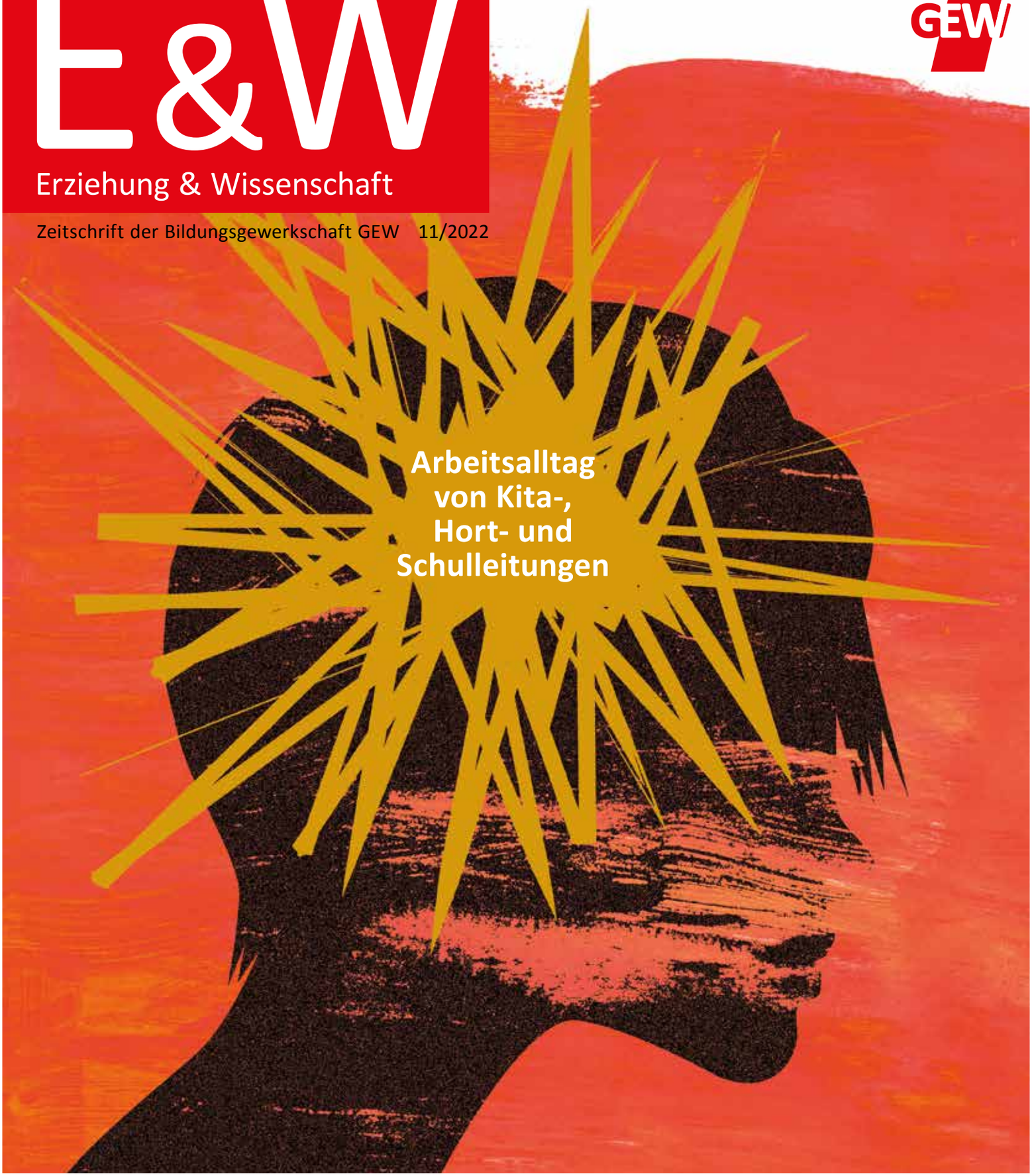
E&W
Erziehung & Wissenschaft
Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW 11/2022

GEW



Arbeitsalltag von Kita-, Hort- und Schulleitungen

STUDIEREN IM ALTER

Lebenslanges Lernen – Seniorinnen und Senioren haben Lust auf akademische Bildung. **Seite 23**

LEHRKRÄFTEMANGEL

Bessere Bezahlung im Referendariat steigert die Attraktivität des Lehrkräfteberufs. **Seite 32**

WM DER SCHANDE

Initiativen, Fangruppen und Schulklassen machen gegen die Fußball-WM der Männer in Katar mobil. **Seite 40**

Jetzt kommt Kurth ...
schnell • bequem • preiswert

SPIELEKLASSIKER

www.jetzt-kommt-kurth.de/spieleklassiker

Tempo, kleine Schnecke!
Leicht verständliches Farbwürfelspiel für 3-6 Spieler ab 3 Jahre. Spieldauer 10-15 Minuten. Warnhinweis: K3.
P1022-100908 22,85 € inkl. MwSt

Obstgarten – der Klassiker
Kooperatives Sammelspiel für 1-8 Kinder von 3-6 Jahre. Spieldauer: ca. 10-15 Minuten. Warnhinweis: K3.
P1022-3004170 34,95 € inkl. MwSt

Diese und viele weitere Spiele finden Sie in unserem Katalog und Onlineshop

Quips
Farbenfrohes Sortierspiel für 2-4 Spieler ab 6 Jahre. Spieldauer ca. 15 Minuten. Warnhinweis: K3.
P1022-100911 24,55 € inkl. MwSt

4 erste Spiele
Vier Farbwürfelspiele für 2-6 Kinder ab 3 Jahre. Spieldauer: 10-15 Minuten. Warnhinweis: K3.
P1022-100906 22,85 € inkl. MwSt

Zicke Zacke Hühnerkacke
Preisgekröntes Gedächtnisspiel für 2-4 Spieler ab 4 Jahre. Spieldauer: 15-20 Minuten. Warnhinweis: K3.
P1022-100457 24,95 € inkl. MwSt

Unseren Hauptkatalog online blättern oder kostenlos anfordern auf
www.jetzt-kommt-kurth.de
oder telefonisch unter 02166 / 96 505 - 05

Entdecken Sie unsere Welt!

Preise gültig bis zum 31.03.2023 – K3: Achtung! Nicht geeignet für Kinder unter 3 Jahren. Erstickungsgefahr durch (verschluckbare) Kleinteile!

INHALT

Impressum 3
Auf einen Blick 4
Prämie des Monats 5

Schwerpunkt

Arbeitsalltag von Kita-, Hort- und Schulleitungen

Schule: „Ich bin ein Sparmodell“ 6
Fehlende Daten: Blackbox Schulleitungsmangel 10
Schulleitung: Gefordert, aber gestaltungsbereit 12
Hort: „Eine Schule, ein Kollegium“ 16
Kita: Auf eine Lücke folgt die nächste 20

Ergänzender Beitrag auf der GEW-Website:
Interview mit Schulleiter Nuri Kiefer:
„Der Job hat sich extrem verändert“
unter **gew.de/ew-11-22**

Bildungspolitik

OECD-Studie: Zu viele weiterhin abgehängt 22

Dialog

Zeitschrift für Seniorinnen und Senioren
Hallo, Hochschule! 23

Schule

JA13: „Eine Frage der Gerechtigkeit“ 28
Deutscher Schulpreis: „Mehr als ein Wettbewerb“ 30

Hintergrund I:

Lehrkräftemangel bekämpfen

Vereint gegen den Mangel: Brandenburger Modell 32
Leben mit Anwärterbezügen: „Der Puffer ist weg“ 34
Vorbereitungsdienst: Voller Einsatz, wenig Geld 38

Hintergrund II:

Fußball-WM in Katar

Ausbeutung: Legal, illegal – Katar 40
Fanartikel: „Worte sind gut, Taten besser“ 42

Mitgliederforum 44

Diesmal 48

Impressum
Erziehung und Wissenschaft · 74. Jg.
ehemals: Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung

Herausgeberin
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Vorsitzende: Maike Finnern

Redaktion
Ulf Rödde (Leitung), Jürgen Amendt, Katja Wenzel
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main
Telefon 069 78973-0, Fax 069 78973-202

Gestaltung
Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt am Main
www.zplusz.de

Verlag mit Anzeigenabteilung
Stamm Verlag GmbH, Essen
Verantwortlich für Anzeigen: Mathias Müller
Telefon 0201 84300-0, E-Mail: anzeigen@stamm.de
www.erziehungundwissenschaft.de
Anzeigenschluss: am 5. des Vormonats

ISSN 0342-0671

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Rezensionsexemplare wird keine Verantwortung übernommen. Die mit dem Namen des Verfassers bzw. der Verfasserin gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Herausgeberin dar.

Nutzungsrechte für digitale Pressespiegel erhalten Sie über die PMG Presse-Monitor GmbH & Co. KG unter www.presse-monitor.de.

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main

E&W im Web: **www.gew.de/ew**

UNTER DEN DEMONSTRIERENDEN IN BERLIN WAREN AUCH ZAHLREICHE GEW-MITGLIEDER.

Foto: Paul Lovis Wagner/Bündnis #SolidarischerHerbst

24.000 MENSCHEN DEMONSTRIEREN FÜR SOZIALE SICHERHEIT

Das Bündnis #SolidarischerHerbst hat im Oktober bundesweit 24.000 Menschen mobilisiert, die für mehr soziale Sicherheit und mehr Unabhängigkeit von fossilen Energien auf die Straße gegangen sind. Die GEW ist Teil des Bündnisses. In Berlin, Düsseldorf, Dresden, Frankfurt am Main, Hannover und Stuttgart machten die Teilnehmenden zudem deutlich, dass sie an der Seite der Ukraine stehen. Von der Bundesregierung forderten sie eine solidarische Politik, die zugleich die Weichen stellen müsse, um die Abhängigkeit von fossilen Energien zu beenden.

FINANZPOLITISCHE OFFENSIVE NÖTIG

Die GEW mahnt mit Blick auf die Mitte Oktober veröffentlichten Daten des Ländermonitors frühkindliche Bildung einen quantitativen und qualitativen Ausbau dieses Bereichs an. Laut des von der Bertelsmann Stiftung erstellten Berichts fehlen aktuell fast 100.000 Fachkräfte, allein um den Betreuungsanspruch der Eltern zu erfüllen. Nehme man einen kindgerechten Personalschlüssel als Maßstab, gebe es sogar weit über 300.000 Fachkräfte zu wenig. Die Stiftung veranschlagt die Kosten für die notwendigen Investitionen in den Betreuungsplatz-Ausbau mit 4,1 Milliarden Euro und für den Fachkräftebedarf mit 13,8 Milliarden Euro. Für die GEW braucht es darüber hinaus zusätzliche Investitionen für multiprofessionelle Teams, Qualifikation und Weiterbildung der Beschäftigten.

ERFOLGREICHE PETITION

Rund 6.800 der knapp 58.000 Kitas in Deutschland sind in den vergangenen Jahren über Mittel des Bundesprogramms „Sprach-Kitas“ gefördert worden. Im Sommer kündigte die Bundesregierung an, die Förderung Ende des Jahres einzustellen. Dagegen regte sich in den vergangenen Wochen und Monaten Protest von Gewerkschaften wie der GEW, Kita-Trägern, Fachkräften und Eltern (siehe E&W 10/2022). Eine Petition an den Bundestag, die diese Organisationen gestartet hatten, unterzeichneten mehr als 270.000 Menschen.
Da das Quorum von 50.000 Unterzeichnenden damit erfüllt war, musste sich der Petitionsausschuss des Bundestages Mitte Oktober während einer öffentlichen Sitzung mit dem Thema beschäftigen. Die parlamentarische Staatssekretärin im Bundesfamilienministerium, Ekin Deligöz (Bündnis 90/Die Grünen), hielt bei der Anhörung am Auslaufen des Bundesprogramms fest. Sie sicherte allerdings zu, dass das Ministerium bereit sei, gemeinsam mit den Ländern den notwendigen Übergang des Programms in die Verantwortung der Länder sicherzustellen. Dazu, so Deligöz, würden derzeit Gespräche geführt.

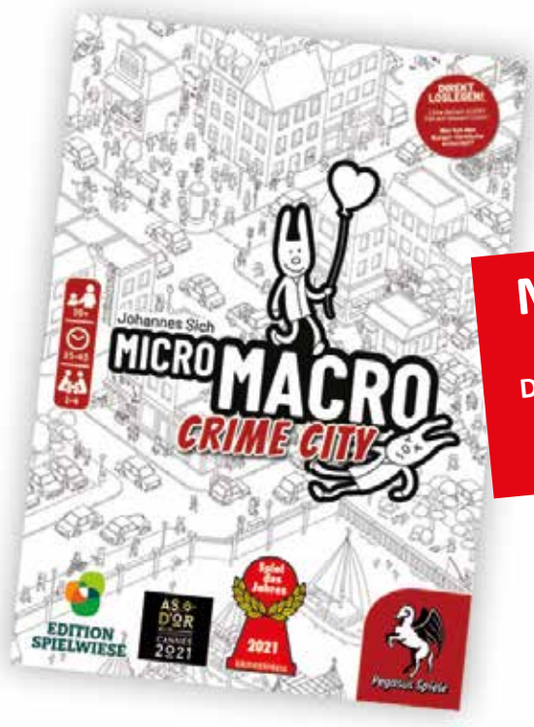
Beitragsanpassung ab Dezember

In der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder einigten sich die Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) 2021 auf eine Einmalzahlung von 1.300 Euro sowie eine Erhöhung der Gehälter zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent. Die Übertragung dieser Erhöhung auf die Beamtinnen und Beamten wird auf Landesebene Schritt für Schritt erfolgen.
Deshalb werden die GEW-Mitgliedsbeiträge analog zur Erhöhung des individuellen Monatsgehalts zum 1. Dezember dieses Jahres angepasst. Die im März gezahlte Sonderzahlung für die Beschäftigten ist beitragsfrei, da sie kein Teil des monatlichen Gehalts ist.
Als die Tarifverhandlungen geführt wurden, war eine Inflation auf dem Niveau von heute kaum vorstellbar. Mitglieder, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, zum Beispiel aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Elternzeit, können sich an die Mitgliederverwaltung ihres GEW-Landesverbandes wenden.
Nick Strauss, Schatzmeister der GEW
Weitere Infos: **gew.de/ew-11-22**

PRÄMIE DES MONATS

November: Spiel des Jahres 2021 – MicroMacro: Crime City

MicroMacro: Crime City ist ein kooperatives Detektivspiel, bei dem ein aufmerksames Auge ebenso gefragt ist wie kreative Kombinationsgabe. Gemeinsam lösen die Mitspielenden 16 knifflige Kriminalfälle, indem sie Motive ermitteln, Beweise finden und die Täterinnen oder Täter überführen.



Mitmachen lohnt sich!

Ein neues GEW-Mitglied werben und Deine tolle Prämie gleich online anfordern:

www.gew.de/praemie

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordere 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

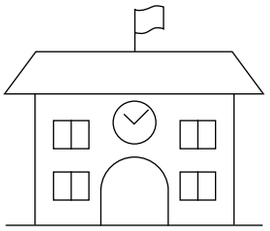
PLZ/Ort

E-Mail

Bitte den Coupon in Druckschrift vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102

E&W-Prämie des Monats November 2022/MicroMacro: Crime City

„ICH BIN EIN SPARMODELL“



JÜRGEN AMENDT,
Redakteur der „Erziehung und Wissenschaft“

Schulleitungen sind besonders gefordert. Zwei Schulleiterinnen berichten.

Cordula Schröder ist Lehrerin und Schulleiterin – beides ist sie gerne und mit Leidenschaft. Wobei: Im Wort Leidenschaft steckt ja auch „Leiden“, und Leid hat die 57-Jährige in den vergangenen drei Jahren, seit sie die Hans-Fallada-Schule in Berlin-Neukölln leitet, viel erfahren müssen.

Aber der Reihe nach: Vor zehn Jahren trat Schröder den Posten der Ersten Konrektorin der Schule an, die aus zwei Schulen besteht: einer Grundschule und einem Förderzentrum Lernen. Aktuell lernen hier 480 Schülerinnen und Schüler, unterrichtet und betreut von einem multiprofessionell zusammengesetzten Team aus 112 Pädagoginnen und Pädagogen. Früher gab es an dem Standort für die beiden Schulen zwei Schulleitungen. Vor einigen Jahren fusionierten die Einrichtungen; gleichzeitig wurde das Leitungsteam halbiert – nach dem Zusammenschluss waren es nur noch ein Schulleiter und zwei Konrektorinnen. 2019 wechselte der Rektor in die Senatsschulverwaltung, kurz davor ging die Zweite Konrektorin in den Ruhestand. Ende des Jahres übertrug die Schulaufsicht Schröder die alleinige Verantwortung. Die Stelle trat sie zunächst nur kommissarisch an. Zwar erfüllte Schröder fast alle Voraussetzungen für das Amt der Schulleiterin; ihr fehlten lediglich die Fortbildungsmodule. Diese kann man in der Hauptstadt beim Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) absolvieren. Doch dafür habe ihr, so Schröder, im ersten halben Jahr die Zeit gefehlt, weil sie zunächst ganz allein in der Schulleitung war. Danach kam Corona; die Fortbildungen wurden reduziert, konnten nicht mehr angeboten werden oder waren auf lange Zeit ausgebucht. Letztlich hat sie die Fortbildung von Februar bis Mai 2022 bei einem privaten Bildungsanbieter auf eigene Kosten absolviert; 800 Euro hat sie dafür bezahlt. Seit Ende Juni hat sie die vorläufige Anerkennung der Module. Auf die formale offizielle Ernennung wartet sie immer noch. Die Mühlen der Bürokratie mahlen in der Hauptstadt besonders langsam.

Jeder fünfte Schulleiter bzw. jede fünfte Schulleiterin unter 55 Jahren plant, den Job in zehn Jahren nicht mehr auszuüben.

Bis sie ihre Ernennungsurkunde in der Hand hält, wird Schröder weiterhin als Konrektorin entlohnt. „Ich bin ein Sparmodell. Ich mache seit drei Jahren einen Job,

Foto: Kay Herschelmann

Man hat ständig das Gefühl,
nie fertig zu sein. Viel Zeit für Privatleben bleibt da nicht.

