magdeburger Landesgeschäftsstelle der GEW absolvierte und anschließend ein Kindheitspädagogik-Studium in Potsdam aufnahm, hat sich beispielsweise die Belange der studentischen Beschäftigten an den Hochschulen besonders auf die Fahnen geschrieben. „Wir setzen uns dafür ein, dass die Mindestlaufzeit ihrer Verträge von einem auf zwei Jahre erweitert und auch eine Lösung für die regelmäßig während der Semesterferien eintretende ‚Lücke‘ gefunden wird“, betont die junge Frau. Auch hinsichtlich der Verstetigung akademischer Laufbahnen,

Kick-Off für Junge GEW und Studierende: Zukunft mitgestalten!

Zum Gedankenaustausch, Kennenlernen und zum Diskutieren über pädagogische und (gewerkschafts-)politische Herzensthemen und auch Spaß haben laden wir alle Interessierten zu einem kostenfreien Wochenende in die **Bildungsstätte „Sonneck“ in Naumburg** (www.akademie-sonneck.de) ein. Gemeinsam wollen wir **vom 4. bis 6. November** überlegen, wie wir unsere Anliegen umsetzen können und Pläne für das Jahr 2023 schmieden.

Wenn du Lust hast, aktiv zu werden, und mit dabei sein möchtest, dann schreib uns eine Mail an junge@gew-lsa.de

Fachtagung zum Auslandsschuldienst: „Nachhaltiges Lernen“

Alle zwei Jahre veranstaltet die Arbeitsgemeinschaft der Auslandslehrerinnen und Auslandslehrer (AGAL) in der GEW eine Fachtagung zum Auslandsschuldienst. Unter dem Thema „Nachhaltiges Lernen im PASCH-Netz?“ findet die nächste AGAL-Tagung vom 9. bis 12. November 2022 in der Heimvolkshochschule Mariaspring bei Göttingen statt.

Mit großer medialer Aufmerksamkeit wurde die PASCH-Initiative 2008 vom damaligen Außenminister Frank-Walter Steinmeier ins Leben gerufen. Heute ist daraus ein Netzwerk entstanden, das Bildungsbiografien mit Deutschlandbezug fördern soll. In diesem Netz treffen Deutschlehrende und -lernende aus vielen Ländern aufeinander. Verschiedene Institutionen wie die ZfA, der PAD der KMK, der DAAD und die Goethe-Institute sind beteiligt.

Die Möglichkeit zum vernetzten Lernen und zur Kooperation gewinnen an Bedeutung. Die Tagung fördert den Austausch zum Thema Lernen im PASCH-Netz anhand von Erfahrungsberichten, mit Expert*innen und politischen Vertreter*innen. Vor allem aber stellt sie die Kolleginnen und Kollegen in den Mittelpunkt, die aus dem Auslandsschuldienst zurückgekehrt sind oder gegenwärtig noch aktiv im Ausland unterrichten. Auch wer darüber nachdenkt, für einige Zeit außerhalb Deutschlands zu leben und pädagogisch tätig zu sein, findet auf dieser Tagung wertvolle Informationen und Kontakte.

Die AGAL in der GEW setzt sich seit Jahrzehnten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Auslandsschulwesen ein. Ansprechpartner für den Landesverband Sachsen-Anhalt ist Stephan Münchhoff. Ihn könnt ihr per E-Mail an: agal@gew-lsa.de kontaktieren.

Die Anmeldung für die Tagung ist über www.gew.de/agal-fachtagung möglich – Teilnahmebeitrag für GEW-Mitglieder 150 € und für Nichtmitglieder 225 €.



FSJ bei der GEW: Maja Zürcher

Ich bin Maja und habe Anfang September mein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) bei der GEW Sachsen-Anhalt begonnen. In diesem Jahr habe ich mein Abitur gemacht und wollte erst einmal aus dem akademischen Umfeld heraus und in eine für mich völlig andere Arbeitswelt eintauchen, bevor ich voraussichtlich danach mit dem Studieren beginne.

Bei einer Demonstration in Magdeburg zum Tag der Arbeit bin ich das erste Mal wirklich mit Gewerkschaften in Berührung gekommen. Da war mein Interesse geweckt und über ein paar weitere glückliche Verkettungen bin ich dann bei der GEW gelandet. Politisch interessiert war ich schon vorher, hauptsächlich lagen meine Themenfelder anfangs bei Feminismus und Queer*Aktivismus, welche nach wie vor einen leidenschaftlichen Platz in meinem Herzen einnehmen. Seit einem Jahr bin ich nun auch politisch aktiver und in einem Jugendverband organisiert, meine Interessenfelder haben sich stark erweitert und nun ist mit der GEW auch Gewerkschaftsarbeit dazu gekommen.

