

04 **Erziehung** 2021 **und Wissenschaft**

www.gew-sachsenanhalt.net

1. April 2021

K 6549

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft **Sachsen-Anhalt**

EW

Aktuell:

Lernstandserhebung

GEW-Positionen zur künftigen
Lehrer*innenausbildung

Solidarität mit Prof. Auma!

Die Personalräte der MLU
und der OVGU

Titelthema

**Digitalisierung
in Schule und Kita:**

- Gute (digitale)
Schulbildung
- „Digital kompetent
im Lehramt“
- Digitaler Kompass
für Kitas

Tarif + Recht:

Corona-Selbsttests

Zusätzliche Arbeitszeit

Digitale Geräte für Lehrkräfte





Ulrich Härtel
ist Mitglied des
Leitungsteams
des Vorstandsbe-
reiches Tarif- und
Beamtenpolitik
im GEW-Landes-
vorstand.

Kommentiert: Erhöhte Belastung

Die Worte „digital“ oder „Digitalisierung“ sind inzwischen nicht mehr aus unserem Sprachgebrauch wegzudenken. Aber was bedeuten diese Begriffe eigentlich, die wir da so inflationär verwenden?

Dazu musste ich den Duden befragen und bekam dort die folgenden Antworten: Zuerst einmal entstammt der Begriff dem Lateinischen und bedeutet in der Medizin „mithilfe des Fingers erfolgreich“. Das können sicherlich die Kolleg*innen bestätigen, die zum einen unzählige Mails geschrieben und Telefonate geführt haben, um während des Distanzlernens mit den Eltern und Schüler*innen in Kontakt zu bleiben und sich über Befindlichkeiten und Probleme während dieser Phase auszutauschen.

Eine weitere Erklärung des Begriffs „digital“ besagt „in Stufen erfolgreich; in Einzelschritten aufgelöst“. Wo waren diese Stufen? Viele Kolleg*innen mussten sich teilweise von null auf hundert mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen, sie wurden darauf nicht ausreichend bis gar nicht vorbereitet bzw. fortgebildet. Wie auch, wenn die einzigen funktionierenden Computer bei der Schulleitung und/oder im Sekretariat standen? Den anderen Kolleg*innen, die sich im Umgang mit der digitalen Technik fortbilden oder mit Lernplattformen auseinandersetzen konnten, fielen die nicht ausreichend vorgehaltenen Kapazitäten sowohl im technischen, als auch im personellen Sinne auf die Füße. Das Land hätte hier schon längst erweitern und aufstocken können!

Eine dritte Erläuterung des Begriffes „digital“ erklärt, dass „digitale Technologien eine weltweite tiefgreifende Umwälzung vieler Lebensbereiche bewirken“. Dass es Veränderungen in der didaktischen und methodischen Ausrichtung der Schulen geben muss, ist allen Kolleg*innen bewusst. Es kann aber nicht sein, dass diese durch die Digitalisierung mit immer weiteren Arbeitsbelastungen und -verdichtungen verbunden sind.

Und da bin ich gleich bei der letzten Erklärung des Begriffs „digital“, die da sagt „in Ziffern darstellend“. Diese Ziffern können aber nicht 24/7 bedeuten. Die Arbeitsdauer der Kolleg*innen hat während der Zeit des Distanzunterrichts permanent zugenommen, es fand eine immer weitere Verlagerung der Arbeitszeit bis in den späten Nachmittag und in den Abend hinein statt. Da ist beispielsweise die Video-Konferenz mit den Schüler*innen, das x-te Telefonat mit Eltern, eine der unzähligen Antwort-Mails an Eltern und Schüler*innen usw. Dieses 24/7 auf Standby zu sein, haben die Kolleg*innen ohne Einschränkungen seit mehreren Wochen und Monaten weggetragen. Da wurde den Lehrkräften von Seiten des Bildungsministeriums auch nicht signalisiert, dass der nächste Anruf oder die nächste Mail jetzt nicht mehr beantwortet werden muss. Nach jahrelangem Kampf der GEW soll nun jede Lehrkraft endlich ein dienstliches digitales Endgerät erhalten. Warum ist es aber den Kolleg*innen nicht möglich, das dienstliche Endgerät selbst zu administrieren? Was die Länge der Arbeitszeit betrifft, müssen die Kolleg*innen flexibel sein. Bei der Ausstattung des Endgerätes mit der notwendigen Software wird nach einem starren Schema vorgegangen. Die Lehrer*innen für die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer benötigen nun mal andere Software als die Sprachwissenschaftler*innen oder die Gesellschaftswissenschaftler*innen oder Es hat nichts mit Flexibilität zu tun, wenn die nötigen Apps oder die unabdingbare Software auf Nachfrage vielleicht erst drei Wochen später installiert werden können.

Und da ich gerade bei den Zahlen bin: Im Herbst steht eine neue Tarifrunde der Länder an, von Applaus kann sich keine Kollegin und kein Kollege etwas kaufen. Wir machen uns auf in eine heiße und kämpferische Tarifrunde, denn dann wird es auch um den Wert und die Wertschätzung digitalisierter Arbeit gehen!

Inhalt

Aktuell

Kommentiert: Erhöhte Belastung	2
Schule im Ausnahmezustand: Langfristige Konzepte statt Schnellschüsse	3
GEW-Aktion anlässlich des Frauentages: „Bunte Hände“ sorgen für Aufmerksamkeit	3
Zukunft der Lehrer*innenausbildung: GEW-Positionen zu dringendem Reformbedarf	4
Rechtsextreme Angriffe: Solidarität mit Prof. Auma!	4

Titelthema: Digitalisierung in Schule und Kita

Digitalisierung in Schule und Kita: Hänschen lernt schneller als gedacht – und Hans?	5
GEW-Vorsitzende diskutiert mit Partner*innen Perspektivpapier: Forderungen für eine gute (digitale) Schulbildung	5
„DikoLa: Digital kompetent im Lehramt“: Forschungsprojekt soll digitale Lehre vorantreiben	8
„MedienBildung: elementar“: Digitaler Kompass für Kindertagesstätten	9

Jugendhilfe + Sozialarbeit

Zukünftige Erzieher*innen im konstruktiven Austausch: Umgang mit Medien für Kita- und Hortkinder	12
Pädagog*innen in Kindertageseinrichtungen: Online-Schulung zum Sorgerecht	13

Tarif + Recht

Lehrer*innenarbeitszeit unter Pandemie-Bedingungen: Zusätzliche Arbeitszeit geltend machen	14
Was man wissen sollte: Corona-Selbsttest für Schüler*innen	14
Regelbetrieb der Schulen im Kreis Mansfeld-Südharz: Schulöffnungen durch rechtswidrigen Runderlass	14
Digitale Endgeräte für Lehrkräfte: Was man aus rechtlicher Sicht beachten sollte	15
Personalräte stellen sich vor: Die Personalräte der MLU und der OvGU	16
Vertretung der Kita-Leitung: Zahlungsanspruch bei höherwertiger Tätigkeit?	17
Beteiligungsrecht des Betriebsrates: Regelungen zur Abmahnung	19



Schule im Ausnahmezustand:

Langfristige Konzepte statt Schnellschüsse

(EuW) Mitte März wurde die Landesregierung von Sachsen-Anhalt durch einen Landtagsbeschluss (DS 7/7418) aufgefordert, ein Verfahren zur Ermittlung der Lernstandsdefizite an den Schulen zu entwickeln und diese so schnell wie möglich abzubauen. Daraufhin wurden die Schulleitungen aufgefordert, binnen einer Woche die entstandenen Defizite in einer Tabelle nach Schulnoten zu bewerten. Die GEW Sachsen-Anhalt kritisierte dieses überstürzte Vorgehen umgehend und erfolgreich. Sie setzt stattdessen aus pädagogischer Sicht und zum Schutz der Kolleg*innen auf langfristig angelegte Konzepte.

Die Nachrichten zur dringenden Lernstandserhebung erreichten die Schulen fast gleichzeitig mit dem Aussetzen der Präsenzpflcht für alle Schüler*innen. Das ohnehin stark ausgedünnte Personal wäre damit vor weitere Herausforderungen gestellt worden. Eva Gerth, Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt, kritisierte deshalb das

geplante Vorgehen deutlich: „Seit genau einem Jahr weiß die Politik, dass Schule nur noch im Ausnahmezustand funktioniert und die Lehrkräfte zwischen Präsenz- und Distanzunterricht, Gesundheitsschutz und Lehrverantwortung aufgerieben werden. Jetzt sollen die Schulleitungen innerhalb einer knappen Woche die Lerndefizite feststellen und Lösungsvorschläge ausarbeiten. Wir haben große Bedenken, dass hier ein Schnellschuss dem nächsten folgt und sich die Bildungsungerechtigkeiten weiter verschärfen.“ Ähnliche Kritik wurde auch von anderen Verbänden geäußert.

Es ist als ein Erfolg der GEW anzusehen, dass das Bildungsministerium die Abfrage kurz darauf in eine freiwillige Zuarbeit umwandelte. Die Schulen wurden dadurch wenigstens ein Stück weit entlastet, auch wenn auf lange Sicht die Problematik nicht verschwinden wird, denn die allermeisten Eltern sorgen sich nach wie vor um entstandene Defizite ebenso wie um die Gesundheit ihrer Kinder. Lehrkräfte kennen und teilen diese Sorgen. Hier helfen aber

nur auf Dauer angelegte Lösungen wirklich weiter.

In dem Landtagsbeschluss werden auch regelmäßige Gespräche mit dem Landeschülerrat, dem Landeselternrat und Gewerkschaften angemahnt. Die GEW Sachsen-Anhalt steht dafür mit ihren Ideen bereit. Allen Beteiligten muss aber klar sein, dass diese kapitale Krise nur langfristig aufgearbeitet werden kann. Unabdingbar dafür sind mehr Personal an den Schulen in allen Bereichen, gute Konzepte und der politische Wille dazu. Mit kurzen Ferienkursen lassen sich lange pädagogische und soziale Verluste nicht ausgleichen, zumal so auch die Zeiten zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts weiter beschnitten werden. Auf diese Weise drohen gleich neue Defizite. Für Projekte und Kurse mit externen Partnern wie Bibliotheken, Künstler*innen, Sportvereinen oder Lehramtsstudierenden benötigen die Schulen Planungssicherheit. Zusätzliche Gelder dafür müssen deshalb verbindlich über die nächsten Jahre bereitgestellt werden.

GEW-Aktion anlässlich des Frauentages:

„Bunte Hände“ sorgen für Aufmerksamkeit

(EuW) Anlässlich des Internationalen Frauentages hat die Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt, Eva Gerth, am 8. März an die Ministerin für Arbeit, Soziales und Integration, Petra Grimm-Benne, eine Mappe mit kreativen Einsendungen der GEW-Mitglieder übergeben. Zuvor hatte die GEW Sachsen-Anhalt in einer Kampagne dazu aufgerufen, dass Pädagoginnen aus Schulen, Hochschulen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mithilfe von bunt gestalteten Händen bildhaft verdeutlichen, dass zur Bewältigung des derzeitigen beruflichen und privaten Alltags buchstäblich zwei Hände nicht genug sind.

Frauen sind oft in den sogenannten systemrelevanten Berufen beschäftigt und leisten gerade in Zeiten der Corona-Pandemie sowie im Lockdown unverzichtbare Arbeit. Damit sind sie durch den Kontakt zu vielen Familien nicht nur einem erhöhten Gesundheitsrisiko, sondern auch einem deutlich erhöhten Arbeitsaufwand ausgesetzt. Egal ob Kinderbetreuung, die Hausarbeit, Homeschooling oder das Pflegen von älteren oder kranken Familienangehörigen: Frauen haben zurzeit mehr denn je alle Hände voll zu tun.

Aus diesem Grund hatte die GEW Sachsen-Anhalt die Pädagoginnen dazu aufgerufen, einen Abdruck ihrer Hände oder die Vor-



Foto: Frank Wolters



lage eines Handabdruckes auf einem DIN-A4-Blatt bunt und individuell zu gestalten. Darauf sollten sie demonstrieren, was sie alles in der Krise leisten und welche Forderungen und Verbesserungswünsche sie an die Politik haben. Erreicht haben uns viele kreative Einsendungen, die am Frauentag an die Ministerin für Arbeit, Soziales und Integration, Petra Grimm-Benne, übergeben worden sind. „Frauen leisten gerade Enormes für unsere Gesellschaft, die persönliche, berufliche und finanzielle Anerkennung wird ihnen aber vielfach verwehrt. Die GEW fordert eine Aufwertung der sozialen und pädagogischen Berufe. Außerdem müssen von der Politik Regeln und Strukturen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, gleichberechtigt über die Verteilung und Gestaltung der Arbeits-, Sorge- und Betreuungsaufgaben und -zeiten zu entscheiden“, sagte Eva Gerth bei der Übergabe der Bilder vorm Sozialministerium.

Zukunft der Lehrer*innenausbildung: GEW-Positionen zu dringendem Reformbedarf



(EuW) Anfang Juni wird in Sachsen-Anhalt ein neuer Landtag gewählt, anschließend steht die Regierungsbildung auf dem Programm. Wegen des enormen Personalmangels an den Schulen muss die Lehrkräfteausbildung als ein Schwerpunkt für die neue Legislaturperiode eingeplant werden. Die GEW Sachsen-Anhalt hat bereits mehrfach den Reform- und Handlungsbedarf in diesem Bereich dargestellt. Pünktlich zur heißen Phase des Wahlkampfs liegt jetzt mit der Broschüre „Vorausdenken. Voranbringen.“ eine pointierte Zusammenfassung der GEW-Positionen vor.

Die Broschüre wurde von der Landesarbeitsgruppe Lehrer*innenbildung der GEW Sachsen-Anhalt erarbeitet und in etlichen Gesprächen mit wichtigen Akteur*innen der Lehrer*innenausbildung abgestimmt. Der Fokus wird auf den dringenden quantitativen und qualitativen Ausbau der Lehrkräfteausbildung in ihren verschiedenen Phasen gelegt. Durch den prognostizierten Neueinstellungsbedarf von weit über 1.000 Lehrkräften jährlich

in dieser Dekade dringt die GEW auf eine deutliche Erhöhung der Erstsemesterplätze an den Universitäten auf etwa 1.600. Auch die Staatlichen Seminare sollten demnach auf eine ähnliche Kapazität hochgefahren werden. Außerdem argumentiert die GEW in dieser Broschüre etwa für eine Ausweitung der Ausbildungsinhalte, die Zusammenlegung der Lehrämter für die Sekundarstufe I und II sowie eine bessere Begleitung und Regelung im Seiteneinstieg. Insgesamt kann sie damit allen Verantwortlichen in Politik, Universitäten und Verwaltung für die nächsten fünf Jahre als Leitfaden dienen.

Die Broschüre kann unter info@gew-sachsenanhalt.net bestellt oder unter <https://gew-sachsenanhalt.net/downloads> heruntergeladen werden.

Am Montag, dem 3. Mai 2021, wird die GEW Sachsen-Anhalt von 13 bis 15 Uhr die Schwerpunkte des Papiers mit Vertreter*innen der Universitäten und Spitzenvertreter*innen von Parteien bei einer zentralen Veranstaltung in Halle diskutieren.

Alle Informationen dazu finden sich unter:
<https://gew-sachsenanhalt.net/meine-gew/termine>

Rechtsextreme Angriffe: Solidarität mit Prof. Auma!

Seit einer fast schon quälend langen Zeit werden rechtskonservative Stimmen in Deutschland immer lauter und schriller. Sie warnen vor Überfremdung, Werteverlust, schleichender Islamisierung oder vor ideologischen Schiefen in einigen Parteien oder Institutionen gegenüber Linken. Erst kürzlich rückte die eigentlich unverdächtige Bundeszentrale für politische Bildung in die Kritik (NZZ vom 07.02.2021). Der Vorwurf: Die Bundeszentrale sei in einer ideologischen Schiefen, weil sie zu wenig über Linksextremismus informiere und publiziere.

Die Neue Rechte hat sich, unterstützt vom Erfolg der AfD und PEGIDA, Teile des Diskurses erobert und treibt eine Zuspitzung und Eskalation von kulturalistisch und rassistisch geprägten Narrativen in Bezug auf Migration, Einwanderung und nationaler Identitätsrettung voran. Allem, was nicht ihrem Weltbild von einer nach nationalen Identitäten fein sortierten und kulturell homogenen Gesellschaft entspricht, haben sie den Kampf angesagt. Und dieser Kampf erreicht seit einiger Zeit auch die Universitäten und hier speziell die Forschungsbereiche der Sozial-, Kultur- und Literaturwissenschaften, die sich mit den Phänomenen Migration, Identität, Hybridität, Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft kritisch auseinandersetzen.

Hat Ungarn schon 2018 mit dem „Anti-Gender-Dekret“ den Gender Studies die Akkreditierung entzogen, so zeigt der aktuell in Frankreich geführte Streit um das Vorgehen der französischen Forschungsministerin Frédérique Vidal, welche Dimensionen eine rechtskonservative Ablehnung kritischer Wissenschaft mittlerweile erreicht hat. Im Februar dieses Jahres kündigte Vidal im französischen Parlament eine Unter-

suchung aller Forschungsinstitutionen an und erhob unter dem Schlagwort des „Islamogauchismus“ den Vorwurf, dass linke Wissenschaftler*innen an Frankreichs Universitäten besondere Sympathien gegenüber dem Islamismus hegen würden. Dabei kritisierte sie speziell das Forschungsfeld der Postkolonialismus-Studien (NZZ vom 20.02.2021). Daraufhin warfen ihr mehr als 600 Wissenschaftler*innen in einem Beitrag in der Le Monde „Hexenjagd“ auf Forschungsbereiche wie die Postkolonialismus-Studien vor und forderten ihren Rücktritt. 130 Wissenschaftler*innen antworteten darauf in einer Replik, begrüßten den Vorstoß der Ministerin und kritisierten die Ausbreitung „vage definierter Theorien und inhaltsleerer Neologismen, wobei sie besonders auf Forschungsbereiche zu Rassismus und Geschlecht abhoben“ (NZZ vom 24.02.2021).