CORDULA SCHRÖDER,
LEITERIN HANS-FALLADA-SCHULE,
BERLIN-NEUKÖLLN

der eigentlich mindestens eineinhalb Vollzeitstellen ausfüllt und das auch noch für ein niedrigeres Gehalt“, kommentiert Schröder mit sarkastischem Unterton. Sie betont jedoch auch: „Ich mache die Arbeit nicht des Geldes wegen, meine Motivation ist eine andere. Aber zu registrieren, dass drei Jahre verstrichen sind, in denen ich weniger verdient habe als meiner Tätigkeit angemessen ist, das frustriert schon.“

Das wöchentliche Arbeitspensum sei enorm: „Ich habe vor kurzem einmal Buch geführt. Oft liegt meine Arbeitszeit bei wöchentlich 60 Stunden.“ Abschalten, so Schröder, könne sie auch am Feierabend nicht. „Die Gedanken und Probleme nehme ich mit nach Hause.“ Die Kolleginnen und Kollegen im Team haben ihre Handynummer. Im Notfall können sie sie also auch abends anrufen. „Ich weiß von Schulleitungen, die abends auch zu Hause noch arbeiten. Das habe ich aus Selbstschutz für mich ausgeschlossen. Man hat aber ständig das Gefühl, nie fertig zu sein. Viel Zeit für Privatleben bleibt da nicht.“ Bis zum offiziellen Eintritt ins Pensionsalter mit 67 Jahren, da ist sich Schröder sicher, werde sie unter solchen Bedingungen nicht durchhalten. „Mit 63 Jahren wird für mich Schluss sein, dann gehe ich in den Ruhestand, das habe ich mir fest vorgenommen.“

Mit dieser Haltung steht Schröder nicht alleine. Jeder fünfte Schulleiter bzw. jede fünfte Schulleiterin unter

>>>

Foto: Christoph Bächtle

„Es werden immer mehr Anforderungen an die Schulleitungen herangetragen. Man bekommt dadurch keine Routine in seiner Arbeit, ich muss mich permanent auf etwas Neues einstellen. Die Arbeitsbelastung ist definitiv gestiegen."

RUTH ZACHER,
LEITERIN DER LUCIAN-REICH-GEMEINSCHAFTSSCHULE,
HÜFINGEN/SCHWARZWALD

>>> 55 Jahren plant, den Job in zehn Jahren nicht mehr auszuüben. Das ergab eine Forsa-Umfrage im November 2021; nur etwas mehr als die Hälfte (56 Prozent) sieht sich auch mit Mitte 60 noch als Direktorin oder Rektor einer Schule. Besonders groß ist der Frust unter den Jüngeren. Bei den unter 40-Jährigen halten knapp 24 Prozent den Beruf des Schulleiters bzw. der Schulleiterin „auf keinen Fall" für empfehlenswert. Hier wirken sich auch die Erfahrungen der Corona-Pandemie aus. Gaben 2019 lediglich 4 Prozent der Befragten an, den Beruf der Schulleitung ungern auszuüben, stieg dieser Wert im November 2020 auf 27 Prozent und ging im vergangenen Jahr nur leicht auf 25 Prozent zurück.

GEW-Schulexpertin Anja Bensinger-Stolze nennt die Arbeitsbedingungen als Hauptgrund dafür, dass der Job der Schulleiterin bzw. des Schulleiters an Attraktivität verloren hat. „Die meisten Probleme gibt es in Grundschulen. Hier müssen Schulleiterinnen und -leiter oft noch über die Maßen Unterrichtsverpflichtungen übernehmen", sagt das GEW-Vorstandsmitglied Schule. Ein weiteres Problem: Das Leitungsteam an Grundschulen sei meist recht klein. Auch das Unterstützungssystem

für Schulleitungen sei an Grundschulen nur schwach ausgeprägt. Häufig seien die Sekretariate unterbesetzt. Die personelle Unterbesetzung spürt man auch an der Hans-Fallada-Schule in Neukölln. Und das, obwohl man dort einiges unternommen hat, um Schulleiterin Schröder und ihre Konrektorin zu entlasten. So wurde die Leitungsarbeit auf mehrere Schultern verteilt: zum einen auf die gewählten Mitglieder der ESL (Erweiterten Schulleitung) mit unterschiedlichen Professionen, die in wöchentlichen Sitzungen Aufgaben verteilen und organisatorische Themen besprechen. Daneben gibt es noch ein rein aus Lehrkräften zusammengesetztes Organisationsteam, das für den Stunden- und Vertretungsplan zuständig ist.
Doch ein ausreichend besetztes Leitungsteam könne dadurch nicht ersetzt werden, betont Schröder. Selbst dann, wenn die Leitung ihrer Schule endlich komplett wäre, sei das zu wenig. Schröders Wunschausstattung: mindestens vier, besser fünf Menschen in der Schulleitung, also in etwa eine Verdoppelung der jetzigen Stellenzahl. Dann könnten die im Leitungsteam Arbeitenden auch unterrichten und Leitungsaufgaben übernehmen.
Die Arbeit der Schulleitungen habe sich in den vergangenen 15 Jahren extrem verändert, so Schröder weiter. „Wir sind auch Bauaufsicht, Mediatoren, verantwortlich für das Personalmanagement und die Budgetverwaltung sowie für die Umsetzung der Inklusion. Und bei all den Herausforderungen, die diese vielfältigen Aufgaben mit sich bringen, bleibt für Reflexion und Schulentwicklung kaum noch Zeit, obwohl das doch die Grundlage für die Qualität unserer Schulen ist.“

Während der Corona-Pandemie war der Personalausfall das größte Problem.

Die Corona-Pandemie hat die Situation noch einmal verschärft. Von einem Tag auf den anderen mussten der Fernunterricht organisiert, Hygienekonzepte ausgearbeitet und neue Personalpläne entwickelt werden. Die Hans-Fallada-Schule kam gut durch diese Zeit (s. E&W 5/2020 und 3/2021). „Während der Pandemie entstand in der Schule ein noch größeres ‚Wir schaffen das‘-Gefühl“, resümiert Schröder. Sie sagt aber auch: „Nach der Pandemie hat die Politik von uns eine Rückkehr zu einem Normalbetrieb erwartet, der aufgrund des Mangels an pädagogischen Fachkräften überhaupt nicht möglich ist.“
Ähnlich sind die Corona-Erfahrungen von Ruth Zacher. Die 42-Jährige leitet seit 2020 die Lucian-Reich-Gemeinschaftsschule Hüfingen, eine im Schwarzwald gelegene Ganztagsschule für 650 Schülerinnen und Schüler. Zudem ist sie Vorsitzende der Personengruppe Schulleitungsmitglieder der GEW Baden-Württemberg (s. Seite 10 f.). „Während der Corona-Pandemie war der Personalausfall für uns das größte Problem“, sagt Zacher. Nach der Pandemie sieht sie sich durch die Folgen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine mit neuen Herausforderungen konfrontiert. „Es werden immer mehr Anforderungen an die Schulleitungen herangetragen. Man bekommt dadurch keine Routine in seiner Arbeit, ich muss mich permanent auf etwas Neues einstellen. Die Arbeitsbelastung ist definitiv gestiegen“, sagt sie.
Zachers vordringlicher Wunsch: Die Politik müsse den Schulleitungen endlich die Möglichkeit geben, einmal durchzuatmen, aufzuarbeiten, was zum Beispiel während der pandemiebedingten Schulschließungen nicht so gut gelaufen ist, und nicht sofort mit der nächsten Anforderung neue Überforderungen produzieren.
Womit wir wieder beim Thema „Leiden“ wären. Zum Beruf des Schulleiters bzw. der Schulleiterin gehört, wie wir erfahren haben, nicht nur Leidenschaft, sondern auch eine gehörige Portion Leidensfähigkeit. Doch auch die hat Grenzen. Kurz vor Drucklegung dieses Artikels erreichte die Redaktion der E&W von Cordula Schröder die Nachricht, dass die Sekretärin demnächst die Hans-Fallada-Schule verlassen wird. Schröder sorgt sich, dass das Sekretariat in nächster Zukunft nicht ausreichend besetzt sein wird. Weitere Belastungen könne sie nicht mehr aufnehmen. Der Schulaufsicht hat sie angekündigt, sich gegebenenfalls eine andere Schule außerhalb Berlins zu suchen. Der Konsequenz ist sie sich wohl bewusst: „Damit wäre das Problem des Personalmangels und der permanenten Überlastung aller an meiner Schule allerdings nicht gelöst.“ ■

> *„Die meisten Probleme gibt es in Grundschulen. Hier müssen Schulleiterinnen und -leiter oft noch über die Maßen Unterrichtsverpflichtungen übernehmen.“*
>
> ANJA BENSINGER-STOLZE,
> GEW- VORSTANDSMITGLIED SCHULE

BLACKBOX SCHULLEITUNGSMANGEL

Foto: IMAGO/imagebroker

SVEN HEITKAMP
freier Journalist

Nicht besetzte Schulleitungsposten sind bundesweit ein Problem. Doch statistisch belastbare Daten fehlen nach wie vor.

Seit Jahren stellt sich die gleiche Frage: Wie groß ist der Mangel an Schulleiterinnen und -leitern? Eine repräsentative Forsa-Umfrage für das Deutsche Schulbarometer 2022 der Robert Bosch Stiftung ergab, dass es an etwa jeder vierten Schule unbesetzte Leitungsstellen gibt. Doch es ist schwierig, genaue Zahlen zu bekommen – offizielle Erhebungen gibt es nicht. Auch bei der Kultusministerkonferenz herrscht Schulterzucken. „Dazu haben wir keine Zahlen“, teilt deren Pressesprecher Torsten Heil lapidar mit.

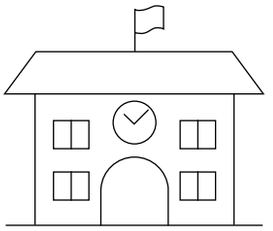
Angesichts des Mangels an belastbaren statistischen Daten wird seit Jahren eine Umfrage der Nachrichtenagentur dpa bei den Kultusministerien der Länder bemüht. Die dpa hatte errechnet, dass Ende 2019 deutschlandweit mehr als 1.000 Rektorenstellen frei waren. Anja Bensinger-Stolze, GEW-Vorstandsmitglied für den Organisationsbereich Schule, hält diese Angabe aber für zu gering gegriffen. „In der Realität sind es deutlich mehr als 1.000 unbesetzte Posten“, sagt sie. Besonders an Grundschulen sei die Lage prekär, weil Leitungsfunktionen nur mit sehr niedrigen zusätzlichen Vergütungen verbunden sind – bei deutlich mehr Arbeitsaufwand. Doch die Ministerien würden meist nur ungern Zahlen veröffentlichen.

Ohnehin sei die Frage nach offenen Schulleitungsstellen eine große Grauzone – verursacht durch viele kommissarische Besetzungen und Übergangslösungen. Häufig würden Leitungsstellen auch dann als besetzt zählen, wenn es gar keine ordentliche Besetzung gebe. „Da wird jemand aus dem Team vorübergehend zur Schulleitung gemacht und bekommt ein paar Stunden dafür angerechnet“, sagt Bensinger-Stolze. „Aber eine reguläre Schulleitung ist das nicht.“ Generell sei die Lage in jenen Regionen besonders schwierig, in denen auch der Mangel an Lehrkräften groß ist, etwa in ländlichen Gegenden in Ostdeutschland oder in Vierteln mit einem hohen Anteil benachteiligter Menschen. „An Gymnasien in gut betuchten Stadtvierteln oder an Schulen in grünen Vororten haben wir diese Probleme nicht.“

Vor allem in ländlichen Regionen und Vierteln mit einem hohen Anteil benachteiligter Menschen sind viele Schulleitungsstellen nicht besetzt.

Nur hin und wieder gibt es regionale Auskünfte aus den Ländern, die zumindest deutliche Lücken erkennen lassen. Ein Beispiel dafür lieferte kürzlich Hamburg. Mitte September teilte Bildungssenator Ties Rabe (SPD) nach einer Anfrage der GEW mit, die staatlichen Schulen der Hansestadt seien „gut ausgestattet“. Von den 346 Stellen für Schulleitungen in Hamburg seien 336 Stellen besetzt – also 97 Prozent. Und von den insgesamt 1.247 Stellen für Schulleitungen, Stellvertretungen und Abteilungsleitungen in den allgemeinbildenden Schulen seien 1.164 besetzt. „Das ist eine herausragende Quote von 93 Prozent“, erklärte Rabe. Seine Zahlen bedeuten allerdings auch: 83 Stellen waren zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt – mit entsprechenden Auswirkungen für die Kollegien. Und an den 26 Sonderschulen, räumte der Senator ein, waren nur 85 Prozent der Leitungsstellen besetzt. „Diese Vakanzen“, sagt Bensinger-Stolze, „taugen nicht zum Eigenlob.“
Auch Ruth Zacher, Vorsitzende der Personengruppe Schulleitungsmitglieder bei der GEW Baden-Württemberg, sieht vor allem die ländlichen Regionen benachteiligt. Da sich die Besoldung der Leitungspositionen in Baden-Württemberg nach der Größe der Schule sowie der Zahl der Schülerinnen und Schüler richte, gebe es insbesondere an Grundschulen auf dem Land freie Positionen. Genaue Zahlen, so Zacher, seien aber auch im Ländle kaum zu bekommen. ■

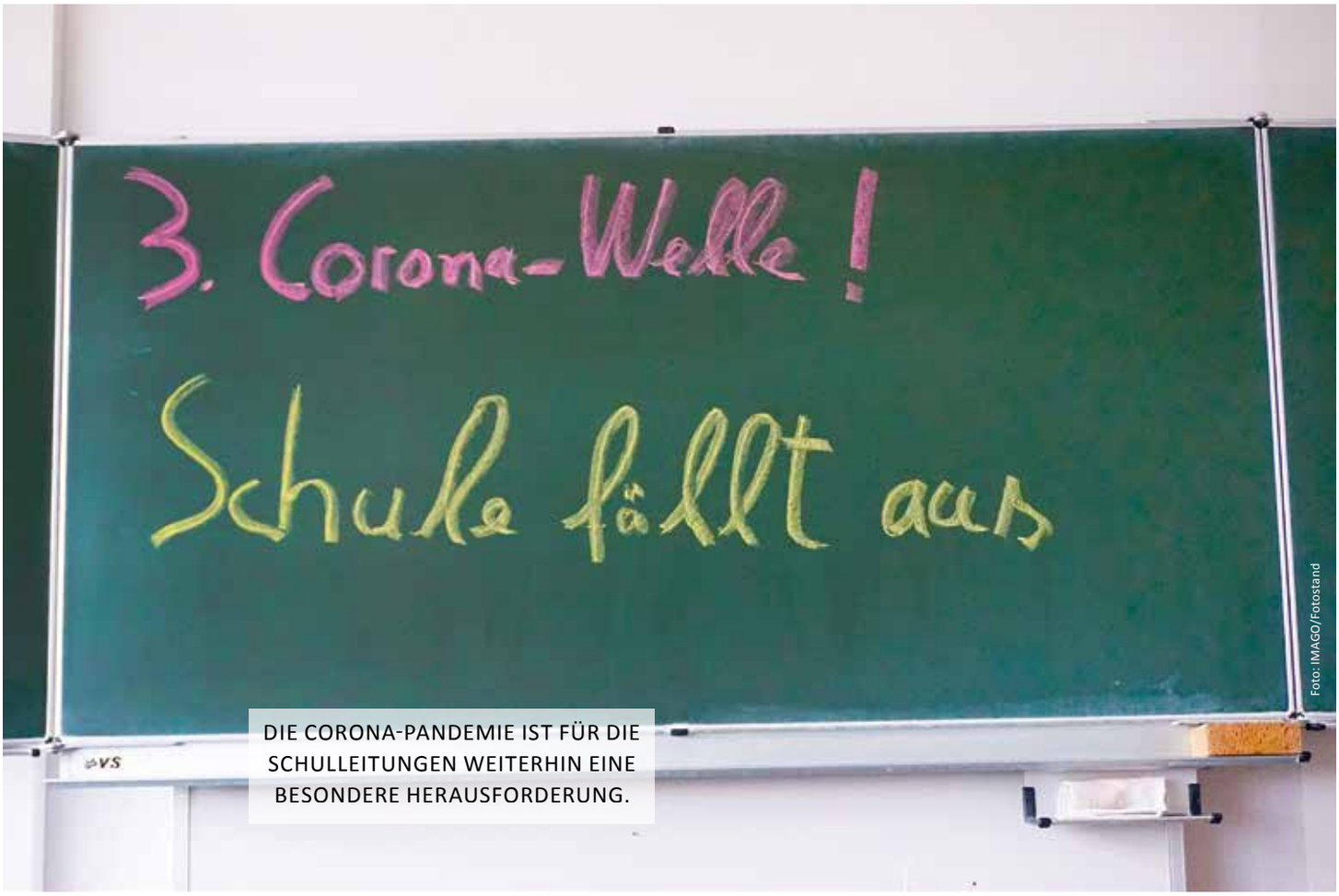
DAUERHAFT GEFORDERT – IN DER KRISE GESTALTUNGSBEREIT



FRANK MUSSMANN
Arbeitswissenschaftler an der Georg-August-Universität Göttingen

Schulleitungen sind durch die Folgen der Corona-Pandemie und die Digitalisierung noch einmal besonders belastet worden.

Um den Bildungsauftrag der Schule in der Pandemie erfüllen zu können, musste vieles plötzlich kontaktlos und digital gemacht werden. Lehrkräfte wie Schulleitungen stellten ihre etablierten Arbeits- und Kommunikationsformen quasi ad hoc um. Sie haben dies unter den gegebenen Bedingungen bemerkenswert schnell bewerkstelligt. Was lässt sich zu diesem Prozess aus wissenschaftlicher Perspektive mit Blick auf Schulleitungen kursorisch festhalten?
Schon vor der Pandemie gehörten Schulleitungen zur Gruppe besonders belasteter Lehrkräfte an deutschen Schulen. Eine Sonderauswertung für das Niedersächsische Expertengremium Arbeitszeitanalyse (2018) ermittelte für Schulleitende aus Grundschulen, Gesamtschulen und Gymnasien in Niedersachsen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von deutlich über 50 Stunden. Ebenfalls vor der Pandemie (2019) wurde in der Studie Leadership in German Schools (LineS2020) für ganz Deutschland ein Durchschnitt von 50 Stunden ermittelt. 20 Prozent der Schulleitenden dachten darüber nach, den Job zu wechseln (Schule verlassen/Arbeitsplatz wechseln), 24 Prozent empfanden ihre beruflich erbrachten Leistungen als gesellschaftlich nicht angemessen gewürdigt und nicht ausreichend bezahlt (berufliche Gratifikationskrise) und bei 53 Prozent wurde chronischer Stress aufgrund der Arbeitsüberlastung diagnostiziert.
Mit der Corona-Pandemie kamen vielfältige neue und vor allem kurzfristige Anforderungen hinzu. Angesichts der Rahmenbedingungen verwundert da weder der von Marcus Pietsch und Colin Cramer in einer Folgestudie beschriebene Vertrauensverlust der Schulleitungen gegenüber Schulverwaltungen von 62 Prozent (Herbst 2019) auf 52 Prozent im Herbst 2021, noch der aus Schulleitendensicht größte Belastungsfaktor (80 Prozent): Die Schulpolitik lasse bei ihren Entscheidungen den tatsächlichen Schulalltag außer Acht (Schulbarometer SJ 20/21). Während der Pandemie und insbesondere bei neuen Verordnungslagen (Hygiene, Quarantäne, Homeschooling, Wechselunterricht etc.) waren Schulleitungen als Führungskräfte besonders gefordert.
Als ortsnahe Ansprechpartner fungierten sie als Übersetzer und Entscheider für Kollegien, Eltern- sowie



DIE CORONA-PANDEMIE IST FÜR DIE SCHULLEITUNGEN WEITERHIN EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG.