Bis jetzt fühle ich mich hier richtig wohl. An meinem ersten Arbeitstag wurde ich super lieb begrüßt, durfte bei der Zuckertütenaktion für die Referendar*innen helfen und bei der Landesvorstandssitzung vorbeischauen. Bis jetzt habe ich das Gefühl, in unterschiedlichsten Bereichen teilhaben und mitwirken zu dürfen. Wenn ich nicht gerade auf der Arbeit oder anderweitig politisch aktiv bin, höre ich gern Musik und singe und tanze dazu, Philosophie über mich und die Welt oder gehe mit Freund*innen Kaffee trinken.

Ich bin sehr gespannt, in diesem Jahr tiefere Einblicke in die vielfältige Gewerkschaftsarbeit zu erhalten, anregende Gespräche zu führen, Aktionen zu unterstützen und meine Schwerpunkte einzubringen und mit der Arbeit hier zu verbinden.

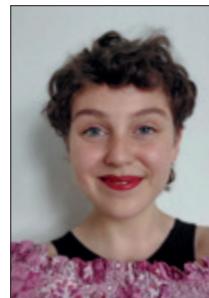


Foto: Maja Zürcher

Kinder- und Jugendliteratur: Eine Welt ohne Erdöl

Jakob Winkler (Text und Illustration); Fatimas fantastische Reise in eine Welt ohne Erdöl; Knesebeck, 2021; ISBN: 978-3-95728-523-2; Preis: 24,00 €, 56 Seiten; Altersempfehlung: ab 8 Jahre

Umweltschutz und Klimawandel sind Themen, die mittlerweile fest zu den täglichen Nachrichten gehören und auch die Weltwahrnehmung von Kindern maßgeblich prägen. Doch warum verändert sich unser Klima und was hat das mit unserem Leben und unserem Verhalten zu tun? Das vorliegende Bilderbuch bietet auf diese Fragen einige spannende Denkanstöße. In Form großformatiger und kleinteiliger Wimmelseiten wird die Entwicklung unserer Erde vom Urknall bis in die Gegenwart nachvollzogen. Umfangreiche Texte kommentieren die Bilder und zeigen, wie Energie unsere Welt formt und warum es für die Menschheit so wichtig ist, Energie zu gewinnen. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass dieser Hunger nach Energie fatal ist und uns an den Rand der Katastrophe führt. Wie kann es also weitergehen? In der zweiten Hälfte des Buches werden Szenarien und Überlegungen vorgestellt, wie neue Energiequellen gewonnen werden können und wie sich unser Leben – Mobilität, Leben in der Stadt, denken in Kreisläufen, Bedürfnisse ausbalancieren – damit verändern kann. Es wird deutlich, dass wir nicht unausweichlich auf eine Katastrophe zusteuern, sondern dass viele Menschen an wunderbaren Möglichkeiten arbeiten, die Zukunft auf einem lebenswerten Planeten zu sichern. Das schafft Optimismus.

Am Ende des Buches findet sich eine umfangreiche Wissensbibliothek, die viele Hintergrundinformationen enthält, Wirkungsweisen erklärt und Begriffe einführt. So entsteht ein ungemein informationsreiches Buch. Der Aufbau der Doppelseiten folgt der typischen Struktur vieler Sachbilderbücher. Durch einen roten Faden verbundene Doppelseiten sind je einem Thema gewidmet, das in einer wimmelbuchartigen Übersichtsseite und in einem Begleittext ausbuchstabiert und veranschaulicht wird. Hier fallen die sehr umfangreichen Texte auf, denen es allerdings gelingt, die vielen und teils auch sehr fachspezifischen Informationen dynamisch und konkret sprachlich zu verpacken. Das gelingt durch eine direkte Ansprache der Lesenden und einen lockeren Ton. Die Bilder sind ungemein detailreich, spannend perspektivisch verschoben und durch wenige Beschriftungen auch mit einer gewissen Orientierungsstruktur versehen.

Am Ende sind 100 Bücher abgebildet, die den Hauptautor Jakob Winkler inspiriert haben. Von Asterix bis zu Zukunftsentwürfen ist viel dabei – wunderbar zu sehen, dass Bildung keine Einbahnstraße, sondern ein breites Feld ist. Im Impressum ist nachzulesen, wie viele Menschen an dem Buch mitgearbeitet haben, auch bei der Absicherung der Sachstruktur im Sinne eines Faktenchecks. So liegt hier ein wirklich solides, glaubwürdiges und inspirierendes Sachbilderbuch vor. Nachdrücklich zu empfehlen!

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



Impressum

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

Vorsitzende: Eva Gerth

Verantwortlich: Geschäftsführung der GEW Sachsen-Anhalt

Redaktion: Christiane Rex (verantw. Redakteurin), 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.

Redaktionschluss ist der 10. des Monats. 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 Monats.

Gesamtherstellung: sw-kommunikation.net + Partner

Titelbild: sw-kommunikation.net



Armutsgrenzen

Die Bundesregierung will jetzt ein Bürgergeld in Höhe von 500 Euro einführen. Das ist zwar nur wenig mehr als Hartz IV, aber immerhin, der Name klingt nicht mehr nach Sozialhilfe, sondern wie etwas, das allen zusteht. Nun hat aber der Sparkassenverband gerade festgestellt, dass die Armutsgrenze für einen Zweipersonenhaushalt bei 3600 Euro liegt. Da fehlen also noch 3100 Euro zum Erreichen der Grenze. In Sachsen-Anhalt verdient kaum ein Lehrer 3600 Euro netto. Also leben Lehrer unterhalb der Armutsgrenze, außer beide Partner in einem Zweipersonenhaushalt arbeiten und es gibt keine Kinder. Das klingt so verrückt, wie es ist.