Kein Wunder also, könnte man meinen, dass auch in Deutschland solche Forschungsbereiche immer wieder für Kontroversen sorgen. Thematisieren Wissenschaftler*innen auf dem Feld der Gender Studies, der Postkolonialismus- oder der Intersektionalitäts-Studien ja gerade noch immer vorherrschende rassistische und diskriminierende Strukturen in allen Bereichen der westlichen Gesellschaft. Doch wenn Wissenschaftler*innen nicht nur Diskussionen und streitbaren Argumenten ausgesetzt sind, sondern persönliche Diffamierung, rassistische Diskriminierung und Drohungen erleiden müssen, wie jetzt die an der Hochschule Magdeburg-Stendal lehrende Professorin Maureen Maisha Auma, dann ist das nicht hinnehmbar und muss mit aller Macht bekämpft werden. Nach einem Interview im Tagesspiegel zu Intersektionalität und strukturellem Rassismus wurde

die Professorin für Kindheit und Diversität zum Opfer einer rechten Hetzkampagne, angestachelt durch den kulturpolitischen Sprecher der AfD-Sachsen-Anhalt, Hans-Thomas Tillschneider. In einer Pressemeldung warf er ihr „Rassismus gegen Weiße“ vor und sprach ihrer Forschungsarbeit mit den Worten, sie wäre „von keinem hohen intellektuellen Niveau“, die wissenschaftliche Qualifikation ab (Pressemitteilung AfD vom 05.01.2021). Daraufhin entbrannte in den sozialen Medien eine regelrechte Hasstirade und Maureen Maisha Auma wurde rassistisch diffamiert, persönlich beleidigt und bedroht.

Mittlerweile haben sich etliche Institutionen in Deutschland und Sachsen-Anhalt – unter anderem der Hochschullehrerbund, der Migrationsrat Berlin e. V., die Hochschule Magdeburg-Stendal, der Landesfrauenrat und etliche mehr – mit Professorin Auma solidarisch erklärt und in ihren Stellungnahmen solche menschenfeindlichen Angriffe und rassistischen Diffamierungen aufs Schärfste ebenso kritisiert wie die Versuche, die wissenschaftliche Integrität von Forschenden in Zweifel zu ziehen. Dem kann man sich nicht nur, dem muss man sich anschließen, wenn Menschenwürde, Gleichbehandlung, Wissenschaftsfreiheit und Vernunft keine hohlen Phrasen sein sollen. Das tun wir und überlassen als Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft weder nationalistischen Ideologien noch rassistischen Überzeugungen oder rechten Angriffen auf Wissenschaftler*innen oder auf ganze Forschungsbereiche das Feld!

Dr. Nico Elste,
Mitglied im GEW-Landesvorstand
im Bereich Hochschule, Forschung
und Lehrer*innenbildung

Wer vor fünf Jahren nach Beispielen für die Anwendung digitaler Lehrmittel und Methoden in unseren

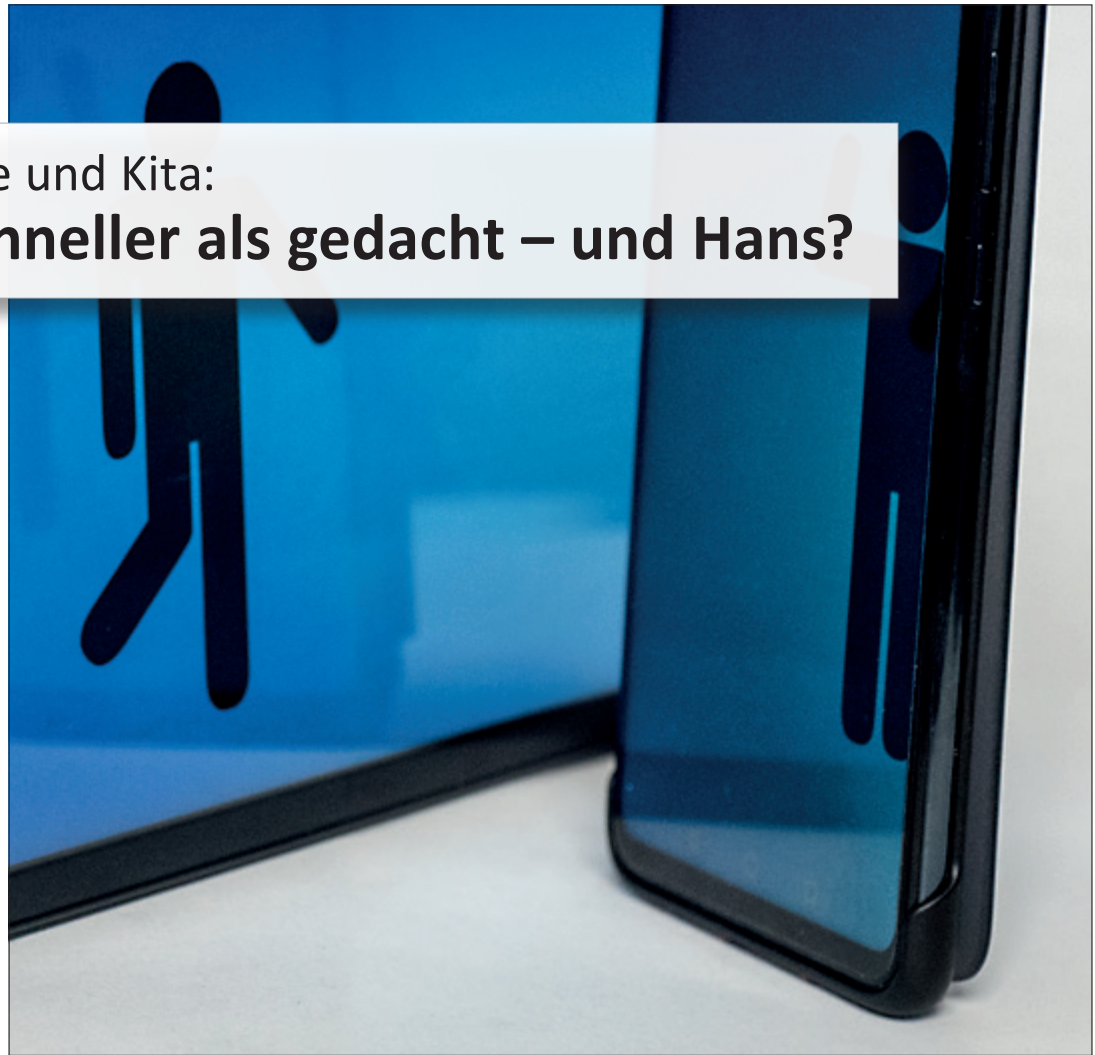
Digitalisierung in Schule und Kita: Hänschen lernt schneller als gedacht – und Hans?

Schulen gefragt wurde, erhielt den Hinweis, dass sich etwas bewege und insbesondere in den höheren Klassen, einschließlich der Berufsbildenden Schulen, das Interesse groß sei. Die Frage nach der digitalen Ausstattung von Kitas wurde entweder als absurd abgetan oder bestenfalls als Anliegen akzeptiert und mit Verweis auf die kommunalen und privaten Träger und deren (nicht vorhandenen) Ressourcen nicht wirklich ernst genommen. Das hat sich geändert. In der aktuellen Situation geht es ganz anders zu. Es ist von Millionen-Beträgen für Investitionen in Technik, Netzwerke und flächendeckende Zugänge, Endgeräte und Systeme die Rede. Besonders die Kinder an Kitas und allen Klassenstufen aller Schulformen sind aufgeschlossen. Allerdings spielt die soziale Selektion hier hinein und verstärkt die ohnehin vorhandene Ungleichheit. Hinzu kommt nun die Online-Lehre neue Erfahrungen, Methoden, der Umgang mit Medien oder anderen neuen Lehrformaten. Es ist mittlerweile zum Allgemeinplatz geworden, dass eine fundierte Wissensbasis zu digitalen Möglichkeiten dafür unerlässlich ist. Das ist auch für die Lehramtsausbildung künftig ein wichtiger Maßstab.

In den folgenden eher grundsätzlichen wie auch in den erfahrungsbasierten Beiträgen wird deutlich, dass

die Kinder und Jugendlichen vom Vorschulalter an bei entsprechenden Bedingungen mit großer Begeisterung die digitalisierte Welt erkunden. Hänschen lernt und will lernen. Leider bleibt offen, ob sich der erwachsene Hans auf gleicher Ebene bewegt. Viele Aussagen von Kolleginnen und Kollegen aus Kommunen und Schulleitungen hegen den Verdacht, dass es am wirklichen Schwung fehlt. Deshalb ist die GEW gemeinsam mit politischen Partner*innen dabei, ihre Forderungen zu systematisieren und auf Veränderungen zu drängen.

© SW-KOMMUNIKATION.NET



GEW-Vorsitzende diskutiert mit Partner*innen Perspektivpapier: Forderungen für eine gute (digitale) Schulbildung

(EuW) Die Corona-Krise legt wie ein Brennglas die Schwächen unseres derzeitigen Schul- und Bildungssystems offen. Es fehlt nicht nur an Technik – sowohl für die Lehrenden als auch für die Lernenden –, sondern auch an schnellen Internetverbindungen sowie an einer stabilen Lernplattform, die im ganzen Land funktioniert. Es mangelt an der personellen Ausstattung, um didaktische Konzepte für den digitalen Unterricht umzusetzen, und an der Zeit für Lehrende, sich gezielt weiterzubilden. Priorität hat derzeit – trotz der ungleichen Bedingungen und der außerordentlichen Belastung für Lehrer*innen, Schüler*innen und Eltern –, die reine Lernstoffvermittlung. Die Krise verschärft auch durch die unterschiedlichen technischen, aber auch familiären Voraussetzungen im Homeschooling, die bereits bestehenden Bildungsungleichheiten. Die Folge ist, dass viele Kinder und Jugendliche ihre Potentiale nicht ausleben können und dass in Sachsen-Anhalt die bereits hohen Schulabrecher*innenquoten weiter steigen könnten.

Am 25. Februar dieses Jahres initiierte die Böll-Stiftung eine Diskussionsrunde mit dem Titel „Corona als Brennglas und Chance. Fünf Thesen für eine gute (digitale) Schulbildung nach der Krise!“. In dieser Runde diskutierten die GEW-Vorsitzende Eva Gerth gemeinsam mit Dr. Khuzama Zena, Beraterin beim NEMSA – Netzwerk für Eltern mit Migrationsgeschichte Sachsen-Anhalt, und Ines Bieler, Lehrerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Digital kompetent im Lehramt (DikoLa)“, mit Tobias Thiel von der Evangelischen Akademie Sachsen-Anhalt konkrete Herausforderungen und Probleme, die in der Corona-Schulkrise sichtbar werden. Das Ziel war, nicht beim Defizit stehen zu bleiben, sondern aus der derzeitigen Situation zu lernen. Hierfür wurden fünf Thesen formuliert, die neben dem jeweiligen Problem auch konkrete Lösungen aufzeigten, die weit über Corona hinausweisen. Auf Basis dieser Thesen und aus der Diskussion in der Veranstaltung haben die beteiligten Institutionen ein Perspektivpapier erarbeitet, das die wichtigsten Forderungen vereint:



➔ 1) Die Digitalisierung bleibt – deshalb JETZT Grundversorgung „Netzzugang für ALLE!“

Herausforderung: Die Corona-Pandemie hat in Deutschland die Defizite in der Nutzung digitaler Medien, in der Ausstattung der Schulen und an pädagogischen Konzepten zum Umgang mit der Digitalisierung aufgezeigt. Die Nutzung digitaler Möglichkeiten und das Verständnis für die sich daraus ergebenden Veränderungen hinsichtlich Kommunikation, Didaktik und Partizipation bleiben auch nach Corona eine zentrale Aufgabe und eine Chance für Schulen. Jetzt müssen die technischen Voraussetzungen geschaffen werden, um die KMK-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ überhaupt umsetzen zu können.

Dafür braucht es jetzt finanzielle, logistische und personelle Unterstützung vom Land und die Schaffung gleichwertiger Rahmenbedingungen durch alle Schulträger. Für die dezentrale Beschaffung von Lernplattformen und technischer Ausstattung braucht es vergleichbare Standards. Das Angebot einer landesweiten Plattform (aktuell Moodle) muss so finanziert sein, dass Schulen ohne Wartezeiten sofort daran teilnehmen können. Kurzfristig müssen Medienberater*innen und Administrator*innen innerhalb und außerhalb von Schule so finanziert werden, dass alle Lehrkräfte kurzfristig Unterstützung erhalten können. Gleichzeitig muss eine Entgrenzung der Arbeit verhindert werden.

Mittelfristig müssen neue Stellen geschaffen werden, wie beispielsweise Digital Coaches, die nicht nur mit Blick auf Technik wichtig sind, sondern auch pädagogisch-didaktisches Wissen mitbringen. Jede Schule benötigt wenigstens einen Digital Coach mit vollem Stundenumfang.

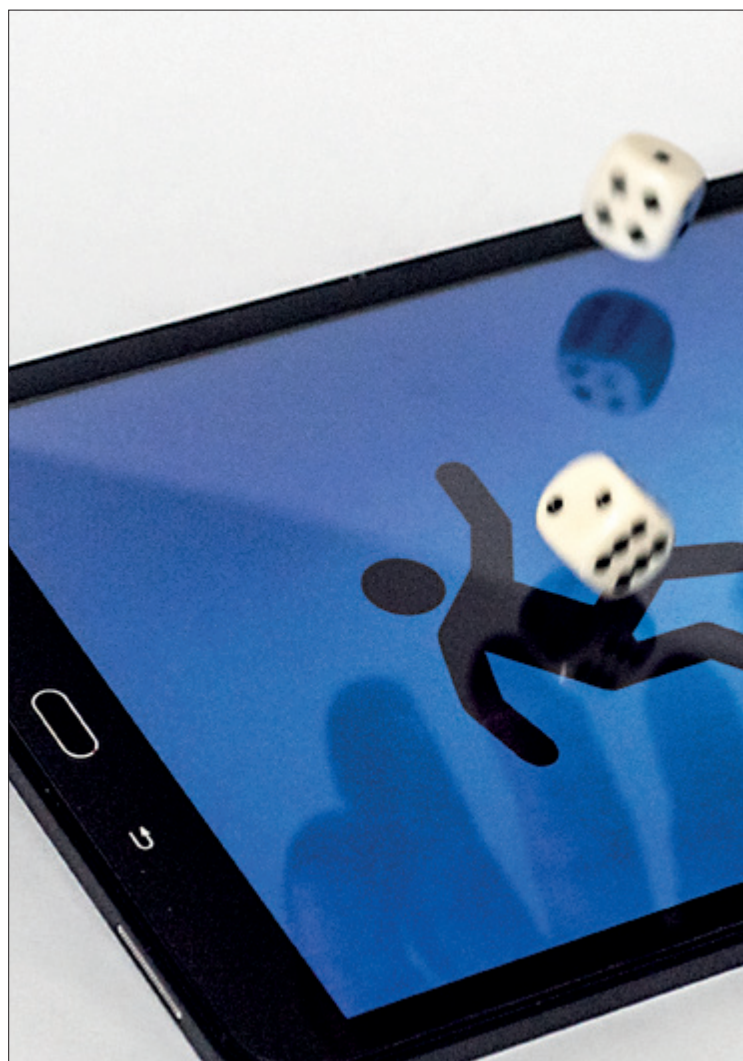
Perspektivisch braucht Sachsen-Anhalt ein Konzept für digitales Lernen an Schulen, das nicht nur die Vorgehensweise beschreibt, sondern auch verbindliche Umsetzungsstrategien aufzeigt. Dafür müssen die aktuellen Erfahrungen spätestens bis zum Ende des Jahres extern evaluiert werden und auf dieser Basis innerhalb der nächsten Legislatur Rahmenbedingungen für digitales Lernen definiert und geschaffen werden, die individuell angepasste Bildung ermöglichen, ohne andere zu benachteiligen.

Dazu gehört auch, die unterschiedliche Ausstattung der Internet-Infrastruktur in den ländlichen Räumen in Sachsen-Anhalt in den Blick zu nehmen und Kommunen zu befähigen, ihre digitalen Infrastrukturen und Netze selbst auszubauen. Hierfür müssen regionale Zweckverbände in ihrem Engagement unterstützt und finanziell gefördert werden, um auch Schüler*innen im ländlichen Raum die Teilhabe an digitaler Bildung zu ermöglichen. Denn gleiche Ausstattung bedeutet auch und vor allem Chancengleichheit.

2) Schule muss sich der Digitalität stellen und Bildung fürs 21. Jahrhundert anbieten

Herausforderung: In den Begründungen für die schnelle Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts geht es oft weniger darum, wie Kinder und Jugendliche gut auf das Leben und Arbeiten im 21. Jahrhundert vorbereitet werden. Vielmehr entsteht der Eindruck, dass die Vermittlung des Stoffes und das Benoten individueller Leistungen weiter gewährleistet werden muss. „21st Century Skills“ (wie Kollaboration, Kommunikation, Kreativität und kritisches Denken) könnten in Präsenzlernphasen, die dem Verständnis der Kultur der Digitalität entsprechen und zeitgemäßes Unterrichten ermöglichen, vielleicht sogar besser entwickelt werden als in einem engen Klassenraum.