Foto: IMAGO/Fotostand

Schülerschaft und überschritten dabei teils etablierte Kompetenzgrenzen.

Als Mittler und wohl häufig auch als Troubleshooter zwischen Schulverwaltungen und Gesundheitsämtern waren Hygienepläne anzupassen und umzusetzen. Gleichzeitig mussten kurzfristig kontaktlose digitale Unterrichtsformen etabliert werden – ein weiterer Belastungsfaktor für das Schulleitungspersonal angesichts der häufig schlechten digitalen Infrastruktur. Anfang 2021 gab es in 50 Prozent der Schulen kein WLAN für Schülerinnen und Schüler und auch nur in 70 Prozent WLAN für alle Lehrkräfte (Digitalisierung im Schulsystem 2021).

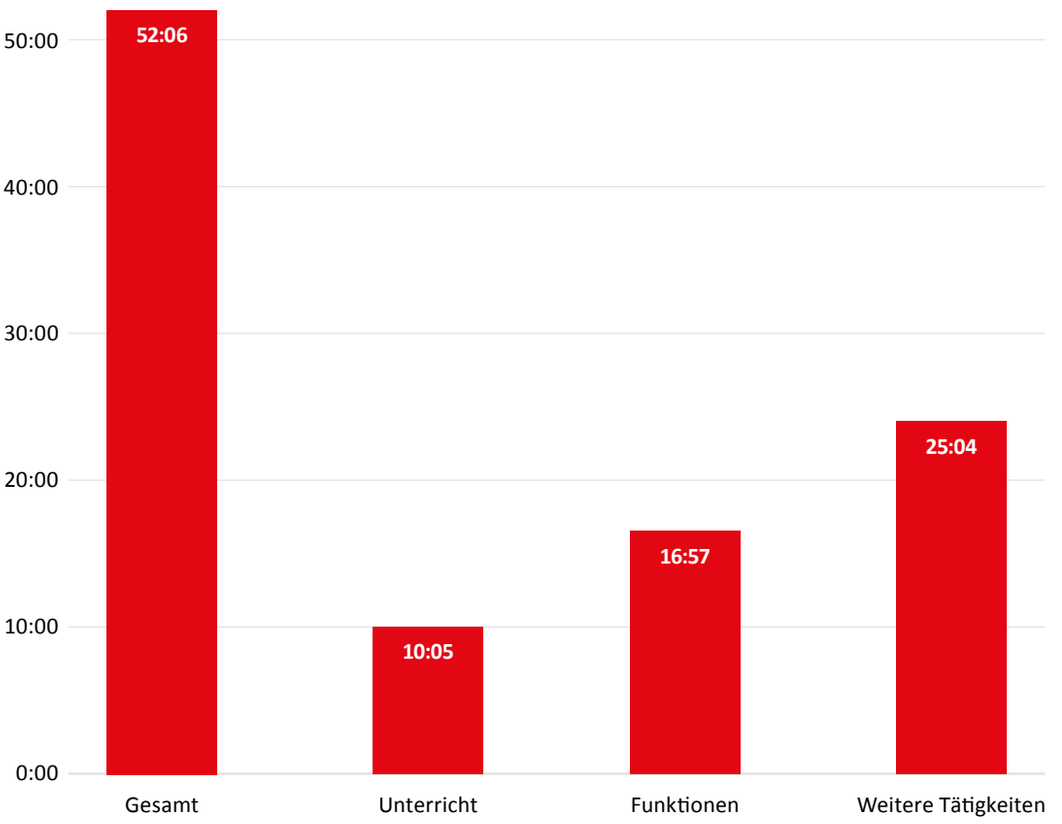
Im Dickicht aus umständlicher Digitalpaktförderung des Bundes, kommunalen Schulträgern, Vergabeordnungen, IT-Anbietern und IT-Dienstleistern wurden Digitalisierungslösungen etabliert, die allzu häufig Sachzwängen gehorchten statt pädagogischen Prämissen. Was bei der Schulentwicklung lange Zeit zurückgestellt worden war, musste nun vielfach aus dem Stand entwickelt werden: Medienbildungskonzepte und digitale Schulstrategien. Wie nicht anders zu erwarten, gelang dies kontextabhängig mal besser, mal schlechter. Die digitale Kluft zwischen den Schulen wuchs.

Schulleitungen beurteilen die digitale Schulentwicklung deutlich optimistischer als andere Lehrkraftgruppen.

Ergebnis dieser Entwicklung ist ein pandemiegeprägter Digitalisierungsschub, vielfach erkauft mit Ad-hoc-Lösungen, Improvisationen, kurzfristigen Zusatzanforderungen und temporären Überforderungen. Schulleitungen hatten insbesondere bei organisatorischen Unklarheiten und Widersprüchen einen deutlich erhöhten Aufwand, etwa um vor Ort Hygieneregeln adäquat umzusetzen oder Digitalisierungslösungen (Hardware, Software, Administration, digitale Lehr- und Lernformen) voranzutreiben. Dabei gab es quantitativ kaum Spielräume,

Geschätzte wöchentliche Ist-Arbeitszeiten Schulleitende an Gymnasium und Gesamtschule (inklusive vergleichbarer Schulformen)

Durchschnittswoche, Vollzeitstelle (in Stunden:Minuten)



Grafik: zplusz/Quelle: Kooperationsstelle Universität Göttingen – Sonderauswertung Digitalisierungsstudie 2021

>>> Schulleitende stießen an ihre Belastungsgrenzen. Die Daten der Digitalisierungsstudie 2021 für Schulleitende* weisen während der Pandemie eine durchschnittliche Arbeitszeit von 52:06 Stunden in der Woche aus. Die Arbeitsverdichtung und Zunahme qualitativer Belastungen hat Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Vor der Pandemie war etwa jede 20. Schulleitung mit ihrer Arbeit (eher) unzufrieden, in der Corona-Krise ist es jede sechste. Und nicht zuletzt drohen bei andauernder Überbeanspruchung unerwünschte Gesundheitsfolgen. Das Ergebnis dieser Kraftanstrengung kann sich trotzdem durchaus sehen lassen: Im Jahr 2021 gehörte der Einsatz digitaler Basislösungen mehrheitlich (rund 90 Prozent) zum normalen Unterrichtsgeschehen an deutschen Schulen (Visualisierung der Inhalte, Feedback, im Internet recherchieren etc.). Interaktive und anspruchsvollere Lehr- und Lernformen sind dagegen weit weniger verbreitet. Dass es beim digitalen Unterricht noch viel Entwicklungsbedarf gibt, auch angesichts der digitalen Kluft, ist offensichtlich.

Zwar rangen nach der S-Clever-Studie im Juni/August 2021 noch immer 62 Prozent der Schulen um eine adäquate WLAN-Verfügbarkeit, aber die Schulleitungen trieben sowohl im Schuljahr 20/21 wie auch 21/22 bei der Schulentwicklung digitale Lehr- und Lernkonzepte prioritär voran. Dazu passt, dass Schulleitende auch nach

unseren Befunden aus der Digitalisierungsstudie 2021 die digitale Schulentwicklung deutlich optimistischer beurteilen als andere Lehrkraftgruppen.
Die Beschäftigten an Schulen sind hoch motiviert, da darf man also durchaus optimistisch sein. Gelingen können die Überwindung der digitalen Kluft und ein „umfangreiches digitales Bildungssystem“ (Deutsche Digitalstrategie der Kultusministerkonferenz) aber nur, wenn genügend Spielräume, also zusätzliche Ressourcen und geeignete Entlastungen für die digitale Schulentwicklung zur Verfügung stehen; wenn Schulleitungen also über mehr freie Leitungszeit verfügen, um aktiv gestalten zu können. Mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit der Schulleitenden ist zu wünschen, dass ihre beruflichen Leistungen zudem stärker gewürdigt werden. ■

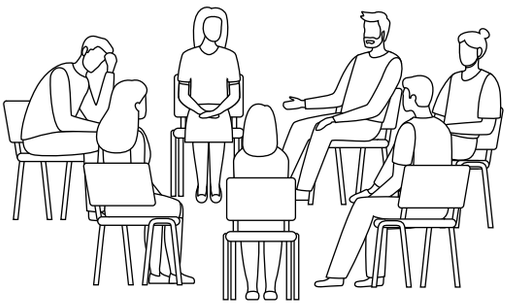
*Das Merkmal „Schulleitung“ wurde aus Datenschutzgründen in der Digitalisierungsstudie 2021 nicht erhoben. Für die Auswertung wurden daher Gruppen gebildet, denen die Annahme zugrunde liegt, dass Beschäftigte mit 15 und mehr Abminderungsstunden sicher der Schulleitung und mit neun bis 15 Stunden der „erweiterten“ Schulleitung angehören (beispielsweise Koordinatorinnen und Koordinatoren).

Zunehmende Arbeitsbelastung

Das deutsche Schulsystem steht arbeitspolitisch seit Jahren vor großen Herausforderungen und in vielen Bereichen unter Druck – beispielsweise Nachwuchsmangel, Mehrarbeit, zudem besonders beanspruchte Teilgruppen, Arbeitsverdichtung und belastende Priorisierungen im Schulalltag. Dazu kommen verschiedenste qualitative Beanspruchungsformen je nach Schulkontext sowie zurückgehende Unterrichtsanteile an der Gesamtarbeitszeit, während Aufgaben, die über den Unterricht hinausgehen, wachsen. All das hat Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und Schulleitungen sowie auf die Qualität der Bildung.

www.arbeitszeitstudie.de

„EINE SCHULE, EIN KOLLEGIUM“



KATHRIN HEDTKE
freie Journalistin

Schülerinnen und Schüler gemeinsam optimal fördern: Dafür sollen Hortleitungen und Lehrkräfte eng auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Im Interesse aller.

Noch hocken die Kinder in tristen Containern, lediglich mit ein paar Tischen und Stühlen: Der erste Jahrgang der gerade neu entstandenen 36. Grundschule im Berliner Stadtteil Hellersdorf ist schon ins Schuljahr gestartet, doch das topmoderne Gebäude ist noch nicht fertig. Dafür steht die Vision des Kollegiums felsenfest. „Wir gestalten Schule so, wie Schule sein sollte“, sagt Hortleiter Sebastian Pfeifer, der auch bei der GEW aktiv ist. Dazu gehört, dass Erzieherinnen und Erzieher mit Lehrkräften auf Augenhöhe zusammenarbeiten – zum Wohl der Kinder. „Klar ist: Das Haus gehört uns allen“, so Pfeifer. „Und es ist unser gemeinsamer Job, die Kinder den ganzen Tag über gut zu betreuen und zu fördern.“ Auf Infoveranstaltungen vergleicht der Erzieher die neue Schule gerne mit einem Zug, der gerade losfährt: „Die Richtung bestimmen wir gemeinsam.“ Und im Cockpit säßen Schul- und Hortleitung, betont Pfeifer. In der neuen Schule sitzen sie Schreibtisch an Schreibtisch in einem Büro, können sich beim Arbeiten in die Augen blicken. Es gibt auch keine Lehrkräfte- und Erzieherzimmer, sondern einen gemeinsamen Aufenthaltsraum für das gesamte pädagogische Personal. Die Sekretärin war zunächst verblüfft, dass sie nicht mal einen eigenen

> *Schulhorte haben landauf, landab keinen klaren pädagogischen Auftrag. Das erschwert ihre Arbeit sehr.*
>
> DOREEN SIEBERNIK,
> GEW-VORSTANDSMITGLIED JUGENDHILFE UND SOZIALARBEIT

Aktenordner für die Erzieherinnen und Erzieher aus dem Hort anlegen sollte. „Wir sind eine Schule, ein Kollegium“, bekräftigt der Hortleiter.
Das ist leider nicht selbstverständlich. „In Deutschland gibt es einen großen Flickenteppich“, stellt Doreen Siebernik, bei der GEW verantwortlich für Jugendhilfe und Sozialarbeit, fest. Häufig sei der Hort in einer Kita oder einem Schülerladen angesiedelt, die Kinder verbringen dort nach dem Unterricht ihren Nachmittag. „Das hat relativ wenig mit Schule zu tun.“ Doch auch wenn der Hort in der Schule verortet sei, fehle oft der Kontakt zu den Lehrkräften. Mit gutem Beispiel voran gehen Berlin, Hamburg und Thüringen. „Dort ist der Hort in den Schulen angesiedelt, und die Beschäftigten gehören dem Kollegium an“, berichtet Siebernik. Die Landesregierungen müssten sich dringend auf den Weg machen, Bildungsprogramme für die offene Ganztagsschule zu verankern. Während für Kitas längst überall ein klarer Bildungsauftrag festgelegt sei, fehlten in fast allen Bundesländern konkrete Vorgaben für Horte. „Schulhorte haben landauf, landab keinen klaren pädagogischen Auftrag. Das erschwert ihre Arbeit sehr. Die Erzieherinnen und Erzieher brauchen eine Lobby“, sagt die Gewerkschafterin. Lehrkräfte würden in ihrer Ausbildung kaum darauf vorbereitet, mit anderen Professionen zusammenzuarbeiten. „Umso wichtiger ist eine starke Hortleitung.“ Diese müsse klar machen, dass Kinder nicht nur im 45-Minuten-Takt lernten, sondern auch im Spiel, im Streit, beim Basteln oder Sport. „Beide Professionen haben einen unterschiedlichen Blick“, sagt Siebernik. „Das ist für Kinder total toll.“

Hortleiter Pfeifer sieht in dem Aufbau der neuen Grundschule eine Chance. „Wir bauen komplett neue Strukturen auf.“ Und zwar so, wie sie idealerweise sein sollten. Im Stadtteil habe etwa die Hälfte der Kinder einen Förderbedarf. „Das ist in Regelklassen eigentlich gar nicht zu wuppen“, meint der Pädagoge. Die Erzieherinnen und Erzieher organisieren nicht nur die Freizeitangebote in der Ganztagsschule, sondern sind auch im Unterricht dabei, widmen sich besonders einzelnen Kindern oder machen Entspannungsübungen mit der Klasse. „Die Lehrkräfte sind immer sehr dankbar für jede Hilfe“, berichtet Pfeifer.

Die Arbeitsbedingungen in den Schulhorten sind im Vergleich zu den Kitas oft schlechter.

Die Erzieherinnen und Erzieher nehmen an Entwicklungsgesprächen teil und arbeiten an Förderplänen mit. „Wir stimmen uns eng ab, verfolgen ein gemeinsames Ziel.“ Jede Profession mit ihrem eigenen Schwerpunkt. So hätten Lehrkräfte stärker im Fokus, wenn Kinder fachlich gefördert werden müssen. Erzieherinnen und Erzieher hingegen guckten mehr darauf, was das Kind im Alltag braucht, damit es gut lernen kann: Ist in der Familie alles in Ordnung? Gibt es Probleme im Freundeskreis? Wichtig sei dabei, dass sich die Professionen auf Augenhöhe begegneten, betont Pfeifer: „Es ist Aufgabe der Hortleitung, das einzufordern.“ Dabei sei von großem Vorteil, dass alle einem Kollegium angehören. Die Schulleitung sei für alle weisungsbefugt. Zudem teilten sie sich einen Kühlschrank, säßen in der Pause nebeneinander – und

HORTLEITER SEBASTIAN PFEIFER HAT ES GUT GETROFFEN. ER ARBEITET AN EINER NEU GEGRÜNDETEN SCHULE IM OSTEN BERLINS, DIE PERSONELL VERGLEICHSWEISE GUT AUSGESTATTET IST.

Foto: Kay Herschelmann

>>> hätten keine Hemmungen, miteinander ins Gespräch zu kommen.

Für ältere Erzieherinnen und Erzieher sei diese Form der Zusammenarbeit noch neu, sagt der Hortleiter: „Da kommt gerade viel in Bewegung." Sie freuten sich sehr über die Erfahrung, dass ihre Meinung „etwas wert ist". Das erklärt auch, warum der Hortleiter direkt Topleute für sein neues Team gefunden hat. Alle zwölf Erzieherinnen und Erzieher sind vollausgebildete Fachkräfte. Der Hortleiter weiß selbst, dass das nicht selbstverständlich ist: „Wir sind ein Sonderfall."

Der Fachkräftemangel sei im Hort generell ein großes Problem, berichtet GEW-Vorstandsmitglied Siebernik. Kein Wunder. Viele Träger zahlten nicht nach Tarif. Die Arbeitsbedingungen seien an Schulen im Vergleich zu Kitas oft deutlich schlechter. Im Schnitt arbeiteten die Beschäftigten im Hort lediglich 22 Stunden pro Woche, sagt die Gewerkschafterin. Viele kämen damit finanziell nicht über die Runden und benötigten einen Zweitjob. „Das kann nicht sein", findet Siebernik. „Wir brauchen Fachpersonal, das pädagogisch qualifiziert ist und gut bezahlt wird." Hortleitungen hätten leider oft die Auf-

gabe, den Mangel zu verwalten, statt wirkliche Impulse zu setzen.

An der neuen Grundschule in Hellersdorf kümmert sich der Hortleiter gerade um 1.000 andere Dinge, um Technik und Ausstattung. Er lieh unter anderem bei Nachbarschulen kurzerhand ein paar Bälle und Brettspiele aus. Noch fehlt es in der Schule an so gut wie allem, aber das Wichtigste ist da: „Wir haben eine gemeinsame Vision.“ ■

AUF EINE LÜCKE FOLGT DIE NÄCHSTE

Foto: Christoph Bächtle

Es muss dringend mehr Leitungszeit her, sonst werden Menschen auf diesen Positionen verheizt.

PETRA KILIAN,
LEITERIN DER TAGESEINRICHTUNG FÜR KINDER
GRIEGSTRASSE IN STUTTGART

INTERVIEW: NADINE EMMERICH
freie Journalistin

Fachkräftemangel und Verwaltungsaufgaben belasten Kita-Leitungen. E&W hat mit der Kita-Leiterin Petra Kilian aus Stuttgart gesprochen.

