



September 2021

thüringer zeitschrift der Bildungsgewerkschaft



Die kunterbunte Vielfalt Deiner Bildungsgewerkschaft

www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



Inhalt

Seite

Zur aktuellen Situation in Thüringen:
Die ausfallende Landtagswahl 1

AKTUELLES

Die kritische Personalsituation
an den Schulen spitzt sich weiter zu 2
A 13/E 13 für Grundschullehrkräfte 3
Tarifeinigung AWO Mitte-West 4
GEW-Kino: Contra 5
#IchBinHanna 6
Hintergründe zur Tarifrunde TV-L
AG Digitalisierung – 7
Gute Schulverwaltungssoftware 10
Die 2. Ohrfeige für die
Sonderpädagogischen Fachkräfte 12
GEW-Stiftung fair childhood 13
Fit For Computer – Onlinekurs 14
Parcours durch die Islamdebatte 14
Andreas-Stötzer-Preis 2021 15
GEW Positionen zur Bundestagswahl 16

SOZIALPÄDAGOGIK

Empfehlung: Systemsprenger 19

PERSONALRATSWAHLEN

Personalräte der GEW:
Astrid Bierau 20
Personalratswahl 2022 20

RECHTSSTELLE

A 13/E 13 für alle! 21

SENIOR:INNEN

Befreiung von der Zuzahlung
bei gesetzlichen Krankenkassen 22

GEW VOR ORT

Jubilare 23
Aus den Kreisen 23



Im Juli 2021 erhält den LesePeter
das Sachbuch:

Atlas der Superlative

Emily Hawkins und Lucy Letherland



„Der Atlas der Superlative“ wird nicht nur kleine Leser begeistern. Durch umfangreiche Recherchen ist ein spannendes Werk entstanden, das zu einer Weltreise zu den ganz verschiedenen Rekordhaltern einlädt. Es gibt einen Gewitterrekordhalter, einen Ort, an dem es in 260 Nächten im Jahr gewittert, eine unterirdische Stadt in 60 Metern Tiefe und viele andere Merkwürdigkeiten. Das großformatige Buch

beeindruckt durch die eindrucksvoll präsentierten Farbillustrationen und seine informativen Texte.



Im August 2021 erhält den LesePeter
das Bilderbuch:

Und danach. Gedanken über das große Jenseits

Silvia & David Fernández und Mercè López

Alexandra González-Calatayud (Übersetzung)



Die Tiere des Zirkus sind ständig Gefahren ausgesetzt. Kein Wunder, dass sie sich Gedanken über den Tod und das „Danach“ machen. Im Buch werden unterschiedliche kulturelle, religiöse und philosophische Vorstellungen vom Jenseits, die zur individuellen Auseinandersetzung anregen, besonders ästhetisch aufgezeigt.

Bohem Press, Münster
2021
52 Seiten
18,00 €
ab 4 Jahren

ISBN
978-3959390965

Der LesePeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW für ein herausragendes, aktuelles Buch der Kinder- und Jugendliteratur. Die ausführliche Rezension (mit pädagogischen Hinweisen) ist im Internet unter www.ajum.de (LesePeter) abrufbar.

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Thüringen · Heinrich-Mann-Straße 22 · 99096 Erfurt
Tel.: 03 61 - 5 90 95 0 · Fax: 03 61 - 5 90 95 60

E-Mail an die Redaktion: tz@gew-thueringen.de

Die tz erscheint in den Monaten Februar, April, Juni, September, Oktober und Dezember. Der Bezugspreis für die tz beträgt ab 01. Januar 2013 für Nichtmitglieder 3,10 Euro pro Einzel exemplar zzgl. Porto, das Jahresabo (6 Hefte) 16,80 Euro zzgl. Porto. Das Jahresabonnement kann drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres gekündigt werden. Erfolgt bis zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung, wird das Abo um ein Jahr verlängert.

Die Lieferung erfolgt gegen Vorkasse an die GEW-Wirtschaftsdienst GmbH, DKB Bank Berlin, Kto.-Nr.: 1005400559, BLZ: 12030000. Die Abo-Gebühr für Mitglieder der GEW Thüringen ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die in den einzelnen Beiträgen wiedergegebenen Gedanken entsprechen nicht in jedem Falle der Ansicht des GEW-Vorstandes oder der Redakteure. Die Beschlüsse des Vorstandes sind verbindliche GEW-Meinungen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor.

Manuskripte und sonstige Zuschriften für die Redaktion der thüringer zeitschrift (tz) werden an die Adresse der Geschäftsstelle erbeten. *Einsendeschluss für Beiträge* ist immer der 10. des Vormonats.

Verantwortlicher Redakteur: Dr. Michael Kummer
Redaktionsschluss: 10.08.2021 · Layout, Satz, Druck:

Lisa Rodin · PROOF Druck- und Medienproduktion
Gustav-Tauschek-Straße 1 · 99099 Erfurt · Tel: 03 61 · 75 1936 10
E-Mail: info@proof-ef.de · Internet: www.proof-ef.de
Bildnachweis: Titel, 1, 2, 3, 6, 7, 13, 14 oben, 15, 16, 17, 18, 22: Canva Pro
Gültige Anzeigenpreisliste vom 01.01.2021

ZUR AKTUELLEN SITUATION IN THÜRINGEN

Die Landtagswahl fällt aus, die Tarifrunde nicht und der Bildungsminister knickt ein

Am 5. Februar 2020 geschah im Thüringer Landtag etwas, was für viele von uns undenkbar schien. Thomas Kemmerich ließ sich mit den Stimmen der AfD-Fraktion zum Ministerpräsidenten wählen. Der Tabubruch hatte Folgen. Anhaltende Proteste in Thüringen und der gesamten Bundesrepublik, Krisensitzungen in den Parteizentralen und dann der Rücktritt. Nahezu alle waren sich einig: Neuwahlen müssen her.