Dafür braucht es jetzt eine Entschlackung des Lernstoffes zugunsten von Kompetenzlernen, Zeiten für spielerisches Ausprobieren und eine neue Fehlerkultur, die auch erfolgreiches Scheitern erlaubt, flexiblere Regelungen im Leistungsbewertungserlass und bei der Versetzungsverordnung, aber auch mehr Zeit für die Konzeptentwicklung für die Schulen und Fortbildung für Lehrkräfte. Für Weiterbildung und lebenslanges Lernen der Lehrenden braucht es flexiblere Konzepte der Fortbildung hin zu dezentralen, an den tatsächlichen Bedarfen vor Ort orientierten Veranstaltungen wie Mikrofortbildungen und BarCamps. Weiterhin braucht es eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis, um wissenschaftlich begleitet, neue Erkenntnisse anzuwenden, zu erproben und zu evaluieren – zeitnah in der Praxis. Um diese Transformationsprozesse zu begleiten, muss Sachsen-Anhalt jetzt vielfältige Erprobungs- und Vernetzungsräume auf allen Ebenen schaffen – für einzelne Pädagog*innen über Schulleitungen bis ins Schulamt und die Verwaltung.



Perspektivisch verändern Konzepte der Bildung fürs 21. Jahrhundert Schule und Bildung grundsätzlich. Zusammenarbeit wird wichtiger als individuelle Leistungen, Schülerinnen und Schüler werden in Projekten selbstständig Produkte entwickeln. Sie lernen, diese zu präsentieren und dabei ganz selbstverständlich aus Fehlern zu lernen. Digitale Medien und die weltweite Kollaboration gehören ebenso zur Schule wie Klein- und Großgruppen vor Ort. Lehrende müssen Erfahrungen damit machen, das Heft das Handelns auch mal aus der Hand zu geben. So werden sie zu Lernpartner*innen, die gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern lernen. Im Sinne einer Schule des 21. Jahrhunderts gehören in diesem Zusammenhang auch Benotung und Versetzung generell auf den Prüfstand, erstrebenswert wäre hier eine Neuorientierung der Bewertungs- und Prüfungskultur.

Auch das muss ins Konzept für digitales Lernen an der Schule einfließen.

3) Bildung muss weniger abhängig von Herkunft, sozialen Voraussetzungen und technischer Ausstattung werden

Herausforderung: In der Corona-Krise wird deutlicher denn je, wie wenig Bildungsgerechtigkeit das deutsche Schulsystem gewährleisten kann. So haben Gymnasien in der Regel besseren Zugang zu digitaler Ausstattung, dem schnellen Internet, zu Clouds und Lernplattformen als andere weiterführende Schulen, während viele Grundschulen oft ganz außen vorgelassen werden. Sichtbar wird das auch daran, dass es immer noch keine systematische Erfassung der Ausstattung mit Geräten, Internetzugang und der Arbeitsplatzsituation unter den Schüler*innen gab. Auch der zweite Wechsel in den Fernunterricht erfolgte ohne Vorbereitung, worunter Kinder und Jugendliche aus Haushalten mit weniger finanziellen Ressourcen oder aus Elternhäusern, die z. B. aufgrund ihres Sprach- und Bildungshintergrundes weniger unterstützen können, besonders leiden.

Die Situation ist für viele Schüler*innen mit Migrationsgeschichte Corona-bedingt besonders schwierig, ohne dass allen Lehrer*innen die genauen Gründe bekannt sind: Die Eltern der Schüler*innen, die



© SW-KOMMUNIKATION.NET

z. T. kein Deutsch sprechen bzw. lesen können, können ihre Kinder während des Homeschoolings nicht optimal begleiten. Zudem fehlt den Kindern und Jugendlichen der soziale Austausch mit deutschen Muttersprachlern. Es fehlt zudem an digitalem Equipment und Knowhow, so dass viele Schüler*innen ihre Deutschkenntnisse derzeit nicht aktiv anwenden und erweitern können. Dies wird starke Auswirkungen auf die Zeit nach Corona haben und muss jetzt als Problem adressiert werden und mit wirkungsvollen Gegenmaßnahmen begegnet werden.

Vor dem Wiedereinstieg ins Präsenzlernen **braucht es deshalb jetzt** neben mehr Gestaltungsspielraum für Schulleitungen auch eine systematische Erfassung der Lernbedingungen (Ausstattung, häusliche Rahmenbedingungen, ...) und Entwicklung von Unterstützungsstrukturen (Geräte, Internet, Räume zu Hause, in der Schule oder bei Partner-

organisationen, ...) und durch Personal (Sozialarbeiter*innen oder auch Mitarbeitende in der Jugendhilfe), um für evtl. weitere Phasen des ausschließlichen Fernunterrichts vorbereitet zu sein. Hierzu gehört auch, dass die Schulen bzw. die Lehrenden für die besonderen Lernbedingungen von Schüler*innen mit Migrationsgeschichte sensibilisiert werden müssen. Daher braucht es jetzt gezielte Weiterbildungen und Beratungen für Lehrer*innen, in denen sie erfahren, wie sie ihre Schüler*innen – gerade jetzt – optimal unterstützen können.

Zudem könnte angeregt werden, dass Schulen Tandems oder Patenschaften zwischen Schüler*innen mit und ohne Migrationsgeschichte während des Lockdowns organisieren – für eine Hausaufgabenhilfe, für eine regelmäßige Kommunikation in der Zielsprache Deutsch, für sozialen Austausch und Abwechslung. Dies entspräche auch einer Entwicklung hin zu einer Kultur der Digitalität, die stärker auf kollaboratives und vernetztes Lernen und weniger auf individuelle Aufgabenerledigung setzt.

Um die derzeitigen Defizite insbesondere bei der Sprachförderung aufzufangen, sollten die Lehrerwochenstunden im Bereich der „Intensiven Sprachförderung“ wieder erhöht werden. Außerdem sollten Sprachlehrkräfte wieder zurück in den Förderunterricht. Beim Wiedereinstieg ins Präsenzlernen müssen individuelle Angebote vorgehalten werden. Zuerst sollten die Schüler*innen in die Schule kommen, die weniger gut mit dem Fernunterricht zurechtkommen. Schulsozialarbeit spielt hier eine zentrale Rolle und muss deshalb jetzt durch eine sichere Landesfinanzierung verstetigt werden.

Perspektivisch müssen darüber hinaus Strukturen geschaffen werden, in denen Kinder und Jugendliche unabhängig vom sozialen Status oder der Herkunft der Eltern die gleichen Bildungsvoraussetzungen und -chancen erhalten. Insgesamt braucht es mehr Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte an öffentlichen Schulen. Die meisten Schulen wünschen sich eine Unterstützung durch diese Pädagog*innen. Und zeitgleich gibt es sehr viele Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte, die viel Berufserfahrung haben und in Schulen arbeiten wollen. Sachsen-Anhalt muss daher Maßnahmen zur Integration von Lehrkräften auflegen, z. B. Programme für

(Nach-)Qualifizierungen an den Universitäten oder Brückenkurse (ähnlich wie in anderen Bundesländern), die den Übergang in den öffentlichen Schuldienst erleichtern können. Dies würde auch ein weiteres bildungspolitisches Problem in Sachsen-Anhalt mildern; den gravierenden Lehrkräftemangel.

4) Schule muss als Teil des Sozial- und Bildungsraums gedacht werden

Herausforderung: Die Krise zeigt, wie instabil angedachte oder auch schon entwickelte Bildungslandschaften oft sind. Die meisten Schulen ziehen sich auf sich zurück. Kooperationen mit außerschulischen Partnern wurden abgesagt, externen Begleitstrukturen (z. B. Respekt Coaches, Sozialarbeiter*innen) wurde z. T. der Zugang zur Schule und manchmal auch zu Schüler*innen untersagt.

Deshalb müssen jetzt Bildungslandschaften etabliert werden, die Schule in ihrem Sozialraum sehen. In Konzepten des Wechsel- und Fernunterrichts – aber genauso auch fürs Präsenzlernen – müssen Träger der Jugendhilfe und andere sozialräumliche Strukturen (wie Hochschulen, Bibliotheken, andere Schulen, Gemeinderäume, Betriebe, Eltern, ...) mitgedacht werden. So haben Jugendeinrichtungen zusätzliche Räume, technische Ausstattung und Personal und oft auch schon Erfahrungen in der Hausaufgabenhilfe. Kirchgemeinden und Vereine könnten Räume und vielleicht auch ehrenamtliche Helfer*innen zur Verfügung stellen, damit bessere Hygienekonzepte umgesetzt werden können.

Das Land müsste dafür sicherstellen, dass Kooperationsverbote aufgehoben werden, die aus Förderungen aus unterschiedlichen Ministerien oder politischen Ebenen resultieren. Außerdem müsste es strukturelle und finanzielle Anreize für die Entwicklung von Bildungslandschaften und -partnerschaften durch das Land geben.

Perspektivisch würde eine solche sozialräumliche Integration von Schule bedeuten, dass für vielfältige Projekte und selbstständige Lernprojekte von Schüler*innen Unterstützungsstrukturen, Räume und Ressourcen zur Verfügung stünden, die Lehrkräfte entlasten könnten und damit Zeit für die Umsetzung zeitgemäßerer pädagogischer Konzepte geben könnten.

5) Mehr Kooperation und Verzahnung schon in der Aus- und Weiterbildung von Lehrer*innen führt zu Entlastung und zu gemeinsamem vernetzten Lernen

Herausforderung: Die Corona-Krise zeigt, dass es kaum Zusammenarbeit zwischen Universitäten, den staatlichen Seminaren und den Schulen gibt. Darüber hinaus zeigt sich, dass im Rahmen der Ausbildung digitale Inhalte in unterschiedlichen Lernplattformen (ILIAS im Studium, Moodle u. a. an den Schulen) vorliegen, die nicht kompatibel sind. Nach wie vor gibt es keine (finanzielle) Anerkennung für Studierende und Lehrende, die freie Bildungsmaterialien erstellen.

Deshalb braucht es jetzt eine engere Verzahnung von universitärer, seminaristischer und schulischer Aus- und Fortbildung von Lehrkräften. Dazu gehört insbesondere die Vermittlung von Zugängen, Methoden und Inhalten der „Bildung für die digitale Welt“, die nicht weiter als zusätzlicher Bonus, sondern als ein zentraler Inhalt einer Bildung für das 21. Jahrhundert und schon im Studium curricular verankert werden. Lehrkräfte müssen selbst digital arbeiten, sich organisieren und vernetzen. Es muss eine Haltungsänderung in allen Phasen der Lehrer*innenbildung vorangebracht werden und es bedarf neuer Fortbildungskonzepte. Kurzfristig müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass Studierende in der Corona-Krise Lehrkräfte unterstützen und dafür Anerkennungen (z. B. als Credit-Points bzw. entsprechender Bezahlung) erhalten.

Perspektivisch wäre es wünschenswert, dass es einen guten Austausch fachlicher Praxis und von (digitalen) Bildungsinhalten zwischen den Lehrkräften aller Phasen, aber auch zwischen den Schulen gibt. Die Digitalisierung macht es möglich, dass nicht mehr jede Lehrkraft jeden Inhalt für sich allein entwickeln muss. Kollaborativ zu arbeiten, muss für Lehrkräfte selbstverständlich sein. Im Hinblick auf die Materialien/Inhalte gehört auch der Umgang mit Schulbüchern auf den Prüfstand. Um diesen Prozess zu unterstützen, wäre eine Anerkennung (Geld, reduzierte Stundenzahl) für die Lehrkräfte nötig, die ihre Lehrmaterialien als freie Bildungsmaterialien (OER, Open Educational Resources) zur Verfügung stellen.

„DikoLa: Digital kompetent im Lehramt“: Forschungsprojekt soll digitale Lehre vorantreiben



Foto: ZLB der MLU

Ines Bieler,
Mitarbeiterin
am Zentrum für
Lehrer*innen-
bildung an der
Martin-Luther-
Universität
Halle-Wittenberg.

E-Mail: ines.bieler@zlb.uni-halle.de

www.dikola.uni-halle.de

www.zlb.uni-halle.de

Digitale Medien verändern den Unterricht und die Schule auf allen Ebenen. Am Zentrum für Lehrer*innenbildung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ist seit 2020 das BMBF-geförderte Projekt „DikoLa: Digital kompetent im Lehramt“ angesiedelt, um Lehramtsstudierende und Lehrkräfte auf den Weg in die Digitalität zu unterstützen. In dem Projekt mit einer Laufzeit von knapp vier Jahren arbeiten unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Matthias Ballod zehn Wissenschaftler*innen und Doktorand*innen. Ines Bieler ist Mitarbeiterin im Projekt und hat sich zu einem Interview mit der EuW-Redaktion bereit erklärt. Sie ist seit mehr als 20 Jahren Lehrerin für Deutsch, Geschichte und Englisch und wurde 2018 mit vollem Stundenkontingent an das Zentrum für Lehrer*innenbildung der MLU abgeordnet. Die Redaktion bedankt sich bei Ines Bieler für das Gespräch.

Frau Bieler, welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrem Projekt „DikoLa: Digital kompetent im Lehramt“?

Inhaltlich stützt sich unser Projekt auf drei Bereiche: Zum einen wollen wir die Lehrenden beim Lehramtsstudium innerhalb der Universität auf den Weg in die Digitalität unterstützen. Dann haben wir verschiedene Angebote für die Lehramtsstudierenden selbst und der dritte Bereich bezieht sich auf die Vernetzung von Schulen und Universitäten an sich. Das übergeordnete Ziel ist jedoch, dass wir bis zum Ende der Projektlaufzeit die digitale Bildung im Lehramtsstudium curricular verankern können. Wir wollen einen Transfer der digitalen Möglichkeiten von der Theorie in die Praxis und wieder zurück erreichen.

Geben Sie dazu den Lehrkräften und Lehramtsstudierenden konkrete Konzepte an die Hand?

Wir fokussieren zwar die Digitalität, aber uns ist bewusst, dass der Unterricht erstens nicht vollständig digital abläuft und das auch nie so sein wird, denn wir sind Menschen und der Lehrer oder die Lehrerin steht im Mittelpunkt der Ausbildung von Schüler*innen. Die Lehrkraft wird auch immer die Person sein, die das Lernen ermöglicht, aber es ist nun einmal Realität, dass unsere heutige Welt digital geprägt ist und dass die Digitalität zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Wir gehen digital einkaufen, wir verwalten unsere Bankgeschäfte im Internet, lesen die elektronische Zeitung und streamen das Fernsehprogramm. Und genau in dieser Welt müssen sich die Schüler*innen zurechtfinden. Das heißt aber wiederum, dass auch die Lehrer*innen dazu kompetent genug sein müssen, die Medienkompetenz bei den Schüler*innen zu unterstützen oder diese aufzubauen. Das ist allerdings ein Problem, das wir nur anstoßen können, indem wir entsprechende Angebote unterbreiten, weil die curriculare Verankerung noch fehlt.

Wie wollen Sie das umsetzen?

Konkret werden dazu Workshops angeboten, Seminare entwickelt und es werden in dieser ersten Phase in der Universität in verschiedenster Form die Lehrkräfte unterstützt. Wir geben zum Beispiel Tipps, wie die Seminare digitaler gestaltet werden können, weil wir immer davon ausgehen, dass, wenn die Lehrperson digital arbeitet und selbstverständlich digitale Elemente in ihren Unterricht integriert, dies dann die Lernenden auch viel schneller und intuitiver mit aufnehmen. So können aus den Lehramtsstudierenden hoffentlich Lehrkräfte werden, denen das digitale Lehren selbstverständlich wird und die das je nach Klassensituation in ihr Lehrkonzept einbinden können. Sie sollen kompetent bewerten können, was sich am besten umsetzen lässt und ob sie sich beispielsweise für den klassischen Füller oder den Apple-Pencil entscheiden.

Wie groß war der Bedarf, das Projekt „DikoLa: Digital kompetent im Lehramt“ ins Leben zu rufen und wie wird es angenommen?

Der Bedarf ist eindeutig da, wir merken das auch an der größer werdenden Nachfrage, dass dieser Bedarf mehr und mehr wächst. Das liegt natürlich auch an der Pandemie-bedingten Situation, aber auf der anderen Seite ist Corona nicht die Ursache des digitalen Arbeitens, sondern zeigt eigentlich, wie wichtig und selbstverständlich das digitale Arbeiten in der heutigen Zeit sein müsste.

Wir merken aber auch, dass die Versäumnisse der vergangenen Jahrzehnte nicht mit einem Fingerschnipp aufgeholt werden können. Es ist noch ein weiter Weg zu gehen.

Was sind da vorrangig die größten Probleme?

Das ist ganz klar das Problem der Ausstattung: Wir können viele Konzepte entwickeln, aber solange die technische Basis nicht da ist, scheitert es an der Umsetzung. Aber jetzt ist die beste Zeit dafür, über die Konzepte nachzudenken, dass, wenn die Technik da ist, man sofort damit arbeiten kann. Andererseits sind teilweise die Haltung und Einstellung zu den digitalen Konzepten und Geräten noch eine Herausforderung. Ergo: Wie bereit bin ich, damit zu arbeiten? Wir wissen ja alle durch aktuelle Diskussionen, dass es da eine Vielzahl von Menschen gibt, die dem sehr skeptisch gegenübersehen und genauso spiegelt sich das bei den Lehrer*innen wider. So heterogen die Gesellschaft ist, so heterogen ist natürlich auch die Lehrer*innenschaft. Es gibt Leute, die die neuen digitalen Formen ablehnen oder zumindest zögerlich gegenüberstehen, und auf der anderen Seite gibt es Kolleg*innen, die sofort alles ausprobieren wollen.