E&W: Wie viele Erzieherinnen und Erzieher sind in der Kita Griegstraße für wie viele Kinder zuständig?

Petra Kilian: Die Kita hat auf dem Papier sieben Gruppen mit Kindern von null bis sechs Jahren. Aber wir arbeiten nicht im Gruppenkontext, sondern in einem offenen Konzept mit 105 Kindern. Im Moment haben wir nur 95 Plätze belegt, die anderen zehn

bleiben offen, weil die Fachkraftstellen nicht besetzt sind. Aktuell stehen mir 28 pädagogische Kräfte zur Verfügung – allerdings nicht alles Fachkräfte, sondern auch Auszubildende und zwei Corona-Aushilfen. Damit decken wir zehn Stunden Öffnungszeit pro Tag ab.

E&W: Sind Sie damit gut aufgestellt?

Kilian: Im Moment stehen wir im Vergleich zu anderen Zeiten gar nicht so schlecht da. Aber es sind nie alle Mitarbeiterinnen gleichzeitig da, weil einige nur drei oder vier Tage die Woche oder halbtags arbeiten. Im August ist eine Kollegin schwanger geworden. Diese Stelle hatten wir gerade besetzt, da wurde die nächste Schwangerschaft bekannt. Eine andere Kollegin fällt jetzt aus, weil ihre Mutter schwer erkrankt ist. So kommt es immer wieder zu einer enormen Arbeitsverdichtung für die, die da sind.

E&W: Was bedeutet das für Sie als Leitung?

Kilian: Immer wieder akut reagieren und immer wieder Bewerbungsgespräche führen. Das sind alles sehr zeitaufwändige Prozesse. Wenn es gut läuft, habe ich zwar drei oder vier Bewerbungen, aber das heißt auch, drei bis vier Gespräche zu führen und alle abzuwägen. Und mit diesen Prozessen haben wir seit sieben Jahren zu tun: Seit 2015 hatte ich noch nie alle Planstellen besetzt. Ist eine Lücke gestopft, entsteht an einer anderen Ecke ein Loch.

E&W: Wie stark spüren Sie dabei den Fachkräftemangel?

Kilian: Das Jugendamt Stuttgart, bei dem ich beschäftigt bin, ist ein großer Träger. Wir haben eine zentrale Stelle, die sich um Bewerbungen und Einstellungen kümmert. Aber manchmal, wenn ich eine freie Stelle melde, schreiben mir die Kolleginnen: Es gibt zurzeit keine Bewerbung. Und ich will ja nicht nur eine Stelle besetzen, sondern eine Fachkraft bekommen, von der ich inhaltlich überzeugt bin und von der ich denke, dass sie gut ins Team und unser offenes Konzept passt.

E&W: Was stresst Sie in Ihrem Leitungsjob neben dem fehlenden Personal?

Kilian: Dass auf Kita-Leitungen immer mehr Verwaltungsaufgaben heruntergebrochen werden. Nicht die einzelnen Tätigkeiten sind dabei der Stress, sondern die Fülle. Und es geht um Aufgaben, bei denen ich sage: Dafür habe ich keine pädagogische Ausbildung gemacht. Letztens musste der Fettabscheider für die Spülmaschine in der Großküche gereinigt werden. Das musste ich vier Mal in die Hand nehmen, bis es geklappt hat. Formulare, Tabellen und Krankmeldungen ausfüllen, so etwas könnte eine Verwaltungskraft an einem Tag in der Woche abarbeiten. Es wäre sinnvoll, dafür jemanden anzustellen. Natürlich trage ich die Verantwortung, aber meine Hauptaufgaben sind zum Beispiel die fachliche Qualitätssicherung sowie Personalführung und -entwicklung.

E&W: Was brauchen Kita-Leitungen zur Entlastung außerdem?

Kilian: Es muss dringend mehr Leitungszeit her, sonst werden Menschen auf diesen Positionen verheizt. Wenn man gute Kitas will, muss als erstes die Leitung gestärkt werden, damit sie Teamentwicklung betreiben kann. Darin sehe ich im Moment auch meine erste Aufgabe: Da zu sein und in Kontakt mit allen zu sein, damit sich niemand innerlich verabschiedet oder krank wird, weil er oder sie überfordert ist. Ich habe gelernt, gutes Management funktioniert „by walking around“. Aber in meinem 800 Quadratmeter großen Haus bin ich froh, wenn ich es einmal am Tag schaffe, eine Runde zu drehen.

E&W: Sind Sie komplett freigestellt für Leitungsaufgaben?

Kilian: Ja, die Einrichtung ist so groß, dass wir nach der Personalausstattungsrichtlinie 120 Prozent Leitungsanteil haben – die Leitung 100 und die Stellvertretung 20 Prozent. Ich habe reduziert, daher ist unsere Aufteilung 80 zu 40. Aber wenn Not an der Frau ist, fließt diese Zeit in den Gruppendienst. Und im Moment ist die Notsituation der Standard. Dann sind Kita-Leitungen die Springkraft im Haus. Ich will aber nicht nur schwarzmalen. Ich habe in meinen 45 Jahren Kita-Leitung mit einem tollen Team gearbeitet, und es macht auch Spaß zu sehen: Wir schaffen das, wir stehen schwierige Situationen miteinander durch. Aber diese Momente werden weniger, wenn alles auf uns abgeladen wird. ■

VIELE HOCHQUALIFIZIERT, ZU VIELE ABGEHÄNGT

JEANNETTE GODDAR
freie Journalistin

„Bildung auf einen Blick“ heißt der jährliche Bildungsdaten-Vergleich der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der im Grunde mehr als einen Blick braucht. Denn dann zeigt sich: Erfolgsmeldungen können über so manchen Stillstand nicht hinwegtäuschen.

Seit Andreas Schleicher Deutschland vor über 20 Jahren in PISA-Schock versetzte, bringt er meist schlechte Nachrichten. Dieses Jahr verbreitete der OECD-Direktor in Berlin Optimismus. „Bildung zahlt sich aus, mehr denn je“, verkündete er Anfang Oktober bei der Vorstellung der internationalen Vergleichsstudie „Bildung auf einen Blick“. Erstens stieg die Zahl der jungen Menschen mit einem sogenannten Tertiärabschluss binnen zwei Jahrzehnten von 22 auf 36 Prozent. Zweitens ist der mit einer höheren Ausbildung verknüpfte „Einkommensbonus“ enorm – was aus OECD-Sicht eine günstige Entwicklung ist. Wer einen Bachelor hat, verdient in Deutschland statistisch zwei Drittel mehr als ein „nur“ beruflich Ausgebildeter. Ein Handwerksmeister, der ebenfalls unter die tertiären Abschlüsse fällt, bekommt immerhin ein Drittel mehr.

International hinkt Deutschland bei der Akademisierungsquote hinterher; im OECD-Durchschnitt liegt diese bei 48 Prozent. Doch das „sehr starke Berufsbildungssystem“ mache einen Teil des Rückstands wett, so Schleicher. Für überfällig hält der OECD-Direktor in Zeiten lebensbegleitenden Lernens indes einen Ausbau der Teilzeitstudiengänge, die nur von 16 Prozent der Studierenden belegt werden – bei kaum steigenden Zahlen. Auffallend sind zudem große Unterschiede zwischen den Regionen. In Berlin haben 45 Prozent der 25- bis 34-Jährigen einen tertiären Abschluss, in Sachsen-Anhalt nur 24 Prozent. Und: Die OECD macht wieder einmal darauf aufmerksam, dass die Beteiligung sozial Benachteiligter an höherer Bildung weit unterdurchschnittlich sei. Deutschland liege „18 Prozent unter der Quote vergleichbarer Länder“, erklärte Schleicher.

> *Mit den bisher eingesetzten Mitteln schaffen wir es bis heute nicht, für Chancengleichheit zu sorgen.*
>
> ANDREAS KELLER,
> STELLVERTRETENDER GEW-VORSITZENDER

Von guter Bildung für alle Menschen kann also keine Rede sein. Ein Blick auf das andere Ende der Skala macht das noch deutlicher. Fast 10 Prozent der 18- bis 24-Jährigen in Deutschland gehen weder einer Ausbildung noch einer Arbeit nach – bei einer Beschäftigungsquote für

Fortsetzung auf Seite 27 >>>

DIALOG

3/2022

TITEL: HALLO, HOCHSCHULE! SEITE 23–25 +++ GEW-KOMMENTAR: ALTE LERNORTE NEU ENTDECKEN SEITE 25 +++ LUST AUF ZUKUNFT SEITE 26

HALLO, HOCHSCHULE!

Cartoon: Bettina Bexte

ANJA DILK
freie Journalistin

Landauf, landab machen Hochschulen spannende Angebote für Seniorinnen und Senioren mit Lust auf akademische Bildung. Ein Rundgang.

Jedes Jahr im September wird Thomas Brand unruhig. Wann ist das Vorlesungsverzeichnis endlich draußen? Dann klickt sich der ehemalige Prüfingenieur durch die Angebote an der Universität des dritten Lebensalters (U3L) in Frankfurt am Main, Wirtschaftswissenschaften inter- >>>

>>> essieren ihn besonders. Inzwischen ist der 66-Jährige im 4. Semester, zwei bis sechs Stunden am Tag Uni, viermal die Woche. Mal eine Vorlesung Volkswirtschaft, mal ein Seminar über Kunst und Ökonomie, mal eine Projektgruppe zur Stadtforschung. Am Ende hat er dort einen Beitrag über die vergessenen Orte der Stadt für einen alternativen Stadtführer geschrieben. Regelmäßig treffen sich die älteren Studierenden zu Campus-Café, Debatten- oder Kneipenrunde. „Die Uni gibt mir unglaubliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und tolle Kontakte."

„Die Uni gibt mir unglaubliche Entwicklungsmöglichkeiten und tolle Kontakte."

THOMAS BRAND,
STUDENT AN DER UNIVERISITÄT DES DRITTEN LEBENSALTERS

100 Kilometer südlich sitzt Harmut Wirsching, 72, im Hörsaal der Uni Tübingen und beschäftigt sich mit den Themen, zu denen er als Leiter einer Werkrealschule vor dem Ruhestand keine Zeit hatte: Politik und Geschichte. Er ist Gasthörer – „Prüfungen brauche ich nicht mehr" – im regulären Studienangebot, besucht etwa Vorlesungen zur Geschichte der USA. Ein-, zweimal die Woche eintauchen in die Wissenschaft, voller Freude an Erkenntnis. Neben ihm tippen Anfang 20-Jährige am Laptop. „Es ist spannend zu erleben, wie sehr sich Studieren verändert hat."
Nicht weit von Wirsching hat die pensionierte Lehrerin und Personalrätin Barbara Haas, 74, an vier Wochenenden den Studiengang Geragogik an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe abgeschlossen. Es war das Interesse an einer systematischen Auseinandersetzung mit der neuen Lebensphase, die sie zu dem Lehrangebot über Bildung im Alter brachte: Wie lernen Ältere, welche neuen Strategien helfen, was motiviert? Im Seminar eine Professorin, zehn Teilnehmende, meist viel jünger als sie, oft in Pflegeberufen. „Das Miteinander war großartig, wir haben viel voneinander gelernt", sagt Haas. „Und ich habe begriffen: Lebenslanges Lernen muss man sich selbst im Alter gestalten." Der neue Background hilft Haas, ehrenamtlich Seminare für Ruheständlerinnen und Ruheständler zu geben.

Drei Beispiele, drei Wege. Seniorinnen und Senioren, die nochmal ein Studium aufnehmen, gibt es zu Tausenden in der Republik. In den 1980er-Jahren haben sich Hochschulen in der alten Bundesrepublik für ein breites Publikum geöffnet. Akademische Bildung allen zugänglich zu machen, war und ist eine Frage von Bildungsgerechtigkeit und Gleichberechtigung. Wissenschaft sollte sich in die Gesellschaft öffnen, Lernen zwischen den Generationen gefördert werden. „Zwar hat die Vereinheitlichung der europäischen Bildungsgänge im Bolognaprozess diese Öffnung zunächst wieder gebremst", erläutert Thomas Bertram, Leiter der Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere (BAG WiWA) an der Universität Hannover. Die administrative Belastung für die neuen Studienstrukturen schien zu hoch. Um die Älteren können wir uns jetzt nicht auch noch kümmern, das hörte Bertram oft. „Ein Teil der Universitäten beschränkte den Zugang für Gasthörende wieder."

Strukturierte Angebote

Seitdem sind neue Konzepte entstanden: Viele Universitäten haben extra Angebote für Seniorinnen und Senioren entwickelt, andere erlauben den Zugang zu den normalen Lehrveranstaltungen, aber legen eine Maximalteilnehmendenzahl fest. Wieder andere setzen auf einen Mix aus beidem. „Von den gut 80 staatlichen Universitäten hat gut die Hälfte ein strukturiertes Angebot für Ältere", so Bertram. Das heißt: einen Strauß an Seminaren und Vorlesungen für Gasthörende je nach Schwerpunkt der Hochschule zu einem breiten Themenspektrum. Aufnahmevorrausetzungen wie Abitur gibt es bis auf Ausnahmen nicht, auch keine Altersbeschränkung nach unten. Anmelden reicht. „Ein Großteil der Teilnehmenden ist zwischen 55 und 75 Jahre alt", erläutert Bertram.
50 bis 150 Euro – im Einzelfall bis zu 300 Euro – kostet die Teilnahme pro Semester, am meisten gefragt sind Philosophie, Geschichte, Kunstgeschichte. Zu einem Abschluss führen die Angebote in der Regel nicht. An manchen Universitäten, wie an der Frankfurter U3L, gibt es eigens zusammengestellte Kurzstudiengänge, die mit einem Zertifikat abschließen, ähnlich wie bei einer Weiterbildung. Allerdings: Gerade mal 50 von derzeit gut 2.200 Studierenden an der U3L entscheiden sich für diesen Weg.
Die U3L hat das umfangreichste Angebot aller Hochschulen bundesweit. Träger ist ein Verein, angedockt an die Goethe-Universität Frankfurt, der 1982 gegründet wurde. Er will Älteren einerseits Zugang zur Wissenschaft

eröffnen, andererseits sie ermuntern, selbst zu forschen: Partizipative Alternsforschung nennt sich das. „Wir bringen Alternswissenschaftler mit Seniorinnen und Senioren in Projekten zusammen“, so Programmleiterin Silvia Dabo-Cruz, zum Beispiel zu Themen wie „Altern in Europa“. Das Vorlesungsverzeichnis der U3L umfasst Hunderte Kurse von Archäologie bis zu Pädagogik.
Die Veranstaltungen der strukturierten Seniorinnen- und Seniorenangebote werden in der Regel nicht von Professoren und Dozenten des Regelbetriebs durchgeführt – denn auf deren Lehrdeputat wird der Kurs nicht angerechnet. Manchmal unterrichten emeritierte Hochschullehrkräfte, meist selbstständige Dozentinnen und Dozenten mit Promotion. Menschen wie Literatur- und Filmwissenschaftlerin Nathalie Mispagel, sie ist seit 2017 an der U3L dabei – und fasziniert: „Die Studierenden sind super vorbereitet, beteiligen sich viel und schauen nicht effizienzorientiert auf den nächsten Schein, sondern suchen Sinn, Freude, Erkenntnis.“ Didaktisch unterscheide sich der Unterricht wenig von der normalen Uni. „Allerdings müssen wir niederschwelliger beginnen, da viele keine akademischen Vorkenntnisse haben.“ Dennoch sei das Angebot alles andere als eine Freizeitbeschäftigung für Ältere. „Wir sprechen von Erwachsenenuniversität – ein hohes wissenschaftliches Level ist selbstverständlich.“
Und wenn Mispagel mit Mittsiebzigern über Filme diskutiert, lerne sie selbst dazu: „Durch die andere Lebenserfahrung sehen die Teilnehmenden in einem Film manchmal etwas ganz anderes als ich.“
Brand muss los zur U3L. Am liebsten hat er einen Mix zwischen Präsenz und online. „Aber ab und zu muss ich Hörsaalluft schnuppern.“ In Tübingen bereitet sich Wirsching gerade online auf sein Seminar vor: die USA seit dem Zweiten Weltkrieg. Und Haas ist schon auf dem Weg zu ihrer Fortbildung: „Fünf Jahre im Ruhestand – und dann? Wie wäre es mit einem Studium?“ ■

Foto: Kay Herschelmann

FRAUKE GÜTZKOW

GEW-Vorstandsmitglied,
verantwortlich für Seniorinnen- und Seniorenpolitik

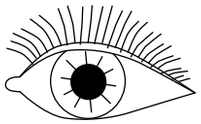
KOMMENTAR

ALTE LERNORTE NEU ENTDECKEN

Warum es sich für Ältere lohnt, noch mal an die Hochschule zu gehen.

Lernen ist etwas Wunderbares – das ist seit jeher mein Motto. Wie großartig, neue Erkenntnisse zu gewinnen, mehr über sich selbst zu erfahren, die Welt besser und noch einmal anders zu verstehen. Gerade in höherem Lebensalter, wenn das Berufsleben hinter einem liegt und man niemandem mehr Rechenschaft darüber ablegen muss, wie man die Zeit verbringt.
Die Rechercheergebnisse für diese Ausgabe des Dialog haben mich beflügelt. Das Angebot für ältere Studierende und Gasthörende an deutschen Hochschulen ist beeindruckend. Vielfältig, umfangreich, inspirierend. Und es entspricht an vielen Orten in der Republik den Forderungen, für die die GEW steht: die Öffnung der Hochschulen für alle; Bildung zur Persönlichkeitsbildung und Selbstbestimmung; lernen an selbst gewählten Orten; eine Didaktik, die sich stets weiterentwickelt; oft auch eine Begegnung von Jung und Alt. Es ist gut, dass Ältere diese Chancen nutzen und zurückkehren an die Bildungsorte, an denen sie einst gelernt haben, und die alten Institutionen neu entdecken.
Wirksam werden – das ist mein Motto mit Blick auf die politische Arbeit. Etwas verändern, nicht nur beschreiben, wo es hingehen soll. Die Entwicklungen im Seniorinnen- und Seniorenstudium zeigen, dass es vielen Akteuren gemeinsam gelingen kann, die Bildungswelt wirksam immer weiterzuentwickeln.

LUST AUF ZUKUNFT – WAS ICH NEU ENTDECKT HABE



Udo Alberts, Lehrer für Biologie, Religion und Erziehungswissenschaften in Tübingen, seit 2011 im Ruhestand.