Gleich und sofort, das trauten sich manche nicht zu. Stattdessen gab es einen Stabilitätsvertrag zwischen der rot-rot-grünen Minderheitsregierung und der CDU-Fraktion, mit der verbindlichen Verabredung zu Neuwahlen im April 2021. Diese sollte dann allerdings auf September verschoben werden, wegen Corona waren keine sichere Wahlen möglich. Und in dieser Zeit der Verschiebung verschoben sich dann auch versprochene Stimmen. Die Aussicht auf Neuwahlen wurde trüber und dann am 18. Juli 2021 endgültig begraben. Nicht nur, dass die Mehrheit der Thüringer:innen immer noch Neuwahlen wünscht, der Schaden ist nicht zu übersehen. Das Vertrauen in Politik, in Parteien und ihre Versprechen sinkt weiter. Wer die Debatten in den sozialen Medien verfolgt hat, das Schuld-suchen und für Schuldigbefinden, konnte manchmal nicht glauben, dass da noch Vernunft und Ehrlichkeit regieren.

Die Minister:innen, das Parlament und die GEW

Für uns als GEWerkenschaft wird es in den kommenden Monaten respektive Jahren nicht einfach werden. Was theoretisch die Stunde des Parlaments sein müsste, könnte praktisch zu einer stärkeren ministeriellen Politik führen, bei der Minister:innen (gleich welcher Partei) ohne Parlament durchsetzen, was er:sie eben für richtig und geboten halten. Das erfordert von uns:

- mehr Gespräche mit den Abgeordneten, aber auch
- mehr Austausch in den Gremien der Mitbestimmung,
- mehr Kontrolle und
- mehr Eigeninitiative.

Das Parlament kann und wird Gesetze einbringen und beschließen, das ist unsere Chance! Weil Mehrheiten immer wieder neu gesucht werden müssen, sind gute Argumente und Kompromissbereitschaft auf allen Seiten notwendig, um in der Sache voran zu kommen. Wir dürfen zu Recht davon ausgehen, dass an Stillstand niemandem gelegen ist, schließlich wollen die nächsten Landtagswahlen gewonnen werden. Da muss jede:r etwas vorweisen. Lasst uns alle diese Chance nutzen, eigene Ideen einbringen und für den besten Weg streiten! Es gibt dabei nur eine Prämisse: Die in weiten Teilen offen rechtsextreme AfD Thüringen wird für uns auch weiterhin kein Partner sein.

Die Tarifrunde TV-L steht bevor, das Geld ist vorhanden

Nach den Ferien beginnen die Vorbereitungen für die Tarifrunde im Bereich der Länder (TV-L). Die Bundestarifkommission wird dazu am 24. August 2021 die Forderungen beschließen und in die gemeinsame Forderung der vier öD-Gewerkschaften einbringen. Wir werden für die nicht leichte, möglicherweise durch Corona eingeschränkte Tarifrunde Euer aller Unterstützung benötigen. Aufgrund der Sonderprogramme zur Finanzierung der Corona-Maßnahmen und zur Abmilderung derer Folgen werden die Länder den Geldsack noch enger zusammenschnüren als sonst. Auch wenn es dazu eigentlich keinen Grund gibt. Warum? Dazu gibt es einen Text in dieser Ausgabe.

Noch einmal Corona: Wie kann man nur so daneben liegen?

Unser Bildungsminister Helmut Holter hat Anfang der Sommerferien für einen Aufschrei gesorgt: Keine Tests mehr an Kitas und Schulen. Zu teuer. Zu unsicher. Zu ungenau. Maximal zwei Wochen nach Schulstart soll es noch Angebote geben, dann ist Schluss. Bei den Kitas ist es das bereits weitgehend umgesetzt. Aus meiner Sicht eine fatale Entscheidung.

Mit Blick auf steigende Zahlen, neue Mutationen, ungeimpfte Kinder und Jugendliche muss auch weiterhin gelten, mögliche Infektionsketten so schnell wie möglich zu unterbrechen. Da hilft nur Testen, Testen, Testen. Und was mich wirklich ärgert: Am Runden Tisch diskutieren wir seit langer Zeit, wie wir sichere Bildung organisieren können, was es an Konzepten braucht, wie wir Einrichtungen auf besondere Situationen vorbereiten können. Selbstverständlich wollen wir, dass die Einrichtungen geöffnet sind, dass Kinder und Jugendliche nicht allein vorm Rechner lernen müssen. Aber nicht um jeden Preis!

Wir haben die Ideen, wir haben viel gelernt und wir können es besser machen. Nur tun wir es nicht. Lasst uns weiter für sichere Bildung kämpfen. Gemeinsam für Arbeits- und Gesundheitsschutz und Lernen in sicherer Umgebung eintreten. Ohne unseren Protest wird das wohl nicht gelingen.

Herzliche Grüße
Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende



AUSZÜGE AUS UNSERER MEDIENKONFERENZ VOM 21. JULI

Die kritische Personalsituation an den Schulen spitzt sich weiter zu

Wir müssen leider auch für das kommende Schuljahr davon ausgehen, dass nicht alle unbefristeten und befristeten Stellen besetzt werden können und der Anteil der Seiteneinsteiger:innen weiter steigt, um ansatzweise den Unterricht abzudecken.

Der Fachunterricht an Regel- und Gemeinschaftsschulen muss zunehmend durch Abordnungen von Gymnasien abgesichert werden. Dies führt unter Umständen dann zu Kürzungen an den Gymnasien. An den Grundschulen fehlen zunehmend Schulleitungen und flächendeckend Klassenleitungen. Das bedeutet, dass entweder Lehrkräfte zwei Klassen leiten oder Klassen zusammengelegt werden müssen, was angesichts der pädagogischen Arbeit und individuellen Förderung besonders in den Schuleingangsphasen zu einem schlechteren Lernklima führen dürfte. Trotz der Hebung der Beschäftigungsumfänge für die Horterzieher:innen auf 80 % einer 40-Stunden-Woche hat sich die Bewerberlage nicht verbessert. Somit kann eine qualitativ hohe Hortbetreuung gemäß des Bedarfs und der Vorgaben aus der Verwaltungsvorschrift nicht mehr überall abgesichert werden. Es ist dringend notwendig, die Kapazitäten der Qualifizierungslehrgänge für nicht ausgebildete Erzieher:innen zu erhöhen, damit der Grundschulhort nicht zur Verwahranstalt verkommt, sondern die Wege zur Ganztagschule weiter entwickelt werden können.