Ist das eine Frage der Generation?

Das wird immer stark vermutet. Bei einer Bildungsforschungstagung habe ich neulich gehört, dass das nicht unbedingt altersabhängig ist, und das kann ich mit meiner Erfahrung auch bestätigen. Vorrangig ist das eine Einstellungssache und wir erleben es häufig, dass gerade die jungen Lehrkräfte, wenn sie nicht schon im Studium digital gearbeitet haben und sich mit den Möglichkeiten des Lehrens und Lernens in der Digitalität vertraut gemacht haben, sich auch schwertun. Berufsanfänger*innen haben bei ihrem Einstieg in den Schulalltag mit sehr vielen Problemen zu kämpfen und dann wird das digitale Arbeiten manchmal als zusätzliche Belastung wahrgenommen. In dem Fall ist nicht unbedingt die Bereitschaft da, sich darauf einzulassen. Aber die Lehrer*innen, die schon einen gewissen Erfahrungsschatz haben, sind dafür offener. Die älteren, erfahreneren Kolleg*innen, die im Berufsalltag gestanden sind, sind durchaus bereit für das digitale Arbeiten. Dem Klischee, je älter die Lehrkraft, desto niedriger die Bereitschaft für digitale Formate, würde ich deutlich widersprechen.

Woran krankt es in Bezug auf die Digitalisierung an den Schulen Ihrer Meinung nach am meisten?

Ich würde da kein Ranking nennen, zumal die Schulsituationen unterschiedlicher nicht sein können. Aber es ist schon wahrzunehmen, dass dem Großteil der Schulen die Ausstattung und die Geräte fehlen; teilweise sind Geräte da, dann fehlt aber der Internetanschluss in ausreichender Bandbreite. Das nutzt ja auch nichts, wenn die Kinder keinen Internetzugang haben. Was die Ausstattung betrifft, gibt es an allen Ecken und Enden Nachholbedarf an den Schulen.

Auf der anderen Seite gibt es einen riesigen Nachholbedarf, was die Fortbildungen der Lehrkräfte betrifft. Woher soll die Kompetenz im Umgang mit digitalen Tools kommen? Wir geben da konkrete Konzepte an die Hand, denn es erweitert sich das Handlungsspektrum der Lehrkräfte und das ist wichtig für die Konzipierung des Unterrichts. Die klassischen Fortbildungen haben natürlich noch ihre Berechtigung, aber die können auf keinen Fall den Bedarf abdecken. Da brauchen wir neue Formate, die auf die jeweiligen Schulbedingungen zugeschnitten werden müssen und die auch das Arbeiten über einen längeren Zeitraum hinweg begleiten. Wir müssen das Nachfragen ermöglichen und eine gewisse Flexibilität erwarten, dass man seine Konzepte auch anpassen kann. Wir müssen auf neue Fragen eingehen können, die sich im weiteren Verlauf der Entwicklung auftun. Wir bräuchten eine engere und bessere Verzahnung mit den Schulen, was den Fortbildungsbedarf betrifft.

Führen Sie diesbezüglich Fortbildungen an den Schulen durch?

Ja, wir werden teilweise von den Schulen direkt angesprochen. Wir unterstützen die Schulen in längerer Begleitung, sodass der Theorie-Praxis-Transfer zum Tragen kommt. Es läuft jetzt ein Projekt an, bei dem wir die Zusammenarbeit zwischen Studierenden



und den Lehrer*innen im Vorbereitungsdienst ermöglichen. Es gab in der Vergangenheit auch schon aus dem Schulamt Nachfragen zu Fortbildungen.

Generell spüren wir den Bedarf und allgemeinen Willen, sich fortzubilden, sowie die Haltung des lebenslangen Lernens. Das Klischee, dass sich die Lehrer*innen abducken, kann ich überhaupt gar nicht bestätigen. Die Masse ist an unseren Angeboten interessiert und möchte einen guten Unterricht unter den jeweiligen Bedingungen an der Schule gestalten.

Was waren die größten Herausforderungen der digitalen Lehre im Lockdown?

Ich sehe das aus der Perspektive einer Lehrerin: Ich glaube, die größte Herausforderung für alle Kolleginnen und Kollegen war diese sofortige Umstellung von null auf hundert vom Analogen ins Digitale, ohne darauf vorbereitet zu sein. Da rächen sich die Versäumnisse aus der Vergangenheit.

Das, was jetzt stattfindet, ist nicht das Lernen unter der Digitalität, wie wir uns das vorstellen und wünschen, weil es immer noch einfach an der Ausstattung und an den Konzepten etc. mangelt. Wir brauchen Unterstützung für die Kolleg*innen an den Schulen. Aber der Weg ist bereitet und wir machen uns auf, wirklich massive Unterstützung auf allen Ebenen zu bieten. Die Herausforderung haben die Lehrkräfte an den Schulen so gut es geht im Rahmen ihrer Möglichkeiten geleistet, da wäre aber noch mehr Unterstützung von der Politik nötig gewesen. Es wird sich zeigen, dass wir auch hier noch lange nicht am Ende sind und dass sich noch sehr viel bewegen muss.

© SW-KOMMUNIKATION.NET

„MedienBildung: elementar“:

Digitaler Kompass für Kindertagesstätten

In aller Frühe klingelt der Wecker – natürlich auf dem Smartphone. Zum Vorbereiten des Frühstücks laufen die Nachrichten über die Radio-App und die Lieblingsplaylist. Schnell das Bahnticket in der entsprechenden App gebucht und noch kurz auf Arbeit angerufen: Es wird wohl fünf Minuten später werden. In der Bahn dann die E-Mails mit den Rückmeldungen zum Elternabend checken, die Informationen in der Messenger-Gruppe mit den Kolleg*innen teilen und die Urlaubsbilder der Freundin in den sozialen Netzwerken bewundern: Unsere Lebenswelt ist immer stärker geprägt von digitalen und internetbasierten Medienangeboten. Sie dienen der Information und des Wissenserwerbs, der Organisation, Unterhaltung und Stimmungsregulation; sie sind wichtig zur Kommunikation und zur Interaktion.

Was für viele Erwachsene neu, befremdlich, ungewohnt, abschreckend, spannend oder revolutionär erscheint, ist für (Klein-) Kinder schlicht normal und Bestandteil ihrer Lebenswelten. Sie entdecken und erkunden auch neue Medienangebote spielerisch intuitiv und erlernen Medienverhalten vor allem im Abgleich mit ihren Eltern als Hauptbezugspersonen.

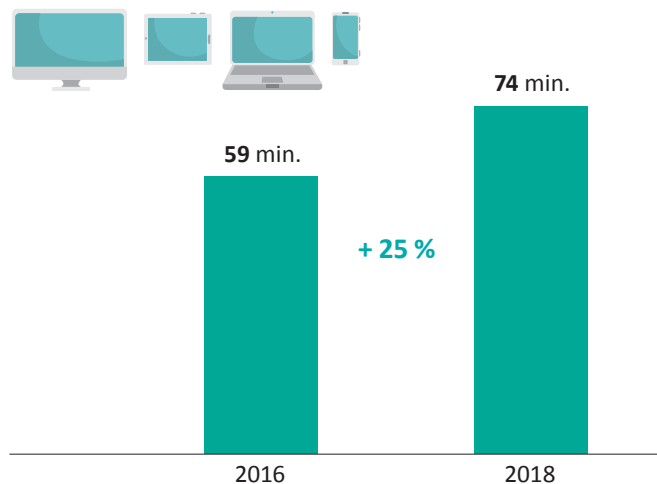
Mit dem Ende der Kindergartenzeit haben sich Kinder das komplette Spektrum an Medien erschlossen; vom klassischen Bilderbuch über die Spieluhr bis hin zu audiovisuellen und interaktiven Medienangeboten. Die Nutzung von TV, Smartphone, Tablet und Laptop nimmt dabei innerhalb der letzten Jahre immer mehr zu. Bei Kindern zwischen dem dritten und fünften Lebensjahr stieg die tägliche Nutzung dieser Geräte von zwölf Prozent im Jahr 2015 auf 74 Prozent im Jahr 2018.

Insbesondere jüngere Kinder brauchen bei ihren ersten Medienerfahrungen Unterstützung, Begleitung und entwicklungsgemäße Bildungsangebote. Ein altersgerechter Zugang ist nur möglich durch eine werteorientierte Medienerziehung, interessierte und offene Ansprechpartner*innen und entsprechende Raum- und

Schutzkonzepte für den medialen Raum. Medienkompetenz bedeutet dabei nicht allein die technische Komponente im Sinne von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT). Auch das mediendidaktische Verständnis, bei dem Medien allein auf ihre Helferfunktion für andere wichtige Bildungsprozesse reduziert werden, greift zu kurz. Wichtig ist vielmehr das Lernen mit, durch und über Medien. Der Förderauftrag mit Medien hat das Ziel, die Entwicklung der Kinder zu mündigen, selbstbestimmten und urteilsfähigen Mitgliedern der medial geprägten Gesellschaft zu fördern. Sie werden dabei unterstützt, Medien kritisch zu bewerten, kreativ zu nutzen und sachgerecht und verantwortungsbewusst einzusetzen.

Tägliche Mediennutzung

Kinder 3–5 Jahre (Angaben der Eltern)



© FJP>MEDIA | SW-KOMMUNIKATION.NET

➔ Ein Recht auf Medienpädagogik

Ganzheitliche Medienpädagogik orientiert sich an den Grundbedürfnissen der Kinder und an allgemeinen pädagogischen Prinzipien. Sie beinhaltet neben der aktiven und praktischen Medienarbeit auch, kindliche Medienerlebnisse zu begleiten und aufzuarbeiten. Gemeinsam mit Kindern und Eltern kann kritisches Mediennutzungsverhalten thematisiert und entwicklungsgemäße Nutzungszeit verhandelt werden. So kann schon früh exzessiver Mediennutzung vorgebeugt und Aushandlungsprozesse erprobt werden. Durch eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber den Medieninteressen der Kinder werden pädagogische Fachkräfte im Elementarbereich zu wichtigen Ansprechpartner*innen für die Wünsche und Vorlieben der Kinder, können aber auch besser auf Ängste und Sorgen eingehen. Generell ablehnende und bewahrpädagogische Grundhaltungen dagegen verhindern Gesprächsanlässe und kontroverse Diskussionen von vornherein. Ein häufiges Argument gegen medienbezogene pädagogische Arbeit ist, dass im Elementarbereich erst einmal das sinnliche, dingliche Erleben und Primärerfahrungen im Vordergrund stehen sollten. Dem steht eine Integration medienpädagogischer Ansätze aber gar nicht entgegen. Es geht eben nicht um die Verdrängung, sondern um die Ergänzung solcher Aspekte. Und das Ermöglichen von Primärerfahrungen und die praktische Auseinandersetzung „am Ding“ gilt auch für den Medienbereich.

Wenn wir anerkennen, dass Medien und die entsprechenden Geräte, ob wir wollen oder nicht, den Alltag der Kinder mitprägen, kann eine lebenswelt- und subjektorientierte Frühpädagogik diesen Bereich nicht einfach ausklammern. Das wäre Pädagogik an den Bedarfen der Kinder vorbei. Die Kita hat mit ihren Fachkräften als institutionelle und elementare Bildungseinrichtung die Möglichkeit, einen chancengleichen, sachorientierten und kindgerechten Zugang zu schaffen, der auch Bildungs- und Erziehungsdefizite unterschiedlich aufgestellter Elternhäuser ausgleichen kann.

In der UN-Kinderrechte-Charta mit der Ergänzung durch die „Sofia-Strategie“ der Vereinten Nationen sind das Recht auf freien Zugang zu Medien und Informationen sowie auf freie Meinungsäußerung festgeschrieben. Gleichzeitig soll das soziale, seelische und sittliche Wohlergehen und die Privatsphäre von Kindern geschützt werden. Zudem haben Kinder ein Recht auf Bildung – auch im Kontext digitaler Medien. Verkürzt könnte man also sagen: Ein Recht auf altersgerechte Medien und ein Recht auf zeitgemäße Bildung ergeben in der Summe auch ein Recht auf Medienbildung.

Vom „Montagssyndrom“ aus auf den Weg machen

Dabei ist Medienbildung im Elementarbereich gar nicht so neu. Viele Erzieher*innen sehen sich im sogenannten „Montagssyndrom“ auch mit dem wochenendlichen Medienkonsum der Kinder konfrontiert. Sie hören die begeisterten Berichte über die neusten Fernseherlebnisse und Medienhelden, beobachten im Rollenspiel oder in Kinderzeichnungen, was ihre Schützlinge aktuell beschäftigt. Oft sind es dann das interessierte Nachfragen und der Austausch in der Gruppe, die als reflexive Angebote dabei helfen, das Erlebte greifbar zu machen. So hinterfragen aufgeschlossene Erzieher*innen auch die Medienerlebnisse der Kinder und helfen ihnen beispielsweise, mediale Aussagen zu hinterfragen oder Realität und Fiktion zu unterscheiden. Eine subjektorientierte Medienpädagogik legt also den Fokus nicht auf Medien, sondern auf Kinder in deren Medienwelt mit Bezug auf die jeweiligen Bedarfe und Entwicklungsaufgaben.

Grundlage für eine fachliche Auseinandersetzung mit den Medienwelten ist ein (medien-)pädagogisches Konzept, die Bereitschaft zu themenbezogenen Fortbildungen, die bildungspartnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern und ein Einrichtungsentwicklungskonzept mit Aussagen zu technischer Ausstattung und fachlichen Standards. Wichtig ist dabei ein klarer Kompass für die Zieldimensionen. Orientiert an den inhaltlichen Schwerpunkten und den technischen Möglichkeiten der Einrichtung lassen sich so auch mit einfachen Mitteln medienpädagogische Projekte umsetzen. Mit Tonaufnahmen oder Mini-Hörspielen können Kinder ihre eigene Stimme hören und damit auch wahrnehmen, wie sie klingen und wirken. Kurze Trickfilme zeigen, wie die Bilder laufen lernen und wie manipulativ „getrickst“ werden kann. Größere Kinder können mit Apps kleine Computerspiele erstellen und so von passiven Rezipient*innen zu Produzent*innen ihrer Medienwelt werden. Auch ohne zusätzliche Medientechnik können Themen wie „Gewalt in den Medien“ oder „Konsumzwänge durch Werbung“ in

fjp>media
Verband junger Medienmacher



Fotos: fjp>media (2)

Jörg Kratzsch (o.) und Olaf Schütte arbeiten bei der Servicestelle Kinder- und Jugendschutz fjp>media in Magdeburg und bieten regelmäßig für Pädagog*innen praxisnahe Webinare und Weiterbildungen zum Thema „Medien für Kita- und Hortkinder“ an.

E-Mail: joerg.kratzsch@fjp-media.de

www.servicestelle-jugendschutz.de



Gesprächsrunden oder Bildungsangeboten aufgenommen werden: Wenn die Kinder beispielsweise selbst Joghurt machen, können sie feststellen, dass der in der Werbung propagierte nicht unbedingt leckerer ist.

Generell brauchen die Fachkräfte dazu Hintergrundwissen zu aktuellen Medienangeboten, die die Kinder beschäftigen.

Forderungen aus dem Elfenbeinturm?

„Die Kita rückt als erste Bildungsinstitution immer stärker in den Fokus des politischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Interesses. Die damit steigenden Anforderungen an die Kita können zu einem Gefühl der Überforderung bei den pädagogischen Fachkräften führen. Es ist wichtig, dass auch die Anerkennung des Berufes – und entsprechend auch die Bezahlung – zunimmt.“ Medienpädagogik braucht fachlich fundierte Standards und ein breites Verständnis für den Themenbereich. Grundlagen sind die Integration des Themas in die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften und eine Aufnahme in das Bildungsprogramm des Landes. Neben diesen Rahmenbedingungen sind aber auch die umfängliche Ausstattung der Einrichtungen und ein entsprechender Betreuungsschlüssel wichtige Gelingensfaktoren. Die Wohlfahrts-, Familien- und Kinderrechtsverbände haben passend dazu Forderungen als wesentliche Grundlage für auskömmliche Beziehungs-, Erziehungs-, Betreuungs- und Bildungsprozesse formuliert:

- Bundeseinheitliche Regelungen zur Ausbildung,
- Leitlinien für die pädagogische Arbeit und entsprechende Qualitätsstandards sowie
- eine verträgliche Fachkraft-Kind-Relation.

Diese Forderungen gelten auch für zielgruppengemäße medienpädagogische Schwerpunktthemen und Projekte in diesem Bereich. Daher muss eine Forderung nach medienpädagogischen Bestrebungen immer mit einer angemessenen Würdigung des Elementarbereiches und seiner pädagogischen Fachkräfte einhergehen.