Seit ich nicht mehr erwerbstätig bin, war ich erst drei Jahre in der Lehrerfortbildung tätig, dann habe ich über Social Media einen chinesischen Brieffreund gefunden, ihn in Guangzhou (Kanton) besucht und danach Seminare für neuere chinesische Geschichte an der Universität Tübingen belegt. Ein Wissensbad – und voll anregender Diskussionen mit den Studierenden. Später habe ich Gesprächskreise an der Volkshochschule (VHS) in Stuttgart ausprobiert und einen politischen Stammtisch in der Nähe. Beides war nichts für mich, zu wenig partizipativ. Warum gründest du nicht selbst einen Gesprächskreis, fragte mich irgendwann ein Freund. Super Idee. Also habe ich in der Abteilung Literatur und Gesellschaft der Volkshochschule angerufen: „Ich würde gerne einen Gesprächskreis bei ihnen anbieten.“ Die Abteilungsleiterin sagte tatsächlich: „Auf so einen Anruf warte ich seit zehn Jahren.“
Einmal im Monat organisiere ich nun den VHS-Gesprächskreis, bereite spannende, aktuelle Themen auf, strukturiere die Diskussion. Die Resonanz ist gut, so ist neulich die Frauenakademie Tübingen auf mich aufmerksam geworden, jetzt gebe ich dort ein Seminar zu Kommunikation und Zeitgeschehen.
Es ist diese Dynamik, die mir Lust auf Zukunft macht. Ständig tun sich neue Weggabelungen auf, die in unerwartete Richtungen führen. Durch Zufall bin ich auf das Projekt „Lernen im Tandem“ gestoßen, habe erst einen jugendlichen Geflüchteten aus Afghanistan unterstützt, jetzt einen chinesischen Jungen. Für den Verein VERA des SES (Senioren-Expert-Service) begleite ich eine türkische Lehrerin, die vor dem Präsidenten der Türkei, Recep Tayyip Erdoğan, geflohen ist und hier eine Ausbildung zur Erzieherin macht. Ich schreibe mit an dem Buch „Queer durch Tübingen“, mache nebenher noch ein wenig GEW-Arbeit. Im Ernst, es ist toll: Wenn du die Augen offenhältst und, klar, aktiv bist, kommt die Zukunft zu dir, das ist meine Erfahrung – und mein Motor für Lebenszufriedenheit.

Hörsaalluft

Stadt, Land, Studium

Welches Bundesland bietet was? Unter welchen Voraussetzungen können sich Seniorinnen und Senioren an einer Hochschule einschreiben, was kostet das Studium? Der Akademische Verein der Senioren in Deutschland (AVDS) ist eine bundesweite Vertretung der Älteren und Gasthörenden an deutschen Universitäten. Er setzt sich für ein einheitliches, gemeinsames Seniorinnen- und Seniorenstudium ein. Auf seiner Website gibt der AVDS einen systematischen Überblick über das Angebot in den Bundesländern. Auch als Buch ist ein Wegweiser verfügbar: „Studienführer für Menschen in der 2. Lebenshälfte“, 5. Auflage 2022, 16,90 Euro, bestellbar über die Website.

www.avds.de/seniorenstudium

Unter einem Dach

Die Fäden der wissenschaftlichen Weiterbildung für Seniorinnen und Senioren laufen in der Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere (BAG WiWA) zusammen. Hier hat sich ein Großteil der Institutionen und Anbieter eines Seniorinnen- und Seniorenstudiums zusammengeschlossen. Die BAG WiWA gehört zur Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF), berät Interessierte und organisiert Veranstaltungen und Forschungsprojekte zum Thema wissenschaftliche Weiterbildung Älterer. Eine Deutschlandkarte auf der Website gibt auf einen Klick einen hervorragenden Überblick über Studienangebote in ganz Deutschland.

www.seniorenstudium.de

Impressum Dialog
Herausgeberin:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main, Tel. 069 78973-0
Vorsitzende: Maike Finnern
Redaktionsleiter: Ulf Rödde
Geschäftsführende Redakteurin: Anja Dilk
Redakteurin/Redakteur: Frauke Gützkow, Jürgen Amendt
Redaktionsassistentin: Katja Wenzel

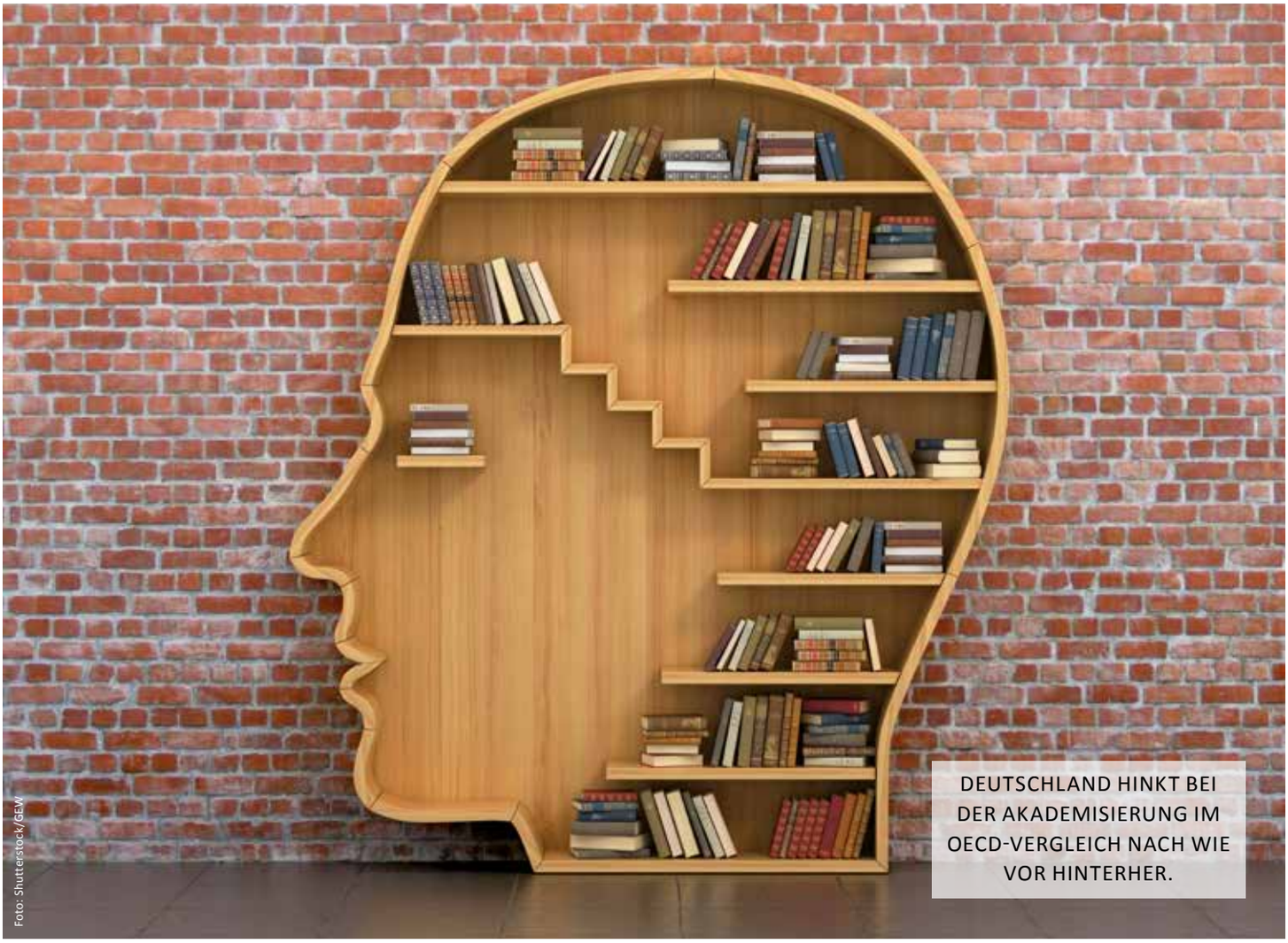


Foto: Shutterstock/GEW

DEUTSCHLAND HINKT BEI DER AKADEMISIERUNG IM OECD-VERGLEICH NACH WIE VOR HINTERHER.

>>> Fortsetzung von Seite 22

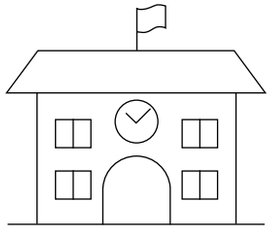
geringqualifizierte Erwachsene von 62 Prozent. „Andere Länder sind die Grundqualifizierung intensiver angegangen“, monierte Schleicher. Die GEW erinnerte anlässlich des OECD-Berichts an das schon 2008 von Bund und Ländern gegebene Versprechen, die Bildungsausgaben auf 7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts plus 3 Prozent für Forschung zu erhöhen. Tatsächlich seien die öffentlichen Investitionen seit damals aber nur um 0,1 Prozentpunkte auf 4,3 Prozent gestiegen, der OECD-Schnitt liege bei 4,9 Prozent. „Mit den bisher eingesetzten Mitteln schaffen wir es bis heute nicht, für Chancengleichheit zu sorgen“, erklärte der stellvertretende GEW-Vorsitzende Andreas Keller.

Handlungsbedarf attestierte auch das Bundesbildungsministerium: „1,5 Millionen Jugendliche stehen uns auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung“, sagte Staatssekretärin Kornelia Haugg während der Vorstellung der OECD-Studie. Sie verwies unter anderem auf das Startchancenprogramm, das Schulen in benachteiligten Quartieren unterstützen will. „Die letzten 2,5 Jahre haben mehr als deutlich gemacht, wie wichtig ein hohes Bildungsniveau ist“, sekundierte Karin Prien (CDU). Die Präsidentin der Kultusministerkonferenz sieht einen Teil der Ursachen in der Zuwanderung: „Insofern sind die Zahlen erklärbar, aber nicht befriedigend.“ Prien verwies auf 180.000 Schülerinnen und Schüler aus der Ukraine, die seit diesem Jahr in deutschen Schulen zusätzlich unterrichtet würden. Prien: „Wenn wir die öffentliche Finanzierung des Bildungssystems beibehalten wollen, müssen Bund, Länder und Kommunen mehr in Bildung investieren.“

Offen blieb, wer all die Menschen unterrichten soll. OECD-Direktor Schleicher brachte aus der internationalen Forschung drei Faktoren mit, die für ein attraktives Berufsbild „Lehrkraft“ wichtig seien. Erstens: mehr Zeit für individuelle Förderung. Zweitens fehle es an Zeit für Teamarbeit. Drittens hinke Deutschland bei den Entwicklungs- und Karrierechancen hinterher. ■

Die Gesamtstudie sowie eine deutsche Ländernotiz stehen zum Download unter: **gew.de/ew-11-22**

„EINE FRAGE DER GERECHTIGKEIT“



STEPHAN LÜKE
freier Journalist

Es tut sich etwas bei der Bezahlung der Lehrkräfte. Immer mehr Bundesländer erkennen die Gleichwertigkeit der Arbeit in den verschiedenen Schulformen an (s. E&W 10/2022). Sie versprechen Verbesserungen, die Hälfte der Länder setzt diese auch schon konkret um. Doch in die Freude mischt sich auch Skepsis.

Grundschullehrkräfte arbeiten an der inklusivsten Schule mit Schülerinnen und Schülern mit Teilleistungsstörungen, sonderpädagogischem Förderbedarf, Migrationshintergrund, Hochbegabung, altersgerechter Entwicklung. Zudem sind wir in Sachsen-Anhalt mit der Diagnostik beauftragt. Und dann heißt es, unsere Ausbildung sei nicht wissenschaftlich, deshalb sei die geringere Bezahlung gegenüber anderen Schulformen okay. Ist sie aber nicht, das ist eine Frage der Gerechtigkeit“, sagt Ingo Dossmann, Leiter der Grundschule Stadtmitte in Genthin. Er weiß: „Wir sind in Sachsen-Anhalt umgeben von Bundesländern, die mehr bezahlen. Damit sind wir nicht konkurrenzfähig, dabei fehlen schon heute an allen Ecken und Kanten Lehrkräfte. Die Unterrichtsversorgung liegt in unserem Bundesland aktuell bei 92 Prozent – ein Desaster.“

Allmählich weicht die Front derer, die an einer Besoldung nach A12 festhalten, auf. In Nordrhein-Westfalen (NRW) versprach Ministerpräsident Hendrik Wüst (CDU) unlängst, bis 2026 alle Lehrkräfte nach A13 zu bezahlen, und Bayerns Ministerpräsident Markus Söder (CSU) kündigte kurz darauf ebenfalls den Ausstieg aus A12 an. Zunächst aber sollen im Freistaat nur die Mittelschullehrkräfte besser bezahlt werden. Kathrin Frieser, Lehrerin an der Grundschule an der Thelott-Straße in München, ist sich nicht hundertprozentig sicher, dass nach der Wahl – in Bayern finden 2023 Landtagswahlen statt – auch vor der Wahl ist: „Diese Regierung hätte es ja längst umsetzen können.“

Sie ist nicht damit einverstanden, dass die Grundschullehrkräfte vertröstet werden und weist darauf hin, dass sie schon jetzt zu einer zusätzlichen Unterrichtsstunde „gebeten“ werde. Frieser fragt: „Dafür sollen wir andere Tätigkeiten zurückstellen. Soll ich mich weniger oder schlechter vorbereiten? Oder Elterngespräche streichen?“

Diese Position teilt die Landesvorsitzende der GEW Bayern, Martina Borgendale: „Wir freuen uns sehr, dass nun auch die CSU endlich ein Einsehen hat und A13 für

> *Von Nordrhein-Westfalen und Bayern geht ein starkes politisches Zeichen aus. Die Länder mit besonderem Beharrungsvermögen werden sich einer fairen Lösung nicht länger entziehen können. Sonst laufen ihnen die Lehrkräfte weg.*
>
> FRAUKE GÜTZKOW
> GEW-VORSTANDSMITGLIED FRAUEN-, GLEICHSTELLUNGS-, GESCHLECHTERPOLITIK

Grund- und Mittelschullehrkräfte nach der nächsten Landtagswahl zumindest stufenweise und beginnend mit den Mittelschullehrkräften in Aussicht gestellt hat. Jetzt heißt es, dran zu bleiben, damit A13 möglichst schnell kommt. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass Grund- und Mittelschullehrkräfte gleichzeitig bedacht werden."

Frauke Gützkow, GEW-Vorstandsmitglied Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik, ergänzt: „Gerade wenn etwas zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehört, muss es überprüft und auch korrigiert werden. Die Arbeit der Profis an Grundschulen ist anders, aber genauso professionell und so viel wert, wie die der Profis in Abiturklassen." Mit Blick auf Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen-Anhalt, die im Grundschulbereich besonders hartnäckig am niedrigen „Lohn" festhalten und nur in der Sekundarstufe I Beweglichkeit zeigen, mag sie zwar nicht von einem Dominoeffekt sprechen, glaubt aber: „Von Nordrhein-Westfalen und Bayern geht ein starkes politisches Zeichen aus. Die Länder mit besonderem Beharrungsvermögen werden sich einer fairen Lösung nicht länger entziehen können. Sonst laufen ihnen die Lehrkräfte weg."

Bettina Hermann, die an einer Grundschule im rheinland-pfälzischen Neustadt an der Weinstraße unterrichtet, hebt daher hervor: „Ich leiste das gleiche wie eine Förderlehrerin, mit der Erschwernis für mich, nicht dafür ausgebildet zu sein. Das erfordert zusätzliche Vorbereitungszeit im Umgang mit ‚betroffenen' Kindern." Sie kann sich vorstellen, dass es längst eine Angleichung der Besoldung gäbe, wenn im Grundschulbereich mehr Männer arbeiten würden. Und sagt: „Trotzdem ist meine Schulwahl richtig, da ich gerne mit kleinen Kindern arbeite und die Grundlage für ihre Bildungsbiografie legen möchte." ■

Der JA13-Aktionszeitraum der GEW findet vom 7. bis 18. November statt. Infos und Überblick via Landkarte „JA13": **gew.de/ew-11-22**

„MEHR ALS EIN WETTBEWERB“

Der Deutsche Schulpreis

INTERVIEW: JEANNETTE GODDAR
freie Journalistin

Der Deutsche Schulpreis wurde in diesem Jahr zum 17. Mal verliehen. E&W sprach mit dem Vorsitzenden der Jury, Prof. Thorsten Bohl, darüber, nach welchen Kriterien der Preis verliehen wird.

E&W: Herr Bohl, wie kommt es zu der Entscheidung über den Deutschen Schulpreis?

Prof. Thorsten Bohl: Die Schulen, in diesem Jahr rund 80, bewerben sich selbst. Wir in der Jury teilen uns in kleine, aus mindestens drei Fachleuten bestehende Gruppen auf, in denen jeweils die Perspektiven aus Wissenschaft, Praxis und Schulverwaltung zusammenkommen. Im ersten Schritt sichtet jede Kleingruppe mehrere Bewerbungen und führt im Anschluss mit jeder „ihrer“ Schulen ein Interview, erst einmal per Video.

E&W: Woran merken Sie, dass die Schulen Ihnen nicht das Blaue vom Himmel erzählen?

Bohl: Alle 50 Jury-Mitglieder sind absolute Expertinnen und Experten in Sachen Schule – die wissen, worauf sie achten müssen. Außerdem bleiben nach dieser ersten Runde 20 Schulen übrig, die alle ausführlich besucht werden. Fast zwei Schultage sind mindestens drei Jury-Mitglieder vor Ort.