Die Unterrichtsabdeckung in den Förderschulen wird zunehmend schlechter. Unbesetzte Stellen führen zur Deckelung im Personaleinsatz, immer häufiger wird die Doppelbesetzung im Unterricht und bei den Fördermaßnahmen gestrichen, obwohl sie gerade da dringend notwendig ist. Auch der Gemeinsame Unterricht kann wegen der schlechten Personaldecke an den Förderzentren nur eingeschränkt abgesichert werden.

„Schönreden reicht nicht mehr, wir steuern eigentlich auf einen Bildungskollaps zu“, so ein GEW-Kollege.

Welche Konsequenzen hat die sich verschärfende Personalsituation?

Wenn die zwingend notwendigen Einstellungen bis zum Beginn des Schuljahres nicht gelungen sind, kann der Unterricht zwar weiterhin abgesichert werden, aber nur unter diesen Bedingungen:

- Kürzung der Rahmenstundentafeln in den naturwissenschaftlichen und teilweise auch der Sprachenfächern
- Konzentration auf Abschlussklassen
- massive Kürzungen (50% oder mehr) der den Schulen zustehenden DaZ-Stunden
- epochal erteilter Fachunterricht
- Klassenzusammenlegungen (unter Missachtung des geltenden Klassenteilers) oder Aufhebung von Gruppenteilern
- verstärkter Einsatz von Erzieher:innen am Schulvormittag, die dann am Nachmittag aber fehlen

Forderungen der GEW Thüringen

1. Was wir dringend benötigen sind **praktikable Strategien durch das TMBJS zum Umgang mit dem Personalmangel**. Hierfür müssen die neuen Zulagen zur Personalgewinnung aus dem Besoldungsgesetz zielgerichtet und aktiv durch die Schulämter genutzt werden. Zulagen gibt es u.a. für den Einsatz in bestimmten Regionen, Mangelfächern und Schularten. Allerdings müssen noch die entsprechenden Rechtsvorschriften erarbeitet werden. Die Zeit drängt.
2. Hinsichtlich der besseren Ausstattung in den Mangelfächern bedarf es dringend einer **am Bedarf orientierten Studienberatung und eine bessere Lenkung**, damit fachgerecht ausgebildet wird. Die Ausbildungskapazitäten im Bereich der Förderpädagogik müssen dringend erweitert werden.
3. **Seiteneinsteiger:innen müssen vor dem Start in der Schule einen pädagogisch-didaktischen Intensivkurs belegen und nicht länger von der ersten Stunde an allein unterrichten und vielleicht noch die Klassenleitung übernehmen.**
4. Insgesamt wünschen sich die Schulen **mehr Eigenverantwortlichkeit und mehr Vertrauen durch Bildungsministerium und Schulämter.**
5. **Die Forderung, Verwaltungsfachkräfte an jeder Schule zu beschäftigen, muss jetzt umgesetzt werden.** Zumindest sind Schulleiter:innen und Beschäftigte zeitweise von Verwaltungsaufgaben zu entlasten.
6. **Der Beschäftigungsumfang von Horterzieher:innen ist auf 100% anzuheben, um die Attraktivität der Arbeit im Hort weiter zu erhöhen.**

Zum Schluss nochmal Corona

1. Was den Start in das neue Schuljahr anging, so war unsere Forderung ganz klar: In den ersten beiden Schulwochen hätte eine Masken- und Testpflicht für alle gelten müssen.
2. Überall dort, wo bislang und auch weiterhin keine ausreichende Be- und Entlüftungsmöglichkeiten bestehen, sind mobile Luftfilteranlagen zur Verfügung zu stellen. Die Gelder stehen bereit, sie müssen abgerufen werden.
3. Die digitale Ausstattung von Lehrkräften und Schüler:innen muss weiter im Fokus stehen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrer:innen geschaffen werden.
4. Schulen brauchen Planungssicherheit, insbesondere dann, wenn von ihnen Flexibilität erwartet wird. Das bedeutet eine intensive Kommunikation, vorausschauendes Handeln in einer möglicherweise erneuten pandemischen Lage sowie Vertrauen in die Handlungsfähigkeit von Schulleitungen und Pädagog:innen.

ERFOLG MIT SCHATTENSEITEN

A 13/E 13 für Grundschullehrkräfte: Über eine ungleiche gleiche Bezahlung

Es war im Dezember letzten Jahres ein wahnsinniger Erfolg für uns als GEW. Der Thüringer Landtag beschloss die Neubewertung des Amtes Grundschullehrer:innen mit Hebung in die A 13. In der Folge findet auch die Eingruppierung der tarifbeschäftigten Grundschullehrer:innen in der E 13 statt. Zum 1. August 2021 ist Thüringen dann eines der acht Bundesländer, die alle Lehrkräfte aller Schularten gleich bezahlt.

Soweit so gut, doch wie so oft liegen die Dinge komplizierter. Schon im Dezember 2020 meldeten sich Tarifbeschäftigte und waren nur mäßig begeistert. Was für Berufseinsteiger:innen und noch junge Lehrer:innen wirklich eine Gleichstellung bedeutet und unumstritten eine deutliche Verbesserung ihres Einkommens darstellt, sieht für lebensältere Tarifbeschäftigte schon etwas weniger attraktiv aus.

