

09 Erziehung 2021 und Wissenschaft

www.gew-sachsenanhalt.net

1. September 2021

K 6549

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Sachsen-Anhalt



EW

Aktuell:
Start ins Bildungsjahr 2021/22

Titelthema:
Nachwuchs gesucht und willkommen:

- angehende Erzieher*innen
- Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
- Seiteneinsteigende

Tarif + Recht:

- Sonderanrechnungsstunden bei Corona
- „Nutzungsbedingungen“ für mobile Endgeräte
- Altersermäßigung
- Flexible Arbeitszeit in Kitas



Foto: Hans-Dieter Klein

Christian Müller ist GEW-Mitglied an der MLU.

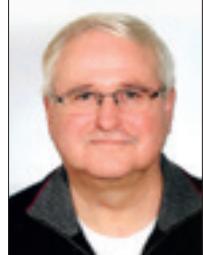
Kommentiert: **Nur Lehrer aus Not?**

Schauen wir uns die deutsche Bildungslandschaft der letzten gut zehn Jahre an, dann kann man nur staunen. Wie ist es möglich, das Schulsystem flächendeckend so an die Wand zu fahren, dass nicht nur langjährige Engpässe in der Lehrer*innenausbildung, sondern auch eine restriktive Einstellungspraxis dazu führten, die Kollegien so weit zusammenzuschrumpfen, dass ein geregelter Unterricht nicht mehr möglich ist? Und warum das Ganze? Für die „Schwarze Null“!
Und so weihevoll, wie die Schwarze Null (CDU) zusammen mit ihren unterschiedlichen Koalitionspartnern auch vom „Land der Dichter und Denker“ und der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts tönt, sieht man doch an ihren Entscheidungen, wieviel dieses „Gefasel“ wirklich wert ist.
Für das Heer der befristet und prekär angestellten Akademiker*innen an den Hochschulen stellt der Seiteneinstieg in der Lehrerberuf eine Möglichkeit dar, endlich in ein geregeltes und unbefristetes Arbeitsverhältnis wechseln zu können. Als Seiteneinstiger*innen, die mitunter selbst über Jahre Lehramtsstudierende ausgebildet haben, dürfen sie sich dann wie das ungeliebte Ergebnis eines Seitensprungs fühlen. Durch den Seiteneinstieg steht zwar Wissenschaftler*innen, Künstler*innen und grundsätzlich jedem, der eine für den Schuldienst verwertbare Ausbildung vorweisen kann, formal der Weg in die Schulen offen, dazu müssen sie sich aber einem Eignungstest unterziehen, der ihnen vermittelt: „Für die Hochschule reicht deine Ausbildung, aber für die Schule bist du defizitär!“. Seit der Corona-Pandemie treten die Prioritäten unserer „Schwarzen Null“ noch deutlicher hervor: Während der Wirtschaft eine Finanzspritzte nach der anderen in den schlaffen Arm gerammt wurde, wurden Schulen und Hochschulen nicht nur zahlreiche Mehrbelastungen auferlegt, sondern ihnen obendrauf auch noch die personelle und finanzielle Ausstattung gekürzt.
Was gerade offensichtlich wird, ist, dass die durch die Politik gesetzten Anreize den Seiteneinstieg unattraktiv machen und die Sonntagsreden von der Wissensgesellschaft offenbar nur politische Propaganda sind.

Christian Müller

Kommentiert:

Wer verteidigt jetzt unsere Sicherheit am Hindukusch?



Rolf Hamm, Mitglied des Redaktionsteams der EuW

„Die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland wird auch am Hindukusch verteidigt“, waren 2002 die Worte des damaligen Verteidigungsministers Peter Struck (SPD) zur Rechtfertigung eines fast 20 Jahre dauernden militärischen Einsatzes der Bundeswehr in Afghanistan. Inzwischen haben sich alle NATO-Staaten zurückgezogen und die Taliban nahezu kampflos eine Provinz und eine Stadt nach der anderen erobert. Dabei haben wir uns die ganze Aktion einiges kosten lassen. Nur allein der militärische Aufwand hat ca. 9,7 Mrd. Euro verschlungen. Außerdem haben wir noch 1,1 Mrd. Euro Wirtschaftshilfe transferiert und ab 2020 nochmal 430 Mio. Euro Hilfsgelder zugesagt. 59 Soldat*innen haben ihr Leben verloren

und über Verwundete und Traumatisierte geben öffentliche Quellen kaum Informationen, nur soviel: Es sind viele. „Frieden und Entwicklung in Afghanistan – Sicherheit für uns“ war der Titel eines Hochglanzberichts des Auswärtigen Amtes 2008. Unsere Erfolge konnten gar nicht genug gepriesen werden. Der Einsatz hat sich gelohnt! Kein Opfer war umsonst. Und jetzt? Jetzt ist die deutsche Sicherheit am Hindukusch hinüber. Hektisch wird versucht, zu retten, was zu retten ist. Die USA werfen der afghanischen Armee und den anderen Sicherheitskräften, die auch wir ausgebildet und ausgerüstet haben, mangelnden Verteidigungswillen vor. Ja, es sieht so aus, als ob sie den Taliban freiwillig das Land überlassen haben.

Dies hätte man aber nicht voraussehen können, so ein Sprecher des Pentagon. Wirklich nicht? Offenbar ist es so, dass die Afghanen sich lieber von den Taliban regieren lassen, als westliche Besatzer zu ertragen. Eine schlimmere Fehleinschätzung der Wirkung von Kultur und Religion in diesem Land hätte man gar nicht abgeben können! Die Taliban waren nie wirklich besiegt. Zeitweise standen 40.000 bis 60.000 Taliban-Kämpfer 200.000 mit modernstem Kriegsgerät ausgerüsteten ausländischen Soldaten gegenüber. Neben den verlorenen Menschenleben und den riesigen Kosten werden wir aber bald noch mehr Probleme bekommen. Die Taliban sind bekannt für ihre grausame Rache an all denen, die mit den auslän-

Inhalt

Aktuell

Kommentiert:	
Nur Lehrer aus Not?	2
Kommentiert:	
Wer verteidigt jetzt unsere Sicherheit am Hindukusch?	2
Start des Bildungsjahres 2021/22:	
Bedingungen für gute Bildung schaffen!	3

Titelthema: Willkommen im Bildungsjahr 2020/21

Nachwuchs gesucht und willkommen:	
Bildung braucht neue Impulse und Beharrlichkeit	4
Berufseinstieg:	
Geld ist nicht alles ...	5
Erzieherinnen und Erzieher:	
Frühkindliche Bildung kreativ gestalten	5
Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst:	
In 16 Monaten in eine neue Welt	6
Seiteneinstiger*innen in den Schuldienst:	
Kräfte bündeln für einen neuen Abschnitt	6
Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst:	
Spezifika beachten – Beratung suchen	7
Interessenvertretung für verbeamtete Lehrkräfte:	
Profiliert und kompetent im Beamtenrecht	7

Seiteneinstieg an Schulen

Seiteneinstieg in den Lehrerberuf:	
Neustart gewagt und den Einstieg nicht bereut	10

Tarif + Recht

Neue Rechtsverordnung:	
Sonderanrechnungsstunden während der Pandemie	12
Mobile Endgeräte für Lehrkräfte:	
Hinweise zu „Nutzungsbedingungen“	13
Aus der Rechtsprechung:	
Aufsicht durch Lehrer bei Corona-Tests ist rechtens	13
Normenkontrollverfahren gescheitert:	
Altersermäßigung für Lehrkräfte ab dem 62. Lebensjahr	14
Arbeitszeitkonten in Kindertageseinrichtungen:	
Flexible Arbeitszeit nicht ohne Regeln!	14
Amtsangemessene Alimentation für Beamte*innen:	
Gesetzesnovelle ist in Arbeit	15
Beschäftigungsverbot und Mutterschutz:	
Regelungen zur Entgeltfortzahlung	15
Zusatzurlaub für Schwerbehinderte:	
Gesetzliche und tarifliche Regelungen gehen vor	15
Mitarbeitergespräch:	
Wann sollten Arbeitgeber und Angestellte miteinander reden?	16

Start des Bildungsjahres 2021/22:

Bedingungen für gute Bildung schaffen!

Alle Bildungs- und Betreuungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt und bundesweit waren in den vergangenen anderthalb Jahren enorm gefordert. Kindergärten, Schulen, Hochschulen und Jugendhilfeeinrichtungen sind aber nur deshalb relativ unbeschadet durch die Pandemie gekommen, weil sich die dort Beschäftigten weit über das normale Maß hinaus engagiert haben. Sie haben auch bei mangelnder Ausstattung Mittel und Wege gefunden, den Kontakt zu den Eltern, Lernenden und Studierenden zu halten, sie haben sich digital fortgebildet, ihre Bildungs- und Lehrinhalte digitalisiert und dafür ihre privaten Computer und ihren eigenen Internetanschluss genutzt. Und sie haben zunächst ungeimpft und ohne entsprechende Ausrüstung Notbetreuung und Unterricht in Gruppen organisiert. Die Landesregierung ist jetzt dringend gefordert, das begonnene Bildungsjahr so vorzubereiten, dass endlich Bedingungen für gute Bildung geschaffen werden.

Aus Sicht der GEW Sachsen-Anhalt müssen die Schwerpunkte für eine gute Bildung in den neu zu gestaltenden Koalitionsabsprachen und generell in der neuen Legislaturperiode in der Bildungspolitik bei Personal, materieller Ausstattung und nicht zuletzt beim Gesundheitsschutz gesetzt werden. Dafür ist eine solide Finanzierung unabdingbar. Konkret lauten die Forderungen der GEW:

1. Gute Bildung braucht ausreichend Personal.

Schon in „normalen“ Zeiten – und erst recht, wenn Zeiten ohne Präsenzunterricht und -lehre nachgeholt und aufgearbeitet werden müssen – brauchen die Bildungseinrichtungen zusätzliches Personal. Dabei geht es u. a. um die Verbesserung der Fachkräftepersonalschlüssel in Kindereinrichtungen, um eine Unterrichtsversorgung von 105 Prozent und um multiprofessionelle Teams in den Schulen (pädagogische Mitarbeiter*innen, Schulsozialarbeiter*innen, Förderlehrkräfte, Honorarkräfte für mehrere Jahre, Schulverwaltungsassistenten*innen), um den Ausbau des Ganztags, um die Ausfinanzierung von mindestens 1.600 Lehramtsstudierenden im ersten Semester an beiden Universitäten im Land und die Rücknahme der geplanten Kürzungen an der Universität Halle.

2. Gute Bildung benötigt gut ausgebildetes Personal.

Im Konkurrenzdruck mit anderen Bundesländern und in Anerkennung der Arbeit der Grundschullehrer*innen ist es unumgänglich, die Bezahlung nach E 13/A 13 an den Grundschulen in Sachsen-Anhalt vorzunehmen.

3. Gute Bildung braucht eine entsprechende Ausstattung.

Dazu gehört nach den Erfahrungen der Pandemie zuallererst die digitale Ausstattung mit ausreichend Endgeräten für Lehrende und Lernende und mit schnellem Internet. Lernplattformen, Videokonferenzen, Erklär-Filme, digitale Recherchemöglichkeiten bzw. Präsentationen, enge Zusammenarbeit und individu-

elle Förderung mit digitalen Werkzeugen sind in den Schulen und bei der Lehrkräfteausbildung auch ohne Pandemie nicht mehr wegzudenken. Sogar bei Unterrichtsausfall bietet sich durch digitalen Unterricht eine kurzfristige Notlösung an. Insgesamt gehört die bauliche Ausstattung vieler Bildungseinrichtungen auf den Prüfstand, u. a. was die hygienischen Verhältnisse angeht, aber auch die Möglichkeiten zum Lüften.

4. Gute Bildung braucht Gesundheitsschutz.

Bildungseinrichtungen sollten schnell mit Luftfiltern ausgestattet werden. Damit wird das Lüften nicht ersetzt, es ist jedoch eine Filterung der Atemluft möglich, sodass Viren, Bakterien, aber auch Pollen die Luft weniger stark belasten. Dazu müssen die vorhandenen Förderprogramme umgehend in Anspruch genommen werden. Klassenzimmer müssen flächendeckend mit Waschbecken und Einmalhandtüchern ausgestattet sein. Es muss weiterhin regelmäßig mindestens zweimal pro Woche getestet werden. Masken, Einmalhandschuhe und Desinfektionsmittel sind durch den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Die Schulträger haben weiterhin für eine verstärkte Reinigung zu sorgen. Für die Risikogruppen im pädagogischen Personal muss es weiterhin eine spezielle Gefährdungsbeurteilung geben. Die GEW appelliert an alle am Schul-, Hochschul- und Kitaleben Beteiligten, sich impfen zu lassen, soweit das möglich ist. Die neuen Empfehlungen zur Impfung von Schülern und Jugendlichen sind zu unterstützen.

Die GEW fordert die Städte mit Universitäten und Hochschulen auf, spezielle Impftermine für Studierende bereitzustellen und zu bewerben. Für ein Präsenzstudium müssen alle Schutzmaßnahmen genutzt werden.

5. Gute Bildung braucht verlässliche Finanzierung.

Es darf keine Kürzungen im Bereich der Bildung in Sachsen-Anhalt geben, um die Folgen der Corona-Pandemie zu finanzieren. Investitions- und Förderprogramme des Bundes und der EU müssen uneingeschränkt gegenfinanziert werden. Das Kooperationsverbot muss aufgehoben werden.

Gerade in Krisenzeiten zeigt sich, wie wichtig Bildung und Bildungseinrichtungen für unsere Gesellschaft sind. Insofern kann auch nicht alles so weitergehen wie vor Corona. Die neue Landesregierung tut gut daran, die Forderungen, Vorschläge und Anregungen der Beschäftigten, der Lernenden und Studierenden, der Personalräte und Studierendenvertretungen aufzugreifen und die Erfahrungen der Krisenzeit zu nutzen. Wir, die GEW und ihre Mitglieder, sind bereit, an einer Stärkung des Bildungssystems mitzuwirken.

Eva Gerth,
Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt



Eva Gerth,
Vorsitzende
der GEW
Sachsen-Anhalt

Gespräch mit neuem LISA-Direktor: Strategien gegen Lehrkräftemangel

(EuW) Die GEW Sachsen-Anhalt konnte im Juni den neuen Direktor des LISA, Thomas Schödel, zu einem ersten Austausch über die zukünftigen Aufgaben des LISA in den Räumen der Landesgeschäftsstelle in Magdeburg begrüßen. Eva Gerth als Landesvorsitzende und die beiden stellvertretenden Vorsitzenden der GEW, Kerstin Hinz und Malte Gerken, nutzten den Austausch, um unter anderem mögliche Strategien gegen den Lehrkräftemangel zu diskutieren. Sie stellten die Vorschläge der GEW aus der Broschüre „Vorausdenken. Voranbringen.“ zur Lehrer*innenbildung und zur Ausbildung in den Seminaren vor, u. a. zur besseren personellen Ausstattung und dazu, wie man die Ausbildung in allen Schulen des Landes ermöglichen kann. Die GEW schlägt vor, alle Möglichkeiten zu nutzen, um Erfahrungen aus der Unterrichtstätigkeit anzurechnen. Ziel sollte sein, die Ausbildung weiter zu verkürzen. Weitere Themen waren die Erleichterung des Seiteneinstiegs und die Unterstützung der Digitalisierung der Schulen durch das LISA. Der Austausch soll fortgesetzt werden, waren sich beide Seiten einig. Mit dem Gespräch wurde an gute, langjährig gewachsene Traditionen der Kooperation zwischen der GEW und dem LISA angeknüpft.

dischen Mächten zusammengearbeitet haben. Hunderttausende sind bereits auf der Flucht und diejenigen, welche wir als nicht wertvoll genug ansehen, um sie direkt zu uns auszufliegen, werden in ein paar Monaten, sofern sie überhaupt überleben, an unsere Tür klopfen und um Einlass flehen.

Zur Bundestagswahl ist das eine Steilvorlage für die AfD. Die verfehlte Außenpolitik von Schröder (SPD) und Fischer (Grüne), an der alle nachfolgenden Regierungen festgehalten haben, kennt nur die Alternative: Solidarität mit den Flüchtenden und Hilfe auch durch die GEW.

Rolf Hamm



© Ministerium für Bildung

Thomas Schödel,
seit März 2021
Direktor des LISA

Nimmt man die bisher bekannten Ziele der kommenden Landesregierung ernst, wird eins schnell klar: Wir wissen, dass wir in den Schulen vor dem personellen Chaos stehen,

Nachwuchs gesucht und willkommen:

Bildung braucht neue Impulse und Beharrlichkeit

reden so, als könnten wir es vermeiden, und retten uns mit Allgemeinplätzen, die verschleiern, dass wir die Probleme nicht wirklich angehen wollen. Damit unterscheidet sich die kommende Regierung nicht von ihrer Vorgängerin.