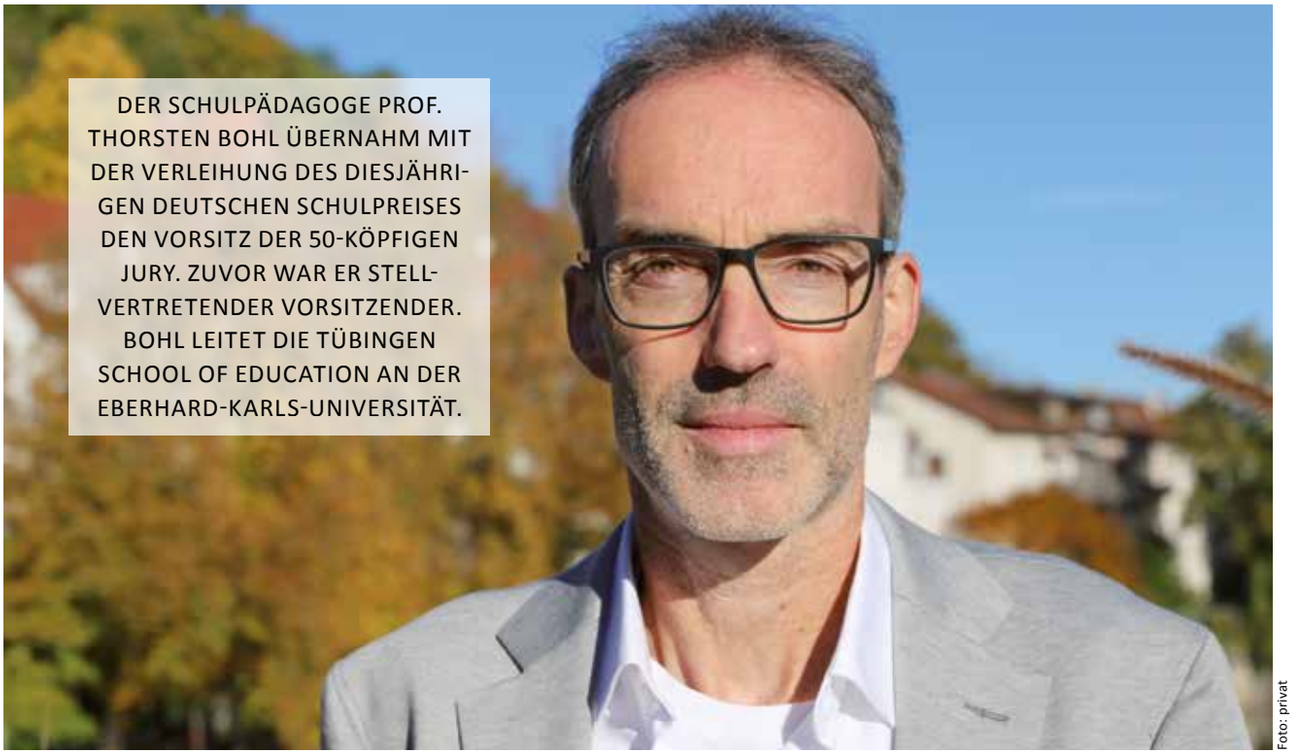
E&W: Dort stehen alle Türen offen?

Bohl: Ja, das ist die Bedingung. Natürlich rät eine Schulleitung schon mal: Gehen Sie zum Kollegen X, der macht gerade Projekt Y. Das machen wir gern – doch Sie können sicher sein: Wir gehen auch in die Gegenrichtung. Und: In jeder Schule stehen zusätzlich zu vielen Unterrichtsbesuchen intensive Gespräche mit Lehrkräften, außerschulischen Partnern, Eltern und Schülern auf dem Programm – bei äußerster Konzentration. Denn die entscheidende Jury-Sitzung steht ja noch bevor. Alle wissen, es muss gelingen, in 1,5 Tagen den Kern der Schule so zu erkennen, dass man ihn für alle Jury-Mitglieder verständlich weitergeben kann.

E&W: Dieses Jahr stand bei der Auswahl die Unterrichtsqualität im Vordergrund. Was macht guten Unterricht aus?

Bohl: Aus wissenschaftlicher Sicht vor allem drei Dinge: Klassenführung, kognitive Aktivierung, individuelle Unterstützung. Mit diesen drei Kriterien lässt sich Unterricht ganz gut beobachten. Aber natürlich ist noch mehr relevant, etwa das selbstständige Lernen oder die Lehrkraft-Schüler-Beziehung. Und die anderen fünf Qualitätsbereiche des Deutschen Schulpreises, der Umgang mit Vielfalt oder das Thema Verantwortung, sind beispielsweise ebenfalls wesentlich.

E&W: So lassen sich sehr unterschiedliche Schulen wie ein Berufskolleg in Waren an der Müritz und die Deutsche Europäische Schule in Singapur beurteilen?



DER SCHULPÄDAGOGE PROF. THORSTEN BOHL ÜBERNAHM MIT DER VERLEIHUNG DES DIESJÄHRIGEN DEUTSCHEN SCHULPREISES DEN VORSITZ DER 50-KÖPFIGEN JURY. ZUVOR WAR ER STELLVERTRETENDER VORSITZENDER. BOHL LEITET DIE TÜBINGEN SCHOOL OF EDUCATION AN DER EBERHARD-KARLS-UNIVERSITÄT.

Foto: privat

Bohl: Ja, sogar eine Krankenhausschule hat schon einmal gewonnen! Wichtig ist: Wir haben für jeden Schultyp Fachleute in unseren Reihen; berufliche Schulen zum Beispiel sind sehr speziell. Zweitens schauen wir: Was macht eine Schule aus den Ressourcen und Bedingungen, die sie vor Ort hat? Ein Gymnasium in einem Oberschichtsviertel hat andere Möglichkeiten als eine Grundschule in einer eher benachteiligten Region. Das heißt nicht, dass das Gymnasium nicht gewinnen kann. Doch für uns bedeutet es: Wir müssen die Voraussetzungen verstehen und mitbedenken.

E&W: Was erwidern Sie Menschen, die sagen: Die Bedingungen sind so schlecht, guter Unterricht ist gar nicht möglich?

Bohl: Uns ist tatsächlich wichtig zu betonen: Auch mit wenigen Ressourcen können gute Konzepte entwickelt werden, etwa intelligente Kooperationen mit außerschulischen Trägern. Und: Auch unter widrigen Bedingungen kann man gute Schule machen.

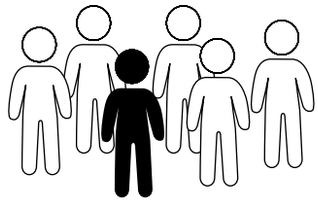
E&W: Wie haben sich die inzwischen mehr als 90 Preisträgerschulen weiterentwickelt?

Bohl: Im Einzelfall ist das sicher unterschiedlich. Entscheidend ist: Alle Schulpreisschulen bilden ein Netzwerk, das anderen Schulen offensteht, sodass diese auch etwas lernen können. Die Konzepte der Preisträger werden aufbereitet und über Fortbildungen und das Deutsche Schulportal verfügbar gemacht. Der Deutsche Schulpreis ist weit mehr als ein Wettbewerb – und Best-Practice-Modelle guter Bildung zu suchen, empfinde ich geradezu als Verpflichtung. Wir sind im Begriff, den nachfolgenden Generationen zahllose Probleme zu hinterlassen, die wir nicht sehr gut bewältigt haben. Wer heute eine gute Schule besucht, wird es morgen vielleicht einmal besser machen. Deswegen ist wichtig, diese zu identifizieren – und sicherzustellen, dass andere davon profitieren. ■

Berufsschule gewinnt

Die beste Schule des Jahres 2022 steht in Mecklenburg-Vorpommern: Das Regionale Berufliche Bildungszentrum (RBB) Müritz nahm Ende September in Berlin den mit 100.000 Euro dotierten Hauptpreis des Deutschen Schulpreises entgegen. An der Schule werden mehr als 1.400 Schülerinnen und Schüler im Alter von 15 bis 53 Jahren auf 26 Berufe, das Fachabitur sowie den Hauptschulabschluss vorbereitet.

BRANDENBURGER MODELL



GESA BRUNO-LATOCHA
Referentin im GEW-Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik

Katastrophenmeldungen zum Lehrkräftemangel waren zum Schuljahresbeginn fast aus allen Bundesländern zu hören (s. E&W 10/2022). Nicht aus Brandenburg, obwohl die Lage ähnlich dramatisch ist. Hier versuchen GEW und Landesregierung, bei der Bekämpfung des Lehrkräftemangels an einem Strang zu ziehen.

Den öffentlichen Dienst im Konsens zwischen Landesregierung und Gewerkschaften weiterentwickeln, das hat in Brandenburg inzwischen eine lange Tradition. Schon in den frühen 1990er-Jahren, in Zeiten des Personalüberhangs wegen sinkender Kinder- und Schülerzahlen, wurden mit Tarifverträgen Arbeitsplätze erhalten und Entlassungen vermieden. Das war auch in anderen ostdeutschen Bundesländern so. In Brandenburg ist der Gesprächsfaden zwischen den Sozialpartnern im öffentlichen Dienst aber nie ganz gerissen. Im Jahr 2009 wurde ein „Tarifvertrag (TV) Umbau“ zur Umstrukturierung der Landesverwaltung abgeschlossen, Ende 2017 folgte der „TV Umbau II“, parallel gab es „Attraktivitätsgespräche“, um den sich im öffentlichen Dienst anbahnenden Fachkräftemangel zu bekämpfen. Dabei lagen stets auch beamtenrechtliche Fragestellungen mit auf dem Tisch – also Themen, bei denen die meisten Landesregierungen ihr Alleinbestimmungsrecht strikt verteidigen. In diesem Rahmen wurden bereits Leitlinien zur Qualifizierung im Seiteneinstieg vereinbart. Voraussetzung für die Einstellung ist immer, dass sich keine voll ausgebildeten Lehrkräfte bewerben.

Im Mai dieses Jahres einigte sich die GEW mit den Landesministerien Inneres, Finanzen und Bildung auf Verbesserungen beim Thema Seiteneinstieg in den Schuldienst. „Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung (Seiteneinsteigende)“ erhalten einen auf 13 Monate befristeten Arbeitsvertrag. Bevor sie das erste Mal vor eine Klasse gestellt werden, bekommen sie eine einmonatige „pädagogische Grundqualifizierung“. Weitere Qualifizierungsbausteine im Umfang von zwei Monaten werden berufsbegleitend absolviert und mit vier bezahlten Anrechnungsstunden berücksichtigt. Begleitet werden die neuen Lehrkräfte durch Mentorinnen und Mentoren, von denen sie regelmäßig, mindestens alle zwei Monate, eine schriftliche Rückmeldung erhalten. Bewähren sich die Lehrkräfte, so wird ihr Vertrag nach den 13 Monaten entfristet. Die Schulen erhalten

UM DEN LEHRKRÄFTEMANGEL ZU BEKÄMPFEN, SOLL IN BRANDENBURG AUCH NICHT VOLL AUSGEBILDETEN LEHRERINNEN UND LEHRERN DAS TOR ZUM BEAMTENSTATUS GEÖFFNET WERDEN.

Foto: IMAGO/McPHOTO/Kerpa

für das Mentoringprogramm ebenfalls Anrechnungsstunden, die Mentorinnen und Mentoren eine Zulage von 100 Euro im Monat.

Lehrerinnen und Lehrer, die keine vollständige Lehrkräfteausbildung mit zweitem Staatsexamen haben, werden üblicherweise als Angestellte eingestellt und nach der Entgeltordnung Lehrkräfte (EntgO-L) je nach Vorbildung dauerhaft eine oder mehrere Gehaltsgruppen niedriger einsortiert als Lehrkräfte, die den klassischen Weg gegangen sind. Daran ändern auch erfolgreiche Fortbildungen nichts, sofern sie nicht zu einem anerkannten Abschluss (Master, Staatsexamen) führen.

Um die neuen Lehrkräfte längerfristig an das Land Brandenburg zu binden, haben GEW und Ministerien überlegt, wie auch den nicht voll ausgebildeten Lehrkräften ein Weg zur Verbeamtung eröffnet werden kann. Voll ausgebildete Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen beginnen in Brandenburg an allen Schularten in Besoldungsgruppe A13 (höherer Dienst). Seiteneinsteigende mit „wissenschaftlichem Hochschulabschluss“ (Uni-Diplom oder Master) können schon seit 2017 eine Laufbahnbefähigung erlangen. Für Seiteneinsteigende, die einen Bachelor-Abschluss mitbringen und die geforderten Zusatzqualifizierungen plus Prüfung erfolgreich absolviert haben, sollen nun neue Ämter in den Besoldungsgruppen A11 und A12 geschaffen werden.

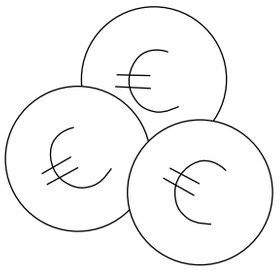
Da es um Regelungen im Laufbahnrecht geht und zudem Stellen und Fortbildungen finanziert werden müssen, bedarf dieser Teil der Einigung der Zustimmung des Brandenburgischen Landtags. Derzeit läuft das Gesetzgebungsverfahren. Es ist aber gute Tradition, dass sich die Regierungsmehrheit im Landtag einer solchen Einigung der Sozialpartner nicht in den Weg stellt. ■

Weitere Infos: **gew.de/ew-11-22**

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
Vorteilszins für den öffent. Dienst
Umschuldung: Raten bis 50% senken
Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns,
Seit über 40 Jahren.

Beamtenkredit - Unser neuer Tiefzins - Sensationell günstig
2,99% echter Vorteilszins
effektiver Jahreszins
Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 84 Monate, 2,99% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,95% p.a., mtl. Rate 659,54 €, Gesamtbetrag 55.401,36 €
Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.
SUPERCHANCE um teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
Unser neuer aktueller Tiefzins - teuere Kredite umschulden, bis 50% sparen!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen
Echt sehr gut
AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel: (0621) 178180-0
info@ak-finanz.de
www.AK-Finanz.de

„DER PUFFER IST WEG“



GUDRUN FISCHER
freie Journalistin

Das Gehalt, das angehende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst erhalten, war noch nie üppig. Durch die Inflation der vergangenen Monate hat das Geld jetzt aber auch noch deutlich an Wert verloren. Wie lässt es sich mit dem niedrigen Einkommen leben?

„Mein Gehalt reicht für die groben Ausgaben, aber ich merke, dass ich nicht mehr die finanzielle Sorglosigkeit habe, die ich noch vor einem Jahr hatte.“ Jacob Nuhn ist im zweiten Jahr seines Vorbereitungsdienstes auf das Lehramt an einer Schule mit gymnasialem Bildungsgang in Bremen. Der 33-Jährige ist Quereinsteiger, vorher hatte er in Geschichte promoviert. Er bekommt knapp 1.300 Euro Gehalt, der Beitrag für die Krankenversicherung ist davon abgezogen. Er habe zunehmend Geldsorgen, weil alles teurer wird, sagt er. Dabei wird er sogar nach A13 besoldet, in manchen Bundesländern erhalten Anwärterinnen und Anwärter auf das Lehramt nur A12. „Seit ein paar Monaten fange ich an, mehr aufs Geld zu schauen. Vorher dachte ich nicht darüber nach, ob ich zum Beispiel essen gehen kann oder nicht. Aber so eine Ausgabe merke ich jetzt schon.“ Nuhn macht die Arbeit Spaß, und er schafft es, sich auch im zweiten Vorbereitungsjahr nicht zu stressen. Es bleibt ihm sogar die Zeit, ein paar Extra-Stunden an seiner Schule zu arbeiten. Diese Überstunden will er sich ausbezahlen lassen, denn das Geld ist jetzt willkommen. Der Referendar betont aber auch, dass er sich eigentlich nicht beklagen könne. „Ich finde, ich habe es vergleichsweise immer noch gut. Andere Leute verdienen mit einem vollen 40-Stunden-Job weniger als ich.“

Wird die Energiepauschale von 216 Euro, die mit dem jüngsten Gehalt kam, ausreichen, wenn Gas und Strom teurer werden?

Nuhn hat in Dresden studiert und ist danach nach Bremen gezogen. Während der Promotion sei ihm klar geworden, dass er nicht in der Wissenschaft bleiben werde. „Ich weiß nicht, ob ich die ganze Zeit Lehrer sein will, aber ich habe gedacht, jetzt mache ich erst mal das Referendariat – und dann steht mir alles offen.“ Während der Doktorarbeit verdiente er mit einer halben Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni ungefähr so viel wie jetzt als Lehramtsanwärter.

>>>

Apropos Honorare: Kann mal eben jemand ausrechnen, was es volkswirtschaftlich bringen würde, wenn man den Vorbereitungsdienst...
...um ein Jahr verlängert?
Cartoon: Freimut Woessner

WENIG GELD UND DOCH ZUFRIEDEN? LEHRAMTSANWÄRTER JACOB NUHN SAGT, DASS ER NUR DESHALB EINIGERMASSEN ÜBER DIE RUNDEN KOMMT, WEIL ER IMMER NOCH WIE EIN STUDENT LEBT.

Foto: Gudrun Fischer

>>> Durch die Preissteigerungen der vergangenen Monate habe sich vieles verändert, sagt er. „Diese Angst, oh, das Geld geht weg, spüre ich auch bei anderen. Vorher war es so, dass man gelebt und ausgegeben hat, und am Ende war der Puffer, den man vielleicht vorher auf dem Konto hatte, noch da. Jetzt ist der weg. Manche Bio-Lebensmittel kann ich mir nicht mehr leisten. Ich kaufe jetzt mehr Lebensmittel im Supermarkt.“ Den Energiekostensteigerungen in den nächsten Monaten sieht er trotz allem „halbwegs gelassen“ entgegen. Das sei für ihn eine politische Frage, da müsse ernsthaft etwas geschehen. „Gaspreisdeckel, und so weiter und so fort, da bin ich voll dabei.“

Wenig Geld und doch zufrieden? Nuhn räumt ein, dass er nur deshalb einigermaßen über die Runden komme, weil er immer noch wie ein Student lebt. Er bewohnt ein günstiges Zimmer in einer Wohngemeinschaft (WG), außerdem besitzt er kein Auto. In Bremen lasse sich alles mit dem Fahrrad erreichen, sagt er.

Annekathrin Fornaçon arbeitet in Berlin als Lehramtsanwärterin an einer Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe. Ihre Fächer sind Französisch und Spanisch. Nach Abzug der Krankenversicherung bleiben der 27-Jährigen 1.220 Euro im Monat. Auch sie lebt in einer günstigen WG. Ihr Ziel ist es, ihre BAföG-Schulden bis zum Jahr 2024 zu begleichen, denn in diesem Fall würden ihr 2.000 Euro des Darlehens erlassen. Also versucht sie, von ihrem Gehalt noch etwas zurückzulegen. Sie kauft im Supermarkt immer das Billigste und lebt sehr genügsam. Ohne BAföG hätte sie gar nicht studieren können. Insgesamt ist sie zufrieden mit ihrer Berufswahl, aber „manchmal komme ich wegen der langen Vorbereitungszeit auf eine 60-Stunden-Woche“. Einmal hat sie ihre Vorbereitungszeit reduziert, bekam dann aber prompt nicht so gute Bewertungen wie zuvor.

Ob die Energiepauschale von 216 Euro, die sie mit dem jüngsten Gehalt bekam, ausreichen wird, wenn Gas und Strom teurer werden? „Ich hoffe, es wird nicht so

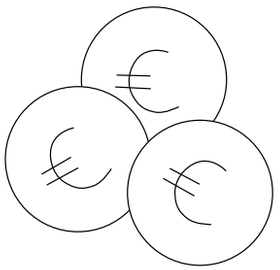
schlimm, wie alle sagen. Aber wir sind sowieso sehr sparsam in der WG, auch aus Umweltgründen. Und ich wurde auch so erzogen“, sagt Fornaçon. Sie sei es gewohnt, mit wenig Geld zu leben. „Ich habe meinen Lebensstandard nach dem Studium einfach nicht erhöht. Klar, von einem Arbeitszimmer träume ich, aber niemand in meiner Umgebung hat eins.“ Der größte Wunsch der Referendarin ist, irgendwann im Ausland arbeiten zu können.