Jörg Kratzsch und Olaf Schütte,
fjp>media



© SW-KOMMUNIKATION.NET

Literatur-Tipp:

Keine Angst vor digitalen Medien

Susanne Roboom, Medien zum Mitmachen; Verlag Herder 2019, ISBN: 978-3-451-00783-5; Spiralbindung, 80 Seiten; 15,00 €

Digitale Medien gehören zum Kinder-Alltag, auch wenn ihre Nutzung kontrovers diskutiert wird. Dass Kitas weder technisch aufgerüstet, noch Software-Experten sein müssen, um Kindern einen sinnvollen Umgang mit Medien zu vermitteln, zeigt diese Materialsammlung: Durch einen gleichbe-

rechtigten, vielseitigen Zugang zu digitalen Medien und deren kreative Nutzung erfahren Kinder, dass Medien mehr als nur Spiel- und Arbeitsgerät, sondern Informations-, Ausdrucks- und Gestaltungsmittel sind.

Die einzelnen Kapitel widmen sich den verschiedenen Ausdruckformen, die die Auseinandersetzung mit digitalen und analogen Medien in der Kita annehmen kann, wie lesen & erzählen, malen & gestalten, spielen & lernen, sehen & knipsen, sehen & drehen etc., erklären aber auch, worauf es dafür im Team ankommt und wie sich die Eltern mit einbeziehen lassen. Jedes Kapitel beginnt mit einer kurzen Einführung ins Thema und formuliert die Lernziele – gefolgt von jeweils zehn praktischen Impulsen in Form von Gesprächen, Spielen, Projekten, kreativen Aufgaben mit Foto oder Kamera. So wird Kindern ein sinnvoller, kritischer und selbstbestimmter Umgang mit Medien vermittelt.

Einen besonderen Service stellt der Bezug zu den Bildungs- und Orientierungsplänen der Länder dar. Hier erfahren Fachkräfte, mit welchen Impulsen sie deren Empfehlungen zur medienpädagogischen Bildung nachkommen.

Checkliste „Medienbildung mit Konzept“**Konzept, Kompetenz, Konzeption**

Das Warum und Wie im Team erarbeiten:

- Haltung entwickeln
- Ziele diskutieren
- Leitlinien erarbeiten und in der Konzeption verankern

Information, Integration

Erziehungs- und Bildungspartnerschaft

- die Eltern von Anfang an ins Boot holen
- niedrigschwellige Informationsangebote

Technik- und Materialbeschaffung

Was gibt es schon? Was wird noch gebraucht?

- Weniger ist mehr
- Technik macht noch keine Medienpädagogik
- das Werkzeug sicher beherrschen
- die Fragen des Supports klären

Abläufe reflektieren

Prozess und Produkt:

- keinen überhöhten Leistungsdruck aufbauen
- reflektieren mit Kindern, Team und Eltern
- Tipps notieren
- Wissen im Team und in der Einrichtung verankern

Quelle: Susanne Roboom, Medien zum Mitmachen

**Checkliste Medienpraxis:
„Medienpädagogische Handlungsfelder“****Auditive Medien**

Gezielte Übungen und Spiele fördern die auditive Wahrnehmung und damit die sprachliche Entwicklung.

Visuelle Medien

Die Digitalkamera lässt Kinder in die Rolle von aktiven und kreativen Mediengestalter*innen schlüpfen.

Internet & Werbung

Werbung ist allgegenwärtig und spricht auch Kinder gezielt an. Deshalb ist es wichtig, Werbung zu thematisieren und sich damit kritisch und kreativ auseinanderzusetzen.

Digitale Medien

Sinnvoller Einsatz mobiler Geräte im Kindergarten, um das kindliche Lernen sowie das kreative Tun zu fördern und zu unterstützen.

Analoge Medien

Das Buch ist der ideale Einstieg in Medienpädagogik. Die Auseinandersetzung mit analogen Medien lässt die Kinder vielfältige Erfahrungen mit Schrift und Sprache machen.

Roboter & Coding

Auf spielerische und kindgerechte Art und Weise werden durch Roboting & Coding Lernchancen wie logisches Denken, Kreativität und Problemlösekompetenz ermöglicht.

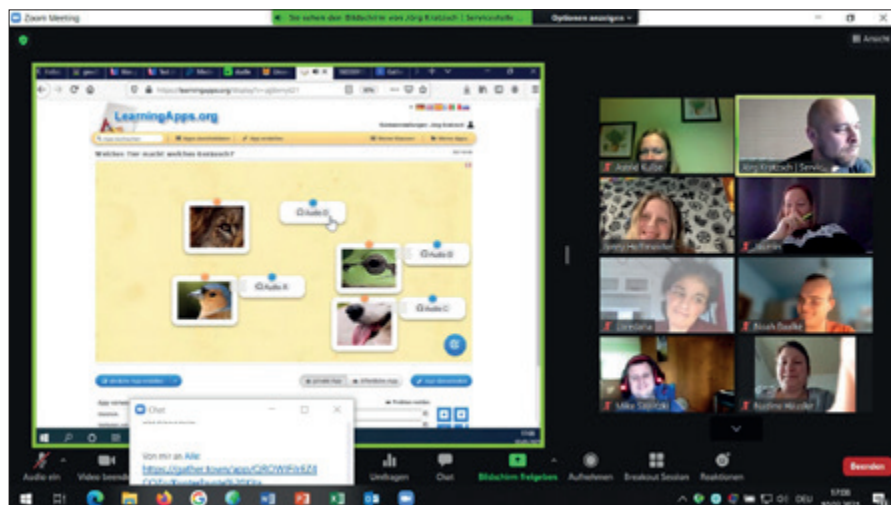
Audiovisuelle Medien

Die kritische und kreative Auseinandersetzung mit audiovisuellen Medien bergen zahlreiche Bildungschancen in sich. Die Produktion eigener Video-Clips ist aufregend und kinderleicht!

Quelle: Medienkindergarten Wien

Zukünftige Erzieher*innen im konstruktiven Austausch: Umgang mit Medien für Kita- und Hortkinder

Foto: Jenny Haberland



Bereits im Jahr 2020 arbeitete der GEW-Landesverband mit Dr. Katja Bach zusammen. Sie ist Kinder- und Jugendschutzreferentin in Magdeburg und konzipiert für zukünftige Erzieher*innen Fortbildungen zum Thema „Das komische Bauchgefühl – Was tun bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung?“. Die Fortbildungen zum Thema „Handlungsstrategien bei Kindeswohlgefährdung“ erfolgten Pandemiebedingt in Online-Seminaren. Dr. Katja Bach beeindruckte dabei durch ihre fachliche Versiertheit, interessante und praxisnahe Impulse sowie ihre Methodenvielfalt im digitalen Austausch mit den Teilnehmer*innen.

Durch die gesetzten Impulse der GEW-Mitglieder in der Ausbildung starteten weitere Online-Fortbildungsangebote für zukünftige Erzieher*innen zum Thema „Medien für Kita- und Hortkinder“ mit Jörg Kratzsch, Medienwissenschaftler in der Servicestelle Kinder- und Jugendschutz von fjp>media. Medien sind nicht erst in Coronazeiten ein fester Bestandteil unseres Alltags, deshalb ist eine sichere und reflektierte Haltung der Kinder in Kindertagesstätten und Horten bei der Mediennutzung unerlässlich. Der Landesverband lud die Auszubildenden in Erziehungsberufen deshalb am 24. Februar zum Online-Grundlagenseminar „MedienBildung: elementar – Medienbezogene Aufträge im Kita-Alter“ ein. Am 10. März fand zudem ein Online-Seminar zum Thema „Kontakt halten (nicht nur) in Zeiten der Pandemie – Informieren und spielerisch Wissen vermitteln mit Padlet & Co.“ statt.

Nach dem Grundlagenseminar „MedienBildung: elementar“ gingen viele Statements von Teilnehmer*innen ein, eine Auswahl davon dokumentiert die Redaktion der EuW nachstehend.

Loredana Gabriele (3. Ausbildungsjahr): Die Fortbildung zum Thema „Medienbildung“ im Elementarbereich von der GEW für angehende Erzieher*innen hat mir ermöglicht, einen ganz neuen Blickwinkel auf diesen für mich komplett neuen Bereich zu gewinnen. Durch die sehr gute Anleitung im Rahmen der Fortbildung habe ich persönlich gemerkt, wie viel Unwissen, wie viele Berührungsängste und falsche Vorstellungen bei diesem Thema bei mir vorhanden waren.

Vor allem in Zeiten der Pandemie, in denen das Kontakthalten oft nur über digitale Geräte möglich ist, müsste diesem Thema, das sich rasant entwickelt, eine größere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Zudem merke ich, wie die jüngere Generation in dieser multimedialen Welt sehr vertraut aufwächst, allerdings ohne zu wissen, was für Gefahren sich dahinter verbergen können.

Als angehende Erzieherin sehe ich es als meinen Auftrag, die Kinder auch hier zu begleiten. Der erste Schritt zur Erfüllung dieses Auftrages müsste für alle angehenden Erzieher*innen in den Schulen stattfinden; Medienpädagogik soll ins Bildungsprogramm integriert werden und weiter vom Land in der Praxis finanziell unterstützt werden. Was bringt eine Ausbildung mit medienpädagogischen Inhalten, wenn man in der Praxis die Mittel nicht zur Verfügung hat, um damit arbeiten zu können?

Die Wichtigkeit des Bereiches ist klar: Kindern dabei zu helfen, zwischen vielen Inhalten zu unterscheiden und zu selektieren, sie zu schützen, sie zu fördern, Alternativen zu finden und ihnen zu helfen, damit umzugehen. Die Möglichkeiten, habe ich nach dieser Fortbildung festgestellt, sind unendlich groß, vielseitig und für jedes Alter geeignet. Sie sind auch von nicht so technisch versierten Kollegen beherrschbar. Ich wünsche mir mehr Wissen und Wissensverbreitung in den Schulen, mehr Fortbildungen für angehende Erzieher*innen. Unsere Kinder können schon so vieles und oft sogar mehr als wir.

Ich selber habe die folgende persönliche Erfahrung gemacht: Meine 12 und 14 Jahre alten Kinder haben mir geholfen, ein mediales Projekt auf die Beine zu stellen. Wir haben eine mediale Weihnachtsgeschichte gestaltet, um den Kontakt zu den Hortkindern in der Zeit der Notbetreuung zu halten. Es war eine bereichernde und inspirierende Erfahrung und der entscheidende Impulsgeber, an dieser Fortbildung teilzunehmen.

Astrid Kulbe (2. Ausbildungsjahr): Leider kommt technische Medienerziehung in den Berufsbildenden Schulen (Fachschule Sozialpädagogik) immer noch zu kurz. Doch für zukünftige Erzieher*innen ist diese Thematik unerlässlich.

Da ich immer an zusätzlichen Seminaren interessiert bin, nahm ich das Angebot für die Medienfortbildung der GEW dankend an.

Als Mutter einer 18-jährigen Tochter stehe ich jedoch dem Thema „Computer und Co.“ kritisch gegenüber und nehme diese Einstellung mit in meinen beruflichen Alltag. Ich weiß, dass man sich diesem Thema nicht versperren sollte, und gerade aus diesem Grund ist ein breitgefächertes Wissen darüber notwendig. Während der Fortbildung bekam ich viele Anregungen zu diesem Thema und meine Augen öffneten sich dafür.

Gegenwärtig absolviere ich mein zweites Arbeitsfeld in einem Jugendzentrum. Vielen Kindern und Jugendlichen bleibt die reflektierte Nutzung in jungen Jahren zu technischen Medien versperrt, weil es zu Hause und in Bildungseinrichtungen wenig Möglichkeiten gibt. Außerdem plane ich für die Jugendlichen einige Angebote kombiniert mit Bewegung. Das ist nämlich sehr gut möglich. Somit vereine ich die digitalen Medien mit den Interessen der Kinder und Jugendlichen und vermittele zusätzlich gemeinsamen Spaß. Sogar der wichtige soziale Kontakt wird gefördert.

Ohne Medienerziehung in den Bildungseinrichtungen ist die Entwicklung der medialen Fähigkeiten der Kinder und Jugendlichen rückläufig. Es ist weder zeitgemäß, noch orientieren sie sich an der Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen. Außerdem werden zukünftige Lehrer*innen und Arbeitgeber*innen es uns danken, wenn gleich nicht persönlich.

Jenny Hoffmeister (2. Ausbildungsjahr):

Ich fand die Fortbildung sehr interessant und lehrreich. Es ist ja Fakt, dass Medien immer präsenter werden, auch im Kindergartenalter. In der Fortbildung gab es viele Anregungen zum Thema Medien. Ich finde es sehr wichtig zu lernen, wie Medien richtig eingesetzt und auch Kinder nachhaltig an Medien herangeführt werden, um ihre Selbstständigkeit zu stärken und Gefahren entgegenzuwirken. Ebenfalls finde ich es wichtig hervorzuheben, dass zu den Medien nicht nur Laptop, Handy etc. gehören, sondern z. B. auch Bücher. Ich ertappe mich oft dabei, immer gleich an die digitalen Medien zu denken.

Die Fortbildung und eine Auseinandersetzung sind für mich als angehende Erzieherin, aber auch für erfahrene Erzieher*innen und pädagogisches Personal, von Bedeutung. Man ist nie perfekt und kann immer noch etwas dazulernen und sich weiterbilden.

Viktoria Rupp (3. Ausbildungsjahr):

Ich wollte unbedingt an dem Grundlagenseminar „Medienbildung: elementar – Medienbezogene Aufträge im Kita-Alter“ teilnehmen, da ich dem Thema immer eher kritisch gegenüberstand. Ich war der Meinung, Kinder nutzen diese jeden Tag zu Hause in Hülle und Fülle und brauchen dies nicht noch in den Einrichtungen. Nun wurde ich eines Besseren belehrt.

Ich fand es ziemlich interessant, wie man mit wenig Hilfsmitteln die Medienarbeit in den Kita-Alltag einfließen lassen kann. Es gab sogar einige Ideen zur Gestaltung von Elternabenden. Das fand ich echt toll! Auch die Erkenntnis, dass Mediennutzung nicht gleich negativ ist, sondern sinnvoll, wenn ich den Kindern eine sichere Nutzung vermittele. Es gibt einige Apps, die ich super in ein Angebot oder sogar in eine Angebotsreihe einfließen lassen kann.

Ich bin von dem Seminar begeistert und würde dieses jedem weiterempfehlen, insbesondere den Medienkritischen unter uns.

Noah Baalke (3. Ausbildungsjahr):

Medienkompetenz ist gerade in unserer heutigen Zeit wichtiger denn je geworden – gerade in Kita, Hort und Schule. Der Alltag ist mittlerweile ohne moderne Medien wie Smartphone, Tablet, Computer usw. kaum wegzu-denken, da die meisten Handlungsabläufe heutzutage darüber ablaufen – auch in den sozialpädagogischen Einrichtungen.

So schön wie dieses Medium auch ist, birgt es aber auch sehr viele Gefahren, erst recht, wenn man davon nicht genügend Wissen oder Verständnis gegenüber hat oder aufbringen kann. Deshalb ist es wichtig, dass gerade die zukünftigen Erzieher*innen, aber auch die erfahrenen Pädagog*innen sich fortbilden, um dem Umgang und der Vermittlung des großen Themas „Medien“ gerecht zu werden. Ältere Pädagog*innen und Eltern sind ja oft der Meinung, dass sie diese digitalen Medien nicht verstehen müssen, weil sie angeblich zu alt dafür sind und sich die Jugend damit besser auskennt. Gleichzeitig sind sie aber der Meinung, dass die Jugend zu viel Zeit mit den digitalen Medien verbringt. Diese Aussagen beweisen also, dass Medien etwas Gutes als auch Schlechtes bieten.

Es ist schon sehr widersprüchlich, dass Deutschland ein sehr modernes Land ist, jedoch eine der schlechtesten Internetverbindungen aufweist, obwohl immer von der Digitalisierung gesprochen wird. Manche Schulen bekommen ganze Computerräume, damit die Schüler*innen lernen, richtig mit modernen Medien umzugehen und sie nicht nur als Beschäftigungsmethode verstehen. Jedoch kann ich persönlich sagen, dass viele Pädagog*innen, mit denen ich gesprochen habe, nicht so viele Kenntnisse darüber haben, um den Kindern und Schüler*innen im Bereich „Medien“ weiterzuhelfen, da sie kaum Zeit haben, sich damit auseinanderzusetzen.

Das war für mich der Anlass an der Fortbildung teilzunehmen, um mich mit anderen zukünftigen Erzieher*innen auszutauschen

und durch fundiertes Fachpersonal theoretische Fakten und praxisnahe Beispiele zu bekommen, beispielsweise wie ich im Kita-Alltag den Kindern den Umgang mit digitalen Medien ermöglichen kann, und natürlich die methodische und didaktische Ausrichtung. Viele weitere Schwerpunkte haben wir in der Zoom-Konferenz ausführlich besprochen und ich bin sehr dankbar für dieses Webinar, da ich sehr viele nützliche Fakten und praktische Ideen erhalten habe, um mit Eltern, Kindern und Erzieher*innen darüber zu sprechen und dieses Thema weiter auszubauen. Medien sind und bleiben ein wichtiger Bestandteil unseres Alltags und müssen verstanden werden, um mit viel Spaß und Freude damit zu arbeiten, den stressigen Alltag zu vereinfachen und Gefahren vorzubeugen.

Durch die positive Erfahrung, dass diese Fortbildungen nicht der bloßen Qualifizierung, sondern auch dem kollegialen Austausch und der kritischen Auseinandersetzung mit Medien dienen, bietet der GEW-Landesverband weitere Fortbildungen mit dem Medienpädagogen Jörg Kratzsch als Referent an:



Am **22. April** werden von **16:30 bis 18:30 Uhr** im Grundlagenseminar „Medienbildung: elementar – Medienbezogene Aufträge im Kita-Alter“ die Medienerlebnisse von Kindern dargestellt. Daraus ergeben sich lebenswelt- und subjektorientierte Aufträge für Pädagog*innen, denn die Kinderwelten sind stark mit Medienwelten verknüpft. Schwerpunkte des Webinars sind die Einblicke in aktuelle Entwicklungen, in die Mediensozialisation von Kindern und in das Feld der Medienpädagogik. Neben diesen Grundlagen werden auch vielfältige Beispiele medienpädagogischer Praxis (aktive Medienarbeit, Elternarbeit) vorgestellt.