Da ist von 103 Prozent Unterrichtsversorgung als Ziel die Rede, obwohl 105 Prozent nötig wären und natürlich 100 Prozent nicht erreicht werden können, weil selbst optimistische Annahmen für eine beträchtliche Zahl von Seiteneinsteigern einfach nicht den Bedarf decken kann.

So lange nicht wirklich Anreize für den Lehrkräftenachwuchs geschaffen werden – wozu insbesondere die gerechte und gleiche Bezahlung der Grundschullehrinnen und -lehrer nach E 13 bzw. A 13 gehören würde – vergibt das Land eine grundsätzliche Chance. Wer bewusst an einem Standortnachteil festhält, ihn geradezu pflegt, muss sich nicht wundern, dass die „rote Laterne“ vorprogrammiert ist.

Wenn dieselben Personen, die bisher an tradierten Regeln ängstlich an alten Hüten festgehalten haben, nun davon sprechen, jedem Lehramtsabsolventen ein Einstellungsangebot zu machen, dann stellt sich schon die Frage, warum bis zu dieser Einsicht trotz aller Warnungen der GEW und der parlamentarischen Opposition eine ganze Legislaturperiode vergehen musste.

Es gibt immer noch kein klares Bekenntnis zur dauerhaften Finanzierung der Schulsozialarbeit für alle Schulen im Koalitionsvertrag, obwohl gerade in Corona-Zeiten sehr deutlich wurde, wie wichtig diese Kolleg*innen sind. In den Hochschulen brauchen wir zuerst eine ausreichende Grundfinanzierung und dauerhafte, unbefristete Arbeitsverhältnisse auf den Dauerstellen, vor allem auch in der Ausbildung von Lehrkräften. Über „Leuchttürme“ und „Exzellenz“ muss man nicht reden, wenn die Grundfinanzierung nicht steht.

Ähnliches gilt – wenn auch auf anderer Ebene für den Berufseinstieg von Erzieherinnen und Erziehern. Die Betreuungsrelationen sind zu eng gestrickt und die Bildungsreform geht nur langsam voran. Die GEW will die Arbeitsbedingungen für jede Fachkraft verbessern, das kann insbesondere durch verbindliche, bundesweite Regelungen zur Fachkraft-Kind-Relation angestoßen werden. So kämen mehr Erzieherinnen und Erzieher in die Einrichtungen und die Arbeitsbedingungen verbesserten sich. Auch an einer angemessenen Bezahlung



muss gearbeitet werden, um die Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst attraktiver zu machen. Wir brauchen qualitativ hochwertige und vergütete Ausbildungsmodelle.

Wir werden nicht hinnehmen, dass alte und nicht erfüllte Ziele nur neu aufgewärmt werden, um dann wieder in den Schubladen der Bürokratie oder der angeblichen Unbezahlbarkeit zu verschwinden. Das geht immer auf Kosten der Kinder, Jugendlichen und Pädagoginnen und Pädagogen, der Lehrenden, die unter den Bedingungen der Pandemie ohnehin zusätzlich gelitten haben und auch noch leiden.

Die GEW bleibt auch nicht bei ihren Forderungen nach mehr Personal stehen. Sie stellt dafür qualitative Forderungen und wird die Beschäftigten an den Schulen vor zusätzlichen Belastungen schützen und hält auch an ihren Forderungen nach ausfinanzierter und gesicherter Schulsozialarbeit fest.

In diesen Tagen ist sie dabei, die Berufsanfänger*innen in allen Bildungseinrichtungen auf ihrem Weg zu begleiten und sie zu unterstützen.



Erzieherinnen und Erzieher: Frühkindliche Bildung kreativ gestalten

Liebe (angehende) Erzieherin, lieber (angehender) Erzieher, die ersten Kindheitserinnerungen, erste Freundschaften, der Grundstein für den weiteren Bildungs- und Lebensweg sowie die soziale Kompetenz eines Menschen: Die Kindertagesstätten, Horte oder Einrichtungen für Jugendhilfe und Sozialarbeit sind prägende Orte für eine frühkindliche und nachhaltige Erfahrung. Deine Arbeit und Kompetenz in vielen verschiedenen Situationen sind elementar wichtig. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft wünscht dir einen angenehmen Einstieg in den Beruf oder in die Ausbildung als Erzieher*in. Wir wünschen dir, dass du dich in deinem Berufsfeld verwirklichen kannst und wollen dich auf deinem Weg in den Berufsalltag und darüber hinaus auch in deiner weiteren Tätigkeit begleiten und bei der Wahrnehmung deiner Rechte als Arbeitnehmer*in unterstützen. Neben diesem Einsatz verbinden wir unser Engagement für die Beschäftigten in den Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes stets mit dem Engagement für eine demokratische, an den Bedürfnissen der Familien sowie der Kinder und Jugendlichen orientierte Bildungs- und Sozialpolitik. Wir unterstützen die betrieblichen Interessenvertretungen (Personal- und Betriebsräte) und bieten individuelle Beratung sowie rechtliche Vertretung, wenn es Probleme im Arbeitsalltag gibt.

Das Arbeits- und Sozialrecht ist für den einzelnen Beschäftigten nicht immer leicht zu durchschauen. Das liegt vor allen Dingen daran, dass viele Gesetze und Vorschriften zu beachten sind. Hinzu kommt, dass diese durch Entscheidungen der Gerichte stets weiterentwickelt werden. Neben den Gesetzen kommen in vielen Bereichen noch Tarifverträge zur Anwendung, die in der Regel gegenüber den gesetzlichen Normen deutlich bessere Bedingungen für die Beschäftigten enthalten.

All dies kann der „Laie“ kaum überblicken. Deshalb ist es sinnvoll und hilfreich, sich einer gewerkschaftlichen Unterstützung zu vergewissern. Für die Schülerinnen und Schüler an den Fachschulen und Berufsfachschulen bietet die GEW Sachsen-Anhalt in der Ausbildung eine beitragsfreie Mitgliedschaft an. Beschäftigte zahlen 0,76 Prozent ihres Monatsbruttoeinkommens als Mitgliedsbeitrag.

Die GEW Sachsen-Anhalt vertritt deine Interessen gegenüber politischen Entscheidungsträgern und gibt dir jederzeit Antworten zu rechtlichen Fragen, die sich mit dem Berufseinstieg ergeben. Wir bieten dir individuelle Beratungen zu rechtlichen Fragen in der Ausbildung und am Arbeitsplatz, wenn du dich ungerecht behandelt fühlst. Die GEW bietet dir Rechtsschutz und Rechtsvertretung, wenn du deine Rechte ggf. vor Gericht durchsetzen musst oder dich gegen eine Abmahnung oder Kündigung wehren musst. Einen großen Vorteil bietet dir auch unsere Berufshaftversicherung für den Fall, dass dich der Arbeitgeber für eine ungewollte Nachlässigkeit zur Verantwortung ziehen will.

Außerdem unterstützen wir Personalvertretungen und Betriebsräte vor Ort. Wir informieren dich regelmäßig auf unserer Internetseite, bei Facebook, auf Twitter und in der GEW-Landeszeitung über neueste Themen und berufliche Fortbildungsangebote oder Fachpublikationen.

Hast du vielleicht Lust, selbst für die gewerkschaftliche Arbeit aktiv zu werden? Möchtest du in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen der GEW mitarbeiten? Dann kannst du mit uns gemeinsam entscheiden, welche Themen wichtig sind! Du kannst uns bei der Organisation von Protesten und Arbeitskämpfen sowie die Rückerstattung von Lohnausfällen und Streiks helfen. Wir könnten gemeinsam für Tarifverträge mit kommunalen und privaten Arbeitgebern kämpfen.

Es wäre schön, wenn wir dich und deine Kolleg*innen für eine Mitgliedschaft in der GEW gewinnen könnten, denn nur gemeinsam kann es uns gelingen, gute Einkommen, mehr Wertschätzung für die sozialen Berufe und anständige Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Berufseinstieg: Geld ist nicht alles ...

Liebe Berufseinstiegende, die GEW Sachsen-Anhalt möchte dich bei deinem Berufseinstieg kompetent unterstützen und dir so den Einstieg in die Bildungseinrichtungen des Landes erleichtern, so dass du deinen Fokus auf die Bildung und Erziehung der dir anvertrauten Kinder legen kannst. Wir möchten dir u. a. bei der richtigen Eingruppierung im TV-L und TVÖD bzw. bei der richtigen Zuordnung der Besoldungsgruppe informieren.

Die Ergebnisse der vorangegangenen Tarifrunden waren kein Selbstläufer, hier sind die guten Tarifergebnisse vor allem durch den Druck der Tarifbeschäftigten entstanden. In diesem Herbst steht wieder eine Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder an, deshalb sind auch dein Einsatz und deine Unterstützung in diesem Bereich überaus wichtig – uns steht ganz bestimmt ein „heißer Herbst“ bevor. Die inhalts- und zeitgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamt*innen ist dabei eines unserer Ziele.

Eine weitere Aufgabe sehen wir in der Gestaltung der Arbeitszeit. Wir wollen mit dir zusammen flexible Arbeitszeitmodelle entwickeln und diskutieren, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

Einen langen Atem benötigen wir auch bei der gerichtlichen Durchsetzung des Streikrechts für Beamt*innen vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Bis dahin ist der Weg noch sehr lang, aber wir müssen natürlich als größte Gewerkschaft für Beamt*innen darauf vorbereitet sein.

Der Vorstandsbereich Tarif- und Beamtenpolitik der GEW Sachsen-Anhalt wird durch Dany Hambach und Uli Härtel vertreten und von Peggy Osadolor als Gewerkschaftssekretärin unterstützt.

Vorstandsbereich Tarif- und Beamtenpolitik

Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst: In 16 Monaten in eine neue Welt

Der Vorbereitungsdienst in Sachsen-Anhalt dauert in der Regel 16 Monate. Für die Absolvent*innen ist dies eine spannende Zeit voll neuer Aufgaben, Herausforderungen und Erfahrungen. Während dieser Ausbildungsphase begegnen die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) vielen Menschen: Schülerinnen und Schüler natürlich, Eltern und anderen Lehrkräfte, Mentor*innen, Schul- und Seminarleiter*innen. Die Erfahrungen und Inhalte ihres Studiums müssen in der Praxis Anwendung finden. Sie tüfteln nächtelang am eigenen Unterricht, planen, entwickeln und probieren aus. Sie lernen noch mehr Inhalte, Methoden und Techniken. Von diesem Prozess haben Schule und Bildung schon immer gelebt, über Generationen haben Kinder, Jugendliche und die Gesellschaft insgesamt davon profitiert.

Die GEW Sachsen-Anhalt steht den LiV in diesen 16 Monaten zuverlässig mit Rat und Tat zur Seite. Wenn die Corona-Lage es zulässt, werden alle neuen Kolleg*innen mit einer kleinen Zuckertüte begrüßt. Dazu erhalten sie auch eine Broschüre, die viele Informationen, Tipps und Kontakte bündelt und so als guter Leitfaden für die ersten Wochen und Monate dient. Die aufregende und anstrengende Zeit des Vorbereitungsdienstes wird damit für die einzelne LiV vielleicht etwas erleichtert.

Sollten Fragen oder Probleme auftauchen, hilft die GEW Sachsen-Anhalt ihren Mitgliedern kompetent weiter und sucht nach



gemeinsamen Lösungen. Der Vorbereitungsdienst ist eine Zeit des Ausprobierens, Reflektierens und Hinterfragens, das hat er mit Bildung generell als einem vielseitigen Prozess gemein. Auch wenn die 16 Monate intensiv sind, wird es immer noch Möglichkeiten geben, um die eigene Arbeit weiter zu gestalten und zu entwickeln. Genau dies ist der Grundgedanke unserer bundesweiten GEW-Kampagne „Bildung. Weiter denken!“. Zusammen können wir so dem Ziel guter Bildung für alle näher kommen.

Dabei ist aber auch klar, dass nach wie vor zu wenige Lehrkräfte diese zweite Ausbildungsphase in Sachsen-Anhalt beginnen. Angesichts der hohen Abgangszahlen müssten die Kapazitäten an den Universitäten und in den Seminaren deutlich ausgebaut werden. Das Land steht dabei vor einer personellen Kraftanstrengung, um die notwendige individuelle Begleitung, Beobachtung und Bewertung in der Ausbildung weiterhin auf einem guten Niveau absichern zu können.

Wir heißen alle neuen Lehrkräfte herzlich an den Schulen willkommen und unterstützen sie nach Kräften, damit sie auch nach den 16 – hoffentlich erfolgreichen – Monaten noch viel Freude an einem der schönsten Berufe der Welt haben.

Eva Gerth,
Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt

Seiteneinsteiger*innen in den Schuldienst: Kräfte bündeln für einen neuen Abschnitt

Seit einigen Jahren werden zunehmend Kolleg*innen ohne vorherige Lehramtsausbildung in den Schuldienst Sachsen-Anhalts eingestellt. Ohne diese neuen Lehrkräfte wäre die Unterrichtsversorgung noch weit niedriger und die Belastungen der Kollegien an den Schulen noch größer. Da der Bedarf an Lehrkräften in den nächsten Jahren nicht abreißen wird bzw. eher nicht befriedigt werden kann, steht das Bildungsministerium in der Pflicht, für alle neu eingestellten Lehrkräfte – ob regulär Ausgebildete oder Seiteneinsteiger*innen – einen guten Berufseinstieg an den Schulen sicherzustellen.

Gerade für Seiteneinsteiger*innen sind die ersten Wochen und Monate an der Schule wichtig, weil prägend. Viele neue und relevante Informationen müssen aufgenommen werden. Zentral ist dabei der tägliche Umgang mit den Schülerinnen und Schülern sowie die Aufbereitung und Vermittlung des Fachwissens. Dabei benötigen sie direkte Unterstützung vor Ort und eine aktive Begleitung durch den Arbeitgeber.

Die GEW Sachsen-Anhalt hat diesen Prozess von Beginn an verfolgt und frühzeitig Vorschläge für gute Startangebote eingebracht. So bietet das Land jetzt auf Anregung der GEW einen vierwöchigen Grundkurs an, in dem zentrale methodische und didaktische Bausteine vermittelt werden.

Die GEW Sachsen-Anhalt begrüßt alle Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger im Schuldienst und bietet ihnen bei ihrem Start aktiv Unterstützung an. Wir führen Gespräche mit dem Ministerium und anderen Einrichtungen, um etwa eine längere Qualifikationsphase zu ermöglichen. Der Bedarf dafür ist in jedem Falle gegeben. Bei arbeitsvertraglichen Regelungen, Schwierigkeiten mit der Fächeranerkennung oder Unklarheiten in der Eingruppierung helfen wir unseren Mitgliedern individuell weiter.

Für uns ist klar, dass hier Land, Schulen und Lehrkräfte etwas Neues wagen. Wenn alle Kräfte gebündelt werden, kann dieser Start gelingen – für die einzelnen Seiteneinsteiger*innen sowie für das Schulsystem insgesamt. Die Schulen benötigen in den kommenden Jahren deshalb Ressourcen, um die neuen Kolleg*innen gut integrieren zu können. Eine Erhöhung der Anrechnungsstunden für die Betreuung und Begleitung wäre hier ein erster Schritt und ein positives Signal an die Schulen. Der gemeinsame Einsatz für die Sache und die Bereitschaft, Hürden zu überwinden, sollten zu Arbeitsbedingungen an unseren Schulen führen, unter denen alle Kolleg*innen motiviert und dauerhaft arbeiten können. Daraus kann eine Konstellation erwachsen, von der über viele Jahre alle Beteiligten profitieren.

Die GEW sieht alle neuen Kolleg*innen mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen als Bereicherung an und wird sich weiterhin aktiv für eine positive Willkommenskultur einsetzen – innerhalb des Schulsystems und innerhalb der Gewerkschaft selbst.

Kerstin Hinz und Ingo Doßmann,
Vorstandsbereich Allgemeinbildende Schulen



Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst: Spezifika beachten – Beratung suchen

Mit der Neueinstellung in den Schuldienst, mit Ausnahme des Quer- und Seiteneinstiegs, stellt sich die Frage nach der Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses.

Kollegin Peggy Osadolor hat eine Gegenüberstellung ausgearbeitet, welche Unterschiede zwischen dem Angestellten- und dem Beamtenverhältnis bestehen.