Als die Spülmaschine und das Fahrrad kaputt gingen, musste auf das Ersparte zurückgegriffen werden.

Auch der angehende Lehrer Martin, der seinen richtigen Namen nicht in der Zeitschrift lesen möchte, wartet auf eine bessere Zukunft. Er ist im Januar 2022 Vater geworden und lebt in Frankfurt am Main. Seine Fächer sind Englisch, Wirtschaft und Politik. Wie Nuhn ist er Quereinsteiger in den Lehrerberuf. Vor dem Referendariat machte der heute 37-Jährige eine andere Ausbildung. Wegen des Kindes reduzierte er seine Wochenarbeitszeit, nun unterrichtet er sieben Stunden und absolviert dazu noch einen Seminartag pro Woche. Daher verdient er jetzt nur noch knapp 800 Euro netto im Monat. Das reiche hinten und vorne nicht, sagt er. Angst machen ihm vor allem die steigenden Energiekosten. Schon jetzt ist die Gasrechnung doppelt so hoch wie vor der Energiepreisexplosion, seine Stromrechnung stieg von 40 Euro auf 70 Euro im Monat. Nun hat Martin Wohngeld beantragt, und seine Frau bekommt einen Zuschuss von ihren Eltern. Außerdem suchen sie nach einer Sozialwohnung, damit die Miete billiger wird.

Martin hatte einen Studienkredit, den er zurzeit nicht zurückzahlen kann. Momentan kommt er nur für die Kreditzinsen von 40 Euro im Monat auf. Urlaub ist in diesem Jahr für die kleine Familie ausgefallen. Ähnlich wie Nuhn in Bremen und Fornaçon in Berlin lebt Martin immer noch „wie ein Student“. Er, seine Frau und das Kind bewohnen eine Dreizimmerwohnung, ein Arbeitszimmer gibt es nicht. Als die Spülmaschine und das Fahrrad kaputt gingen, mussten sie auf ihre Ersparnisse zurückgreifen. Martin findet, Familien müssten in diesen schwierigen Zeiten unbedingt entlastet und das Elterngeld erweitert werden. Er freut sich auf den März nächsten Jahres, denn dann hat er die Prüfung hinter sich und kann auf eine feste Anstellung als Lehrer hoffen. ■

VOLLER EINSATZ, WENIG GELD



GESA BRUNO-LATOCHA
Referentin im GEW-Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik

Die Bezahlung im Vorbereitungsdienst für angehende Lehrkräfte ist nach wie vor niedrig und nicht attraktiv.

Der gesetzliche Mindestlohn von 12 Euro, wie er seit dem 1. Oktober in Deutschland gilt, führt bei einer 40-Stunden-Woche zu einem Bruttomonatseinkommen von rund 2.000 Euro. Allerdings gilt der Mindestlohn nicht, wenn es sich um eine Ausbildung handelt. So erhalten zum Beispiel Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Anerkennungsjahr nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) seit April 2021 monatlich 1.851,21 Euro, Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr 1.627,02 Euro.
Angehende Lehrkräfte haben monatliche Bruttoeinkommen zwischen 1.416 Euro (Grundschule, Saarland) und 1.592 Euro (Gymnasium, Bayern). Damit, so der Bildungsforscher Klaus Klemm, liege deren Bezahlung in etwa im Bereich dessen, was in einer Reihe von Ausbildungsberufen im dritten Lehrjahr gezahlt wird. „Bei dieser ‚Wertschätzung' können die hohen Schwundquoten vom Eintritt in die Masterphase des Studiums bis zum Eintritt in den Vorbereitungsdienst nun wirklich nicht verwundern", sagt Klemm.
Da Lehrkräfte in Deutschland traditionell als Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, studieren angehende Lehrkräfte ein Lehramt, das sie meist als Lehrerin oder Lehrer für eine bestimmte Schulform qualifiziert, seltener eine Schulstufe. Die Lehramtsausbildung endet mit einem Vorbereitungsdienst und einem Staatsexamen. Nur wer die vollständige Lehramtsausbildung durchlaufen hat, erfüllt die „laufbahnrechtlichen Voraussetzungen", um in das Beamtenverhältnis übernommen zu werden.
Alle Bundesländer beschäftigen ihre Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in der Regel als „Beamte auf Widerruf". Als solche erhalten sie eine Besoldung als „Beamtenanwärter". Diese besteht aus einem Anwärtergrundbetrag sowie gegebenenfalls den im Beamtenrecht üblichen Zulagen für Kinder und (in den meisten Bundesländern) Ehegatten.

Von der „Fürsorgepflicht des Dienstherrn" ist leider wenig zu spüren.

Die Anwärtergrundbeträge unterscheiden sich je nach Besoldungsgruppe, der das Lehramt, für das man ausgebildet wird, im jeweiligen Bundesland zugeordnet ist. Auf der GEW-Website sind die im Oktober 2022 geltenden

Foto: IMAGO/YAY Images

LEHRKRÄFTE IM VORBEREITUNGSDIENST MÜSSEN MIT EINEM MONATLICHEN BRUTTOGEHALT VON RUND 1.500 EURO AUSKOMMEN.

Anwärtergrundbeträge zusammengestellt. In den meisten Bundesländern erhöhen sich diese zum 1. Dezember 2022 entweder um 2,8 Prozent oder um 50 Euro. Das hängt davon ab, wie die einzelnen Bundesländer das im Herbst 2021 für die Länder vereinbarte Tarifergebnis in ihre Besoldungsgesetze übertragen haben.

Beamtin oder Beamter auf Widerruf zu sein bedeutet, auch sozialversicherungsrechtlich wie eine Beamtin oder ein Beamter behandelt zu werden. Das heißt, dass keine Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig werden. Im Gegenzug erwerben Beamte auf Widerruf auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Rente. Falls man im Anschluss an den Vorbereitungsdienst Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit wird, ist das egal, dann zählt die Zeit des Vorbereitungsdienstes bereits für die spätere Versorgung mit. Falls man nach dem Vorbereitungsdienst dauerhaft aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, zahlt der Dienstherr (also das Land) auf Antrag die Rentenversicherungsbeiträge nachträglich alleine ein. Auch die Gesundheitsversorgung ist wie bei anderen Beamten geregelt, das heißt, es gibt keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Dienstherr erstattet einen Teil der Krankheitskosten als Beihilfe, für den Rest muss man eine private Krankenversicherung abschließen. Dabei muss man alle Rechnungen zunächst selbst vorfinanzieren. Ein Teil der Bundesländer bietet neuerdings eine Wahlmöglichkeit an oder plant, dies bald zu tun: Dann bleibt man in der gesetzlichen Krankenversicherung und bekommt den halben Beitrag als „Pauschale Beihilfe“ ausgezahlt. Dabei rechnen Ärzte und andere Leistungsanbieter direkt mit der Krankenkasse ab.

Die Höhe der Anwärterbezüge lässt sich wegen dieser sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten nicht direkt mit anderen Ausbildungsvergütungen vergleichen. Trotzdem ist die geringe Höhe der Anwärterbezüge gerade in Zeiten steigender Mieten, explodierender Energiepreise und hoher Lebenshaltungskosten nicht in Ordnung und trägt nicht dazu bei, den Beruf attraktiver zu machen. „Deshalb schlägt die GEW den Ländern vor, die Besoldung der Anwärterinnen und Anwärter so anzuheben, dass diese wenigstens den Mindestlohn erreichen“, so Daniel Merbitz, Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik. Denn im Vorbereitungsdienst arbeiten die angehenden Lehrkräfte nicht selten 50 oder mehr Stunden in der Woche, an einen Nebenjob ist da allein schon aus zeitlichen Gründen nicht zu denken. Von der „Fürsorgepflicht des Dienstherrn“, einer der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, ist da leider wenig zu spüren. ■

Anwärtergrundbeträge im Oktober 2022: **gew.de/ew-11-22**

LEGAL, ILLEGAL – KATAR

CHRISTOPH RUF
freier Journalist

Am 20. November beginnt die Fußball-Weltmeisterschaft (WM) der Männer. Austragungsort: Katar. Das Land steht wegen seiner Menschenrechtsverletzungen und der Ausbeutung der Arbeitsmigrantinnen und -migranten beim Bau der Stadien heftig in der Kritik.

Im September konnten sich Fußballfans in acht deutschen Städten ihr eigenes Urteil darüber bilden, wie es um die Menschenrechtslage in Katar steht. Über die Zustände in dem Wüstenstaat referierten auf einer von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und Faninitiativen organisierten „Speakers Tour“ fünf Arbeitsmigranten aus Nepal und Kenia. Was sie zu berichten hatten, bestätigt die einschlägigen Dossiers der Menschenrechtsorganisationen und spricht den Worten des Ex-Fußballers und -Trainers Franz Beckenbauer von 2013 Hohn: „Ich habe nicht einen einzigen Sklaven in Katar g‘sehn. Die laufen alle frei ‘rum.“

Die Realität, das berichtete der Nepalese Krishna S., sieht allerdings anders aus als die Hochglanz-Kulisse, die naiven Europäern wie Beckenbauer vor Ort gezeigt wird. Hunderttausende Arbeitsmigranten leben in Massenunterkünften mit völlig unzureichenden sanitären Anlagen. Tag für Tag arbeiten sie bis zu 14 Stunden auf den Baustellen – bei Temperaturen von bis zu 50 Grad Celsius. Auf dem Papier sind solche langen Arbeitszeiten nicht erlaubt, Überstunden aber schon, wie Malcolm B. ergänzte: „Ich dachte allerdings, dass die freiwillig sind und zusätzlich bezahlt werden. Beides war bei mir nicht der Fall.“ Der Kenianer verbrachte vier Wochen in Isolationshaft, nachdem er in einem Blog über die Arbeitsbedingungen vor Ort berichtet hatte. Erst nach Zahlung einer hohen Geldstrafe durfte er das Land verlassen.

Auf den direkt vom Fußball-Weltverband FIFA in Auftrag gegebenen Baustellen habe sich die Lage jüngst etwas verbessert, berichteten die beiden. Doch die machen nur 2 Prozent aller Baustellen aus. Und auch dort sind die Arbeiter faktisch rechtlos. 6.500 Menschen sind nach Recherchen der britischen Tageszeitung „The Guardian“ allein auf den WM-Baustellen gestorben. Die Ortskundigen bei der „Speakers Tour“ halten diese Zahl für zu niedrig. Sharan Burrow, Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), nennt die Verhältnisse vor Ort „moderne Sklaverei“.

Etwas besser ist die Lage mit Blick auf Kinderarbeit, die in Katar verboten ist – zumindest für katarische Staatsbürger. Doch das sind nur rund 300.000 Menschen. Je nach Baukonjunktur sind zwei bis zweieinhalb Millionen Einwohner „migrant workers“, von denen ein Großteil aus Ostasien kommt. Wenn Minderjährige arbeiten,

WIE IN VIELEN ANDEREN BUNDESLIGA-STADIEN HABEN IM OKTOBER AUCH DIE FANS DES SV WERDER BREMEN GEGEN DIE AUSTRAGUNG DER FUSSBALL-WELTMEISTERSCHAFT DER MÄNNER IN KATAR PROTESTIERT.

Foto: IMAGO/foto2press

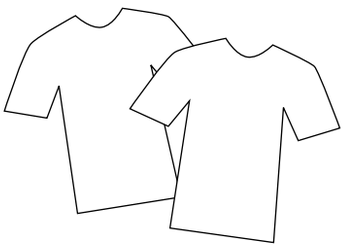
sind das ausschließlich nicht-katarische Kinder. Auf den Baustellen komme das so gut wie nie vor – wohl aber in den Privathaushalten wohlhabender Katarer, in denen zuweilen neben der nepalesischen Haushälterin auch deren Kinder mithelfen müssen, wurde auf der „Speakers Tour“ berichtet. Ob das legal ist oder nicht, interessiere vor Ort niemanden, auch sexuelle Übergriffe in den Privathaushalten würden kaum geahndet.

Die dominierende reaktionäre wahhabitische Islam-Auslegung sorgt zudem für archaische gesellschaftspolitische Zustände. So darf eine Frau nicht ohne Erlaubnis des Vormunds heiraten. Ist sie dann in „festen Händen“, ist das durchaus wörtlich zu verstehen. Denn sie darf ohne Zustimmung des Ehemannes weder das Haus verlassen noch die Arbeitsstelle wechseln. Katar kennt zudem keine Presse- und Versammlungsfreiheit, keine freie Religionsausübung und keine freien Wahlen, Gewerkschaften sind verboten. Homosexualität kann in Katar grundsätzlich mit bis zu sieben Jahren Haft bestraft werden. Auch wenn solch ein Urteil seit 1996 nicht mehr ergangen ist, raten die Queer Football Fans (QFF) dringend davon ab, nach Katar zu reisen. Die Machthaber haben keinen Zweifel daran gelassen, dass sie Homosexuelle nur dann während der WM in ihrem Land dulden, wenn diese sich nicht als solche zu erkennen geben.

QFF ist auch Teil der von den Buchautoren Bernd Beyer und Dietrich Schulze-Marmeling ins Leben gerufenen Initiative „Boycott Qatar“, die mit Menschenrechtsorganisationen wie Human Rights Watch und Amnesty International zusammenarbeitet. Seit Sommer haben ihre Aktivitäten ordentlich Fahrt aufgenommen. So hing der Slogan „Boycott Qatar“ im Oktober in fast allen Fankurven der Bundesligastadien. In vielen Städten verzichten Gastronomen darauf, Public-Viewing-Veranstaltungen anzubieten. Und so gut wie überall im Land wird während der WM-Spiele ein Alternativprogramm organisiert: vom Kneipen-Quiz bis zum Turnier auf dem nächstgelegenen Bolzplatz. ■

Weiterführende Links zum Thema: **gew.de/ew-11-22**

„WORTE SIND GUT, TATEN BESSER“



MARTINA HAHN
freie Journalistin

Ausgebeutet werden nicht nur Wanderarbeiter auf den Baustellen der Stadien für die Fußballweltmeisterschaft (WM) in Katar, sondern auch Frauen und Männer, die in Billiglohnländern WM-Trikots nähen oder Fanartikel herstellen. Schulklassen können dagegen mobil machen.

Drei schwarze Streifen auf weißem Stoff – sie prangen auch auf den Trikots des deutschen WM-Teams. Denn Adidas ist offizieller Ausstatter und Sponsor des Sportevents in Katar. Die Fußball-WM sei „ein wichtiger Moment, um (…) die Welt im Zeichen des Fußballs zusammenzubringen“, schreibt der nach Nike zweitgrößte Sportartikelhersteller der Welt auf seiner Homepage. Und fügt hinzu: „Seit mehr als 25 Jahren stellen wir faire Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette sicher.“ Dass dem nicht so ist, belegen aktuelle Recherchen von Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften.

„Die Arbeiterinnen und Arbeiter produzieren Millionen Trikots und andere Fanartikel – oft unter gnadenlosem Preisdruck und zu Hungerlöhnen“, kritisiert Sandra Dusch von der Christlichen Initiative Romero. Von den 90 Euro, die ein Heimtrikot im DFB-Fanshop kostet, blieben nur 90 Cent – 1 Prozent – bei der Näherin. Solche Löhne reichen kaum zum Leben – schon gar nicht jetzt, nachdem die Preise für Reis oder Weizen in vielen Ländern, in denen auch Adidas produzieren lässt, auf neue Höchststände geklettert sind.

> *Die Kluft zwischen Image, Versprechen und Gewinnen einerseits und der Realität in den Zulieferfabriken ist riesig.*
>
> VIVIEN TAUCHMANN,
> KAMPAGNE PAY YOUR WORKERS

Gefertigt werden die WM-Trikots, Schuhe, Bälle oder Taschen von Adidas in 64 Fabriken in 17 Ländern, vor allem in Asien. Die Liste der Zulieferer hat der Konzern veröffentlicht. Ein wichtiger Schritt hin zu mehr Trans-

Wo bleibt das Geld, das Menschen in Deutschland beim Kauf eines Nike- oder Adidas-Nationalmannschaftstrikots zahlen (Schätzung 2018)?

1 Prozent
des Verkaufspreises beträgt der Anteil der Lohnkosten für die Arbeiterinnen und Arbeiter bei beiden Trikots.

14,5 – 17 Prozent →
beträgt der Gewinn.

	Nike	Adidas
Handel und Vertrieb (inklusive Mehrwertsteuer)	64,5 Prozent	64,5 Prozent
Marke (Steuer)	3 Prozent	6 Prozent
Marke (Gewinn)	17 Prozent	14,5 Prozent
Marke (an das Team gezahlte Gelder)	4,5 Prozent	4,5 Prozent
Marke (Marketing und andere Kosten)	2 Prozent	2 Prozent
Transport (inklusive Zoll)	2 Prozent	2 Prozent
Produktionskosten:		
Zulieferer (andere Kosten und Gewinn)	2,5 Prozent	2,5 Prozent
Materialkosten	3,5 Prozent	3 Prozent
Löhne und Gehälter der Arbeiterinnen und Arbeiter	1 Prozent	1 Prozent

Quelle: BASIC, nach Angaben von PR Marketing (2018)

Grafik: Christliche Initiative Romero

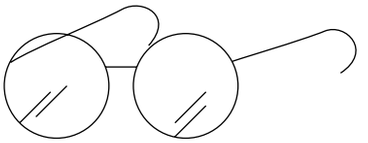
parenz, findet Berndt Hinzmann vom Netzwerk Inkota. „Was Risikoanalysen, Beschwerde- und Abhilfemechanismen betrifft, ist Adidas durchaus besser als andere Marken aufgestellt“, so Hinzmann. „Aber solange es keinen existenzsichernden Lohn gibt, bleibt es Foul Play.“ Dabei, sagt Hinzmann, „könnte der Konzern angesichts seiner Marktmacht echt etwas bewirken“.