Darauf **aufbauend** findet am **27. April von 16 bis 18 Uhr** das Webseminar „Kontakt halten (nicht nur) in Zeiten der Pandemie – Informieren und spielerisch Wissen vermitteln mit Padlet & Co.“ statt. Im Zentrum der Fortbildung steht die Bindung zu Kindern und deren Eltern. In einem kurzen Impuls-Webinar werden niedrigschwellige und zielgruppengerechte Angebote vorgestellt, die den Fokus erstens auf die Ansprache der Kinder und Eltern legt und zweitens die Arbeitsorganisation im Team betrachtet.

Wir freuen uns auf eure Anmeldungen bis spätestens zum 19.4.2021 per E-Mail an:

jenny.haberland@gew-lsa.de. Nach eurer Anmeldung erhaltet ihr eine E-Mail mit den Zugangsdaten und weiteren Informationen zum Ablauf unserer Online-Fortbildung. Solltet ihr zum ersten Mal mit Zoom arbeiten, ist das kein Problem, schickt mir nach der Anmeldung einfach noch einmal eine E-Mail, damit im Vorfeld alle relevanten Funktionen gemeinsam ausprobiert werden können. Für GEW-Mitglieder sind diese Fortbildungen kostenfrei.

Jenny Haberland,

Organisationssekretärin der GEW Sachsen-Anhalt

Pädagog*innen in Kindertageseinrichtungen:**Online-Schulung zum Sorgerecht**

(EuW) Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen werden in ihrer täglichen Arbeit mit den verschiedensten Familienkonstellationen konfrontiert. Bei vielen ihrer Entscheidungen müssen sie mit den Sorgeberechtigten Rücksprache nehmen. Dafür ist wichtig zu wissen, wer für das betreffende Kind eigentlich sorgeberechtigt ist. Wie wirken sich Veränderungen innerhalb der Familie darauf aus? Welches Elternteil darf und muss über die Entwicklung des Kindes informiert werden? Darf der getrenntlebende Vater sein Kind aus der Einrichtung abholen? Darf das Kind an die Lebensgefährtin des Vaters herausgegeben werden?

Weil diese und viele andere Fragen in der täglichen Arbeit von Erzieher*innen in Kindertageseinrichtungen immer wieder auftauchen, bieten wir Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen eine Schulung zum Thema „Sorgerecht“ an. Die gesetzlichen Regelungen werden kurz dargelegt und anhand von Beispielen vertieft. Teilnehmende haben die Möglichkeit, sich miteinander auszutauschen und eigene Fragen aus ihrem Arbeitsalltag einzubringen. Referentin ist die Gewerkschaftssekretärin Peggy Osadolor, die viele Jahre als Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt Familienrecht gearbeitet hat.

Die Schulung wird digital am Donnerstag, 29. April, von 16 bis 18 Uhr stattfinden. Eine Anmeldung ist bis 12. April möglich – per Post an: GEW Sachsen-Anhalt, Markgrafstraße 6, 39114 Magdeburg, per E-Mail an: tanja.drewns@gew-lsa.de oder per Fax an: 03 91 7 31 34 05. Die Angemeldeten erhalten dann einen Tag vor der Veranstaltung einen personalisierten Zugang für die Schulung per E-Mail.

Lehrer*innenarbeitszeit unter Pandemie-Bedingungen: Zusätzliche Arbeitszeit geltend machen

(EuW) Bei vielen Diskussionen um die Corona-Pandemie wird deutlich, dass Lehrkräfte über das normale Maß hinaus, also über der Regelstundenzahl bzw. bei Teilzeitbeschäftigten über der individuellen Stundenzahl, arbeiten. Der Rahmenhygieneplan des Landes sieht für die Zeit des Distanzunterrichtes keine ungeplanten Mehr- bzw. Minderstunden sowie kurzfristigen Vertretungsunterricht vor. Für die Zeiten des eingeschränkten Regelbetriebes gibt es keine expliziten Regelungen, ebenso für die Zeit des Präsenzunterrichtes mit Aussetzen der Präsenzpflcht.

Der Flexi-Erlass und die Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte gelten jedoch weiter. Die GEW empfiehlt, die Unterrichtsstunden für zusätzliche Arbeit geltend zu machen. Es geht u. a. um folgende Beispiele:

- vormittags wird Präsenzunterricht erteilt, nachmittags auf Anweisung der Schulleitung Distanzunterricht;
- es müssen Vertretungsstunden, auch digital, geleistet werden;
- es müssen zusätzlich zum Unterricht Aufgaben für die Schüler*innen bereitgestellt werden.

Die zusätzlichen Arbeitsstunden sollten genau angegeben werden, also wie viele Stunden an welchen Tagen. Wenn es Anweisungen der Schulleitungen bzw. Vertretungspläne gab, können diese beigelegt werden. Die Stunden können als Zusatzstunden (dann werden sie bezahlt) bzw. als Flexi-Stunden (dann gibt es eine Wahlmöglichkeit am Schuljahresende zwischen Bezahlung und Abgelten in Arbeitszeit) geltend gemacht werden. Für unsere Mitglieder stellen wir ein Formular zur Geltendmachung auf www.gew-sachsenanhalt.net zur Verfügung.

Was man wissen sollte: Corona-Selbsttest für Schüler*innen

(EuW) Corona-Schnelltests sollen künftig eine wichtige Rolle bei der Eindämmung der Corona-Pandemie spielen. Das Land hat nun verkündet, dass es vor allem an den Schulen kostenlose Tests anbieten will und dafür eine Million Corona-Schnelltests bestellt hat. Da es keine weiteren Nachrichten hierzu gibt, aber im Burgenlandkreis schon das erste „Modellprojekt“ läuft, liegt der Schluss nahe, dass mit der Anschaffung von einer Million Selbsttests für Schüler*innen davon ausgegangen wird, dass das pädagogische Personal für die Durchführung dieser Tests verantwortlich gemacht wird.

Gesetzliche Grundlagen fehlen

Weder im aktuellen „Rahmenplan für die Hygienemaßnahmen, den Infektions- und Arbeitsschutz an Schulen“, noch im Erlass „Richtlinie zur Verabreichung von Medikamenten“ gibt es Hinweise zur Legitimation von Selbsttests mit Schüler*innen durch pädagogisches Personal. Es gehört auch weder zum Berufsbild des pädagogischen Personals, medizinische Tests durchzuführen,

noch erfolgte hierzu eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung. Die gesetzlichen Regelungen des Bundes ermöglichen zwar, diese Tests auch an Gemeinschaftseinrichtungen abzugeben, allerdings müssen sie durch medizinisch ausgebildetes bzw. geschultes Personal erfolgen. Merkblätter und Videos sind in keinem Falle eine hinreichende Schulung.

Stigmatisierungen drohen

Bei einem Testdurchlauf mit 25 Schüler*innen im Klassenraum wird es schnell auch zu positiven Ergebnissen kommen. Die psychischen Folgen, wenn man Kinder dann aus dem Klassenverband nehmen muss, sie separiert werden und die Eltern diese erst viel später abholen können, sind nicht einschätzbar und können traumatisch sein.

Einfachste Überlegungen fehlen

Es wird offenbar völlig unterschätzt, wie kompliziert es ist, eine Klasse mit Förder- oder Grundschüler*innen bei einem Selbsttest anzuleiten. Es ist illusorisch, dass dies frontal erklärt und umgesetzt werden kann.

Für die Testdurchführung fehlt es an der notwendigen Schutzkleidung. Es gibt keine Aussagen zur Entsorgung der Tests. Es ist keine Strategie vorgegeben, wie man sinnvoll und kindgemäß verfährt, wenn sich herausstellt, dass ein/e Schüler*in einen positiven Test aufweist.

Forderungen der GEW

Selbsttests sind entweder durch die Eltern im häuslichen Umfeld oder durch medizinisches Personal außerhalb der Schule durchzuführen und dabei schriftlich zu dokumentieren.

Schüler*innen müssen zweimal pro Woche getestet werden.

Für den Fall, dass das pädagogische Personal für Selbsttests zuständig sein soll, sichert das Land dem Personal eine allgemeine Haftungsfreistellung zu.

Das pädagogische Personal muss unabhängig von der Schulform schnellstens die Möglichkeit zur Impfung erhalten.

Freiwillige Tests des pädagogischen Personals müssen durch medizinisch ausgebildetes bzw. geschultes Personal erfolgen.

Regelbetrieb der Schulen im Kreis Mansfeld-Südharz: Schulöffnungen durch rechtswidrigen Runderlass

(EuW) Das Obergerverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt (OVG) hat festgestellt, dass der Runderlass des Bildungsministeriums vom 11.03.2021 in einem Punkt rechtswidrig ist, nämlich dort, wo er bestimmt, dass im Landkreis Mansfeld-Südharz für alle Schulen der Regelbetrieb angeordnet wird (Az: 4 R 63/21).

Gegen Regelungen der Regierung kann man mit einem Normenkontrollverfahren vorgehen. Nach intensiver Beratung hat sich die GEW-Rechtsstelle entschlossen, ein Eilverfahren für einen GEW-Kollegen beim Obergerverwaltungsgericht einzureichen. Die derzeit geltende Corona-Eindämmungsverordnung sieht einen Regelbetrieb für alle Schulformen nicht vor. Es gibt auch in der Verordnung keine Ermächtigung für eine abweichende Regelung durch einen Erlass des Bildungsministeriums. Somit

hat das Gericht auch entschieden, dass die Durchführung des Regelbetriebs in allen Schulformen und Klassenstufen im Landkreis Mansfeld-Südharz geltendem Recht widerspricht. Insgesamt ist es nicht hinnehmbar, dass der Bildungsminister eine „teilweise offensichtlich rechtswidrige Verwaltungsvorschrift“ (Zitat Beschluss des OVG) erlässt und umsetzt.

Allerdings hat das OVG die sofortige Beendigung dieses Zustands nicht angeordnet, da das Bildungsministerium gegenüber dem Gericht versicherte, ab dem 22.03.2021 für die Schulen im Landkreis Mansfeld-Südharz aufgrund der gestiegenen 7-Tages-Inzidenz sowieso den eingeschränkten Regelbetrieb einzurichten. Damit hielt das Gericht eine sofortige Schließung der Schulen für den Rest der Woche für unverhältnismäßig.

Das Land muss, weil es für das Verfahren durch den rechtswidrigen Erlass Anlass gegeben hat, die kompletten Kosten tragen. Im Hinblick auf die sofortige Beendigung des Regelbetriebs hätte das OVG aus Sicht der GEW konsequenter sein müssen, zumal dann nicht Schulschließungen, sondern eingeschränkter Regelbetrieb hätte stattfinden können.

Durch dieses unsägliche Verhalten der Landesregierung, vor allem des Bildungsministeriums, wird wieder einmal der Gesundheitsschutz der Beschäftigten und der Schüler*innen mit Füßen getreten. Es zeigt auch, dass der GEW-Rechtsschutz schnell und professionell funktioniert. Als GEW-Mitglied ist man nicht nur umfassend berufshaftpflichtversichert, sondern auch im beruflichen Bereich rechtlich hervorragend, schnell und fachlich verlässlich geschützt.

Digitale Endgeräte für Lehrkräfte:

Was man aus rechtlicher Sicht beachten sollte

(EuW) Ganz erstaunt haben viele Lehrkräfte auf die Aufforderung des Landes reagiert, sich aus einer Liste ein digitales Endgerät „auszusuchen“. Kann jeder ein beliebiges Gerät wählen? Brauche ich eine Extra-Versicherung? Hafte ich persönlich für dieses Gerät? Wer übernimmt die Wartung? Auf diese Fragen wollen wir eingehen:

Wahl des Gerätes

Jede Lehrkraft kann sich aus der Liste mit den fünf zur Auswahl stehenden Geräten das aussuchen, welches ihr – aus welchen Gründen auch immer – am meisten zusagt, die Lehrkraft muss ja schließlich damit arbeiten. Es spielt keine Rolle, ob der Schulleiter oder die Schulleitung gewisse Geräte präferieren.

Überlassung des Gerätes

Die Geräte werden den Lehrkräften leihweise vom Arbeitgeber/Dienstherrn überlassen. Hierzu wird wahrscheinlich eine schriftliche Vereinbarung mit jeder Lehrkraft abgeschlossen. Diese dient dem Nachweis der Übergabe des jeweiligen Gerätes. Besondere Pflichten entstehen hierdurch nicht. Selbstverständlich dürfte sein, dass

die Lehrkraft das Gerät dienstbezogen sachgerecht einsetzt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten vor Schäden und Verlust bewahrt.

Wartung des Gerätes

Fragen zur Wartung sind im Einzelnen noch nicht geklärt. Übereinstimmung besteht allerdings darin, dass es nicht die Aufgabe der Lehrkraft sein kann, das Gerät umfassend zu warten und am Laufen zu halten. Hierfür ist der Arbeitgeber/Dienstherr verantwortlich.

Haftung, Extra-Versicherung

Für die Haftung bezüglich des Leihgerätes gilt: Die Lehrkraft haftet für das überlassene Gerät im Rahmen der im öffentlichen Dienst geltenden Haftungsregelungen. Konkret bedeutet das: Kommt es zu einem Schaden oder zum Verlust des Gerätes, hat der Arbeitgeber/Dienstherr in den Fällen der leichten oder mittleren Fahrlässigkeit die Kosten zu übernehmen. Für den Fall der groben Fahrlässigkeit kann der Arbeitgeber/Dienstherr den Beschäftigten zum teilweisen oder vollständigen Ersatz der Kosten in Regress nehmen. Bei vorsätzlicher Schädigung oder Zerstörung haftet natürlich der Beschäftigte im vollen Umfang.

Eine zusätzliche Versicherung ist in keinem Falle nötig. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass jede/r Beschäftigte gut beraten ist, für alle Fälle mit ausreichender Deckung berufshaftpflichtversichert zu sein.

GEW-Mitglieder sind bereits versichert

Als GEW-Mitglied hat man mit der Zahlung seines Beitrages ausreichend vorgesorgt. Im Rahmen der gesetzlichen Haftpflicht ist das Mitglied je Schadensereignis bis fünf Millionen Euro pauschal für Personen-, Sach- und Vermögensschäden berufshaftpflichtversichert. Dies umfasst zum Beispiel Schäden an für die versicherte Tätigkeit (z. B. Unterricht) zur Verfügung gestellten Sachen, also auch digitale Endgeräte, und aus dem Abhandenkommen des Schul-/Dienstschlüssels (auch Codekarten). Neben der beruflichen Haftpflicht ist man mit einer Mitgliedschaft in der GEW auch beruflich rechtsschutzversichert; im Unterschied zu anderen Verbänden übernimmt die GEW 100 Prozent der entstehenden Kosten pro zugesagtem übernommenen Rechtsschutz.

Leserbrief zu „Eingruppierung von Grundschullehrkräften“: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Werte Kolleginnen und Kollegen, seit über 30 Jahren bin ich Grundschullehrerin und das sehr gern. Auch arbeite ich seit über zwei Jahrzehnten gern an einer Förderschule für lernbehinderte Kinder. Jedoch fühle ich mich zusammen mit meinen zwei Kolleginnen ausgegrenzt, abgestempelt und ausgenutzt. Der Artikel in der EuW 03/2021 besagt alles... Da mich und meine Kolleginnen dieser Artikel immer wieder beschäftigt, haben wir uns hier zu einem Leserbrief entschieden, um so unsere Meinung kundzutun.

Wir, Heike Krey (tätig in der Förderschule seit 1991), Silke Weitzdörfer (tätig in der Förderschule seit 1996) und Heike Graf (seit 2000 ebenfalls in der Förderschule tätig), sind sehr gut ausgebildete Grundschullehrerinnen und verrichten tagtäglich verantwortungsbewusst unsere Arbeit. Im Gegensatz zu allen anderen Kolleg*innen erhalten wir am Monatsende jedoch merklich weniger Gehalt.