Die Redaktion

	Arbeitsverhältnis (im ÖD)	Beamt*innenstatus
Charakter	privatrechtliches Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer*in (AN) und Arbeitgeber*in (AG)	öffentliche-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zwischen Beamten*innen und dem Dienstherrn
Begründung	durch Abschluss eines (Arbeits-)Vertrages zwischen AG und AN = zweiseitige Handlungsform; keine Altersgrenze; Beschäftigungsumfang im Einvernehmen regelbar	durch Ernennung (Verwaltungsakt) mit Urkunde des Dienstherrn = einseitige Handlungsform; Altersgrenze für erstmalige Ernennung (§ 8a Landesbeamtengesetz LSA); grundsätzlich in Vollzeit (Teilzeit nur auf Antrag nach der Ernennung möglich)
Beendigung	jederzeit möglich durch Kündigung von AN oder AG unter Einhaltung von Fristen oder durch Auflösungsvertrag im Einvernehmen; oder vollständige Beendigung bei Eintritt in eine unbefristete Erwerbsminderungsrente oder Regelaltersrente	in der Regel auf Lebenszeit begründet; Entlassung auf Antrag Beamtin/Beamter oder durch Dienstherrn möglich – i. d. R. unter Verlust erworbener Ansprüche
Rechtsgrundlagen	Tarifverträge (TV-L, TVöD) und Gesetze; allgemeines Arbeitsrecht	Gesetze und Verordnungen: Art. 33 Grundgesetz, Beamtenstatusgesetz (Bund); Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Verwaltungsvorschriften des Landes Sachsen-Anhalt
Einkommen	Entgelt für geleistete Arbeit – auf tarifvertraglicher Grundlage; i. d. R. gezahlt am Monatsende; tarifliche Entgelttabellen und verhandelte/erstreckte Entgeltentwicklung	Besoldung = Alimentation, die eine dem Status und dem Amt entsprechende Lebensführung ermöglicht; monatlich im Voraus bezahlt; vom Gesetzgeber beschlossene Besoldungstabellen, die regelmäßig an die allgemeine Wirtschafts- und Finanzsituation anzupassen sind
Altersversorgung	gesetzliche Altersrente auf der Basis eigener Beitragszahlungen mit AG-Anteil; Anspruch abhängig von erfüllten Wartezeiten; Höhe abhängig von der Summe jährlich berechneter Entgeltpunkte und dem aktuellen Rentenwert + Zusatzrente des ÖD (VBL) + freiwillige Eigenvorsorge	Ruhegehalt („Pension“) = Fortführung der Alimentation im Ruhestand; Anspruch abhängig vom Status; Mindestwartezeit fünf Jahre; Höhe abhängig von ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, ruhegehaltfähigen Bezügen und Ruhegehaltssatz – mindestens 35 Prozent und höchsten 71,75 Prozent der zuletzt bezogenen vollen Dienstbezüge + freiwillige Eigenvorsorge
Absicherung bei Krankheit und Pflege	i. d. R. gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung mit eigener Betragszahlung und AG-Anteil; Familienangehörige ohne Einkommen kostenfrei mitversichert (Familienversicherung); Beitrag ist einkommensabhängig	Beihilfeleistungen des Dienstherrn für die ganze Familie + ergänzende „Restkostenversicherung“ (i. d. R. Private Kranken- und Pflegeversicherung) mit eigenem Beitrag und Beiträgen für Familienangehörige; keine Familienversicherung; Beitrag abhängig vom vereinbarten Tarif
Probezeit	= die ersten sechs Monate im Arbeitsverhältnis (§ 2 TV-L, TVöD)	für Lehrkräftelaufbahnen drei Jahre, Verkürzung bis auf ein Jahr/Verlängerung bis auf fünf Jahre möglich
zuständige Gerichtsbarkeit	Arbeitsgerichtsbarkeit	Verwaltungsgerichtsbarkeit
Interessenvertretung	Koalitionsfreiheit; Vertretung durch Gewerkschaften und Personalräte; Tarifautonomie und Streikrecht	Koalitionsfreiheit; Vertretung durch Gewerkschaften und Personalräte; keine Tarifautonomie und kein Streikrecht

Interessenvertretung für verbeamtete Lehrkräfte: Profiliert und kompetent im Beamtenrecht

Es hat schon etwas sehr Deutsches – unser Beamtenrecht. Da reicht ein Blick auf die Paragraphen des Grundgesetzes, welche das Beamtenrecht im öffentlichen Dienst legitimieren. In § 33 (4) und (5) steht, dass „die Ausübung hoheitsrechtlicher Aufgaben in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen ist und das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln ist“. Da der Lehrer*innenberuf als hoheitsrechtliche Aufgabe gesehen wird, stehen wir als Lehrkräfte in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Beamten*innen müssen dieses durch einen Amtseid bekräftigen. Tarifbeschäf-

tigte mussten nach altem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ebenfalls ein Gelöbnis ablegen. Im Nachfolgetarifvertrag TV-L ist das zwar nicht mehr gefordert, nach § 3 TV-L müssen sich jedoch alle Beschäftigten durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen, was verwaltungsrechtlich als gleichbedeutend gewertet wird. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst müssen zudem eine Verpflichtung im Sinne des § 1 des Verpflichtungsgesetzes abgeben.

Welches Beamtenrecht gilt denn für Lehrkräfte?

Da das Schulwesen Ländersache ist, sind Lehrkräfte Landes- 

→ beamte. Für alle Beamten*innen im Landesdienst gilt zunächst das Beamtenstatusgesetz (BeamtenStG), unabhängig vom Bundesland. Damit ist eine gewisse Durchlässigkeit bei einem Länderwechsel gewährleistet. Das Beamtenstatusgesetz wird dann konkretisiert durch die Landesbeamtengesetze, in unserem Fall dem des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA). Hinzu kommen weitere Gesetze und Verordnungen wie z. B. das Landesbesoldungsgesetz (LBesG LSA) oder die Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrIVO LSA). In einigen Fällen wird sogar auf das Bundesbeamten gesetz (BBG) verwiesen. Nachfolgende Tabelle gibt einige Beispiele, wo was geregelt ist:

Beispiel	Rechtsgrundlage
Beamten und Beamte haben das Recht, sich in Gewerkschaften oder Berufsverbänden zusammenzuschließen. Sie dürfen wegen Betätigung für ihre Gewerkschaft oder ihren Berufsverband nicht dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden.	§ 52 Beamtenstatusgesetz
(1) Der Vorbereitungsdienst kann entweder im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis abgeleistet werden.	§ 4 Landesbeamten gesetz
(2) Bis zum Inkrafttreten der Verordnung nach Absatz 1 gelten die für die Beamten und Beamten des Bundes jeweils geltenden Vorschriften zum Mutterschutz und zur Elternzeit weiter.	§ 82 Landesbeamten gesetz, § 79 Bundesbeamten gesetz
(1) Anwärterinnen und Anwärter erhalten einen Anwärtergrundbetrag. Er bemisst sich nach Anlage 7. (2) Neben dem Anwärtergrundbetrag werden der Familienzuschlag und die vermögenswirksamen Leistungen gewährt. Zulagen, Vergütungen, jährliche Sonderzahlungen und Einmalzahlungen werden nur gewährt, wenn dies durch ein Gesetz bestimmt ist.	§ 51 Landesbesoldungsgesetz
(2) Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erhalten den ihnen zustehenden Erholungspausen während der Schulferien. (4) Für Beamte, die sich im Vorbereitungsdienst oder in einer anderweitigen Ausbildung befinden, kann der Zeitpunkt des Erholungspausens aus zwingenden Gründen der Ausbildung näher bestimmt werden.	§ 2 Urlaubsverordnung

Habe ich als Lehrkraft also ein Anrecht auf Verbeamung?

Nein. Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gilt § 4 (1) aus obigem Beispiel. Anschließend sagt das Beamtenstatusgesetz lediglich, dass ein Bundesland das Recht hat, zu verbeamten, dies aber nicht tun muss. Auch mit dem oft zitierten Grundsatz der Gleichbehandlung ist es schwieriger als man denkt, denn dieser Grundsatz wird oft nicht zu Ende gedacht. Gleichermaßen muss zwar gleich, Ungleichermaßen aber ungleich behandelt werden. Deswegen ist es ja auch gerechtfertigt, dass Geldstrafen je nach Höhe des Einkommens und Vermögens unterschiedlich hoch ausfallen oder bei Lese-/Rechtschreibschwäche mehr Bearbeitungszeit für eine Leistungsbewertung gewährt wird.

Welcher Grundsatz wann zum Tragen kommt, muss also je nach Einzelfall juristisch geprüft werden. Unsere Mitglieder brauchen sich darum nicht zu sorgen – der GEW-Rechtsschutz hilft von der Erstberatung bis zur gerichtlichen Auseinandersetzung.

Verbeamung auf Widerruf, auf Probe, auf Lebenszeit – was ist damit verbunden?

Das Beamtenstatusgesetz sieht verschiedene Formen des Beamtenstatus vor. Gemäß unserem obigen Beispiel (§ 4 Landesbeamten gesetz) erfolgt im Vorbereitungsdienst wenn überhaupt eine Verbeamung auf Widerruf – und damit sind noch viele Einschränkungen verbunden. So endet nach § 22 (4) BeamtenStG das Beamtenverhältnis auf Widerruf mit Ablauf des Tages der Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der für die Laufbahn vorgeschriebenen Prüfung. § 2 (2) der Urlaubsverordnung lässt zudem weitere Einschränkungen bei der Wahl des Urlaubs zu. Im Falle einer privaten Krankenversicherung sind zudem häufig weitere Einschränkungen für Beamten*innen auf Widerruf in den Verträgen der Versicherer zu finden, insbesondere bezüglich Zahnbehandlungen oder Reha-Maßnahmen.

Nach erfolgreicher Durchführung des Vorbereitungsdienstes und Einstellung in den staatlichen Schuldienst erfolgt dann zunächst eine Verbeamung auf Probe. Dieses Beamtenverhältnis dient

nach § 4 BeamtenStG der Ableistung einer Probezeit – zum Glück wurde das nochmal so ausführlich erläutert.

Im Landesbeamten gesetz wird es dann aber etwas konkreter: „*Die regelmäßige Probezeit dauert drei Jahre und kann bis auf fünf Jahre verlängert werden. Während dieser Zeit werden Beamten*innen wiederholt beurteilt. Erst nach dieser Bewährungszeit kann eine Verbeamung auf Lebenszeit erfolgen.*“

Und dann kann ich machen was ich will? Ein großer Irrtum des Volksmundes. Im BeamtenStG heißt es z. B. im § 24: „*(1) Wenn eine Beamte oder ein Beamter im ordentlichen Strafverfahren durch das Urteil eines deutschen Gerichts [...] wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wird, endet das Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils.*“ Aber auch bei niederschwelligen Vergehen kann und wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Konsequenzen können z. B. Geldstrafen oder eine Herabsetzung der Besoldungsgruppe sein. Natürlich kann das Disziplinarrecht oder das Recht zur Beurteilung in der Probezeit auch als Drohmittel verwendet werden, um auf das Verhalten von Beamten*innen Einfluss zu nehmen. Dann sind kompetente Beratung und moralische Unterstützung gefragt – für unsere GEW-Mitglieder natürlich im Beitrag inbegriffen.

Muss ich als Beamten*in alles ausführen, was meine Vorgesetzten anordnen?

Eine sehr wichtige und oftmals nicht leicht zu entscheidende Frage. Der § 35 des BeamtenStG besagt erstmal, dass den dienstlich erteilten Anordnungen zunächst Folge zu leisten ist. In § 36 wird allerdings darauf hingewiesen, dass ich berechtigt und verpflichtet bin, Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen auf dem Dienstweg geltend zu machen (Remonstration). Bleibt die Anordnung bestehen, wird die Rechtmäßigkeit vom nächst höheren Dienstvorgesetzten geprüft. Bleibt die Anordnung dann immer noch bestehen, muss ich sie ausführen. Das gilt natürlich nicht, wenn die Anordnung offensichtlich meine Würde verletzt, ordnungswidrig oder gar strafbar ist. Es ist deshalb keine gute Idee, eine Anordnung wie z. B. Vertretungsunterricht nicht auszuführen, weil man selber zu der Erkenntnis gelangt ist, dass diese gegen die geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften verstößt. In einem akuten Zweifelsfall führe ich die dienstliche Anweisung lieber erstmal aus und hole mir dann Rat. Für GEW-Mitglieder ist das besonders einfach – wendet euch einfach an die GEW-Vertrauensperson in eurer Schule oder euren Kreisverband vor Ort.

Dürfen sich Beamten*innen in einer Gewerkschaft engagieren?

Das ist leider eine viel zu oft gestellte Frage: Selbstverständlich! Das steht im § 52 des BeamtenStG (→ Tabelle). Einschränkungen gibt es für Beamten*innen dennoch: Im Gegensatz zu angestellten Arbeitnehmer*innen haben Beamten*innen keine vollen Koalitionsrechte gemäß § 9 (3) des Grundgesetzes. Hier wird eigentlich allen Menschen garantiert, dass sie notfalls auch für ihre Forderungen streiken dürfen. Dieses Recht wird Beamten*innen jedoch mit Verweis auf den Artikel 33 (5) des Grundgesetzes verwehrt, indem das Streikverbot zu einem „althergebrachten“ Grundsatz des Berufsbeamtenstums erklärt wird.

Im Gegensatz zu den Splittergruppen des Deutschen Beamtenbundes wie dem Philologenverband, Berufsschullehrerverband oder dem VBE teilt die GEW diese Auffassung nicht und setzt sich vehement für das Streikrecht für Beamten*innen in nicht sicherheitsrelevanten Bereichen ein.

Für Beamten*innen werden keine Tarifverhandlungen über Gehalt und Arbeitszeit geführt, sondern die Besoldung/Arbeitszeit wird per Beamten gesetz geregelt. Damit entscheidet unser Dienstherr alleine, welche Arbeitszeit und welches Gehalt er für angemessen hält. Die Ergebnisse von Tarifverhandlungen müssen nicht auf Beamten*innen übertragen werden und das wird reichlich ausgenutzt. In keinem anderen Staat mit beamtenähnlichen Dienstverhältnissen wie z. B. Frankreich gibt es so ein „Streikverbot“. Deshalb vertritt die GEW auch klagende Kolleg*innen vor dem europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, um dieses wichtige demokratische Grundrecht auch bei uns durchzusetzen. Wer A sagt, muss zwar auch B sagen, aber nicht auch noch C!

Solidarität lohnt sich, Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu gewonnene Mitglied gibt es eine unserer Prämien.



Powerbank Poki



Gewürzreibe von
Zassenhausen



Pictures –
Spiel des Jahres 2020



30-Euro-Spende



Hautfarben-Stifte



Thermo-Frenchpress



GEW-Bento Box



Twist & Go Edelstahl-
Wasserflasche



Sandwichmaker



Bücherutschein



Weinset Lebenshilfe



30-Euro-Spende

**Neues Mitglied werben und weitere Prämien ansehen
unter: www.gew.de/praeienwerbung**

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordern Sie den Prämienkatalog an!

Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

oder per Coupon:

Vorname/Name

GEW-Landesverband

Straße/Nr.

Telefon

Fax

PLZ/Ort

E-Mail

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a.M., Fax: 069 78973-102

Seiteneinstieg in den Lehrerberuf: Neustart gewagt und den Einstieg nicht bereut

Mit dem neuen Schuljahr werden auch viele Seiteneinstiegende in den Schuldienst starten. Das vierwöchige Kompaktskient vom Land Sachsen-Anhalt für Quereinsteigende kann nur einen schlaglichtartigen Einblick in die vielschichtigen Aufgaben einer Lehrkraft bieten: Methodik, Didaktik, die Unterrichtsvorbereitung und die Elternarbeit sowie der Umgang mit schwierigen Schülern kann nur kurz angerissen werden. Der Seiteneinstieg in den Lehrberuf ist herausfordernd und oft unvorhersehbar.

Für die EuW hat sich Christiane Rex mit zwei Lehrkräften unterhalten, die den Seiteneinstieg gewagt haben und von ihren Erfahrungen berichten.

Die Redaktion

Die ersten Monate waren also geprägt von Autodidaktik, Improvisation, Intuition und Resilienz meinerseits, Vertrauenvorschuss und Kooperation seitens des Kollegiums und der Schulleitung sowie Rückmeldungen durch die Schüler zur Verbesserung. Mittlerweile gibt es ja ein Vorbereitungskonzept für Seiteneinsteiger, bevor sie in den Unterricht gehen. Das gab es für mich im August 2017 noch nicht. Ich habe dieses dann ab Dezember 2017 berufsbegleitend durchlaufen.

Was hat dir am meisten Probleme bereitet?

Das waren zum einen die Umstellung von ein, zwei Nachhilfeschülern gleichzeitig auf ganze Klassen von bis zu knapp dreißig Schülern und andererseits die Unterrichtsgestaltung gerade für jüngere Schüler. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter hatte ich bereits Tutorien geleitet und Praktika betreut, aber das ist natürlich kein Vergleich zu Siebklässlern, die ihre erste Chemiestunde im Leben haben. Ich finde nach wie vor, dass der Anfangsunterricht die größte Herausforderung darstellt, da man sehr genau zwischen abstrakter Korrektheit und vereinfachender anschaulichkeit abwägen und dabei noch generelles Interesse für das Fach wecken muss.