„Die Kluft zwischen Image, Versprechen und Gewinnen einerseits und der Realität in den Zulieferfabriken ist riesig“, kritisiert Vivien Tauchmann von der Kampagne Pay Your Workers. „In der Corona-Pandemie hat auch Adidas bereits erteilte Aufträge einfach storniert.“ Textilfabriken mussten schließen, „viele Arbeiterinnen und Arbeiter monatelang auf ausstehende Löhne warten, viele sahen das Geld nie“. Allein in Kambodscha seien 30.190 Beschäftigten der Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie in der Lieferkette von Adidas seit Beginn der Pandemie rund 11,7 Millionen US-Dollar vorenthalten worden, hat die Schweizer NGO Public Eye gemeinsam mit Gewerkschaften errechnet – umgerechnet fast 400 Euro pro Arbeiterin und Arbeiter.

Für solche Missstände haben immer weniger Fans und Vereine Verständnis – zu sehr würden die Gebote der sportlichen und politischen Fairness verletzt. Die einen fordern einen Boykott der Spiele, etwa die Fan-Initiative „Back2Bolzen“ des Bundesligavereins Schalke 04 oder die Kampagne #boycottqatar2022: Statt zu Public Viewings zu gehen, treffen sich Fans während der WM, um selbst zu kicken. Andere Vereine wie der VfB Stuttgart, Eintracht Frankfurt, Werder Bremen und der 1. FC Union Berlin achten darauf, dass den Näherinnen und Nähern der Trikots ein existenzsichernder Lohn gezahlt wird: Sie lassen über die Marke Brands Fashion in Indien nach dem Fairtrade Textilstandard nähen, der auch Kinderarbeit verbietet. Der VfB Stuttgart begründet das auf seiner Website so: „Worte sind gut, Taten sind besser.“ ■

Tipps für Schulklassen: **gew.de/ew-11-22**

MITGLIEDERFORUM



KANN ES SICH SEHEN LASSEN?

(E&W 9/2022, SEITE 28 F.: „FAST 18 PROZENT MEHR LOHN“)

Die Überschrift des Artikels klingt nach einem sensationellen gewerkschaftlichen Erfolg. Doch halt, da steht: „kumulierte Erhöhung des Mindestlohns“ für die pädagogischen Fachkräfte in der Weiterbildungsbranche in vier Schritten in vier Jahren von jeweils 4 bis 4,5 Prozent. Die Autorin Albena Chipkovenska bezeichnet das als: „Ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann!“ Vor fünf Jahren hätte ich ihr zugestimmt. Heutzutage jedoch wird mit diesem Ergebnis nicht einmal die Hälfte der Inflation abgefangen und angesichts der Tendenz der Preisentwicklung könnte das bald noch viel kritischer zu beurteilen sein. Da stellen sich mir mindestens drei Fragen: Aufgrund welcher Prognosen erwartet die Tarifkommission einen deutlichen Rückgang der Inflation? Falls sie nicht mit einer Abschwächung der Teuerungsrate rechnet: Wie ist es den Mitgliedern gegenüber vertretbar, eine Laufzeit von vier Jahren zu unterschreiben? Und meint die Redaktion, mit den getitelten 18 Prozent von der tatsächlichen Reallohnkürzung ablenken zu müssen?
Ernst Wilhelm, Bamberg

IRREFÜHREND

Für die pädagogischen Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche gibt es eine „kumulierte Erhöhung des Mindestlohns“ bis Ende 2026 um 17,8 Prozent. Diese Angabe ist irreführend. Um das zu verdeutlichen. Da heißt es: „Der Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2023 und 2024 um jeweils 4,0 Prozent.“ Nun liegt die Inflationsrate aktuell bei 8 bis 10 Prozent. Wenn das 2023 ähnlich ist, sagen wir zirka 8 Prozent, dann bedeutet das eine Reallohnsenkung von annähernd 4 Prozent. Und so geht das weiter, wenn die Inflation in etwa in dieser Höhe bleiben sollte. Nichts deutet darauf hin, dass die Inflationsrate viel niedriger wird, eher im Gegenteil. Dann bedeutet das in den darauffolgenden Jahren bis 2026 ebenfalls Reallohnabbau, „kumuliert“ einen erheblichen Reallohnabbau. Von „Fast 18 Prozent mehr Lohn“ kann also keine Rede sein. Entscheidend ist nicht, was nominal auf dem Papier steht, sondern die Reallohnentwicklung. Hier wird entgegen den Tatsachen etwas als Riesenerfolg präsentiert, was so wirklich keiner ist.
Wolfgang Häberle, Frankfurt am Main

NICHT NUR IM IRAK

(E&W 9/2022, SEITE 30 F.: „FÖRDERUNG DER MEHRSPRACHIGKEIT“)

Da mehrsprachiger Unterricht im deutschen staatlichen Bildungssystem trotz verschiedener bilingualer Ansätze noch nicht fest verankert ist, freute ich mich sehr, dass das Thema Mehrsprachigkeit in der E&W angesprochen wird. Kurdischen Schulunterricht gibt es jedoch nicht nur in den Herkunftsregionen der föderalen Region Kurdistan im Irak. Die in dem Beitrag vertretene Ansicht haben die Bildungsräte der Selbstverwaltung von Nord- und Ostsyrien in dem Interview, das in der E&W-Ausgabe 2/2022 abgedruckt wurde, widerlegt. Neben Lehrwerken in kurdischer Sprache werden in der selbstverwalteten Region auch Materialien für den Spracherwerb in den Sprachen Assyrisch und Arabisch erstellt. Im Gegensatz zur schulischen Situation bei uns in Deutschland wird Mehrsprachigkeit in den Schulen bereits gelebt.
Sigrid Masuch, Berlin

DEUTSCHKENNTNISSE WICHTIGER

Die Autorin Michaela Ludwig vertritt die Meinung, dass mit dem Zuzug kurdischer Flüchtlinge an deutschen Schulen Kurdisch-Unterricht geboten sei. Ich gebe zu bedenken, dass es um Kurden aus der Türkei, dem Iran, dem Irak, Syrien wie auch aus den ehemaligen Sowjetrepubliken geht – das heißt: sehr unterschiedliche Schriften, Sprachen, möglicherweise auch Vorurteile. Die Kurden kommen durchweg aus Diktaturen in die Bundesrepublik Deutschland, einem demokratisch und sozialpolitisch gut organisierten Land, das ihnen Sicherheit, Freiheit und Auskommen garantiert. Unser relativ hoher Wohlstand wird erarbeitet von Frauen und Männern, die Berufe erlernten und ausüben. Dieses ist nur möglich mit der Beherrschung der deutschen Sprache – auch Englischkenntnisse sind von wachsender Bedeutung –, einem guten Schulabschluss als Voraussetzung für das Erlernen eines Berufes oder gar ein Studium an einer deutschen Hochschule.

Ulrich Bald, Hagen

AUFWERTUNG ALLEIN REICHT NICHT

(E&W 9/2022, MITGLIEDERFORUM SEITE 45 F.: „FINANZIELLE ANREIZE SCHAFFEN“ UND „BILLIGE RHETORIK“)

Die GEW-Handreichung „Männer ins Grundschullehramt“ ist eine gute Darlegung der Sachlage. Sie beinhaltet unter anderem die von den Kolleginnen Gudrun Strasser, Elke Gabriel und Friederike Peiser in ihren Zuschriften genannten Argumente. Die Forderung nach Aufwertung des Arbeitsfeldes halte ich für genauso dringlich, aber (leider) nicht für ausreichend. Es ist die immer noch ganz festsitzende Reproduktion einer geschlechtsstereotypischen beruflichen Orientierung durch die schulische Sozialisation, die nur durch Geschlechtervielfalt durchbrochen werden kann. In der Reportage „Du als Mann …“ in der E&W 5/2022 (Seite 6 ff.) ist auffallend, dass der geleistete Zivildienst ein entscheidender Impuls für die pädagogische Berufswahl der drei Kollegen war. Dieses wichtige Erfahrungsfeld ist weggebrochen. Wenn heranwachsende junge Männer pädagogische Arbeitsfelder nicht vertiefend erfahren können, wird es schwierig, Männer für diese Berufsfelder zu interessieren. Ein „Boys'Day“ oder andere Praxismodelle reichen nicht aus. Ohne eine verbindliche „Quote“ werden sich keine ausreichenden Erfahrungsfelder generieren lassen.

Andreas Roller, Oberursel

NICHT KORREKTE BEZEICHNUNG

(E&W 10/2022, SEITE 6 FF.: „DEN KRITISCHEN BLICK SCHULEN“)

Die Autorin Anja Dil k sagt es zwar nicht explizit, legt aber nahe, dass Tablets oder Smartphones etc. digitale Medien seien; sie verwendet den Begriff jedenfalls so. Das ist meiner Meinung nach nicht korrekt. Tablets und Smartphones sind keine Medien, sondern Geräte. Ein Medium ist der physische Träger einer Botschaft, der im Hinblick auf diese Botschaft ausgewählt und gestaltet wird. Ein Postauto ist kein Medium, auch wenn es Texte (zum Beispiel Briefe) enthält, eine Zeitschrift, die ebenfalls Texte, zum Beispiel Leserbriefe, enthält, ist dagegen ein Medium (sie ist entsprechend kuratiert, gestaltet). Ein Altpapiercontainer ist kein Medium, im Gegensatz zu einem Ordner mit alten Dokumenten. Blumen, die nur so im Garten rumstehen, sind kein Medium; sie werden erst zum Medium, wenn ich sie gezielt pflücke und schön hergemacht zum Geburtstag überreiche. Digitale Geräte wie ein Smartphone gewähren Zugang zu Medien, sind aber selber keine: Ein Smartphone ist nämlich nicht mit Blick auf eine bestimmte Botschaft gestaltet, und es kuratiert auch keine Sammlung von Medien. Übrigens sind auch Facebook, Instagram und Co. keine Medien (erst recht keine sozialen, wie man immer liest); es sind digitale (Medien-)Plattformen.

Joachim Braun, Düsseldorf

*HASS AUCH GEGEN LSBTIQ**

(E&W 10/2022, SEITE 14 F.: „WELTWEIT DIESELBEN FEINDBILDER“)

Was Andre Wolf, Sprecher von Mimikama, in dem Interview zur Entlarvung von Fake News beschreibt, kann ich aus meiner Beratungs- und Fortbildungsarbeit mit Schulen unterschreiben. An einer Stelle des Interviews jedoch habe ich mich über eine Leerstelle gewundert und möchte ergänzen: „Auch nahezu alle Feindbilder, die übrigens weltweit dieselben sind, tragen eine klare rechtspopulistische Handschrift: Linke und Links-

>>>

liberale, demokratisch gewählte Politikerinnen und Politiker, Frauen, Zugewanderte“ – und offen lebende LSBTIQ*.
Frank G. Pohl, Köln

MEHR FLEXIBILITÄT WICHTIG

(E&W 10/2022, SEITE 28 F.: „DAS VERSAGEN DER KMK“)

Für mich als junge und passionierte Realschullehrerin fallen die Klassengröße und Unterrichtsverpflichtung weniger ins Gewicht. Solange ich die Ausstattung und Unterstützung habe, die ich für meine Arbeit benötige, kann ich das ausgleichen. Was mir aber fehlt und sicherlich viele abschreckt, sind mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten und mangelnde Flexibilität. Ich war Fachleitung zweier Fächer, aber dies war weder mit einer Gehaltserhöhung noch mit einer Stundenanrechnung verbunden. Ich war auch im ZSL (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung) aktiv, aber die Umstrukturierung braucht viel Zeit, sodass es für junge Lehrkräfte nicht attraktiv erscheint, ihren beruflichen Horizont dahingehend zu erweitern. Ein Schulwechsel gestaltet sich ebenfalls schwierig, da Versetzungen aus Personalgründen oft abgelehnt werden. Nun promoviere ich in einem Fach, das mir in meiner Schulkarriere nutzen könnte, da ich aber kein Staatsexamen in diesem Fach habe, darf ich es nach Abschluss nicht unterrichten. Der Lehrberuf ist nicht generell unattraktiv, aber mehr Flexibilität hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten und Schulwechsel würde zusätzliche Anreize für junge Menschen schaffen, diesen Beruf zu ergreifen.
Kim Embrey, Columbus, OH (USA)

PUTIN-TROLLE

(E&W 10/2022, MITGLIEDERFORUM SEITE 46: „SPRACHLICH NICHT AKZEPTABEL“)

Wenn man die Hälfte weglässt, kann man die Sache so darstellen wie der Leserbriefschreiber Ulrich Bald. Hier nun die andere Hälfte: Michail Gorbatschow, Staatspräsident der Sowjetunion, wurde erst zum Friedensfürsten, als seine brutalen Versuche, das Baltikum unter sowjetischer Knute zu behalten, ebenso schiefgegangen waren wie sein Bestreben, die bankrotte UdSSR zu retten. Er war halt schlau – oder verschlagen genug, einzusehen, wann es gelaufen war. Russlands Ex-Präsident Boris Jelzin versuchte erfolglos, Tschetschenien in Fetzen zu schießen, aber der NATO beitreten wollen – na, servus! Sein Nachfolger Wladimir Putin zog den Gedanken gleich wieder zurück, als ihm klar gemacht wurde, dass dann in Russland Rechtsstaatlichkeit und Gewaltenteilung herrschen hätten müssen. Als man schändlicherweise im Bundestag und auf der Münchner Sicherheitskonferenz seinem Sirenengesäusel lauschte, brachte er in Tschetschenien gerade das zu Ende, was Jelzin noch versemmelt hatte, mit vielen Tausenden Toten. Am Ende installierte er mit dem tschetschenischen Präsidenten Ramsan Kadyrow einen blutrünstigen Massenmörder und Kriegshetzer. Und wie Putins angestrebte neue Sicherheitsordnung ausgesehen hätte, lässt sich sehr schön in dem ukrainischen Ort Butcha besichtigen. Ich habe diese Putin-Trolle so satt!
Michael Wolf, Wolfenbüttel

„KITA“ IST DER RICHTIGE BEGRIFF

(E&W 10/2022, MITGLIEDERFORUM SEITE 46: „‚KINDERGARTEN‘ UND NICHT ‚KITA‘“)

Liebe Pia Desenik, es ist erfreulich, dass Sie sich derart für den Exportschlager „Kindergarten“ einsetzen. Bitte nehmen Sie jedoch zur Kenntnis, dass „Kita“ (Kindertagesstätte) der übergeordnete Begriff ist: Kindergarten im klassischen Sinne bezeichnet die Bildungseinrichtung für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren, wie sie der Pionier Friedrich Fröbel bahnbrechenderweise als Zielgruppe frühkindlicher Bildung erkannt hat. Mittlerweile setzt frühkindliche Bildung jedoch praktisch mit der Geburt an. Es gibt zusätzlich noch die „Krippe“ für Kinder, die jünger als drei Jahre sind, sowie den „Hort“ für (Grund-)Schulkinder, also ab sechs Jahren aufwärts. Mehrere dieser Altersgruppen werden heute in Kitas unter einem Dach untergebracht.
Natürlich gibt es auch verschiedene altersübergreifende Gruppenkonzepte – zum Beispiel die „Familiengruppe“ mit Kindern im Krippen- und Kindergartenalter. Das alles jeweils aufzuzählen, würde sicher den Rahmen jedes Textes sprengen – und Fachkraftmangel herrscht tatsächlich in all diesen Gruppen und Einrichtungen! Ich bin froh darüber, dass die GEW diesen weiterentwickelten Bildungsbegriff übernommen hat. Im Übrigen wird auf das altersübergreifende Konzept bereits im zweiten Satz des Fließtextes des Artikels aus E&W 9/2022 hingewiesen.
Thorsten Willig, Limburg

STOLZ AUF FRÖBELS ERBE

Ich stimme der Leserbriefschreiberin Pia Desenik vollkommen zu: „Kindergarten“ ist die bessere Bezeichnung als „Kita“. Dieser Begriff ist in Deutschland aber leider sehr verbreitet. Als Erziehungswissenschaftlerin und Musiklehrerin in Thüringen sowie US-amerikanisches Mitglied der Internationalen Fröbel Society Deutschlands finde ich es angebracht, die Bezeichnung „Kindergarten“ in Deutschland wieder zu etablieren. Was spricht dagegen? Man könnte immer noch Kindergarten Phase 1, 2 oder 3 hinzufügen. Besonders in der heutigen Zeit ist es wichtig, die Kinder von null bis sieben Jahren in Kindergärten liebevoll zu erziehen und zu bilden. Der Name ist besonders in Thüringen sehr passend wegen der Fröbel Connection, aber auch ist er „in Sync“ mit der Beschreibung der Tätigkeit der ErzieherInnen sowie der internationalen Bezeichnung, auch in den USA. Die Deutschen, so wie ich als Deutsch-Amerikanerin, sollten stolz auf das Erbe sein, das der Kindergarten-Pionier Friedrich Fröbel hinterlassen hat! Es ist meine Hoffnung, dass viele Leser über diese Sache nachdenken und vielleicht wagen, den Begriff „Kindergarten“ in Schrift und Sprache nutzen.

Susan Breitung, Jena

Kontakt

Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft
Postfach 900409, 60444 Frankfurt a. M.
E-Mail: katja.wenzel@gew.de

Beiträge im Mitgliederforum spiegeln nicht die Meinung der Redaktion wider. Die Redaktion bittet darum, die Leserinnen- und Leserbriefe mit einer maximalen Textlänge von 1.200 Zeichen (inklusive Leerzeichen) einzusenden. Die Redaktion behält sich vor, Zuschriften zu kürzen. Anonym zugesandte Zuschriften werden nicht veröffentlicht.

Ihre Anzeige in der E&W: **anzeigen@stamm.de**

Finca in Andalusien mit Olivenbäumen, renoviertem alten Bauernhaus und 2 Ferienhäusern aus Altersgründen zu verkaufen.
Telefon: 05171 16343
info@la-ruca.de, www.la-ruca.de

www.schulorganisation.com
Dokumentation
Organisation
Rechtssicherheit
✆ 02521 29905-10
FLSCHULORGANISATION
Verlage Flöttmann & Langenkämper

Die Quintenzirkeluhr
und viele Lehrmittel am Puls der Zeit
10 % Spende an die Ukraine-Hilfe und
5 % Rabatt für Sie auf alle Produkte
mit Bestell-Code: **EW15** Aktion geht bis 31.12.2022

UvdS DESIGN
UvdS-Design.com
info@UvdS-Design.com
webshop.uvds-design.com/newsletter

Apulien / Garganoküste
Kleines, familiär geführtes b+b, 70 m vom Strand entfernt mit traumhaftem Meerblick in ruhiger Lage. Nationalpark Forest Umbra, die Küstenstädtchen Rodi, Peschici und Vieste sowie das historische Zentrum von Vico del Gargano gut erreichbar.
Informationen und Anfragen unter +39 3332095377 oder Iervolino.michela@libero.it

DIESMAL

Kleiner Zuschuss für dein neues Angora-Unterhemd!
Cartoon: Christiane Pfohlmann
©Pfohlmann