In den zurückliegenden Jahren wurde uns mehrfach das Studium zur Förderschullehrkraft aus Kapazitätsgründen verweigert. Viele Jahre haben wir sogar im Mittel- und Oberstufenbereich in der Förderschule unterrichten müssen, weil hier Lehrer*innen fehlten. Eine Anerkennung dafür gab es nie. Auch nach über 30 Jahren deutscher Einheit werden wir behandelt und entlohnt als „Lehrer*innen zweiter Klasse“. In der Politik scheint dies einfacher zu sein. Hier ist es egal, welche Ausbildung ein/e Minister*in hat, die Anerkennung der Arbeit

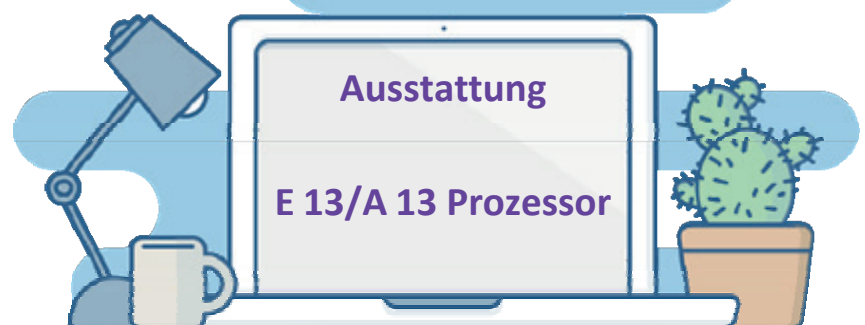
spiegelt sich in seinem/ihrer Gehalt wider. Wir fordern hiermit Wertschätzung, Anerkennung und Gleichstellung unserer täglichen Arbeit im Schuldienst. Jede/r weiß, welche Verantwortung ein/e Lehrer*in täglich trägt, welche Risiken der Beruf birgt und wieviel Pflichtbewusstsein von uns gefordert wird. Wir fühlen uns benachteiligt, ausgegrenzt und vergessen bei der Erfüllung dieser pflichtbewussten Tätigkeit. Ein weiterer Grund für diese ungerechte Behandlung sehen wir in der Eingruppierung aller Quereinsteiger*innen in unser Bundesland. Auch hier werden unsere pädagogische Ausbildung und zig Jahre Dienst Erfahrung nicht gewürdigt. Das Land Sachsen-Anhalt kann es sich eigentlich nicht erlauben, Lehrer*innen in ein anderes Bundesland wechseln zu lassen. Allerdings müsste sich die Eingruppierung und die Arbeitszeitabsenkung mit anderen Bundesländern vergleichen lassen und wir gleichgestellt werden. Nur so wäre unsere

Bezahlung gerecht. Oder muss sich erst an der Spitze unserer Landesregierung ein Parteiwechsel ergeben, damit sich auch in unserem Sinne etwas verändert? Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Silke Weitzdörfer



Digitale Endgeräte für Grundschullehrer*innen in Sachsen Anhalt



**Wer Lehrkräfte halten und gewinnen will,
der stattet sie zeitgemäß aus!**

Eure GEW Sachsen-Anhalt

Personalräte stellen sich vor:

Die Personalräte der MLU und der OvGU

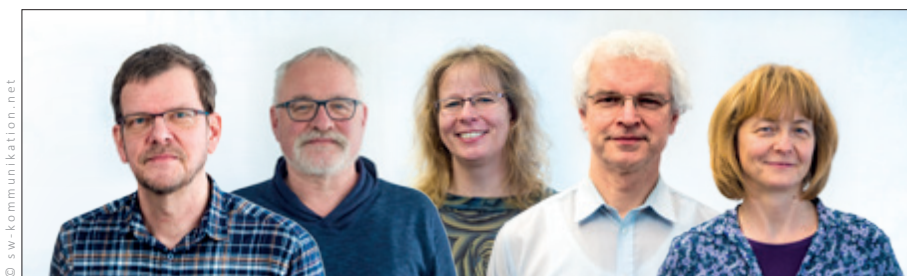
Die GEW hat bei den Personalratswahlen erneut gute Ergebnisse erzielen können. In der EuW 02/2021 haben wir die GEW-Vetreter*innen im Lehrerhauptpersonalrat vorgestellt, in der Ausgabe 03/2021 folgten die beiden Lehrerbezirkspersonalräte in Halle und Magdeburg und in dieser Ausgabe der EuW stellen wir nun die GEW-Vetreter*innen der Universitätspersonalräte der MLU und der OvGU vor.

Die Redaktion

Der „neue“ Personalrat der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg – drei Monate im Ausnahmezustand

Wie seit den ersten Personalratswahlen an der MLU im Jahr 1990 war die GEW auch zu dieser besonderen Personalratswahl mit einer gut gemischten Liste von erfahrenen und jüngeren Kollegen angetreten. Im Personalrat der MLU haben wir bei den Arbeitnehmern vier Sitze bekommen, leider einen Sitz weniger als bisher. Dafür stellt die GEW-Liste mit **Anne Schmidt** (Juristin in der Medizinischen Fakultät) die Beamtenvertreterin, so dass wir insgesamt weiterhin fünf Sitze zur Verfügung haben. Mit ver.di, die ebenfalls über fünf Sitze verfügen, haben wir uns darauf verständigt, dass ver.di diesmal den Vorsitzenden stellt. In gewisser Weise wurde damit eine Tradition gebrochen, denn die GEW hat seit 1993 die Personalratsvorsitzende/den Personalratsvorsitzenden an der MLU gestellt.

Wichtiger als dies ist aber, dass die Gewerkschaften im Personalrat gemeinsam stark sind. So wurde dann letztendlich auch einvernehmlich ein Vorstand des Personalrates gewählt, in dem die GEW mit **Bertolt Marquardt** (Forschungsingenieur, Institut für Physik) den 1. Stellvertreter und mit **Dr. Hartmut Rüdiger Peter** (wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Geschichte) den 3. Stellvertreter stellt. Weitere Mitglieder der GEW-Liste im Personalrat sind **Peggy Patzner** (Leiterin Drittmittelabteilung der Medizinischen Fakultät) und **Dr. Jürgen Bruder** (wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Mathematik).



Die GEW-Vertreter*innen im Personalrat der MLU: Bertolt Marquardt, Forschungsingenieur am Institut für Physik, Dr. Hartmut Rüdiger Peter, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Geschichte, Peggy Patzner, Leiterin Drittmittelabteilung der Medizinischen Fakultät, Dr. Jürgen Bruder, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Mathematik, und Anne Schmidt, Juristin in der Medizinischen Fakultät.

Mittlerweile sind seit der Wahl drei Monate vergangen, in denen die Beschäftigten und der neue Personalrat vor allem durch sich ständig ändernde Corona-Maßnahmen vor neue Herausforderungen gestellt wurden. Was heute noch galt (z. B. eine Raumbelastung mit einem Personenabstand von 1,5 m) war morgen schon Makulatur (50 % zulässig) und übermorgen ganz anders (keine Präsenzlehre mehr). Und wer hätte sich vor einem Jahr vorstellen können, dass ein Großteil der universitären Lehre online stattfinden wird? Oder dass es Arbeitsschutzregeln gibt, wonach jede/r Beschäftigte Anspruch auf eine Mindestfläche pro Person von 10 m² haben würde? (Was vollkommen unrealistisch wäre, wenn viele Kolleginnen und Kollegen nicht im Home-Office arbeiten würden.) Dass bei Lehrveranstaltungen in Präsenz (wenn sie denn überhaupt stattfinden) zwischen Personen ein Sicherheitsabstand von 1,5 m einzuhalten ist? Und dass Beschäftigte und Studierende

eine FFP2-Maske tragen müssen? Für all das mussten Regelungen gefunden werden. Dies geschah durchaus in der Erwartung, dass diese nur für relativ kurze Zeit gelten. Aber wie wir mittlerweile wissen, ist dem nicht so.

Und so entsteht neuer Handlungsbedarf, so z. B. beim Thema Masken: FFP2-Masken waren vor der Pandemie in bestimmten Laboren Vorschrift. Sie durften aber erst nach einer individuellen arbeitsmedizinischen Untersuchung getragen werden. Denn die Masken erschweren natürlich das Ein- und Ausatmen (sonst würden sie ja nicht funktionieren) und das dauerhafte Tragen kann durchaus gesundheitliche Folgen haben. Deswegen dürfen sie nicht ohne Unterbrechung getragen werden. Nun sind sie aber Alltag für fast alle Beschäftigten. Und natürlich haben diese ein Recht auf die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften, also Pausen. Aber: Was ist mit der Arbeitszeit, wenn man Pause macht (machen muss)? Wer erledigt dann die liegbleibende Arbeit? Und: Wie soll man Pausen machen, wenn z. B. in den Gebäuden Maskenpflicht besteht und man kein Einzelzimmer hat? Hier besteht Handlungsbedarf für Personalräte!

Ebenso müssen auch Regelungen getroffen werden, dass Beschäftigte, die im Home-Office tätig sind, die Technik gestellt oder eine Kostenerstattung bekommen. Denn eigentlich gilt: Die Arbeitsmittel stellt der Arbeitgeber. Zudem muss man sich sicher auch gründlicher Gedanken machen, wo und in welchem Umfang Home-Office machbar und sinnvoll ist. Das ist nicht nur von der Arbeitsaufgabe her zu definieren: Trotz der Technik fehlt es Zuhause an Kommunikation und Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Ganz zu schweigen davon, dass Home-Office mit nebenbei spielenden oder zu beschulenden Kindern entweder Illusion oder extrem stressig und damit gesundheitsschädigend ist. Das sehen wir auch im Personalrat, wo wir auch zum Teil in Home-Office arbeiten. Eine Dauerlösung ist das jedenfalls nicht.

Wie es aussieht, werden die Pandemie und deren Folgen noch eine Weile Schwerpunkt der Arbeit des Personalrates sein. Schöner wäre es natürlich, wenn das nicht so wäre.

Bertolt Marquardt

Neues und Bewährtes im Örtlichen Personalrat der OvGU

Seit mehreren Wahlperioden hat es sich an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg bewährt, dass Mitglieder der beiden Gewerkschaften GEW und ver.di auf einer gemeinsamen Liste für den Örtlichen Personalrat kandidieren, so auch Ende 2020. Damit ist die Vertretung der Interessen insbesondere der Beschäftigten der Hauptdienststelle gewährleistet, während sich die Mitglieder der Liste des Marburger Bundes vorrangig denen der Beschäftigten der Medizinischen Fakultät widmen. Dennoch verstehen sich alle Mitglieder des Personalrates natürlich der gesamten Belegschaft verpflichtet und arbeiten kollegial zusammen.

Mit **Dr. Ursula Föllner** stellt die GEW in dieser Wahlperiode erstmals die Vorsitzende des Personalrates. Gleichzeitig ist sie das letzte Mitglied (anfangs Ersatzmitglied) des ersten Personalrats der 1993 aus dem Zusammenschluss der drei Magdeburger Hochschulen entstandenen Universität und kann damit den Erfahrungsschatz aus drei Jahrzehnten Personalratsarbeit einbringen. Ebenfalls auf längere Personalratserfahrung kann auch **Dr. Steffi Kaltenborn** zurückblicken, die zudem viele Jahre Gremienarbeit im Fakultätsrat der Humanwissenschaften geleistet hat. Das kommt vor allem den Neugewählten zu Gute, so unter anderem **Dr. Tatjana Samostyan**. Sie ist das erste Mitglied des Örtlichen Personalrats, das nicht in Deutschland geboren wurde.

Eher traditionell wird auch in der gerade begonnenen Wahlperiode das „Hauptgeschäft“ des Personalrats sein, die Wahrnehmung der Mitbestimmung bei allen Personalvorgängen – ausgenommen denen, die Beschäftigte in sogenannten Drittmittelprojekten betreffen. Hier ist es trotz allen Engagements den Personalräten nicht gelungen, eine entsprechende Änderung in die Novelle des Personalvertretungsgesetzes einzubringen. Trotzdem werden wir uns auch in den kommenden Jahren dieser Probleme annehmen, sind doch auch Drittmittelbeschäftigte genau wie die auf Haus-

haltstellen Beschäftigten von unfreiwilliger Teilzeitarbeit und vorgeschriebenen Befristungsgrenzen betroffen. Gute Ansätze bietet hier die vor mehreren Jahren zwischen dem Personalrat und der Dienststelle abgeschlossene Vereinbarung für gute Arbeit in der Wissenschaft. Damit ist es zumindest gelungen, Teilzeitschäftigungen auf in der Regel mindestens 50 Prozent anzuheben und die Befristungsdauer spürbar zu erhöhen. Fortgesetzt wird auch die Mitarbeit von Mitgliedern des Personalrates in verschiedenen Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen der Universität – angefangen von der Planungs- und Haushaltskommission bis hin zu Ausschüssen für Arbeitsschutz oder Gesundheit.



Die GEW-Vertreterinnen im Personalrat der OvGU: Dr. Ursula Föllner, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut III der FHW, Dr. Steffi Kaltenborn, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut II der FHW; Dr. Tatjana Samostyan, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut III der FHW

Neues in der Personalratsarbeit bahnte sich im zurückliegenden Jahr insbesondere im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie an. Innerhalb eines zunächst quälend lang erscheinenden, aber dennoch überschaubaren Zeitraums ist es gelungen, den Schutz der Daten von Beschäftigten mit dem Schutz der Gesundheit der Mitglieder der Personalräte in Einklang zu bringen und auf digitale Sitzungsformate auszuweichen – auch wenn sich alle Beteiligten nichts sehnlicher als persönliche Gespräche außerhalb von Telefon- und Videokonferenzen wünschen. Eine neue Herausforderung stellt sich mit der Vorbereitung einer – eigentlich längst überfälligen, aber im Moment nur im virtuellen Raum planbaren – Personalversammlung. Zudem bestimmen scheinbar neue Themen zunehmend unsere Arbeit, die aber bei genauer Betrachtung die alten sind, macht doch Corona wie ein Brennglas die Defizite in den Hochschulen sichtbar, wie Dr. Andreas Keller im Rahmen des traditionellen – und in diesem Jahr natürlich digitalen – Seminars von Personalräten aus Universitäten und Hochschulen in Deutschland anmerkte. Dabei geht es insbesondere um den Druck, der gerade auf der jungen Wissenschaftsgeneration lastet, die unter oftmals prekären Beschäftigungsbedingungen wissenschaftliche Höchstleistungen vollbringen soll und will. Die Schließung von Bibliotheken und Archiven, erschwerte Zugänge zu Laboren, der Wegfall von Forschungsreisen und Tagungen, aber auch die Mehrfachbelastung durch die fast vollständige Verlagerung der Lehre in den digitalen Raum und nicht zuletzt familiäre Verpflichtungen insbesondere bei der Kinderbetreuung verzögerten die Arbeit an der eigenen Qualifizierung. Zwar hat der Bund mit dem Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz vom Mai und einer Rechtsverordnung vom September 2020 die Höchstbefristungsdauer der meisten über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristeten Verträge um jeweils sechs Monate erhöht, jedoch handelt es sich hierbei um eine Kann-Bestimmung. Die Möglichkeit auf längere Beschäftigung heißt noch lange nicht, dass sie gewährt wird. Mit dem Auslaufen von Fördermitteln, aber auch dem Wegfall der Hochschulpaktmittel und der immer noch nicht endgültig geklärten Verteilung der eigentlich seit Jahresbeginn verfügbaren Mittel aus dem Zukunftspakt innerhalb des Landes drohen bestehende Verträge auszulaufen, ohne dass angestrebte Dissertationen oder Habilitationen beendet wurden. Hier wird nicht nur der Örtliche Personalrat der OvGU in den nächsten Monaten und Jahren gefragt sein, gemeinsam mit der Professorenschaft, Fakultäten und Universitäten nach kreativen Lösungen im Interesse der Betroffenen zu suchen – und diese in hoffentlich vielen Fällen zu finden.

Ursula Föllner

Vertretung der Kita-Leitung: Zahlungsanspruch bei höherwertiger Tätigkeit?

Es ist die Frage gestellt worden, ob die Vertretung der Leiter*in einer Kindertageseinrichtung einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage begründet, wenn der/die Kita-Leiter*in beispielsweise wegen einer längeren Erkrankung ausfällt und in diesem Zeitraum die Leitung der Kindertageseinrichtung auf eine andere Person übertragen wird.

Grundsätzlich ist zunächst zu klären, ob und in welcher Weise ein Beschäftigter/eine Beschäftigte zur Vertretung beauftragt wurde bzw. beauftragt wird. Weiterhin ist zu prüfen, welche arbeitsvertraglichen Vereinbarungen für die vertretungsweise Übertragung höherwertiger Tätigkeiten getroffen wurden bzw. ob und welche tarifvertraglichen Regelungen dazu bestehen. Der § 14 TVöD – ähnliche Regelungen finden sich auch in Haustarifverträgen, die sich an den Regelungen des TVöD orientieren; die Anspruchsberechtigung sollte geprüft werden – regelt die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit wie folgt:

- Abs. 1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat er/sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er/sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- Abs. 3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenergelt, das sich bei dauerhafter Übertragung [...] ergeben hätte.

Wird einem bzw. einer Beschäftigten die Leitung einer Kindertagesstätte vorübergehend übertragen, so findet grundsätzlich § 14 TVöD Anwendung.

Nicht erfasst von dieser Regelung werden die Fälle der ständigen Vertretung. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2015 entschieden. Danach liegt für den Fall einer Vertretung grundsätzlich keine Übertragung einer „anderen Tätigkeit“ im Sinne des § 14 TVöD vor, wenn der/die Beschäftigte arbeitsvertraglich zum ständigen Vertreter/zur ständigen Vertreterin des/der Stelleninhaber/in bestellt worden ist. Die Abwesenheitsvertretung ist in den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen bzw. der Eingruppierungshöhe berücksichtigt oder ggf. zu berücksichtigen. Die Vertretung in Fällen von Urlaub oder sonstiger Abwesenheit gehöre dann zu den regulären Tätigkeiten des Vertreters/der Vertreterin, wobei es auf den zeitlichen Umfang der Vertretung nicht ankomme.

Dies betrifft auch Tätigkeitsmerkmale mit der Voraussetzung „ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten“. Wenn der/dem Beschäftigten durch ausdrückliche Anordnung die Tätigkeit „ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten“ übertragen wurde, muss eine entsprechende Eingruppierung erfolgen. Diese liegt jeweils eine Entgeltgruppe unter der maßgeblichen Entgeltgruppe der zu vertretenden Leitungsperson. Dieses Tätigkeitsmerkmal beinhaltet auch die Abwesenheitsvertretung, sodass § 14 keine Anwendung findet.