Dass ich damals sofort siebente, achte, neunte und zehnte Klassen zu unterrichten hatte, hat die Sache nicht einfacher gemacht, weil ich bei den höheren Klassen nicht wusste, auf welche Vorkenntnisse ich konkret aufbauen konnte. Natürlich gibt es den Fachlehrplan und ein schulinternes Curriculum, beide sagen aber nichts über die tatsächlichen Kompetenzen der Schüler aus. Was typische Fehlvorstellungen, Schwierigkeiten und Probleme der Schüler sind, mussten wir uns gemeinsam hart erarbeiten.

Kennst du andere Seiteneinsteiger, bei denen das besser oder schlechter gelafen ist?

Der Austausch mit anderen Seiteneinsteigern ist eher begrenzt und fand im Wesentlichen während des berufsbegleitenden Programms statt. Hinzu kommt seit einem Jahr der Austausch im Rahmen meines berufsbegleitenden Zertifikatkurses für Seiteneinsteigende im Fach Mathematik, der allerdings corona-bedingt seit Monaten digital stattfindet. Ich weiß aber, dass alle mit denselben Schwierigkeiten zu kämpfen hatten bzw. haben, nur leider scheinbar nicht jeder dieselbe wohlwollende Unterstützung erfahren hat, wie ich sie erhalten habe. Der Einstieg sollte auch aktuell mit dem angesprochenen Vorbereitungskurs besser laufen.

Wie hätte deiner Meinung nach der Quereinstieg besser laufen können?

Ein mehrmonatiger Vorbereitungskurs, wie es z. B. im Seiteneinsteigerprogramm in Sachsen gehandhabt wird, mit anschließendem Einstieg bei reduzierter Wochenstundenzahl wäre optimal gewesen. Dazu

eine betreuende, erfahrene Lehrkraft als Mentor, in deren Unterricht man planmäßig zur Hospitation in Höhe der verbleibenden Wochenstundenzahl eingesetzt wird. Sogar die Umstände des Arbeitsvertragsabschlusses waren schon etwas abenteuerlich. Ich hätte vor meiner Unterschrift schon ganz gern mal mit zukünftigen Kollegen und der Schulleitung gesprochen und war auch sehr überrascht, dass ein Bewerbungsgespräch seitens des Landesschulamtes gar nicht vorgesehen war. Die Mitarbeiterin dort war wiederum überrascht von meinem Anruf und meinen Nachfragen. So richtig schien man sich nicht dessen bewusst zu sein, dass da meinerseits tatsächlich eine zukunftsbestimmende Entscheidung zu treffen war. Es wäre einigermaßen schwierig geworden, die Kunden, die ich als Selbstständiger hatte, ein paar Monate später einfach zurückzugewinnen.

Wer oder was hat dir schlussendlich geholfen, dass du den Berufseinstieg geschafft hast?

Zuallererst möchte ich hierbei das Kollegium am Burger Roland-Gymnasium nennen, das mir, wie bereits gesagt, nicht nur fachschaftsübergreifend mit Rat und Tat zur Seite stand und steht, sondern sich auch darüber hinaus für mich eingesetzt hat. Ich wurde von Anfang an als Kollege betrachtet und das nimmt natürlich erst einmal gehörig Druck weg, wodurch ich mich auf das Wesentliche konzentrieren konnte. Ein entscheidender Faktor war aber auch das Fachwissen. Gerade am Anfang gibt es so viele Unsicherheitsfaktoren während des Unterrichts, da hat mir das Bewusstsein persönlich sehr geholfen, dass ich mich vor Schülerfragen nicht fürchten muss.

Welche Tipps würdest du heute den Seiteneinsteigenden geben? Mit welchen Strategien hast du dich durchgekämpft?

Ich habe versucht, so viel Feedback wie möglich von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, aber auch von Schülern einzuholen. Ich kann nur allen raten: Tauscht Material, Erfahrungen und Informationen. Nutzt alles, was hilft, den eigenen Workload erst einmal zu reduzieren und Zeit für die Analyse und Vorbereitung des eigenen Unterrichts zu schaffen.

Es ist leider so, dass wir Seiteneinsteigende nicht mit den besten Voraussetzungen in den Unterricht gehen, und es ist natürlich schmerzlich, wenn Stunden nicht funktionieren. Das hat auch bei mir zu der ein oder anderen schlaflosen Nacht geführt, sollte aber angesichts der Umstände nicht überraschen. Letztlich muss das aber heißen, jede Stunde neu dazuzulernen und sich zu verbessern. Ich habe mir im ersten Jahr ein Grundgerüst erarbeitet, was ich wann und wie unterrichten will.

Gerade das „Wie“ ist dabei ständig ausbaufähig und auch nicht von Klasse zu Klasse gleich. Es braucht viel Zeit, daran zu arbeiten und die gemachten Erfahrungen sowie Literatur einfließen zu lassen. Gerade die hat man am Anfang aber nicht. →



Foto: privat

**Ronny Syre,
Chemielehrer am
Roland-Gymna-
sium in Burg**

Ronny, wann und an welcher Schule hast du den Seiteneinstieg in den Lehrberuf gewagt?

Ich bin im Jahr 2017 – genau an meinem 36. Geburtstag – in den Schuldienst getreten. Ich habe am Burger Roland-Gymnasium direkt als Lehrer im Fach Chemie begonnen und bin dort nach wie vor.

Warum hast du dich für den Seiteneinstieg entschieden?

Ich hatte mir nach mehreren befristeten Verträgen als wissenschaftlicher Mitarbeiter ein zweites Standbein aufgebaut und mich u. a. als Nachhilfelehrer in den Fächern Chemie und Mathematik selbstständig gemacht. Den Kontakt mit Schülern und teilweise Eltern war ich also schon gewohnt. Dabei bin ich im Rahmen eines Projektes auch mit einer Schulleiterin ins Gespräch gekommen, die mich dabei erst auf die Möglichkeit des Seiteneinstiegs aufmerksam machte. Auch an ihrer Schule wurden dringend Lehrkräfte in den Naturwissenschaften gesucht.

Die Entscheidung selbst war dann in der Tat gar nicht so einfach, da ich ohne Schulpraktikum oder Referendariat nicht wirklich Einblick hatte, was auf mich zukommen würde. Letztlich überwog aber der Gedanke: „Du wirst es nur erfahren, wenn du es probierst.“ Aus diesem Ausprobieren sind jetzt vier Jahre geworden.

Mit welchen Schwierigkeiten hattest du zu Beginn in deinem Arbeitsalltag zu kämpfen?

Meine Einstellung erfolgte recht kurzfristig und umfasste von Anfang an 25 Wochenstunden. Ich hatte also zum einen noch Sachen aus der Selbstständigkeit abzuwickeln, zum anderen aber auch sehr wenig Zeit zur konkreten Vorbereitung auf die neue Aufgabe, bei der ich zunächst völlig auf mich allein gestellt war. Es fanden zwar Hospitationen in meinem Unterricht statt, die anschließend auch ausgewertet wurden, und es wurde mir seitens des Kollegiums geholfen, wo es ging, aber natürlich sind die Austauschmöglichkeiten im Vollbetrieb begrenzt.

→ Trotzdem dran zu bleiben, erfordert eine gewisse Sturheit. Ansonsten hilft aber generell: authentisch bleiben, respektvollen Umgang vorleben und mit einer gewissen Portion Humor in den Tag gehen. Die Arbeit mit jungen Menschen hält mich jung und, auch wenn mich die eine oder andere Leistung angesichts des Aufwands manchmal sehr, sehr traurig macht, mag ich meinen Beruf und bereue den Einstieg nicht.

Ricarda, du hast als Seiteneinsteigerin die Lehramtstätigkeit aufgenommen. Wie kam es dazu?

Es war tatsächlich schon immer mein Wunsch, Lehrerin zu werden. Studiert habe ich jedoch Dolmetschen und Übersetzen auf Bachelor und habe im Anschluss meinen Master der Interkulturellen Kommunikation absolviert. Nach dem Studium bin ich vielen verschiedenen Tätigkeiten nachgegangen; die letzten vier Jahre vor meiner Lehrtätigkeit habe ich als Assistentin der Geschäftsführung in einem Produktionsunternehmen gearbeitet und dort Dolmetschertätigkeiten aller Art durchgeführt. Doch mein Wunsch war es eigentlich schon immer, Lehrerin zu sein.

Schon in der Schulzeit hatten mir die Lehrer davon abgeraten, weil Lehrkräfte nicht gebraucht würden, und man gab mir auch den Tipp, bloß nicht die Kombination Englisch und Französisch zu wählen. Doch der Wunsch ist stets geblieben und nach meiner Elternzeit gab es dann endlich auch in Sachsen-Anhalt die Option für Seiteneinsteiger. Das war dann für mich die Chance: Ich habe mich auf sieben Stellen zur Englischlehrerin beworben und habe fünf Zusagen erhalten und ich habe mich dann auf Empfehlung für die Willy-Brandt-Schule in Magdeburg entschieden und dort im November 2019 angefangen.

Und wie war die Situation als Seiteneinsteigerin dann für dich?

Bei aller Vorbereitung bin ich natürlich ins kalte Wasser geworfen worden. Ich wusste im Juli, dass ich schnellstmöglich beginnen sollte; allerdings wollte ich vorher unbedingt den Seiteneinsteigerkurs absolvieren und nach diesem bin ich Anfang November 2019 in den Schuldienst gestartet. Es ging los mit einer Klassenleitertätigkeit, mit 25 Stunden die Woche, und ich stand sofort allein vor der Klasse. Ich hatte für zwei Stunden in der Woche eine Mentorin und wir haben alles Mögliche besprochen, denn als Fachfremde hatte ich Fragen ohne Ende. Ich hatte am Anfang überhaupt keine Zeit, eine vernünftige Unterrichtsplanung zu betreiben. Und das ist meiner Ansicht nach auch das Kernproblem, das die Seiteneinsteiger*innen haben: Man hat von einer vernünftigen Unterrichtsvorbereitung einfach keine Ahnung!

Was waren für dich weitere Hürden?

Eine große Hürde war wirklich das Stundensummen, das hatte ich total unterschätzt. Man denkt anfangs, dass 25 Stunden pro Wochen nicht so viel Arbeit sind, aber man muss ja jede Stunde ungefähr auch

45 Minuten vor- und gegebenenfalls nachbereiten, weil man keine Routine darin hat. Und so kam ich plötzlich auf 50 Arbeitsstunden die Woche und hatte damit noch nicht einmal die Klassenleitertätigkeit abgedeckt. Eine andere Herausforderung war für mich auch der „richtige“ Umgang mit Störern im Unterricht. Klar hatte man zuvor von diversen Erziehungsmitteln gehört und gelesen, doch auf die Schnelle situativ die „richtige Ansage“ zu treffen bzw. Entscheidung zu fällen, empfand ich als extrem herausfordernd. Die Disziplinproblematik war mir bekannt, und mir war auch bewusst, dass ich nicht nur unterrichten, sondern auch erziehen würde. Und so war es auch. Nach sechs Wochen Arbeit und mit einem kleinen Kind zu Hause fühlte ich mich schnell ganz schön überfordert und hatte arge Zweifel, ob das die richtige Entscheidung war. Glücklicherweise hat meine Schulleitung immer hinter mir gestanden und mir den Rücken gestärkt, und dafür bin ich sehr dankbar. Letztlich wurde auch meinem Antrag auf Teilzeit stattgegeben und seitdem geht es stetig bergauf.

Wie liefen für dich die ersten Unterrichtsstunden?

Die ersten Unterrichtsstunden liefen wunderbar. Schließlich war man ja als neuer Lehrer erst mal interessant. Schnell merkte ich jedoch, dass man als Neuling natürlich getestet wird. Störer entpuppten sich und mein Fokus lag nunmehr nicht mehr alleine auf das Unterrichten.

Mein Problem war mein eigener Anspruch an die perfekte Unterrichtsstunde, die ein gutes Stundenkonzept erfordert: roter Faden für die Stunde, Inklusion aller Schüler, verschiedene Methoden und Sozialformen ... – die Vorbereitung hat gefühlt ewig gedauert. Und ich wusste auch überhaupt nicht, welche Aufgaben als Klassenlehrerin noch dazugehören. Aber durch mein vieles Fragen und Nachbohren habe ich natürlich viel dazugelernt. Dennoch wollte ich alles perfekt machen. Ein Lehrer sagte mal zu mir: „Der perfekte Lehrer ist ein ausreichend guter Lehrer.“ Wie recht hatte er mit diesen Worten! Natürlich kann man nicht jede Unterrichtsstunde perfekt vorbereiten. Heute ist es für mich okay, wenn der Unterricht einigermaßen gut läuft. Es gibt zumindest keine Probleme und keine Beschwerden und das ist für mich entscheidend.

Kennst du Kolleg*innen, denen es ähnlich erging oder bei denen es vielleicht sogar schlechter lief?

Ich kenne etliche Kolleg*innen, denen es ähnlich wie mir ergangen ist, die auch ihre Schwierigkeiten hatten und die sich mittlerweile ebenso gut eingelebt haben. Dann gibt es aber auch Fälle, bei denen es schlechter gelaufen ist – aus unterschiedlichen Gründen. Es gab eine Seiteneinsteigerin mit Migrationshintergrund, die es aufgrund der sprachlichen Hürde richtig schwer hatte, und ich kenne auch Kolleg*innen, die schnell festgestellt haben, dass der Lehrerberuf doch nicht das Richtige für sie ist, und sich gefragt haben: „In der Privatwirtschaft verdiene ich mehr Geld, warum tue ich mir das an?“

Welche Tipps hast du für andere Seiteneinsteigende?

Ganz wichtig ist meines Erachtens die Elternarbeit als Schlüssel im Umgang mit schwierigen Schülern. Das nimmt gelegentlich viel Zeit in Anspruch, weil man teilweise oft und viel mit Eltern (meistens sind es ein und dieselben) kommunizieren muss. Ich mache das inzwischen aber sogar gern, weil es in der Regel funktioniert und die meisten Eltern hinter den Lehrern stehen. Als Klassenlehrer hat man übrigens den großen Vorteil, dass man ohnehin in Kontakt zu den Eltern steht und somit auch näher am Schüler dran ist.

Zweitens muss man lernen, im Schüler den Menschen zu sehen. Es ist enorm wichtig, allen Schülern mit Wertschätzung zu begegnen und sie auch auf persönlicher Ebene kennenzulernen. Auf diese Weise kann man sich schon völlig unbeschwert einen gewissen Respekt verschaffen.

Drittens kann ich nur jedem Seiteneinsteiger empfehlen, im Vorfeld bei verschiedenen Kollegen zu hospitieren. Das ist die beste Vorbereitung, und man sieht, was einen erwartet.

Hättest du Verbesserungsvorschläge für den Seiteneinsteigerkurs?

Ich fand den Vorbereitungskurs für Seiteneinsteiger sehr hilfreich; er lief einen ganzen Monat und wir haben in Kürze das Wichtigste zu den Themen Methoden, Didaktik, guter Unterricht, Datenschutz, Schulgesetz etc. gelernt. Viel zu wenig Berücksichtigung fand allerdings die Stundenplanung, was jedoch in dieser kurzen Zeit gar nicht möglich ist. Aber für zukünftige Seiteneinsteigende könnte ich mir vorstellen, dass man nicht gleich zu hundert Prozent auf sich selbst gestellt unterrichtet und dass man vor dem Einsatz oder parallel ein paar Wochen hospitiert und hospitiert wird, damit man Zeit für Feedback-Gespräche hat und man an sich selber arbeiten kann. Auch die Mentorentätigkeiten müssen ausgebaut werden, zwei Stunden die Woche sind auf jeden Fall viel zu wenig. Traumhaft wäre es, wenn der Mentor einen zwei Stunden täglich begleiten und Unterrichtsvorbereitung mit einem machen würde. Alles, was Pädagogik oder den Umgang mit schwierigen Situationen betrifft, das lernt man mit der Zeit. Aber vernünftige Unterrichtsplanung ist ein Handwerk.

Wie hast du es geschafft, dich schlussendlich in den Beruf einzufinden?

Ich habe von meiner Schulleitung und meinem Kollegium eine unheimliche Unterstützung und Wertschätzung erfahren. An dieser Stelle möchte ich ein großes Dankeschön an die gesamte Kollegschaft und an meine Mentorin aussprechen, die mir wirklich zu jeder Zeit mit Rat und Tat zur Seite standen! Meine Kolleginnen und Kollegen haben mir sozusagen die Schwimmflügel übergezogen und mir beim Schwimmen im kalten Wasser geholfen. Ich kann jetzt mit Stolz und Freude sagen, dass ich sehr froh über meine Entscheidung bin, und dass mir die Arbeit an der IGS sehr viel Spaß bereitet. Lehrerin zu sein, ist meine Berufung.