Hintergrund ist der geltende Tarifvertrag, TV EntgO-L. Dieser hängt, wie Ihr alle wisst, am beamtenrechtlichen Nagel und regelt, wie Höhergruppierungen, die durch Änderung des Beamtenrechts/ Besoldungsgesetz entstanden sind, tarifvertraglich umgesetzt werden. Gegen den Willen der Gewerkschaften erklärt die Arbeitgeberseite TdL /Tarifgemeinschaft deutscher Länder gebetsmühlenartig, dass eine stufengleiche Höhergruppierung altersdiskriminierend sei und daher nicht tarifvertraglich geregelt werden kann. In der Tarifrunde 2017 gelang es der GEW, die Entgeltstufe 6 einzuführen und konnte damit für die lebensälteren Tarifbeschäftigten den Abstand zu den Beamt:innen etwas verringern.¹ Viele unserer Kolleg:innen begrüßten dies als Wertschätzung und Anerkennung ihrer Berufserfahrung.

Stufengleiche Höhergruppierung? Wo liegt eigentlich das Problem?

Tarifbeschäftigte werden in eine entsprechende Entgeltgruppe eingeordnet und durchlaufen dann während des Berufslebens

sogenannte Entgeltstufen, jede dieser Entgeltstufen hat eine bestimmte Laufzeit (ein bis fünf Jahre). Für Grundschullehrer:innen bedeutete dies die Entgeltgruppe E 11, da wir nach wie vor keine Paralleltabelle haben. In der E 11 gab es bis 2017 fünf Entgeltstufen, seit 2018 sechs, wobei die sechste zugleich die Endstufe ist.

Während Beamt:innen durch die Neubewertung des Amtes von A 12 nach A 13 sowohl die entsprechende Stufe als auch die darin verbrachte Laufzeit „mitnehmen“, gilt dies ausdrücklich nicht für Tarifbeschäftigte. Die sogenannte stufengleiche Höhergruppierung kennt der TV-L nicht, die Arbeitgeber haben dies bislang immer abgelehnt.

Während also Beschäftigte im Beamtenstatus und Beschäftigte, die nach TVöD bezahlt werden, stufengleich höhergruppiert werden, kommt hier ein anderes Verfahren zum Einsatz. Nach einer Höhergruppierung wird das Entgelt aus der nächsthöheren regulären Stufe der höheren Entgeltgruppe gezahlt, deren Betrag das bisherige Entgelt übersteigt, mindestens jedoch der Garantiebtrag.

Wird bei der Höhergruppierung eine Entgeltgruppe übersprungen, ist die Stufe zunächst aus der übersprungenen Entgeltgruppe zu ermitteln und dann die Stufe der Entgeltgruppe, in die die Höhergruppierung erfolgt. Bei Lehrkräften wird bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 11 nach 13 die Stufe ohne Umweg über Entgeltgruppe 12 ermittelt.

Anwendung der Tarifautomatik

	Stufe 1	Stufe 2/1	Stufe 2/2	Stufe 3/1	Stufe 3/2	Stufe 3/3	Stufe 4/1	Stufe 4/2	Stufe 4/3	Stufe 4/4	Stufe 5/1	Stufe 5/2	Stufe 5/3	Stufe 5/4	Stufe 5/5	Stufe 6
EG 13	4.074,30	4.385,28	4.385,28	4.619,20	4.619,20	4.619,20	5.073,66	5.073,66	5.073,66	5.073,66	5.701,88	5.701,88	5.701,88	5.701,88	5.701,88	5.872,94
EG 11	3.553,15	3.792,20	3.792,20	4.064,48	4.064,48	4.064,48	4.421,81	4.421,81	4.421,81	4.421,81	5.080,35	5.080,35	5.080,35	5.080,35	5.080,35	5.232,76

Garantiebtrag 180 €

1) Wobei es die Stufe 6 leider nicht umsonst gab, sondern ein Einfrieren der Jahressonderzahlung und etwas höhere Abführungen an die VBL mit sich brachte.

Was hat die GEW getan?

Bereits bei der Aufwertung des Regelschullehrantes nach A 13 (damals in einem Zwischschritt), haben wir das Thüringer Finanzministerium aufgefordert, mit uns über eine andere Umsetzung zu verhandeln. Auch wenn das nicht gelungen ist, wollten wir bei den Grundschullehrer:innen nicht sofort den Kopf in den Sand stecken. Wir haben also eine Verhandlungsaufforderung an Finanzministerin Heike Taubert geschickt und sehr gehofft, sie würde uns entgegenkommen und die Ungerechtigkeit erkennen.

Das hat sie leider nicht. Der Duktus ihres Antwortschreibens, nach einem durchaus guten Telefonat Mitte März, irritiert. Selbstverständlich sind auch wir als Tarifvertragspartei an der rechtlich einwandfreien Anwendung des Tarifvertrages interessiert. Das schließt aber nicht aus, mögliche Regelungen auf Anwendungsmöglichkeiten zu prüfen. Das haben wir getan, um dann mit solchen Worten abgebügelt zu werden: „Der GEW müsste aus früheren Besprechungen bekannt sein, dass der Freistaat Thüringen vor der Gewährung von übertariflichen Leistungen eine Zustimmung der Mitgliederversammlung der TdL benötigt. Die Erfolgsaussichten für eine Zustimmung der TdL für eine übertarifliche Regelung zur stufengleichen Höhergruppierung wurden und werden auch weiterhin als äußerst gering eingeschätzt. In ähnlich gelagerten Anträgen konnten keine entsprechenden Mehrheiten bei der TdL gefunden werden.“

Das bedeutet jedoch, dass Thüringen noch nicht einmal den wiederholten Versuch starten wollte, eine offenbar vermeidbare Ungleichbehandlung von Grundschullehrkräften zu beheben. Und das, liebe Kolleg:innen, halte ich für das eigentlich ärgerliche.

Uns allen ist bewusst, dass die Statusgruppen Beamt:innen und Tarifbeschäftigte unterschiedlich betrachtet werden müssen. Vergleiche wie die von Äpfeln und Birnen helfen niemanden weiter. Dennoch sind wir der festen Überzeugung, dass es sich hierbei nicht um eine klassische Höhergruppierung handelt, sondern um eine Neubewertung des Amtes durch den Gesetzgeber aus eigenem Willen (auch wenn wir entsprechend Druck gemacht haben). Diese Neubewertung darf dann doch aber nicht dazu führen, dass den Tarifbeschäftigten nicht nur Einkommen entgeht, sondern auch faktisch ihre Berufserfahrung aberkannt wird.