Wird einem/einer Beschäftigten, die ansonsten nicht als ständige Vertretung beschäftigt und eingruppiert wird, die Leitung der Einrichtung vertretungsweise übertragen, so handelt es sich um die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, § 14 muss angewendet werden.

Frank Wolters,
Bildungssekretär der GEW Sachsen-Anhalt
für Kommunen und freie Träger

Liebe Jenny, wie du gleich erkennen wirst, habe ich an deiner kleinen Szene kaum etwas geändert. Lass sie uns so im Zoo aufnehmen. Sehr gerne würde ich dabei die Puppe Ada führen – darf ich?

Ben: Derzeit bin ich jugendlich, in zwanzig Jahren Regierungschef. Dann schicke ich alle diejenigen in die Schule, die heute Politik machen. Die sollen erleben, wie es mir geht, wenn Entscheidungen über mich ausgewürfelt werden – und mir wird kein einziger Wurf gestattet, nicht einmal zusehen darf ich bei diesem Spiel mit dem Namen „Wohin wollen wir?“

Ada: Hör auf zu spinnen. Diskutiert haben gestern Politologen und Virologen, auch andere -logen. Dabei hat die Präsidentin des Kinderparlaments gefordert ...

Ben: Was soll das denn sein? Aber gäbe es dich und mich und die vielen anderen lieben Kleinen nicht, gäbe es auch keine Schule. Wir sind also wichtig ... Aber mich fragt ja keiner.

Ada: Ach du armer Kleiner, dann frage ich dich: Warum eigentlich willst du dauernd in die Schule?

Ben: Na ja, wer nichts weiß, hat wohl keine Sorgen. Aber ich hätte ganz gern welche, um sie als Zauberlehrling wegzuzaubern. Zur Antwort auf deine Frage könnte ich außerdem fast alle Namen aus unserer Klasse aufzählen; jedoch ... Ob deiner dabei wäre?

Ada: Na warte, du. Niemals wieder werde ich im Unterricht irgendwas in deine Richtung murmeln. Ich glaube, du willst lediglich erleben, wie es in der Klasse nach Fliederseife duftet.

Ben: Gut, gut, gut. Das Lernen also ... uns Kleinen gibt das Lernen Riesenkräfte. Außerdem will ich lernen, das Wort „Verantwortung“ richtig zu buchstabieren – gemeinsam mit euch.

Ada: Nicht schlecht, aber schwierig. Kein Rumeiern mehr, stets Genauigkeit oder unumwunden erklären „ich weiß es nicht“. Das kann dir Erstaunen, das kann dir Autorität einbringen.

Ben: Nee, lass mal. Nichts mit einem Auto ...

Ada: Ach Ben, bitte, vergiss deine Kalauer ... obwohl: Meinst du damit, dein zukünftiges Wissen wird in einen Autokauf münden? Erst Interesse, dann Investition?

Ben: Aber klar, ich will nicht der Zeit beim Vergehen zuschauen. Ich werde nur noch in finanziellen Kategorien denken. Ich habe ein Recht auf Rendite.

Ada: Du hast was? Du lustwandelst zu oft im Internet. Dieses Corona-Dings jagt dich und alle durch ein Labyrinth ... Erinnere dich an unsere Nöte im Irrgarten von Altjeßnitz. Kein Weg schien aus dem Wirrwarr zu führen – wie im Märchen, wie im Leben, wie gerade jetzt. Folglich: Die richtigen Fragen stellen – wegen der richtigen Richtung. Wen frage ich? Mich selbst. Und von wem erwarte ich eine feine Antwort? Von mir ... und bitte bald; schließlich wird heute entschieden, wohin die Welt morgen gehen soll.

Ben: Übe dich in Geduld: Das Fach Irrgarten kriegen wir noch.

Ada: Meinst du? Aber summa summarum: Heute müssen wir dem Wispern in einem Glasfaserkabel lauschen, um die Alten zu schützen. Demnächst toben wir durch Schulen und Akademien; die Alten hingegen verschrotten ihre Autos und reisen mit dem Zug. Wäre das ein Vertrag zwischen Generationen?

Ben: Klingt vernünftig. Ich denk drüber nach, und ich werd's meinen Großeltern verklickern.

Ada: Auf zum Finale. Wir müssen uns verbeugen.

Ben: Und was sagen wir dabei?

Ada: Haben wir morgen Schule?

Liebe Jenny, wir lernen diesen Text und treffen uns am Sonnabend mit dem nötigen Equipment – Puppen, Smartphone und Halsbonbons – bei den tapsigen, honorigen Pinguinen.

Darauf freut sich Deine Laura

Beteiligungsrecht des Betrieb Regelungen zur Abm

Die Abmahnung ist die Rüge eines Arbeitgebers gegenüber dem/der Arbeitnehmer*in wegen der Verletzung einer oder mehrerer arbeitsvertraglicher Haupt- und Nebenpflichten. Sie kann mündlich oder schriftlich ausgesprochen werden. Der Betriebsrat hat keinerlei Beteiligungsrechte beim Ausspruch von Abmahnungen (BAG, 17.01.1989, 1 ABR 100/88). Allerdings ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren, damit dieser überprüfen kann, ob seine Mitbestimmung zu Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG) tangiert werden.

Sollte eine spätere Kündigung u. a. auf eine Abmahnung oder mehrere Abmahnungen gestützt werden, so ist im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG dem Betriebsrat auch die Abmahnung zugänglich zu machen.

Der/die abgemahnte Arbeitnehmer*in kann sich beim Betriebsrat gem. §§ 84 Abs. 1 und 85 Abs. 1 BetrVG beschweren. Hält der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, so kann er gem. § 85 Abs. 1 BetrVG beim Arbeitgeber die Abhilfe der Beschwerde verlangen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat von seinem Vorgehen zu unterrichten. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung der Beschwerde nicht einigen, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle gem. § 85 Abs. 2 BetrVG anrufen.

Der/die abgemahnte Arbeitnehmer*in kann eine Gegendarstellung schreiben, die mit der Abmahnung in der Personalakte abzulegen ist. Im Anhörungsverfahren zu einer Kündigung nach § 102 BetrVG ist dem Betriebsrat auch die verfasste Gegendarstellung zuzuleiten.

Der/die Arbeitnehmer*in kann eine unrichtige oder falsche Abmahnung auf dem Klagewege aus der Personalakte entfernen lassen (BAG, 05.08.1992, 5 AZR 531/91). Das gleiche gilt, wenn die Abmahnung durch Zeitablauf „verjährt“ ist und somit ihre Wirkung verloren hat.

Praxis-Tipp

Der Betriebsrat sollte versuchen, eine freiwillige Betriebsvereinbarung über die

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

Ankündigung: Sommerakademie 2021



Auch in diesem Jahr wird die Sommerakademie stattfinden, allerdings als Online-Veranstaltung. Wir arbeiten derzeit an der Vorbereitung. Ausführliche Informationen wird es so bald wie möglich unter www.gew-sachsenanhalt.net und in der Mai-Ausgabe der EuW geben.

Vorstandsbereich Gewerkschaftliche Bildung

Informationen für Mitglieder: Service vom Hauptvorstand nutzen

Ab sofort können die Mitglieder der GEW Sachsen-Anhalt folgende Angebote der GEW-Bundesorganisation nutzen:

- Abruf der Beitragsquittungen,
- Änderung der Mitgliedsdaten,
- Abruf verschiedener Newsletter und
- Download und Nutzung von Infos, Publikationen, Flyer usw.

Die Anforderung der Beitragsquittung und die Mitteilung der Änderungen von Mitgliedsdaten wird ab sofort über den Hauptvorstand koordiniert. Hierzu ist es erforderlich, sich auf der Seite des Hauptvorstandes unter www.gew.de zu registrieren. Dieser Service wird nicht mehr auf der Internetseite der GEW Sachsen-Anhalt angeboten.

Vorstandsbereich Information und Kommunikation

Abmahnung

Grundsätze der Abmahnungserteilung abzuschließen. Regelungsinhalte könnten u. a. folgende sein:

- Abmahnungsfristen,
- Anhörung bzw. Unterrichtung des Betriebsrats,
- Anhörung des/der Arbeitnehmer*in,
- „Verjährungsfristen“ einer Abmahnung, Herausnahme aus der Personalakte.

Dauer der Gültigkeit einer Abmahnung

Je länger eine Abmahnung in der Personalakte verweilt, desto schwächer wird sie. Das BAG geht davon aus, dass keine pauschalen Fristen festgelegt werden können, da es immer auf die Umstände des Einzelfalls ankomme (BAG, 18.11.1986, 7 AZR 674/84).

In der Praxis geht man davon aus, dass Abmahnungen nach zwei Jahren entfernt werden können, wenn kein ähnlicher oder nach gewissem Zeitablauf gleicher Fall eingetreten ist. Der/die Arbeitnehmer*in sollte von der Entfernung unterrichtet werden.

Entfernen aus der Personalakte

Falls der/die abgemahnte Arbeitnehmer*in der Auffassung ist, die Abmahnung sei nicht gerechtfertigt, hat er/sie zwei Möglichkeiten:

1. Er/sie verfasst eine Gegendarstellung, die der Arbeitgeber ebenfalls zur Personalakte nehmen muss.
2. Er/sie verklagt den Arbeitgeber direkt auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Eine feste Zeitvorgabe, wann eine Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist, sieht das Gesetz nicht vor.

Bei einer Klage gegen eine Abmahnung muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Abmahnung formal rechtmäßig ist, der Abmahnungsgrund tatsächlich besteht und die Abmahnung dem/der Arbeitnehmer*in zugegangen ist. Das Arbeitsgericht entscheidet dann darüber, ob der Arbeitgeber die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen hat.

GEW-Mitglieder können im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes Unterstützung bei der Entfernung der Abmahnung erhalten.

Frank Wolters

Kinder- und Jugendliteratur:

Eine zauberhafte Geschichte mit ernstem Hintergrund

Antonia Michaelis; Der Koffer der tausend Zauber; Hamburg: Verlag Friedrich Oetinger, 2020; ISBN: 978-3-7891-1508-0; Preis: 15,00 €, 300 Seiten; Altersempfehlung: ab 10 Jahre



Straßenjunge Rabè bekommt von einem im Sterben liegenden Freund einen Koffer, in dem er eine Schatzkarte findet. Von diesem Zeitpunkt an ändert sich sein Leben und er begibt sich auf eine weite Reise in den Dschungel. Auf dem Weg schließt er Freundschaft mit Benja, der bis zu diesem Zeitpunkt ein sehr reiches, überbehütetes Leben geführt hat, das ihn nicht glücklich macht. Nach und nach nähern sie sich dem Dschungel, müssen aber um ihr Leben kämpfen und verteidigen, was ihnen wichtig ist. Dabei werden sie von einem schwarzen SUV und einer alten Frau verfolgt. Am Ende finden sie den Schatz, der nicht nur die Jungs belohnt, sondern auch einigen anderen Menschen eine neue Lebensperspektive bietet.

Antonia Michaelis hat ein Buch mit vielen magischen, fast märchenhaften Elementen in 16 Kapiteln geschrieben. Schon das Cover lässt durch mystische Elemente wie dem Mitternachtsmaki und den Dschungelpflanzen Vermutungen in diese Richtung zu. Weitere Illustrationen tauchen am Anfang jedes Kapitels auf. Rabè wird als heldenhafter Protagonist dargestellt. An seiner Entwicklung nehmen die Leser*innen aktiv teil und erfahren in der Ich-Perspektive von seinen Gedanken und Gefühlen. Vom mittellosen Straßenjungen ohne Rückhalt wird er zum erfahreneren Jungen mit Freunden, die schon fast Familie werden. Damit ist ein weiteres Merkmal von Märchen erfüllt: das gute Ende. Und dennoch werden „die Bösen“ nicht aktiv bestraft, denn die Gutmütigkeit der Personen, die sie bestrafen könnten, überwiegt. Ein anderer Gegensatz wird im Buch aber immer wieder anhand der Personen deutlich: der Unterschied zwischen arm und reich. Die Protagonisten Rabè und Benja machen das am deutlichsten. Und noch etwas machen sie ganz deutlich: Geld zu haben ist beruhigend, garantiert aber kein Glück. Der Zauber liegt in harmonischen, zwischenmenschlichen Beziehungen und auch das gleicht einem Märchen.

Diese zauberhafte Geschichte hat dennoch einen ernstesten Hintergrund, der im Nachwort nochmal deutlich wird. Rabè steht stellvertretend für die „graubraunen“ Straßenkinder von Madagaskar. Antonia Michaelis war selbst zwei Jahre mit ihrer Familie in Madagaskar und hat sich dort für die Schulbildung von Kindern eingesetzt, die aus Armutgründen betteln müssen und nicht zur Schule gehen können. Sie gründete extra für diese Kinder eine Schule, auf die das Nachwort hinweist.

Dieses Buch hat mich von Anfang an in seinen Bann gezogen. Vom ersten Satz an bekam ich das Gefühl, Teil dieser Geschichte zu sein. Antonia Michaelis erreicht bei den Leser*innen dadurch nicht nur die Vertiefung in die Geschichte, sondern auch die Beachtung des so ernstesten Themas. Eine absolute Leseempfehlung, nicht nur für Jugendliche, sondern auch für Erwachsene, die sich gerne einmal in detaillierten Beschreibungen verlieren und wegräumen!

Julia Zeugner
für die AJuM Sachsen-Anhalt



GEW-Stiftung Bildung statt Kinderarbeit

Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft,
Konto-Nr. 378 1880 188, BLZ 700 20 500
www.fair-childhood.eu

Impressum

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

Vorsitzende: Eva Gerth
Verantwortlich: Geschäftsführung der GEW Sachsen-Anhalt

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

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

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

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

Gesamtherstellung: SW-Kommunikation: Thomas Westermann, Bahnhofstr. 21, 39218 Schönebeck, Tel.: 03928 847162, www.sw-kommunikation.net, und Partner



© Rene Fietzek

terre des hommes
Hilfe für Kinder in Not

Was Hänschen nicht lernt ...

... lernt Hans wirklich nimmermehr?
Weltweit gehen mehr als 200 Millionen Kinder nicht zur Schule. Das muss nicht sein! Deshalb fördert terre des hommes Schulprojekte und sorgt für die Ausbildung von Jungen und Mädchen. Weltweit.

Unterstützen Sie unsere Arbeit mit Ihrer Spende. Danke.

www.tdh.de

Altherrenrunden

Erinnert sich noch jemand an die kleinen runden Fidget Spinner?
Mit denen viele Kids ihren Eltern einen Sommer lang den letzten Nerv raubten?

Dabei wurden die ursprünglich für Senioren entwickelt. Um ihre Fingerfertigkeit zu trainieren. Vielleicht sollte Sachsen-Anhalt davon jetzt wieder eine größere Menge bestellen. Weil das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung jüngst prognostiziert hat, dass hier in 20 Jahren immer mehr alte Menschen leben. Und insgesamt viel weniger. In Mansfeld-Südharz soll der Schwund ein ganzes Viertel betragen. Vom Rest soll dann jeder Dritte über 65 sein. Vor allem Frauen werden für Veränderungen fehlen. Wie so oft. Die Kurzfassung der Projektion verkündet in düsterem Ton: viel weniger Menschen, viel mehr Ältere, relativ mehr Männer.

Unsere schwarze Regierungspartei nahm die Prognose einfach schonmal vorweg. Nach der Kandidatenaufstellung für die Landtagswahl findet sich auf den ersten 14 Plätzen der CDU-Liste gerade eine Frau. Insgesamt beweist die Union damit wenig Fingerspitzengefühl. Die Frauen-Union war und ist sauer, selbst bundesweit verdrehten einige aus der Partei voll genervt die Augen. Dabei kam diese Entwicklung letztlich nicht wirklich überraschend. Denn selbst in der kleinen Runde unserer Regierung sind von den zehn Posten nur drei mit Frauen besetzt. Von jeder Partei eine. Heißt ja auch «der» Posten. Mannmannmann.

*Zeit also, dass sich etwas dreht. Gött*in sei Dank, kann ab Sommer einiges anders werden. Für die CDU hat sich der Trend gewendet. Sie ist etwas demaskiert und liefert nicht wie bestellt. Rot und Grün spinnen auch keine Rekorde. Wenn die Wählerschaft den Nerv trifft, müssen sich für die nächste Regierung vielleicht vier Partner zusammenfinden. Dann gibt es wenigstens Platz für eine Frau mehr. Eltern und Großeltern können dem aber noch einen ganz anderen Fingerzeig geben. Und mit ihren Kindern in den nächsten Jahren alle neuen Räume für neue Ideen nutzen. An Prognosen lässt sich drehen.*

Sebastian Schaibler



© SW-KOMMUNIKATION.NET

Änderungsmeldung

Name, Vorname:	Tätigkeitsbereich:
Kreisverband:	Vergütung nach TVL (Entgeltgruppe Stufe seit)
Mitglieds-Nr.: Geb.-Dat.:	Vergütung nach TVöD (Entgeltgruppe Stufe seit)
Anschrift:	Haupttarifvertrag/PTG-Tarifvertrag: (Entgeltgruppe Stufe seit)
Telefon:	Vergütung nach SuE (S-Gruppe Stufe seit)
Bankverbindung:	Beamte (Besoldungsgruppe Stufe seit)
Kontoinhaber:	Bruttoeinkommen: (bei Rentnern und Mitgliedern in privaten Einrichtungen)
IBAN:	Altersteilzeit (Beschäftigungsumfang/Anzahl der Stunden pro Woche vor Beginn der Altersteilzeit):
Dienststelle/Einrichtung (Name, Straße, PLZ, Ort):	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.