Foto: privat

Ricarda Wallborn,
Englischlehrerin
an der IGS „Willy
Brandt“ in Mag-
deburg

Neue Rechtsverordnung: Sonderanrechnungsstunden während der Pandemie

(EuW) Anfang Juni ist dem Landesschulamt und den öffentlichen Schulen vom Ministerium für Bildung ein Erlassentwurf vom 26.05.2021 zur Gewährung von Sonderanrechnungsstunden anlässlich der Bewältigung der Covid-19-Pandemie zugegangen. Dieser ist eine kurzfristig geschaffene Rechtsgrundlage, um die Mehrbelastungen, die während der Corona-Pandemie angefallen sind, durch Sonderanrechnungsstunden abzubilden.

Durch die Sonderanrechnungsstunden soll gewährleistet werden, dass Arbeitszeiten, die im zweiten Schulhalbjahr 2020/2021 durch pandemiebedingte Schulbetriebsformen über die individuelle durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus veranlasst wurden, anerkannt werden können. Folgende Kerngedanken wurden im Erlass definiert:

- Das zur Verfügung gestellte Gesamtvolumen der anerkennbaren Mehrbelastun-

gen beträgt bis zu 6.000 LWS im zweiten Schulhalbjahr 2020/2021 – das heißt Anerkennung zusätzlicher Zeitaufwände im Gesamtumfang von bis zu 120.000 Unterrichtsstunden-Äquivalenten.

- Die Verteilung an die Schulen erfolgt unter deutlicher Hervorhebung der Grund- und Förderschulen nach folgenden Verteilerschlüsseln: Grund- und Förderschulen 0,75 LWS pro Klasse; alle anderen Schulformen 0,25 LWS pro Klasse.
- Die Verteilung der Sonderanrechnungsstunden auf die betroffenen Lehrkräfte erfolgt durch die Schulleitung, wobei mindestens ein LWS pro Schule und Woche zur Anerkennung zusätzlicher Schulleitungsaufgaben nach § 8 ArbZVO-Lehr eingesetzt werden soll. Das Höchstmaß von Anrechnungen und Ermäßigungen nach § 15 ArbZVO-Lehr wird durch die Sonderregelung aufgrund der gleichzeitigen Kompensation der Anrechnungsstunden durch Zusatzstunden bzw. durch Genehmigung von Mehrarbeit nicht berührt.
- Die zusätzlich anerkannten Arbeitsleistungen werden als Zusatzstunden behandelt, die ohne gesonderte Zusatzstundenvereinbarung im üblichen Verfahren (nach-) erfasst und zum Schuljahresende ausgezahlt werden.
- Soweit eine Lehrkraft für den zurückliegenden Zeitraum der Behandlung als Zusatzstunden widerspricht, werden die zusätzlich anerkannten Arbeitsleistungen als genehmigte Mehrarbeit behandelt, welche im dafür vorgesehenen Verfahren abgewickelt wird.

Eva Gerth, die Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt, bezieht zu diesem Erlass Stellung und ruft dazu auf, die Anrechnungsstunden auch zu nutzen: „Die GEW und der Lehrerhauptpersonalrat haben dafür gekämpft, die zusätzlichen Belastungen in den Schulen während der Pandemie anzuerkennen. Jetzt hat die Landesregierung unsere Forderung erfüllt. 120.000 Unterrichtsstunden können angerechnet werden, zusätzlich zum Flexi-Erlass. Die Verteilung obliegt den Schulen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Stunden sind kein Geschenk, sie entsprechen nur einem Teil der nicht besetzten Stellen in den Schulen. Ihr habt die Arbeit geleistet, lasst die Anrechnungsstunden nicht verfallen! Sorgt dafür, dass zumindest ein Teil eurer Belastungen anerkannt wird! Fragt eure Schulpersonalräte und die Schulleitungen.“

Der Wortlaut der Verordnung ist auf www.gew-sachsenanhalt.net/go/sonderanrechnungsstunden bereitgestellt.

Liebe Jenny,

was für ein wunderbarer Vorschlag von dir: Wir werden zum Konzert in die Burgruine fahren. Konntest du meinen Spätsommerjubelschrei hören? Musik ... und am Schlagzeug manchmal ein Specht, da will ich gar nicht wissen, ob die Noten von Dvorák oder Dylan stammen. Mit deiner Frage allerdings wirst du einen Zielkonflikt auf: Maximal schnell, aber zugleich die Kosten minimierend wollen wir reisen, Bahn und Tandem gibst du zur Auswahl – wie sollen wir uns entscheiden? Oh je, wir müssen wohl über einen Kompromiss nachdenken zwischen beiden gegensätzlichen Absichten. Schon wieder eine Entscheidung für und damit gegen etwas, für ein bisschen richtig und ein bisschen falsch. Und wie so oft ist keine Zauberformel in Sicht.

Mich erinnert dein Problem an die Kontroversen bei der Förderung von Bildung und Wirtschaft oder – in der kapitalistischen Reihenfolge – an die beste Entwicklung von Wirtschaft und die Gestaltung von Bildung: Wirtschaftsförderung unbedingt, perfekte Bildungsfinanzierung hingegen, na ja, irgendwie schwer in den Blick zu kriegen. Aber, liebe Jenny, im Unterschied zu der von dir formulierten Aufgabe sehe ich gar keinen Zielkonflikt zwischen Bildung und Wirtschaft – jetzt also wieder die mir wichtige und logisch korrekte Reihenfolge. Allerbeste Bildung bereitet junge Leute verlässlich auch auf die Wirtschaft vor; gute wirtschaftliche Entwicklungen gewähren Grundlagen dafür, dass sich Neugier austoben kann. Dazu bedarf es keiner Risikoabwägung, einer soliden Weitsicht schon.

An dieser Stelle höre ich dich erneut klagen, ihr hättet ja nicht einmal Lüftungsmaschinchen in den Klassenräumen, um die Schüler vor dem Corona-Virus zu schützen, obwohl dieser Mangel lange bekannt ist. Und ich antworte dir auch nicht zum ersten Mal: Wir brauchen ein Ministerium für Umsicht und Weitblick mit den Referaten Klugheit und Schicksal; absolute Wahrheiten bekommen kein Büro darin. Und da wir in einer von Parteien dominierten Demokratie leben, sollten Parteien keinen Zugriff haben auf solch ein Ministerium.

Klar, wieder mal spaziere ich im Märchenland, aber mein Motiv dafür ist unverändert die Frage: Welche Zukunft ist gut genug für die jungen Leute? Klar: Lüfter hätten längst in allen Schulen summen können.

Was wir gegenwärtig mit der Natur erleben, mit einem von uns – zumindest derzeit – in seiner Komplexität kaum zu erfassenden System, ist von anderem Kaliber. Die Natur wehrt sich, sie befindet sich im Aufstand, sie streikt. Hierbei sind Ursache und Wirkung für streiterprobte Gewerkschaften verständlich, nur: Von diesem Streik sind wir alle betroffen. Und wir sind alle beteiligt. Die Erde wird heiß – wir verbrennen uns die Füße. Jetstream und Labradorstrom werden auf Abwege gezwungen – wir stehen handlungsarm daneben. Corona bedroht die Menschen – wir haben keine Lüfter. Sicherheit muss ersetzt werden durch Risiko – Wie groß sind die Wahrscheinlichkeiten?

„Jeden Tag pfücken“ und ihn fest in den Händen halten können, das muss den Jungen gelingen. Dafür brauchen sie zuerst Zuversicht, aber gleich darauf Antworten auf eine Reihe von Fragen: Wie wird Neugier geweckt und gefördert? Wie wird geübt, der Welt wenigstens ein Fitzchen von allem Guten zu geben und zu erfahren, das hilft? Wie werden Lernen und Studieren zu Lebensprinzipien? Welche Fantasien entwickeln Schulen und Hochschulen mit ihren jungen Leuten – ab soeben und für sofort? Liebe Jenny, gibt es wichtigere Themen? Müssen wir nicht mit allem Temperament das soziale Leben so gestalten, dass es dem Nachwuchs allerbeste Chancen bietet, sich zu entfalten und uneingeschränkte Freude empfinden zu können an seiner Entwicklung?

Klar (zum letzten Mal für heute): Diese Ziele sind sehr abstrakt ... und bleiben es, wenn ich noch hinzufüge: Das allgemeine Gütemaß sind die sicheren Schritte, mit denen die Lieben Kleinen ihre Erde entdecken – meine Nichten wollen nachher Rotschwänzchen beobachten.

Gestalten wir uns, liebe Jenny, viel Freude am Schulhalbjahr, am Semester, und vergessen wir nicht, das Tandem gut zu ölen.

Bis bald,

deine Laura

Mobile Endgeräte für Lehrkräfte: Hinweise zu „Nutzungsbedingungen“

(EuW) Anfang Februar waren 19.500 Lehrkräfte an den Schulen in Sachsen-Anhalt beschäftigt, somit stehen 750 Euro pro Lehrkraft zur Verfügung, um einen Dienstlaptop anzuschaffen. Das Ministerium für Bildung hat nun Nutzungsbedingungen erarbeitet, die von den Lehrkräften an den Schulen in öffentlicher Trägerschaft zu unterzeichnen sind.

Die GEW empfiehlt, diese „Nutzungsbedingungen“ für mobile Endgeräte nicht zu unterschreiben, da mehrere Punkte zumindest unklar, wenn nicht gar falsch formuliert sind.

Aus Sicht der GEW sind die mobilen Endgeräte Arbeitsmittel, die der Arbeitgeber, wie alle anderen Arbeitsmittel auch, zur Verfügung zu stellen hat. Das ist auch so in der Zusatz-Verwaltungsvereinbarung zum „Digitalpakt Schule“ beschrieben. Dort werden die Endgeräte für Lehrkräfte zwar als „Leihgeräte“ bezeichnet, gleichzeitig wird davon gesprochen, dass die Schulen in die Lage versetzt werden sollen, „Lehrkräften mobile digitale Endgeräte [...] zur Verfügung zu stellen“. Andere Arbeitsmittel wie Beamer, Tafeln oder notwendige Schulbücher werden auch zur Verfügung gestellt und müssen nicht ausgeliehen werden. Haftungsfragen stehen damit in einem unmittelbaren Zusammenhang. Unklarheiten entstehen auch deshalb, weil das Land diesen Punkt offensichtlich selbst anders sieht. In den FAQs steht im Punkt 5: „Wird das Land mit jeder Lehrkraft einen entsprechenden Leihvertrag abschließen?“

Nein, es handelt sich um einen Dienstlaptop, der jeder Lehrkraft über die Schule zur Verfügung gestellt wird. Die Schule erhält eine Übersicht der ihr zur Verfügung gestellten Geräte. Sie nutzt diese Übersicht für den Nachweis der Vergabe an die jeweilige Lehrkraft.“

Der Vertrag wurde dem Lehrerhauptpersonalrat nicht zur Mitbestimmung vorgelegt. Damit ist er unwirksam. Die GEW fordert das Bildungsministerium auf, die Mitbestimmung schnellstens einzuleiten. Weitere Kritikpunkte der GEW sind:

1. Die Haftung für Arbeitsmittel ist im öffentlichen Dienst sowohl für Tarifbeschäftigte (TV-L) als auch für Beamte (Beamten gesetz LSA) so geregelt, dass die bzw. der Beschäftigte nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit haftet. Damit sind auch die Bedingungen, unter denen eine Versicherung abgeschlossen werden muss, falsch beschrieben.
2. Die ständige Analyse der Inhalte bzw. die Blockierung bestimmter Inhalte (Punkt 10) kann dazu führen, dass auch bei einer normalen Unterrichtsvorbereitung das Gerät blockiert wird, da Filter möglicherweise nicht genau genug unterscheiden, ob bestimmte Begriffe nur nachgelesen oder missbräuchlich verwendet werden. Hier ist eine Einschränkung vorzunehmen.
3. In einigen Fällen, u. a. bei Vertretungsunterricht, wird es notwendig sein, das Leihgerät an andere Lehrkräfte weiterzugeben, so wie man das auch mit Unterrichtsvorbereitungen handhabt.

Insofern ist diese Regelung in den Schulen kaum umzusetzen und nicht praktikabel.

4. Die Tatsache, dass die Schulträger bzw. die Schulen entscheiden, ob das Gerät Zugang zum Schulnetzwerk erhält, ist kontraproduktiv. Wie sollen Lehrkräfte mit einem Endgerät arbeiten, welches nicht ins Schulnetz integriert wird? Die GEW fordert das Land auf, dazu Absprachen mit den Schulträgern zu treffen und diese nicht den Schulen oder den Lehrkräften zu überlassen.
5. Unklar ist auch die praktische Umsetzung von Punkt 5 (2), wonach Apps und sonstige Software nur nach Zustimmung des Entleiher installiert werden dürfen. Das heißt, dass die Schulleiter*in (als „Verleiher“), die Software auf den Geräten kontrollieren und genehmigen muss.
6. Es ist abzusichern, dass die Wartung der Geräte, die offensichtlich nur das Land durchführt, schnellstmöglich stattfindet.

Die GEW unterstützt ihre Mitglieder bei rechtlichen Fragen in diesem Zusammenhang, insbesondere bei Fragen der Haftung für Arbeitsmittel. Mitglieder der GEW sind üblicherweise in diesen Fällen versichert. Die GEW fordert das Land ausdrücklich auf, die Nutzung der Geräte nicht mit bürokratischen Hürden zu belasten und die im Arbeits- und Beamtenverhältnis üblichen Haftungsregelungen zu gewährleisten. Der Lehrerhauptpersonalrat hat bereits seine Mitbestimmung eingefordert.

Aus der Rechtsprechung:

Aufsicht durch Lehrer bei Corona-Tests ist rechtens

In einem aktuellen Urteil vom 03.05.2021 (5 L 276/21) hat sich das Verwaltungsgericht Münster mit der Frage auseinandergesetzt, ob es rechtens ist, wenn eine Lehrkraft die Schüler bei der Anwendung von Corona-Selbsttests anleitet und beaufsichtigt. Oder wird so eine Tätigkeit, die eigentlich zur öffentlichen Gesundheitspflege gehört, unrechtmäßig auf die Lehrkräfte abgewälzt? Eine Lehrerin gegen die Verpflichtung mit dem Argument gewehrt, dass dies weder ihrer Ausbildung noch dem Berufsbild und ihrer Qualifikation entspräche. Zusätzlich hat sie es als nicht zumutbare Gesundheitsgefährdung angesehen, weil sie selbst noch nicht geimpft sei.

Das Gericht hat dazu ausgeführt, dass die Anweisung zur Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler bei der Durchführung der Selbsttests auf eine Corona-Infektion die Lehrerin nicht in ihren Rechten verletze.

Die nach der Corona-Betreuungsverordnung des Landes zweimal wöchentlich durchzuführenden Selbsttests dienen der möglichst sicheren Durchführung des Präsenzunterrichts. Aus dem beam-

tenrechtlichen Anspruch auf Fürsorge durch den Dienstherrn ergebe sich kein Anspruch darauf, an der Schule eine „Nullrisiko-Situation“ anzutreffen. Ein allumfassender Gesundheitsschutz während einer pandemischen Lage könne nicht sichergestellt werden. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund, dass Schulen Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Infektionsschutzgesetzes seien. Die von der Schulleitung vorgenommene konkrete Ausgestaltung der Aufsicht reduziere das Risiko einer Erkrankung auf ein von der Antragstellerin hinnehmbares Maß. Auch umfasse die Beratungs-, Betreuungs- und Aufsichtspflicht für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen auch die hier in Rede stehende Durchführung von Selbsttests.

Damit hat das Gericht auch die gegebenen Antworten der Stufenvertretungen der Personalräte bestätigt. Mit zahlreichen Anfragen hatten sich auch zu diesem Zeitpunkt Lehrerinnen und Lehrer an die Lehrerbezirkspersonalräte und der Lehrerhauptpersonalrat gewandt. In den Beratungen hatten die Personalräte auch empfohlen, der Anweisung zur Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler bei

der Durchführung der Selbsttests auf eine Corona-Infektion zu folgen.

Dieser Umstand brachte und bringt immer noch den Lehrerinnen und Lehrern in den Schulen in Sachsen-Anhalt eine erhöhte Arbeitsbelastung, die aber in den Zeiten der Pandemie unausweichlich war, denn die Forderung des Lehrerhauptpersonalrates nach Unterstützung der Tests durch geschultes, medizinisches Personal wurde durch das Ministerium für Bildung abgelehnt.

Volker Thiele,
Vorsitzender des LBPR Magdeburg



Geben Sie
Kindern
eine Zukunft

Kinder leiden am meisten unter den Folgen von Umweltzerstörung und Klimawandel. terre des hommes setzt sich deshalb dafür ein, dass für Kinder das Recht auf eine gesunde Umwelt verwirklicht wird.

terre des hommes
Hilfe für Kinder in Not

www.tdh.de

Normenkontrollverfahren gescheitert: Altersermäßigung für Lehrkräfte ab dem 62. Lebensjahr

Das Oberverwaltungsgericht Sachsen-Anhalt (OVG LSA) hat einen Antrag zur Rücknahme der Anhebung des Beginns der altersbedingten Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für Lehrkräfte (so genannte Altersermäßigung) von 60 Jahren auf 62 Jahre abgelehnt.