Was könnt Ihr machen?

Liebe Kolleg:innen, ich möchte ehrlich sein: Ich hatte mir mehr erhofft. Dazu wäre es jedoch nötig gewesen, mehr Druck auf das Finanzministerium zu entfalten. Da wir mitten in der Friedenspflicht sind, war ein Warnstreik rechtlich nicht möglich. Aber auch die Coronamaßnahmen haben öffentlich wirksame Aktionen verunmöglicht. Insofern bleibt uns im Moment nichts anderes übrig, als das Nein zu akzeptieren.

Wir stehen aber an Eurer Seite, wenn Ihr darüber nachdenkt, die zum 1. August 2021 erfolgte Eingruppierung und Einstufung rechtlich überprüfen und ggf. in einem Rechtsverfahren diese Form der Höhergruppierung von einem Gericht bestätigen oder korrigieren zu lassen.

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende



TARIFEINIGUNG AWO MITTE-WEST

Freie Schule LEONARDO stellt sich im Wettbewerb um die besten Köpfe gut auf

Bereits im Mai 2021 fanden die Tarifverhandlungen zwischen der GEW und der AWO Mitte-West für die Lehrkräfte der LEONARDO statt, die mit der Bestätigung durch den GEW-Landesvorstand im Juli abgeschlossen wurden.

DAS SIND DIE ERGEBNISSE:

- Lehrkräfte der Grundstufe werden zum 1. August 2021 aus der Entgeltgruppe E 11 stufengleich und unter Mitnahme der individuellen Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe E 13 höhergruppiert.
- Alle Lehrkräfte erhalten als Entgelt 90 Prozent der Tariftabelle des staatlichen Schuldienstes.
- Die Jahressonderzahlung beträgt für Lehrkräfte in diesem Jahr 65 Prozent ihres durchschnittlichen Tabellenentgeltes.

Parallel dazu fanden für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der AWO Mitte-West Thüringen ebenfalls Verhandlungen statt. Diese können sich ab dem kommenden Jahr auf ein Lohnplus, eine höhere Jahressonderzahlung und die Möglichkeit des Fahrrad-Leasings freuen. Und: Nicht nur der Regionalverband Mitte-West Thüringen schlägt neue tarifliche Wege ein. Mittlerweile verhandelt der gesamte Landesverband der AWO Thüringen mit den DGB-Gewerkschaften. Bereits vor den Sommerferien konnte dabei ein kleiner Verbesserungsschritt erreicht werden. Nach den Sommerferien gilt es daran anzuknüpfen, um einen großen Schritt hin zu einer Angleichung an den öffentlichen Dienst zu erreichen.



NILAM
FAROOQ

CHRISTOPH MARIA
HERBST

BEI DER GEW SCHON
VOR DEM OFFIZIELLEN
KINOSTART!

ONLINE-
ANMELDUNG
BIS 13.10.2021
MÖGLICH!

CONTRA

NACH DER VORNAME UND FRAU MÜLLER MUSS WEG
DER NEUE FILM VON SÖNKE WORTMANN

CONSTANTIN FILM PRESENTS CONSTANTIN FILM PRODUCTIONS SEVENPICTURES „CONTRA“
NILAM FAROOQ CHRISTOPH MARIA HERBST HASSAN AKKOUER ERNST STÖTZNER MEHAM ABBAS MOHAMED ISSA
DIELE MITTNER ANNEGRET STÖBEL ANJA DIHRBERG MARTIN TOSCHARD MARTIN WOLF CONOULA JEDAMSKI HOLLY FINK
UTE SCHWELING PATRICIA BARTH MARTIN MOSKOWICZ STEFAN GÄRTNER LEONIE VICTOR SAUB MACARY YAEL LANGMANN NOE DEBRE PYAR AITAL
PRODUZENTEN CHRISTOPH MÜLLER TOM SPIEGEL BODUN WISOTZKY SÖNKE WORTMANN
DISTRIBUTION FSK 12
FOLGEN SIE UNTER #CONTRA

SevenPictures

FOLGEN SIE UNTER #CONTRA

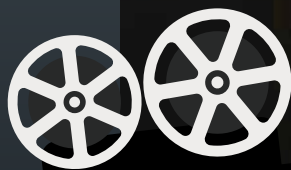
Constantin Film

DEMNÄCHST IM KINO

CONTRA | 17.10.2021 | WEIMAR

Eintritt für GEW-Mitglieder und mit einer Begleitung *kostenlos!*

Alle Details: www.gew-thueringen.de/contra



GEW-KINO

CONTRA | 17.10.2021 | WEIMAR

Eintritt für GEW-Mitglieder und mit einer Begleitung *kostenlos!*

Alle Details: www.gew-thueringen.de/contra

#IchBinHanna

Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

#IchBinHanna – mit diesem Hashtag halten Wissenschaftler:innen über das soziale Netzwerk Twitter die Wissenschaftspolitik in Atem – und fordern Bundesforschungsministerin Anja Karliczek (CDU) heraus. Wasser auf die Mühlen des Kampfs der GEW für Dauerstellen in Hochschule und Forschung.

Hanna ist die Kunstfigur in einem Erklär-Video des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Viele waren zurecht empört über die zynische Art und Weise, mit der das Ministerium Hire and Fire in der Wissenschaft rechtfertigte. Das Gesetz „führt zur Fluktuation und fördert die Innovationskraft“ – damit „nicht eine Generation alle Stellen verstopft“, hieß es in dem Video, das das BMBF inzwischen von seiner Website gelöscht hat. Darüber ärgerten sich zehntausende Wissenschaftler:innen und schilderten ihre Erfahrungen mit Befristung und Kettenverträgen, aber auch Ausgrenzung und Diskriminierung auf Twitter.