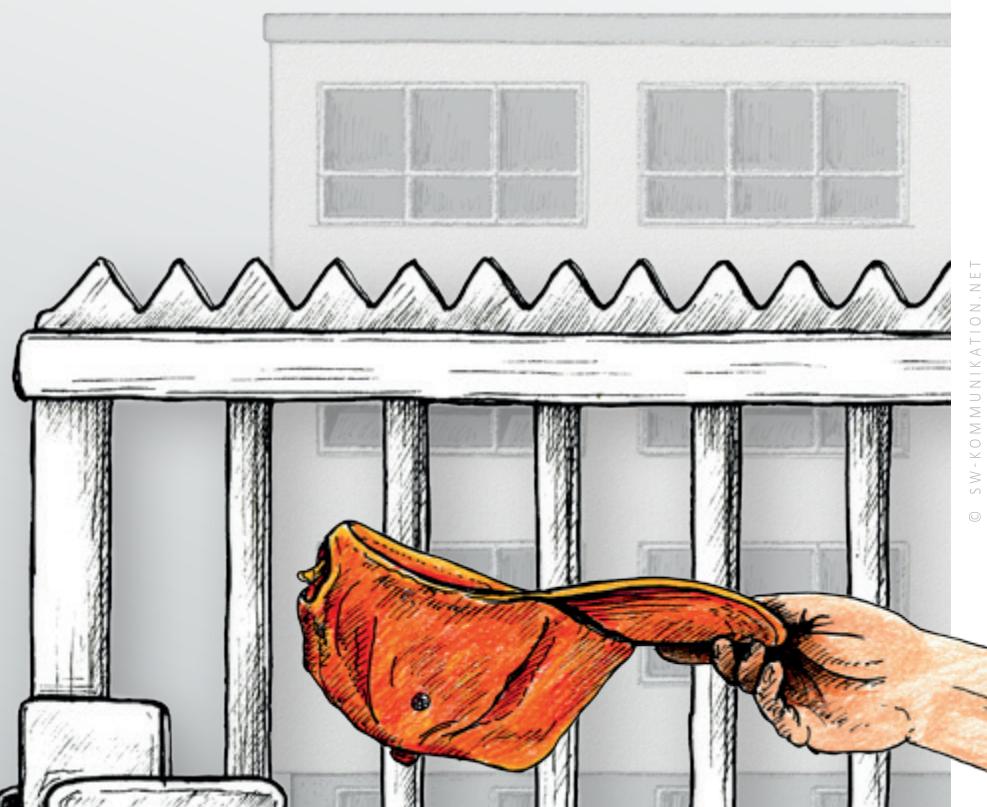
Friedrich Merz hat einmal gesagt, dass er etwa eine Million Euro pro Jahr verdienen und damit zum Mittelstand gehören würde. Das wäre ungefähr so, als würde mir ein goldenes Tor erklären, dass es in einen Schulneubau eingebaut wird, weil es die preiswerte Alternative zu einem alten Tor wie mich darstellt, also schlicht verrückter Unsinn.

Ich weiß doch auch, dass die Inflation galoppiert und die Preise radikal ansteigen, weil ich jeden Tag die Schüler sehe, die einen abgewetzten Ranzen tragen oder eine Jacke, die schon mal bessere Tage gesehen hat.

Aber die sind weit entfernt von der neuen Armutsgrenze. So weit, dass sie die von ihrem Standort nicht einmal erkennen können. Und wenn sie jetzt Mitschüler haben, die mit einem neuen SUV zur Schule gefahren werden, deren Besitzer nach den neuen Zahlen als arm gelten, weil sie mit zwei Kindern im Jahr nur rund 80.000 Euro, also acht Prozent vom Merz-Mittelstand, verdienen, dann bin ich mir nicht sicher, ob sich irgendwer über mich lustig macht. Ich glaube, dann kenne ich nur noch arme Menschen – Lehrer, Schüler und Eltern. Aber, mal im Ernst, die wirklich Armen, was sind die dann? Oberarm oder unterarm? Und stellt eine anständige Erhöhung dieses neuen Bürgergeldes dann einen illegalen Grenzübertritt über die Armutsgrenze dar und wird entsprechend bestraft? So viele Fragen ...

Aber was weiß ich schon, ich bin ja nur ein Tor, ein armes 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:

Telefon:

..... (Entgeltgruppe Stufe seit)

Bankverbindung:

Vergütung nach SuE (S-Gruppe Stufe seit)

Kontoinhaber:

Beamte (Besoldungsgruppe Stufe seit)

IBAN:

DE

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

.....

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.