Mit Hilfe der GEW hatte eine 60-jährige Kollegin aus einem Gymnasium ein Normenkontrollverfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Streichung der Altersermäßigung ab dem 60. Lebensjahr durch eine Änderung der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte LSA angestrengt.

Nun hat das OVG LSA entschieden, dass diese Änderung nicht gegen höherrangiges Recht verstößt. Hierbei ging es insbesondere um die Frage, ob es sich dabei um einen Verstoß gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtenstums gemäß Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz handelt. Das OVG stellte dazu fest: „Es besteht kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtenstums, dass der Umfang der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft im Beamtenstatus aus Altersgründen ermäßigt werden muss.“ (OVG, Beschluss vom 23.06.2021, 1 K 132/20, S. 8). Ebenso wenig ließe sich aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn eine Rechtspflicht auf Ermäßigung der Anzahl der Regelstunden herleiten. Vielmehr obliege die Entscheidung, ob eine Altersermäßigung gewährt wird und wie diese dann gegebenenfalls ausgestaltet werde, dem Dienstherrn. Auch war für das OVG LSA nicht ersichtlich, dass die Änderung der Altersermäßigung zu einer übermäßigen Belastung der betroffenen Lehrkräfte führt,

da ihre wöchentliche Arbeitszeit der anderer Beamter*innen des Landes Sachsen-Anhalt (40 Stunden) entspricht. Dass es sich bei der klagenden Lehrerin um eine Angestellte handelt und damit diese Begründung keine Anwendung findet, berücksichtigte das Gericht in seiner Argumentation nicht. Der Beschluss des OVG LSA ist nicht anfechtbar. Durch ihn werden auch die Geltendmachungen der GEW zur Anerkennung der Altersermäßigung ab dem 60. Lebensjahr gegenstandslos.

Für alle älteren Lehrkräfte im Land Sachsen-Anhalt ist dies ein „Schlag ins Gesicht“. Mit der einseitigen Änderung der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte durch die Streichung der Altersanrechnungsstunden ab dem 60. Lebensjahr hat es die Landesregierung verpasst, die Arbeit der älteren Kolleginnen und Kollegen ausreichend zu würdigen. Erreicht hat die Landesregierung eine „Abstimmung mit den Füßen“. Mit der Änderung der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte ist die Zahl der Kolleginnen und Kollegen weiter gestiegen, die durch eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses einen frühzeitigen Renteneintritt mit Abschlägen erwirken. Dadurch verschlechtert sich die Unterrichtsversorgung in allen Schulformen im Land Sachsen-Anhalt weiter. Statt aus Fürsorgegründen Altersermäßigungen ab dem 60. Lebensjahr für ältere Beschäftigte auszubauen und damit dafür zu sorgen, dass Lehrkräfte länger im Dienst bleiben, werden teure Headhunter beschäftigt, die Lehrkräfte für den Schuldienst im Land Sachsen-Anhalt anwerben sollen. Wer soll diese Logik noch verstehen?

Weiterhin wird deutlich, dass sowohl das Gericht als auch das Land als Arbeitgeber die Diskrepanz im Umgang zwischen den beschäftigten Beamter*innen und Angestellten völlig ausblendet. Die komfortable Anwendung der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte auf angestellte und verbeamtete Lehrkräfte berücksichtigt nicht den Umstand der unterschiedlichen Rechtslage bei Beamtenversorgung und Rentenversicherung. Eine Fürsorge des Arbeitgebers wird dabei von den beschäftigten Lehrkräften völlig unterschiedlich wahrgenommen. Insgesamt bleiben in diesem gesamten Verfahren nur Verlierer*innen übrig. Zum einen sind es die älteren Kolleginnen und Kollegen in den Schulen, die sich vom Land in ihrer Lebensarbeitsleistung nicht geachtet fühlen und sich oftmals früher als beabsichtigt in die Rente flüchten. Zum anderen auch das Land Sachsen-Anhalt, dass die weiter sinkende Unterrichtsversorgung durch das Ausscheiden von noch mehr Kolleginnen und Kollegen verkraften muss.

Die GEW wird aber nicht in ihren Bemühungen nachlassen, das Thema Arbeitszeit in den Vordergrund weiterer Aktionen zu rücken. Wichtig dabei ist nur, dass diese Aktionen auch die breite Unterstützung der Beschäftigten finden, um der Landesregierung klar zu machen, dass veränderte Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit in der Zukunft notwendig sind. Auch das Thema „Anerkennung von Lebensarbeitszeit“ wird dabei sicher wieder eine Rolle spielen.

Volker Thiele,
Leitungsteam des VB Rechtsschutz

Arbeitszeitkonten in Kindertageseinrichtungen: Flexible Arbeitszeit nicht ohne Regeln!

Eine allgemeinverbindliche Definition des Begriffs „Arbeitszeitkonto“ existiert nicht. Häufig wird der Begriff in betrieblichen Regelungen als Synonym für ein Gleitzeitkonto oder ein betrieblich gesteuertes Zeitkonto gebraucht, mit dem der Arbeitszeitverbrauch an die jeweilige Auftragslage angepasst werden soll. Gemeint sind mit dem Begriff manchmal aber auch Ans parkonten.

Gemeinsam ist allen Modellen, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit des Arbeitnehmers – in der Regel elektronisch – festgehalten wird. Diese wird dann mit der arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarten, also der geschuldeten Arbeitszeit abgeglichen: Wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten, entsteht ein **Zeitguthaben, also Plusstunden**. Bei einer Unterschreitung der geforderten Arbeitszeit entstehen **Zeitschulden, die Minusstunden**. In Kindertageseinrichtungen werden Arbeitszeitkonten häufig angewendet, um einen flexiblen Einsatz der Beschäftigten zu ermöglichen. Dabei zeigt sich häufig, dass es mit den Regeln, die die Beschäftigten davor

schützen sollen, dass das wirtschaftliche Betriebsrisiko teilweise auf sie übertragen wird, nicht oder nur unzureichend Beachtung finden.

Zum Einsatz kommen verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten. Den häufigsten Einsatz finden Zeitkonten wie z. B. das **Jahresarbeitszeitkonto**. Es dient der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Bedarfsspitzen. Hier ist grundsätzlich ein Zeitraum zu vereinbaren, in dem der Ausgleich der Arbeitszeit stattzufinden hat (Ausgleichszeitraum).

Davon unterscheidet sich das Langzeitkonto oder Lebensarbeitszeitkonto. Der Zweck dieses Kontos ist es, ein Werteguthaben zu schaffen, indem Arbeitszeit in Bezug auf ein bestimmtes Ziel angesammelt wird. Damit kann beispielsweise eine längere Freistellung durch den Arbeitgeber wie beispielsweise ein Sabbatical ermöglicht werden oder auch der vorzeitige Ausstieg aus dem Berufsleben.

Ohne vertragliche Grundlage darf der Arbeitgeber Arbeitszeitkonten nicht einführen. Dies kann eine entsprechende Ver-

einbarung im Arbeitsvertrag sein, aber auch eine **tarifvertragliche Bestimmung** oder eine **Betriebsvereinbarung**.

Tarifverträge enthalten meistens Rahmenbedingungen für die flexible Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (z. B. § 6 Abs. 2 oder § 10 TVöD). Mit einem Verweis auf die tarifvertraglichen Bestimmungen werden die entsprechenden tarifvertraglichen Zeitkontenregelungen Bestandteil des Arbeitsvertrags. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern oder arbeitsvertraglicher Anlehnung an einen Tarifvertrag kann somit in der Regel auf eine eigenständige Zeitkontenabrede im Arbeitsvertrag verzichtet werden.

In der betrieblichen Praxis werden Zeitkontenmodelle insbesondere durch **Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen** konkretisiert, da der Betriebsrat/Personalrat bei der Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten ein Mitbestimmungsrecht hat. In der Betriebsvereinbarung sind grundsätzlich alle wesentlichen Punkte zum Arbeitszeitkonto festzulegen, wie die maximalen Plus- oder Minusstunden, der Ausgleichszeitraum oder Regelungen zur Insolvenzsicherung.



→ Minusstunden des Arbeitnehmers auf dem Arbeitszeitkonto sind prinzipiell ein Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers. Stehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder am Ende des tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Ausgleichszeitraums Minusstunden auf dem Konto, darf der Arbeitgeber sie nur dann mit ausstehendem Arbeitsentgelt verrechnen, wenn der Arbeitnehmer zu vertreten hat, dass das Konto nicht ausgeglichen ist. Dies

kommt beispielsweise in Betracht, wenn der Arbeitnehmer wie bei Gleitzeitmodellen über die Inanspruchnahme von Minussalden frei entscheiden kann. Sind die Minusstunden durch den Arbeitgeber verursacht, weil er nicht genug Arbeit ermöglicht, ist eine Verrechnung von Minussalden mit ausstehenden Entgeltzahlungen oder Urlaubsansprüchen grundsätzlich ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer hat aufgrund des Arbeitsvertrages einen Anspruch darauf,

auch tatsächlich im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit beschäftigt zu werden. Minusstunden durch Krankheit oder einen gesetzlichen Feiertag entstehen erst gar nicht, hier greift das Entgeltfortzahlungsgesetz. Beschäftigte müssen am Krankheitstag oder bei feiertagsbedingtem Arbeitsausfall im Arbeitszeitkonto so gestellt werden, als hätten sie die Soll-Arbeitszeit erbracht.

Frank Wolters

Amtsangemessene Alimentation für Beamt*innen: Gesetzesnovelle ist in Arbeit

Mitte Juli haben wir vom Finanzminister Michael Richter Informationen über die Vorgehensweise zu den notwendigen Änderungen der Alimentation für Beamtinnen und Beamten des Landes Sachsen-Anhalts erhalten. Momentan erarbeitet das Finanzministerium einen Gesetzentwurf, um die Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 umzusetzen.

Das Land versichert weiterhin, dass sich bei daraus ergebenen Änderungen, die zu Nachzahlungen führen, auch ohne Einlegen eines Widerspruchs Beamtinnen und Beamte ab 2015 so behandelt werden, als hätten sie Widerspruch erhoben. Dies bedeutet,

dass Nachzahlungsansprüche bis zu einer Gesetzesänderung fortbestehen und nicht verjähren. Für diejenigen, die bereits vor dem Jahr 2015 Widerspruch gegen ihre Alimentation eingelegt haben und deren Widerspruchsverfahren noch offen sind, kann auch ein Anspruch ggf. bis in das Jahr 2008 zurückreichen.

Weiterhin gilt für Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Familienzuschlag für mindestens drei Kinder eine andere Regelung: Für diese beabsichtigt das Land Sachsen-Anhalt, rückwirkend ab dem 1. Januar 2021 Nachzahlungen durch erhöhte Familienzuschläge zu leisten. Bei Beamtinnen und

Beamten, die bereits in den vergangenen Jahren – wie von uns empfohlen – Widerspruch gegen ihre Alimentation eingelegt haben, kann es auch zu Nachzahlungen für vorangegangene Jahre kommen.

Das Land Sachsen-Anhalt hat sich aufgrund dieser Vorgehensweise dafür entschieden, den Vorschlag des Bundesgesetzgebers, über den wir vor einigen Wochen berichtet hatten, nicht umzusetzen.

Sobald uns der Gesetzentwurf des Finanzministeriums vorliegen wird, werden wir über den Inhalt informieren.

Peggy Osadolor

Beschäftigungsverbot und Mutterschutz: Regelungen zur Entgeltfortzahlung

Bei einem Beschäftigungsverbot erhält eine Frau Mutterschutzlohn (§ 18 Mutterschutzgesetz – MuSchG): „Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.“

Bei der Berechnung dieses Durchschnittsverdienstes sind auch die sogenannten regelmäßig gezahlten Erschwerniszulagen und Zeitzuschläge mit zu berücksichtigen,

die einer werdenden Mutter für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und zur Nachtzeit gezahlt worden sind.

Bei den Erschwerniszulagen handelt es sich um Zulagen, die als Gegenleistung für besondere Arbeitsleistungen und Erschwernisse gezahlt werden. Dazu zählen Leistungs-, Gefahren- und Schmutzzulagen, aber auch Bedienungsgelder. Diese Art von Zulagen sind bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes gem. § 18 MuSchG ungeschmälert zu berücksichtigen. Ebenfalls uneingeschränkt mit einzubeziehen sind gesetzlich vorgeschriebene oder tariflich vereinbarte Vergütungen und Zuschläge für Überstunden, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Wechseldienste. Dies gilt unabhängig davon, ob zuschlagspflichtige Arbeiten im

Berechnungszeitraum regelmäßig oder nur gelegentlich angefallen sind. Häufig bestehen dennoch Unklarheiten über die Festlegung des Berechnungszeitraumes. Der Gesetzgeber schreibt vor, dass der Arbeitgeber Schwangeren, die wegen eines Beschäftigungsverbots teilweise oder ganz mit der Arbeit aussetzen müssen, mindestens der Durchschnittslohn der letzten drei Monate vor Beginn des Monats zu gewähren hat, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Damit liegt der Berechnungszeitraum außerhalb der Zeit der Schwangerschaft. Eine werdende Mutter soll einschließlich der Zahlung von Zulagen und Zuschlägen verdienstmäßig so gestellt werden wie vor Beginn der Schwangerschaft.

Frank Wolters

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte: Gesetzliche und tarifliche Regelungen gehen vor

Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Tagen (§ 125 Abs. 1 SGB IX). Die Urlaubstage kommen zum Erholungsurlauf dazu, der den schwerbehinderten Beschäftigten laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach gesetzlichen Bestimmungen ohnehin zusteht und unterliegt somit auch den selbigen Bestimmungen.

Besonderheiten gelten gemäß § 125 Abs. 2 SGB IX dann, wenn die Schwerbehinderten-eigenschaft nicht während des gesamten

Kalenderjahres besteht (z. B. Anerkennung als schwerbehinderter Mensch ab dem 15. Juli). In diesen Fällen hat der schwerbehinderte Mensch (nur) für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des regelhaften Zusatzurlaubs (im obigen Beispiel also für fünf Monate). Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so werden sie auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Der so ermittelte Zusatzurlaub ist ebenfalls dem allgemeinen Erholungsurlauf hinzuzurechnen.

Der Anspruch nach § 125 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Seien gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarung) einen längeren Zusatzurlaub vor, so gelten diese Sonderregelungen zugunsten der schwerbehinderten Beschäftigten (§ 125 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Frank Wolters

Mitarbeitergespräch:

Wann sollten Arbeitgeber und Angestellte miteinander reden?

Das Mitarbeitergespräch ist ein unverzichtbares Instrument der Personalführung und -entwicklung. Vorgesetzte sollten aus Gründen einer guten Personalführung und der Fürsorge bei folgenden besonderen Anlässen von sich aus Mitarbeitergespräche führen:

- zum Ende der Probezeit,
- bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags,
- vor Ausspruch einer Abmahnung oder Kündigung,
- anlässlich von Aufhebungsverträgen,
- bei Rückkehr nach Arbeitsunfähigkeit aus Gründen von Krankheit (Krankenrückkehrgespräche),
- bei Planung eines Aufstiegs, einer Versetzung oder Umgruppierung,
- bei Konflikten zwischen Arbeitskollegen und zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten,
- bei Beschwerden von Arbeitnehmern. Darüber hinaus kann es Anlässe geben, die die Durchführung von Mitarbeitergesprächen sowohl Arbeitgeberseitig, aber auch auf Initiative der/des Beschäftigten rechtfertigen.

Teilnahmepflicht der Arbeitnehmer*innen

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines Direktionsrechts Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz bereits abschließend festgelegt sind. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist. Die Mitarbeiter*innen sind daher verpflichtet, der Einladung nachzukommen, soweit es sich um eine Angelegenheit handelt, die im Rahmen des Direktionsrechts besprochen werden soll (BAG v. 23.6.2009 – 2 AZR 606/08). Beschäftigte haben das Recht konkret zu erfahren, welche Sachverhalte besprochen werden sollen.

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhinderte/r Arbeitnehmer*in ist nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch teilzunehmen. Da der/die Erkrankte während der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, besteht grundsätzlich keine Verpflichtung, im Betrieb zu erscheinen.

Pflicht zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer*innen über alle Angelegenheiten zu informieren, die sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Rechte aus dem Arbeitsverhältnis kennen und beachten müssen. Sie sind insbesondere über ihre Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art ihrer Tätigkeit, ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes und über Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich rechtzeitig zu unterrichten sowie über Unfall- und Gesundheitsgefahren zu belehren (§ 81 BetrVG).