#IchBinHanna traf einen Nerv in der akademischen Gemeinschaft und verbreitete sich wie ein Lauffeuer – erst im virtuellen Raum, dann in den Medien, schließlich wurde es politisch wirkmächtig. Professor Wolf-Dieter Lukas, Staatssekretär im BMBF, musste in einer Videobotschaft Stellung nehmen, Ende Juni gab es auf Antrag der Linksfraktion eine Aktuelle Stunde im Bundestag zum Thema, in der sich Ministerin Karliczek um Kopf und Kragen redete. Mit der Aussage, das WissZeitVG könne derzeit nicht evaluiert werden, weil „an Hochschulen im Moment gar nichts stattfindet“, brachte die Wissenschaftler:innen erst recht auf die Palme. Nach drei Coronasemestern waren sie am Limit, um nun von ihrer Ministerin vorgehalten zu bekommen, sie hätten eigentlich gar nichts zu tun an der Hochschule.

Mit #IchBinHanna machen zehntausende Doktorand:innen und Postdocs, Lehrbeauftragte und Privatdozent:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Lehrkräfte und Juniorprofessor:innen ihrem Frust Luft. Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege, so gut wie keine Berufsperspektiven neben der Professur, fehlende Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, zusätzliche Hindernisse für Frauen, Wissenschaftler:innen mit Migrationshintergrund, Behinderungen oder chronischer Erkrankung – die GEW macht seit Jahren auf die Probleme aufmerksam und hat im Zuge ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ Programme und Konzepte mit Lösungsvorschlägen vorgelegt. Jüngstes Beispiel: die Online-Petition „Dauerstellen für Daueraufgaben“, die auf dem Jubiläumskongress „Zehn Jahre Templiner Manifest“ im November 2020 vorgestellt wurde und bereits von über 10.000 Unterzeichner*innen unterstützt wird.

→ www.gew.de/dauerstellen

Die Coronakrise mag der letzte Tropfen gewesen sein, der das Fass im Sommer 2021 zum Überlaufen gebracht hat. Viele Lehrende haben

Übermenschliches geleistet, um über Nacht Distanzlehre auf die Beine zu stellen. Gleichzeitig hatten viele von ihnen wie andere Erwerbstätige damit zu kämpfen, Homeoffice und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Die Uhren ihrer Zeitverträge tickten unvermindert weiter, während Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung ins Stocken gerieten. Darauf hat die Politik nur zögerlich reagiert. Zeitverträge können pandemiebedingt um bis zu ein Jahr verlängert werden, sie müssen es aber nicht. Viele Wissenschaftsarbeitgeber machen gar nicht oder nur willkürlich von dieser Option Gebrauch. Mit der Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Verlängerung für alle im Sinne eines kollektiven Nachteilsausgleichs stieß die GEW bei der Großen Koalition auf taube Ohren. Dank #IchBinHanna ist es gelungen, das Thema Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege weit nach oben auf die politische Agenda zu rücken. Bereits auf der GEW-Konferenz zur Bundestagswahl „Wissenschaftspolitik auf dem Prüfstand“ im Mai 2021 sahen Vertreter*innen sowohl der Opposition als auch der Regierung Korrekturbedarf beim WissZeitVG. Nach der für Anfang 2022 erwarteten Vorstellung der Ergebnisse der offiziellen Evaluation des Gesetzes im Auftrag des BMBF wird eine Reformdebatte nicht mehr aufzuhalten sein. Die von der GEW im März 2020 veröffentlichte Gesetzesevaluation durch Dr. Freya Gassmann hat bereits gezeigt, dass die 2016 auf Druck der GEW vorgenommene WissZeitVG-Novelle zwar für etwas längere Vertragslaufzeiten sorgte, aber insgesamt am Befristungsunwesen in der Wissenschaft nur wenig änderte. Das Gesetz muss daher radikal überarbeitet werden. Es kommt jetzt darauf an, den durch #IchBinHanna aufgebauten Druck zu erhalten, zu verstärken und in die anstehenden politischen Weichenstellungen zu tragen – die Bundestagswahl am 26. September, die Koalitionsverhandlungen danach und die im August startende Länder-Tarifrunde. Insofern geht es um nichts geringeres als um einen heißen Herbst, den die GEW am 29. September mit #IchBinHanna-Aktivist:innen auf der Online-Konferenz „Entfristet Hanna!“ vorbereiten möchte.

Weitere Informationen und Anmeldung auf der GEW-Website:
www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/entfristet-hanna-ichbin-hanna-aktiventagung/

Dr. Andreas Keller, stellvertretender
 Vorsitzender und Vorstandsmitglied
 für Hochschule und Forschung der GEW (Bund)





Hintergründe zur Tarifrunde TV-L

Wir müssen übers Geld reden

In Vorbereitung der diesjährigen Tarifrunde im Länderbereich hat die GEW Prof. Dr. Sebastian Dullien (Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung) gebeten, die wirtschaftliche Lage und die Finanzsituation des öffentlichen Sektors unter dem Fokus der Corona-Krise zu betrachten. Hier sind die wichtigsten Ergebnisse.

Prof. Dullien stellte seine Ergebnisse am 5. Mai 2021 beim Treffen der Bundestarifkommission vor. In diesem Text beziehe ich mich im Wesentlichen auf diesen Beitrag. Ebenso aber nutze ich die Studie¹ von Birger Scholz, der sich mit dem Problem der Schuldentilgung befasst.