Arbeitnehmer*innen haben das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die ihre Person betreffen, von den hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Sie sind berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die sie betreffen, Stellung zu nehmen, sowie Vorschläge für die Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs zu machen. Die Arbeitnehmer*innen können verlangen, dass ihnen die Berechnung und Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihnen die Beurteilung ihrer Leistungen sowie die Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Sie können ein Mitglied des Betriebsrats zu den Gesprächen hinzuziehen (§ 82 BetrVG).

Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds

Eine Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds gegen den Willen des/der betroffenen Arbeitnehmer*in scheint nach der derzeitigen Rechtslage nicht möglich zu sein. Daher kommt es darauf an, inwie-

weit der/die betroffene Arbeitnehmer*in ein Betriebsratsmitglied zu einem Personalgespräch hinzuziehen darf und dies im Einzelfall auch wünscht.

Unproblematisch ist in der Praxis der Fall, dass der Arbeitgeber keine Einwände gegen die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds hat. Der rechtliche Anspruch auf Begleitung ist in den §§ 81 ff. BetrVG geregelt. Danach kann sie von der/dem Beschäftigten gefordert werden, wenn folgenden Themen Gegenstand des Personalgesprächs sind:

1. Nicht ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers zur Erfüllung seiner Aufgaben, sofern sich seine Tätigkeit ändert (§ 81 Abs. 4 Satz 3 BetrVG)
2. Leistungsbeurteilung, Fragen zum Arbeitsentgelt, berufliche Entwicklung (§ 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)
3. Einsicht in die Personalakte (§ 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG)
4. Beschwerde des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin (§ 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG)

In der juristischen Fachliteratur ist umstritten, ob ein Betriebsratsmitglied über die im BetrVG ausdrücklich geregelten Fälle hinaus bei allen Personalgesprächen hinzugezogen werden darf. Dies wird jedoch in der Rechtsprechung des BAG abgelehnt. Nach Ansicht des BAG besteht kein genereller Anspruch des Arbeitnehmers, bei allen denkbaren Gesprächen mit dem Arbeitgeber ein Mitglied des Betriebsrates hinzuzuziehen (vgl. etwa BAG Beschluss vom 16.11.2004, Az. 1 ABR 53/03). Es kommt stets darauf an, ob das Gespräch einen Gegenstand hat, welcher von den gesetzlich geregelten Fällen erfasst ist. Es reicht jedoch aus, wenn sich auch nur ein Teil des Gespräches um einen solchen Gegenstand dreht. In der Regel werden solche Gespräche zumindest teilweise die Leistung des/der Beschäftigten betreffen, so dass die Beteiligung des Betriebsrates möglich ist. Das Betriebsratsmitglied kann während der Erörterung Fragen stellen und Vorschläge unterbreiten.

Frank Wolters

Wahl-O-Mat®

Bundestagswahl 2021

Du hast die Wahl!

wahl-o-mat.de

Bundestagswahl am 26. September:

Möglichkeiten der Meinungsbildung nutzen

(EuW) Der **Wahl-O-Mat** ist ein Frage-und-Antwort-Tool, das zeigt, welche zu einer Wahl zugelassene Partei der eigenen politischen Position am nächsten steht. Der Wahl-O-Mat ist ab dem 2. September freigeschaltet.

Auf **abgeordnetenwatch.de** steht ebenfalls ein Portal zur Meinungsbildung zur Verfügung. Interessierte können hier die mehr als 2.500 Direktkandidaten aus allen 299 Wahlkreisen online befragen. Neben dieser Möglichkeit gibt es auf dem Portal auch Informationen zum Wahlrecht und zu den Wahlprogrammen der einzelnen Parteien. Drei bis vier Wochen vor dem Wählervotum soll es zudem einen „persönlichen Kandidierenden-Check“ geben. Ähnlich wie beim Wahl-O-Mat können dann Nutzer zu 24 politischen Thesen ihre eigene Meinung mit der Haltung der Wahlkreisbewerber abgleichen.

Außerdem gibt es noch die Alternativ-App **WahlSwiper**, mit der man ebenfalls herausfinden kann, welche Partei am ehesten wählbar wäre.

Rückschau auf die Sommerakademie 2021: Auf digitalem Weg Wissen gewonnen oder erweitert

Vom 26. bis 27. Juli 2021 fand erstmals die Sommerakademie der GEW Sachsen-Anhalt als Online-Veranstaltung statt. Mehr als 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Sachsen-Anhalt haben an den Videokonferenzen teilgenommen.

Im Vorfeld hat sich bei den Organisatoren der GEW herauskristallisiert, dass die Planung der Veranstaltung viel aufwändiger war als eine „althergebrachte“ Präsenzveranstaltung, bei der die Aufgaben mittlerweile zur Routine geworden sind. Die digitalen Anmeldeformen, das Generieren der Zugänge, die Möglichkeiten für die Teilnehmenden zum Ausprobieren der Technik, das Anlegen der Veranstaltungen und Gruppenräume, an alles musste im Vorfeld abstrakt und digital gedacht werden. Und auch die Veranstaltungen selbst mussten anders vorbereitet und konzipiert werden, denn die nützliche Gruppendynamik fehlt bei einer Online-Veranstaltung.

Auch mir, der Redakteurin der EuW und Verfasserin dieses Artikels, fiel es nicht so leicht, in die laufenden Seminare „her einzuplatzen“ und die Stimmung aus den Seminaren mitzunehmen. Aber ich möchte es gerne versuchen.



Marco Geßner, freiberuflicher Medienpädagoge und Fachkraft für Jugendmedienschutz des „Netzwerks Medienkompetenz Sachsen-Anhalt“, gab in seinem zweitägigen Seminar „**Medienkompetenz – Kinder und Jugendliche in modernen Medienwelten**“ einen Überblick über das Mediennutzungsverhalten und die mediale Wirklichkeit von Kindern und Jugendlichen. Der Experte für Medienerziehung erklärte den Teilnehmenden, welche Kompetenzen die Kinder sowie Lehrkräfte und Eltern im medialen Bereich benötigen, und gab Einblicke in medienpädagogische Grundüberlegungen, wie die Mediensozialisation, das Nutzungsverhalten und die Medienkompetenz, und für welche Apps und soziale Medien sich die Kinder interessieren. Außerdem gab er Arbeitshinweise für den Umgang mit den verschiedenen Portalen und nützliche Tipps zu den Herausforderungen des digitalen Alltags, wie Datenschutz, Geschlechterrollen, Schönheitsideale, Selbstdarstellung, Internetmobbing, Cyberkriminalität und vieles mehr. Er sensibilisierte hinsichtlich des OnlineStellens von Fotos und persönlichen Daten und gab Anregungen für die aktive Arbeit mit den verschiedenen Medienportalen und zum Umgang mit diversen Quellen und Onlinetools. Mit kleinen Umfrageelementen und einem Onlinequiz lockerte der Referent die Veranstaltung am heimischen Bildschirm auf.

Foto: privat

„**Fragen und Antworten zur Aufsicht und Haftung im Schulalltag**“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekamen hier viele nützliche Anregungen für ihren beruflichen Alltag. Einen großen Themenkomplex beinhalteten die Regeln und Vorschriften zum Thema „Corona“, denn für die Aufsicht und Haftung der Lehrkräfte ergaben sich im vergangenen Jahr völlig neue Fragen: Wer haftet, wenn sich ein Schüler oder eine Schülerin bei einem Test verletzt? Ist die Lehrkraft verantwortlich, wenn sich die Kinder und Jugendlichen in der Schule mit Corona anstecken? Anschaulich wurde geklärt, wer bei den Aufsichtsfragen beweispflichtig ist und ob man Schüler oder Schülerinnen von Klassenfahrten ausschließen darf oder eben nicht. Tipps zum Thema Cybermobbing und wie eine Lehrkraft helfen kann, wenn Schüler*innen dies widerfährt, waren ebenso Thema. Viele anschauliche Beispiele aus dem Schulalltag umrahmten das Seminar. Ebenso wurden Urteile besprochen, um den Teilnehmenden rechtliche Aspekte aus ihrem Berufsleben nahezubringen.

Diese Themen wurden in den beiden Nachmittagsseminaren zum Thema „**Immer mit einem Bein im Gefängnis? – Schulalltag und Rechtsprechung**“ von **Torsten Richter** vertieft. Anhand von Beispielen, aktuellen Urteilen und konkreten Situationen wurden Empfehlungen zum rechtssicheren Handeln in der Schule gegeben. Auf wichtige Problemfelder, wie Klassenfahrten, die Verabreichung von Medikamenten an Schüler, verlorene Schlüssel, Notengebung und Schadenersatzforderungen von Eltern, ging der langjährige Lehrer ebenso anschaulich ein. Auch hier gaben Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die anhand von aktuellen und interessanten Urteilen erläutert wurden, eine Orientierung für ein rechtssicheres Verhalten an der Schule.



An zwei Vormittagen behandelte der Referent der GEW-Bildungsakademie und Landesvorstandsmitglied **Torsten Richter**

Genauso interessant und informativ waren die Fortbildungen „**Urheberrecht und Datenschutz**“, die der Referent der GEW-Bildungsakademie und Landesvorstandsmitglied **Heiko Bauer** abhielt.

Der erste Teil des Seminars am Vormittag der beiden Tage spezialisierte sich auf die Kopien von Audio- oder Filmbeiträgen im Unterricht. Er gab nützliche Hinweise zum Erstellen und Verwenden von Kopien an der Schule und das Nutzen diverser Medien. Denn was vielen nicht bewusst ist: Das Zeigen von Ausschnitten aus Filmen oder Audioaufzeichnungen von interessanten Pod-

casts oder Radioberichten im Unterricht unterliegt natürlich Urheberrechten. Heiko Bauer erklärte, was rechtlich erlaubt und möglich ist, und sensibilisierte für die Grauzonen. Außerdem wurden Hinweise zum Datenschutz an der Schule gegeben. An den Nachmittagen wurden im Seminar die Themen „**Internet, soziale Medien und Lernplattformen**“ vertieft.

Da das Internet kein urheberrechtsfreier Raum ist, ist es auch hier schwierig, den Überblick über alle rechtlichen Grundlagen zu behalten. Heiko Bauer gab Tipps, was die Lehrkräfte beim Veröffentlichen von Inhalten auf Webseiten und sozialen Medien beachten müssen, und sensibilisierte für kritische Themen und Inhalte. Außerdem erklärte der Lehrer, was man übernehmen darf und an welcher Stelle Zitate und Kopien kenntlich gemacht werden müssen. Außerdem arbeitete er die Unterschiede zwischen abgeschlossenen Räumen, wie diversen Lernplattformen (z. B. Moodle), und dem frei zugänglichen Netz heraus. Zum Schluss wurden Fragen zum Thema „**Datenschutz im Distanz- und Hybridunterricht**“ geklärt.



Foto: privat

Dr. Dieter Böhm hielt das zweitägige Seminar „**Tschakka ist out, es lebe Dopamin. Wie man sich selbst und andere motiviert**“. Dr. Dieter Böhm ist kein Unbekannter, denn er hat schon viele Tagungen und

Bildungsseminare für die GEW abgehalten. Sehr informativ gab der Experte für gehirngerechtes Lernen und Lehren Einblicke in die Funktions- und Wirkungsweisen unseres Gehirns und wie aufgeschlossen die Menschen sind, etwas Neues zu lernen bzw. neue Strukturen im Alltag zu integrieren. Anschaulich erklärte Dr. Böhm, wie die „Schaltkreise“ im Hirn funktionieren und wie wir sie wirksam ansprechen und abrufen können. Er referierte über Glücksgefühle und wie man diese für sich auslösen und dauerhaft erhalten kann. Einen wichtigen Aspekt stellte das Thema „Lernen“ dar und mit welchen Methoden das Lernen leichter fällt. Prinzipiell rät der freiberufliche Neurowissenschaftler, öfters mal seine Komfortzone zu verlassen und sich auf neue Dinge einzulassen: Die Bewegung an der frischen Luft und das Ausprobieren neuer Sportarten oder Hobbys und die berühmten „Dinge, die man schon immer tun wollte“, halten den Menschen auf Trab und bringen Schwung ins Gedanken- und Gefühlsleben. Sie helfen, sich bei Aufgaben zu motivieren, die man eben nicht so gerne erledigt. Auch hier hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Übungen in Gruppenräumen die Möglichkeit, sich miteinander auszutauschen.

Christiane Rex



Marlies Wahl in Ruhestand verabschiedet: Ihr Wort galt, ihre Hartnäckigkeit ist unübertrffen



© WWW.SW-KOMMUNIKATION.NET

Marlies Wahl wurde 2010 erstmalig für den Bereich Jugendhilfe und Sozialarbeit in den Landesvorstand der GEW gewählt. Sie war bis zum Juli 2021 Landesvorstandsmitglied und arbeitete in den vergangenen zwei Jahren sehr intensiv im Team mit Steffi Heidemann-Müller.

Das zeichnet Marlies aus, sie ist eine Teamarbeiterin, die ihrer Nachfolgerin im Landesvorstand Wege öffnete. Sie setzt sich mit Herz und Verhandlungsgeschick, mit Pragmatismus und ohne falsche Zurückhaltung für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein. Unvergessen ist ihre „Büttenrede an den Finanzminister“ vor tausenden Streikenden während einer Tarifrunde.

Während ihrer Zeit im Landesvorstand, aber auch schon weit vorher als Kreisvorsitzende in Köthen und Personalratsmitglied, ging es Marlies darum, ihrer Profession, den Erzieher*innen in Horten und Kitas, den

Pädagogischen Mitarbeiter*innen, den Sozialarbeiter*innen, eine Stimme in der GEW zu geben. Ob Dienstvereinbarungen, Aufgabenbeschreibungen oder Arbeitszeitregelungen, sie war die Spezialistin. Im Zweifel konnte man Marlies immer fragen, was nicht nur die anderen Mitglieder des Landesvorstandes genutzt haben, sondern auch ihre Mitstreiter*innen in den Personalräten und zahllose Kolleginnen und Kollegen am Telefon und bei den Bildungstagen der GEW. Und die Auskünfte waren immer präzise und von Lebenserfahrung getragen.

Liebe Marlies, der Ruhestand – mit hoffentlich ein bisschen mehr Ruhe als bisher – sei dir gegönnt. Wir werden in deinem Sinne weitermachen. Der Kampf um gute Arbeitsbedingungen, tarifvertragliche Regelungen, um ausreichend Pädagogische Mitarbeiter*innen und Schulsozialarbeiter*innen und multiprofessionelle Teams an den Schulen ist noch längst nicht zu Ende!

Deine Kolleginnen und Kollegen
des Landesvorstandes

„Applaus, Applaus ...“

„... für deine Worte, du flüsterst Sätze mit Bedacht“, heißt es in einem bekannten Songtext, welcher geradezu gemacht zu sein scheint für Marlies, unsere langjährige Fachgruppenleiterin FöS beim LBPR, die sich nun in den Ruhestand verabschiedet hat. Ihr soll hier noch einmal eine Bühne und ganz viel Applaus gegeben werden, denn in den vielen Jahren ihrer Tätigkeit als Stufenpersonalräatin wurde Marlies sozusagen zur „grauen Eminenz“ in Sachen Pädagogische Mitarbeiter*innen und Förderschule. Sie zeigte, „was Weitsicht heißt“ und wir alle wünschten uns, „hör niemals damit auf.“ Die Fußstapfen, die Marlies hinterlässt, sind eine echt große Nummer. Ihr Wort galt, ihre Kenntnisse sind enorm, ihre Hartnäckigkeit geradezu unübertrffen! Begonnen als Erzieherin, engagiert im GEW-Kreisverband Köthen, im Schulpersonalrat, im Landesvorstand der GEW, seit 2004 im LBPR Halle und nun Marlies Wahl privat! Wie im Song auch zu hören ist, ihre Sätze sind „Sextant und Kompass“ über ihre Tätigkeit hinaus. Hitzig und lehrreich war's, inspirierend war's, erfolgreich war's – Danke, Marlies!

Gabriela Elze

Bericht von UNICEF und ILO zu Kinderarbeit: Alarmierende Zahlen mit Corona

Ziele vereinbaren ist gut, Ziele erreichen besser, dies gilt auch und ganz besonders für das UN-Nachhaltigkeitsziel 8.7, bei dem es um die Beseitigung von Kinderarbeit bis 2025 geht. Seit letztem Jahr ist im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie immer wieder die Rede vom Brennglas, das die Probleme in der Welt verdeutlicht. Jetzt brennt es tatsächlich. Das zeigt der Mitte Juni veröffentlichte Bericht von ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und UNICEF zur Bekämpfung von Kinderarbeit, Stand 2020. <https://reliefweb.int/report/world/child-labour-global-estimates-2020-trends-and-road-forward>

Alle vier Jahre wird so ein Bericht über die Zahl der Kinder in Kinderarbeit weltweit vorgelegt. Kinderarbeit in allen Formen bis 2025 zu beenden, das ist die internationale Verpflichtung im Nachhaltigkeitsziel 8.7. Ohne den entschiedenen politischen Willen und die Bereitstellung von Ressourcen in einem nie dagewesenen Ausmaß wird dieses Ziel jedoch auf absehbare Zeit nicht erreicht werden. „Die Verwirklichung des SDG-Ziels der Abschaffung der Kinderarbeit erfordert eine erhebliche Beschleunigung.“ Von 2000 bis 2016 nahm Kinderarbeit kontinuierlich ab, stagnierte dann bei 152 Millionen arbeitender Kinder. Die Daten des neuen Berichts, dessen Schätzungen auf Informationen aus Haushaltsbefragungen beruhen, die zwei Drittel der Weltbevölkerung von Kindern zwischen fünf und 17 Jahren abdecken, sind erschreckend. Fast

jedes zehnte Kind (63 Mio. Mädchen und 97 Mio. Jungen) weltweit war Anfang 2020, also vor Corona, in Kinderarbeit. Etwa die Hälfte von ihnen verrichtet Arbeiten, die ihre Gesundheit, Sicherheit und moralische Entwicklung gefährden. Insbesondere bei jüngeren Kindern zwischen fünf und elf Jahren stieg die Zahl seit 2016 um 16,8 Millionen. Durch die COVID-19-Krise und die damit verbundene steigende Armut könnte bis Ende 2022 mit fast neun Millionen weiteren Kindern in Kinderarbeit zu rechnen sein. Die tatsächlichen Auswirkungen werden davon abhängen, ob und in welchem Ausmaß politische Reaktionen und Maßnahmen zur sozialen Absicherung erfolgen werden: „Ein Anstieg des Sozialschutzes hingegen könnte die Auswirkungen von COVID-19 auf die Kinderarbeit mehr als ausgleichen, so dass wir wieder Fortschritte in diesem Bereich erzielen.“ Mehr als ein Drittel aller arbeitenden Kinder sind vom Schulbesuch komplett ausgeschlossen, bei den 12- bis 14-jährigen sind es mindestens 35 Prozent. Die Arbeit lässt ihnen keine Zeit und Energie für einen Schulbesuch. Außerdem fehlen in der Regel hochwertige kostenlose Schulen. Die Aussichten dieser Kinder auf eine menschenwürdige Arbeit im Jugend- und Erwachsenenalter sind stark eingeschränkt. Die anderen zwei Drittel der Kinder in Kinderarbeit versuchen, die Anforderungen von Schule und Arbeit unter einen Hut zu bringen. Sie bleiben in der Regel hinter den nicht arbeitenden Mitschüler*innen zurück und ihr Risiko ist hoch,

die nächste Klassenstufe nicht zu erreichen und die Schule vorzeitig zu verlassen. Während in Asien, im Pazifikraum, in Lateinamerika und der Karibik die Kinderarbeit in den letzten vier Jahren weiter zurückgedrängt werden konnte, sind solche Fortschritte in afrikanischen Ländern südlich der Sahara nicht zu vermelden. Hier steigt die Anzahl arbeitender Kinder seit 2012, so dass es mittlerweile mehr Kinder in Kinderarbeit gibt als im gesamten Rest der Welt. Das ist für die GEW-Stiftung „fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit“ ein zusätzlicher Grund, gerade afrikanische Lehrkräftegewerkschaften dabei finanziell zu unterstützen, in ihren Ländern kinderarbeitsfreie Gebiete zu schaffen. Die Spendengelder ermöglichen ihnen, Lehrkräfte entsprechend fortzubilden, damit diese sowohl in ihrem Unterricht als auch in Gesprächen mit ihren Kollegien, mit Eltern, den traditionellen, religiösen und politisch Verantwortlichen in der Region für das Recht der Kinder auf Bildung und gegen Kinderarbeit eintreten. Mit beispielhaften Erfolgen in den kinderarbeitsfreien Gebieten können diese Gewerkschaften auch Regierungsstellen überzeugen und ein Umdenken bewirken. Die Bildungsgewerkschafter*innen vor Ort haben das verstanden, allein die Anschubfinanzierung für solche Projekte fehlt ihnen oft. Ein höheres Spendenaufkommen gäbe der GEW-Stiftung die Möglichkeit, noch mehr Anfragen unserer Schwestergewerkschaften positiv zu beantworten.

Bruni Römer

Kinder- und Jugendliteratur:

Sind wir bald da?

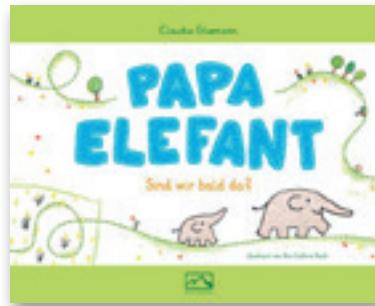
Claudia Gliemann, Ill. Ann Cathrin Raab; Papa Elefant – Sind wir bald da?; Monterosa Verlag Claudia Gliemann; ISBN: 978-3-942640-13-8; Hardcover, 26 Seiten, Preis 13,00 €; Altersempfehlung: ab 4 Jahre

„Sind wir bald da?“, das fragen wir uns in der Corona-Pandemie nicht selten, wenn ein Lockdown dem nächsten folgt und an Urlaub in fernen Ländern eher weniger zu denken war oder ist. Dabei möchten wir so gerne ankommen: am Ende der Pandemie, am Ende ständig neuer Regelungen und am Ende von allem, was diese Pandemie noch so mit sich brachte und bringt. Einfach mal wieder am Strand liegen, ohne Maske, ohne Quarantäne, ohne alles andere, was uns vielleicht in der aktuellen Zeit sonst noch so beschäftigt.

In ihrem neuesten Buch „Papa Elefant – Sind wir bald da?“ verbindet die Kinderbuchautorin Claudia Gliemann beide Themen: die Vorfreude und die Ungeduld. „Sind wir bald da?“, fragt der kleine Elefant immer wieder den großen Elefanten, der darauf fast immer dieselbe Antwort hat: „Leider noch nicht, wir müssen erst noch ... über diesen Hügel ... durch diesen Fluss ... durch dieses Tal.“ Und so bringen sie sich gemeinsam vor Jägern in Sicherheit, spielen Wolkenraten und verirren sich in Maisfeldern, bevor sie endlich an ihrem Ziel ankommen: am Strand.

Durch seine Abstraktheit ist „Papa Elefant – Sind wir bald da?“ in vielen Situationen im Leben von Kindern und auch von Erwachsenen gut einsetzbar, und zwar immer dann, wenn es schwierig wird, wenn es länger dauert, als wir es uns wünschen, wenn wir Hürden überwinden müssen oder wenn der erste Anlauf nicht gelingt, und der zweite auch nicht – aber dann vielleicht der dritte? „Papa Elefant – Sind wir bald da?“, herrlich witzig illustriert von Ann Cathrin Raab, die es schafft, mit wenigen Strichen ganz viel auszudrücken, macht Mut und schenkt Hoffnung. Das kleinformatige Bilderbuch gibt Kindern und Erwachsenen ein Ziel vor Augen. Und mit einem Ziel vor Augen lässt es sich besser laufen.

Sabrina Weber



Kinder- und Jugendliteratur:

Vor uns das Meer

Alan Gratz; Vor uns das Meer. Drei Jugendliche – drei Jahrzehnte – eine Hoffnung; aus dem Englischen von Meritxell Janina Piel; Hanser, 2020; ISBN: 978-3-423-62753-5; Preis: 9,95 €, 304 Seiten; Altersempfehlung: ab 12 Jahre

Drei Jugendliche machen sich mit ihren Familien auf den Weg aus der Heimat in ein neues Leben. Bei aller Unterschiedlichkeit verbindet sie doch sehr viel: Josef muss mit seinen Eltern und seiner Schwester 1939 aus Deutschland fliehen, weil sie als Juden nicht mehr willkommen sind. Auf der St. Louis reist er nach Kuba, wo er auf ein neues Leben in Sicherheit hofft. Isabel hingegen ist 1994 mit ihren Eltern, ihrem Großvater und den Nachbarn auf einem selbstgebauten Boot unterwegs von Kuba in die USA. Auch für sie ist ihre Heimat nicht mehr sicher. Mahmoud flieht mit seinen Eltern, der Schwester Hana und dem Bruder Walid 2015 aus dem zerstörten Aleppo in Syrien, um in Deutschland eine neue Heimat zu finden. Alle drei verbindet die Verzweiflung angesichts existenzieller Bedrohungen, aber auch die Hoffnung auf ein besseres Leben. Alls drei müssen extreme Entbehrungen in Kauf nehmen, alle drei begleitet der Tod, alle drei erleben Hilfe, Zuwendung, Ablehnung und Elend, alle drei verlieren viel, wachsen an den Erlebnissen ... und alle drei Geschichten verlaufen sehr unterschiedlich.

Alan Gratz erzählt ineinander verschachtelt drei Fluchtgeschichten aus den letzten 100 Jahren, die bei aller gesellschaftlicher und politischer Differenz doch erstaunlich viele Parallelen aufweisen. Alle basieren auf wahren Ereignissen, zum Teil auch auf verbürgten Schicksalen, auch wenn die Figuren fiktional sind. Und trotz der großen räumlichen und zeitlichen Entfernung verknüpfen sich die Schicksale. So wird Josefs Heimat Deutschland, aus der er fliehen muss, für Mahmoud zum Sehnsuchtsort. Isabels Großvater Lito erinnert sich auf dem Boot daran, wie er als junger Polizist die jüdischen Flüchtlinge in Havanna abweisen musste und es gelingt ihm endlich, die Verantwortung zu übernehmen, die er damals nicht tragen konnte. Und Mahmoud begegnet am Ende der Reise Menschen, die viel früher ähnliche Erlebnisse wie er erfahren haben und den Bogen zurück schlagen. Dabei zeigt Gratz nicht nur, dass Flucht und Migration zu allen Zeiten viel verbindet, sondern er arbeitet auch heraus, dass – egal ob man flieht oder Flüchtenden begegnet – die Schicksale nicht nur in der Gegenwart relevant sind, sondern das ganze Leben prägen und Menschen verändern. Die geschickte Verknüpfung realer faktueller Inhalte, medialer Ikonen und narrativer Schicksale – und deren überzeitliche Verstrickung – erzeugt eine Eindringlichkeit, der man sich beim Lesen nicht entziehen kann. So berührt das Buch tief. Es erzeugt eine Betroffenheit, die weit über das konkrete Schicksal hinausreicht und andeutet, dass wir alle Betroffene sind – und sein können. Das schafft Gratz, indem er die konkrete Anklage mit der Hoffnung verbindet, die auch da noch dominant bleibt, wo das Leben der Protagonisten endet; aber neues beginnen kann. Ungeschönt erzählend überlässt der Autor seine Lesenden nicht der Verzweiflung, sondern er zeigt, dass so lange Hoffnung berechtigt ist, wie Menschen sich berühren lassen und Verantwortung übernehmen. Ein ungemein eindringliches und politisches Buch – sehr zu empfehlen!



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



Impressum

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

Vorsitzende: Eva Gerth

Verantwortlich: Geschäftsführung der GEW Sachsen-Anhalt

Redaktion: Prof. Dr. Hans-Dieter Klein und Christiane Rex (verantw. Redakteur*innen), Rolf Hamm, Helgard Lange, 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; Anzeigenchluss ca. am 5. des Vormonats.

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



GEW-Stiftung Bildung statt Kinderarbeit

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

www.fair-childhood.eu



Ich stelle mich erstmal vor ...

Tach zusammen. Ich will mich mal öffnen. Für euch gehe ich doch gerne auf. Wer ich bin? Erinnert ihr euch noch? Tor 1, Tor 2 oder Tor 3, da lauerte immer eine Überraschung. Ein Tor bin ich auch, aber ohne Überraschung. Hinter mir lauern nur Schüler. Und die kennt ihr ja schon. Für die einen sind sie der Zonk, für die anderen der Hauptgewinn. Kommt drauf an, wie ihr so drauf seid. Ich möchte da nicht urteilen. Denn ich habe ja nicht einmal ein Gehirn, sondern nur Scharniere. Und die quietschen manchmal. Ja, ich bin schon einfach gebaut, aber wenigstens einigermaßen rostfrei.

Denn ich bin das Schulhoftor einer sanierten Schule. Wo? Na hier im Land. Und damit bin ich einigermaßen privilegiert. Nicht weil ich hier bin, aber weil ich rundum erneuert wurde. Denn wer saniert schon Schulen? Ich weiß, theoretisch alle, aber praktisch eher weniger. Schulen sind nicht so wichtig, sonst hätten wir doch in Afghanistan auch welche gebaut, statt die gut elf Milliarden Euro, die das in den letzten 20 Jahren gekostet hat, vor allem in Waffen zu investieren. Die sind jetzt in die Hände der Taliban gefallen. Und richten sich damit auch gegen uns. Hätten wir das Geld in Schulen gesteckt, dann wären die jetzt in die Hände der Taliban gefallen.

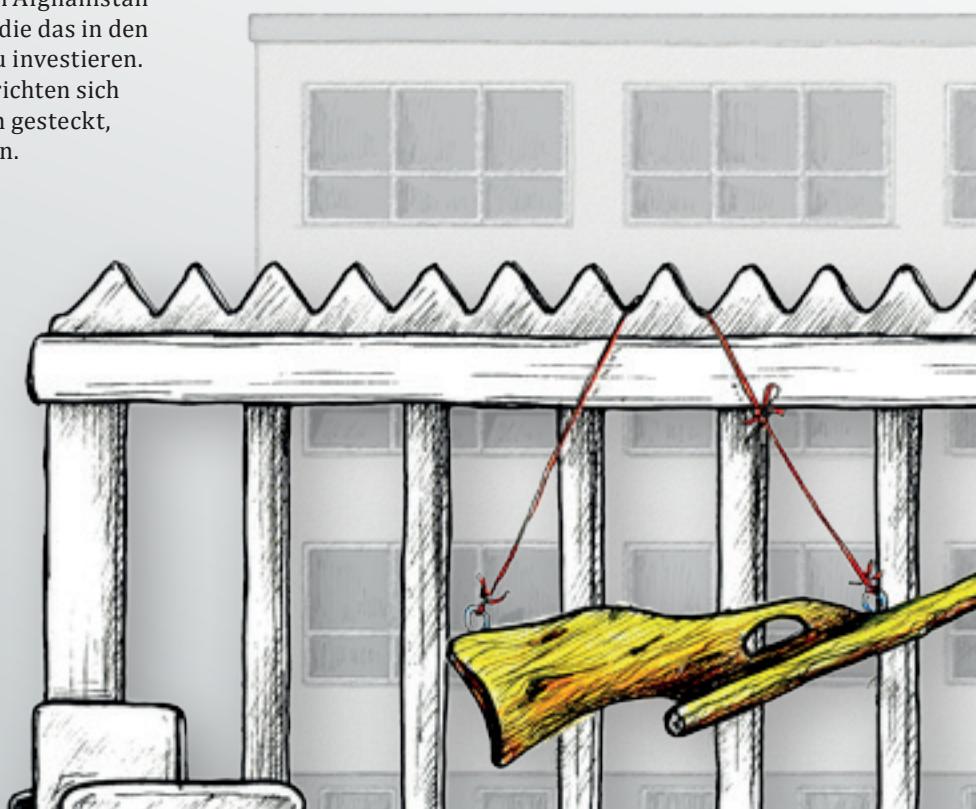
Und was hätten sie damit schon anfangen können? Ganz sicher keinen Krieg, sondern bloß Unterricht.

Meinetwegen kann's da auch ruhig eine Koranschule sein, Bildung ist Bildung und irgendwas bleibt immer hängen.

Wenn ich mir unseren alten Bildungsminister hier ansehe, dann ist da auch eine Koranschule ein Fortschritt. Aber das soll ja jetzt besser werden mit der Neuen. Soll es ja immer, und manchmal wird es das sogar. Aber dann hat wieder mal irgendwer abgeschrieben, und damit meine ich nicht die Schüler, und schon wird zurückgetreten. Bei Doktortiteln in der Politik kannst du dich ja fast drauf verlassen.

Apropos verlassen. Ich freu mich, dass die Schule wieder losgeht und ich nicht so verlassen hier alleine rumstehe.

Lars Johansen



Änderungsmeldung

Name, Vorname:

Tätigkeitsbereich:

Kreisverband:

Vergütung nach TVL (Entgeltgruppe Stufe seit)

Mitglieds-Nr.: Geb.-Dat.:

Vergütung nach TVöD (Entgeltgruppe Stufe seit)

Anschrift:

Haustarifvertrag/PTG-Tarifvertrag:

Telefon:

..... (Entgeltgruppe Stufe seit)

Bankverbindung:

Vergütung nach SuE (S-Gruppe Stufe seit)

Kontoinhaber:

Beamte (Besoldungsgruppe Stufe seit)

IBAN:

DE

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

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

Arbeitszeit (Beschäftigungsumfang/Anzahl der Stunden pro Woche):

**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.

Datum Unterschrift