Die wirtschaftliche Lage

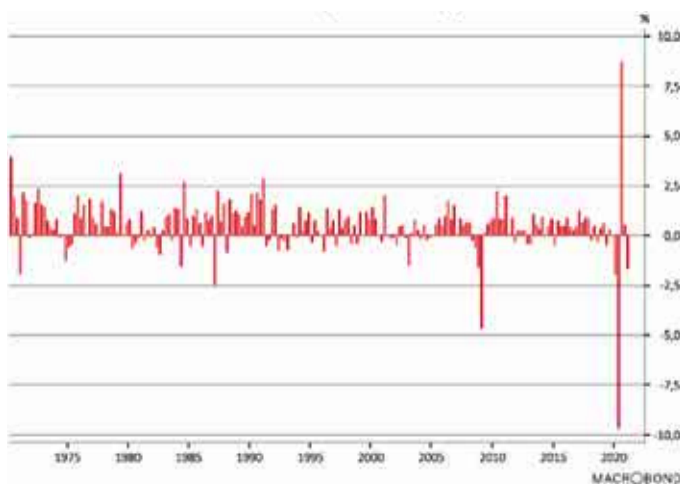
Die deutsche Wirtschaft hat mit der Corona-Krise einen heftigen Schock erlitten. Global betrachtet hat Corona 2020/21 zum stärksten Einbruch der Wirtschaftsleistung seit dem Zweiten Weltkrieg geführt. Dem historischen Einbruch im Frühjahr folgte jedoch ein ebenso historischer Anstieg des BIP.

Wie die Grafik zeigt, hat der zweite Lockdown deutlich geringere Effekte auf das BIP gehabt. Dies liegt vor allem daran, dass die Beschränkungen formal zwar strenger waren als im ersten Lockdown (Homeoffice-Pflicht, Testpflicht, Ausgangsbeschränkungen), aber in

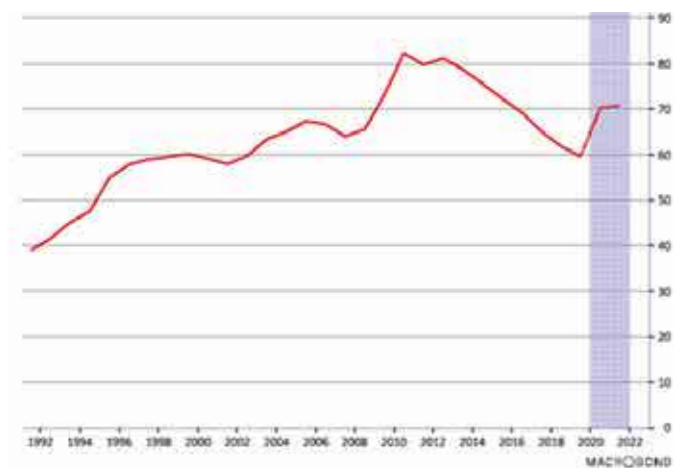
dieser zweiten Phase kaum Produktionsbetriebe betroffen waren. Prof. Dullien zeigt sich angesichts dieser Analyse vorsichtig optimistisch. Aufgrund der vielfältigen Schließungen vor allem im Gastgewerbe und Freizeitbereich gibt es viel zurückgestaute Nachfragen. Rund 100 Mrd. Euro haben die deutschen Privathaushalte zusätzlich gespart, wohl eher wegen fehlender Ausgabemöglichkeiten und weniger aus Zukunftsangst. Diese Sparquote wird sich mit dem Abflauen der Pandemie wieder normalisieren, unter der Voraussetzung, dass es keinen Abbruch bei der Lohnentwicklung gibt. Bei den sich abzeichnenden steigenden Auftragseingängen, der zunehmenden Erholung der Weltwirtschaft kann daher von einer deutlichen Wachstumsbeschleunigung ausgegangen werden.

Staatsfinanzen und Schuldenbremse

Folgende Grafik zeigt den Schuldenstand Deutschlands:



Deutsches BIP, Veränderung zum Vorquartal in %



Öffentlicher Schuldenstand Deutschland, in % des BIP

1) Die grundgesetzliche Schuldenbremse und ihre Umsetzung durch Bund und Länder sowie die haushaltspolitische Umsetzung der Notlagenverschuldung in der Corona-Pandemie, Berlin, Juni 2021 im Auftrag des DGB-Bundesvorstandes

Die öffentliche Hand hat in den Jahren nach der Finanzkrise ordentlich Schulden abgebaut. Lag die Schuldenquote aufgrund der ergriffenen Maßnahmen in den 2009 – 2013 bei gut 80 Prozent des BIP, sank sie in den Folgejahren auf knapp 60 Prozent. Trotz der massiven Hilfs- und Konjunkturprogramme (insgesamt ca. 300 Mrd. Euro) stieg die Schuldenquote in 2020 „nur“ auf knapp über 70 Prozent an und liegt damit deutlich unter den durch die Finanzkrise erreichten Schuldenstand. Was auf den ersten Blick tatsächlich ganz gut aussieht, wirkt sich in den Gebietskörperschaften unterschiedlich aus. Bund und Länder sind tendenziell weniger belastet als Kommunen, die häufig weniger Spielraum für Ausgleich haben. **Dennoch bleibt ein Problem für alle: Es fehlt Geld für wichtige Zukunftsinvestitionen.**

Die Schuldenbremse und die Tilgungen

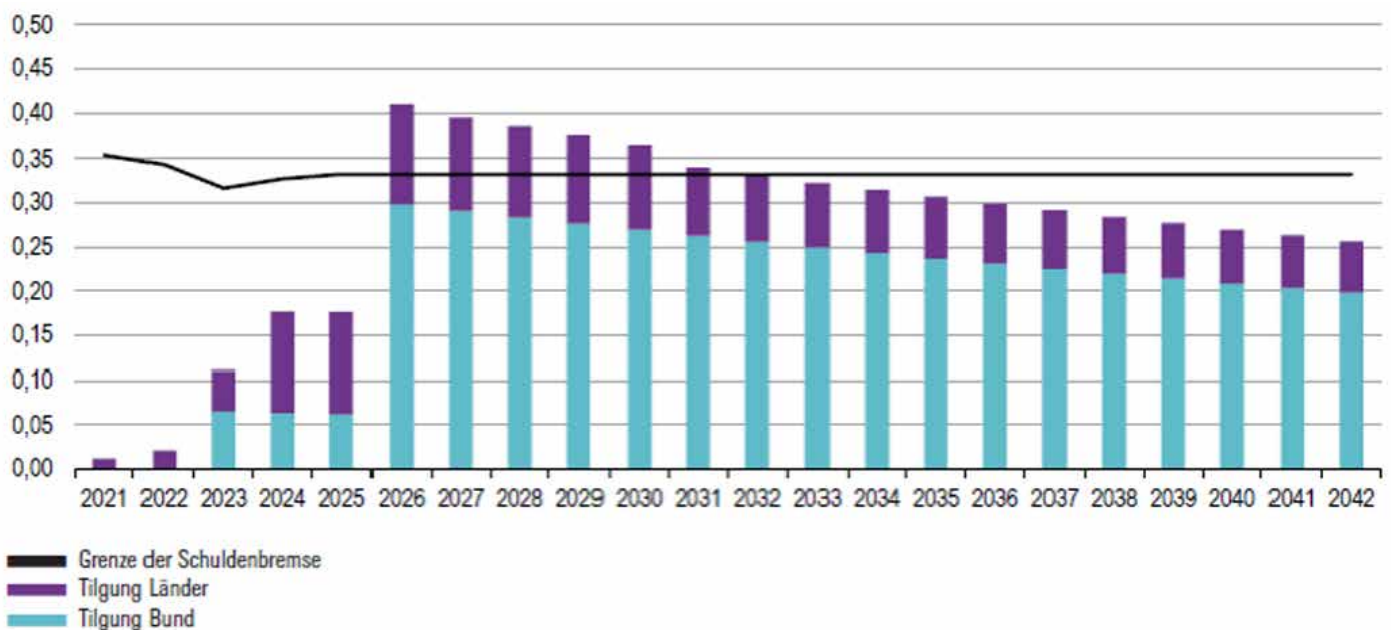
Die Schuldenbremse sieht vor, dass die Haushalte von Bund und Ländern grundsätzlich ohne Einnahmen aus Krediten auszugleichen sind. Diese Regelung ist in Artikel 109 Grundgesetz verankert. Zugleich ermöglichen konjunkturbedingte Auslastungsschwankungen der Wirtschaft und ihre Auswirkungen auf Bundes- und Landeshaushalt die Aufnahme von Krediten. Thüringen hat dies mit der Schaffung eines Sondervermögens „Hilfe zur Bewältigung direkter und indirekter Folgen der Corona-Pandemie“ und weiteren Anpassungen (z.B. der Thüringer Kommunalordnung) ermöglicht.

Die Schuldenbremse allein ist also nicht das Problem. Hinzu kommt die Frage der Tilgung, also die Frage, wann die notwendig gewordenen Schulden denn wieder getilgt sein müssen.

Bund und Länder haben unterschiedliche Tilgungspläne. Sie variieren von drei Jahren (Sachsen) bis 50 Jahren (Nordrhein-Westfalen). **Nach Berechnungen von Prof. Dullien wird ab 2026 der gesamte vorhandene Spielraum der Schuldenbremse durch die Tilgungsverpflichtung aufgezehrt. Und das wird zum Problem.**

In einer Stellungnahme für die Anhörung im Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages am 02.03.2020 führt Prof. Dullien mit Blick auf die Investition in Personalkosten aus:

„Zweitens suggeriert der Begriff „Spielraum“ dem unvoreingenommenen Leser Freiheitsgrade, die gar nicht vorhanden sind. Spielraum wird dabei so definiert, dass die bisherigen Staatsausgaben real festgeschrieben werden, d.h. es angenommen wird, dass diese künftig nur noch mit der allgemeinen Inflationsrate steigen. Alle über diesen Anstieg hinausgehenden, aus Wirtschaftswachstum resultierenden Einnahmewüchse werden als „Spielraum“ verbucht. Dies ist insofern irreführend, da die Kosten des Staates für die öffentlich bereitgestellten Dienstleistungen mitnichten im Gleichschritt mit der Inflation steigen. Löhne und Gehälter in der Gesamtwirtschaft steigen üblicherweise spürbar schneller als die Preise insgesamt. Langfristig ist hier in etwa mit einem Anstieg der nominalen Lohnkosten im Umfang von Inflationsrate plus gesamtwirtschaftlichem Produktivitätszuwachs zu rechnen. Will man Fachkräfte für den öffentlichen Dienst gewinnen oder auch nur halten, müssen die Gehälter dort ebenfalls mindestens mit dem Lohnfortschritt der Gesamtwirtschaft mithalten. Folglich ist mit einem Anstieg der Personalkosten im öffentlichen Dienst deutlich über der Inflationsrate zu rechnen. Schreibt man die Personalkosten nur mit der Inflationsrate fort, so müsste jährlich die Zahl der Stellen im öffentlichen Dienst gekürzt werden, um dieses Budget nicht zu überschreiten. Geht man von einem Wachstum der Arbeitsproduktivität von etwa 1 % pro Jahr aus, dann würde ein Festschreiben des inflationsbereinigten Personalbudgets über den Zeitraum von 10 Jahren einen Abbau des Personals um etwa 10 % bedeuten. Die vermeintlichen „Spielräume“ ergäben sich damit nur bei einem tatsächlichen massiven Stellenabbau im öffentlichen Dienst – was angesichts der konstatierten Mängel bei Planungsstellen, aber auch im (frühkindlichen) Bildungsbereich für eine Investitionsoffensive kaum zielführend sein dürfte.“²



Das nominale BIP wurde über 2024 hinaus mit der konstanten Wachstumsrate der Herbstprojektion fortgeschrieben. Bei der Verschuldungsgrenze des Bundes ist zu beachten, dass sich die Grenze von 0,35% auf das BIP im Jahr vor der Haushaltsaufstellung bezieht (§ 4 Art. 115-Gesetz). Damit verringert sich der Spielraum bezogen auf das Jahr des Haushaltsvollzugs geringfügig.

Quellen: Deutsche Bundesbank (2020a, b); Deutscher Bundestag; Herbstprojektion der Bundesregierung; Berechnungen des IMK.

Investitionsbedarf in Thüringen

Unabhängig von der momentanen Krisensituation leidet Thüringen unter einer Investitionsschwäche. Die realen (Brutto-)Investitionen des Landes sind seit 2000 deutlich gesunken und lagen 2019 bei etwa 300 Millionen Euro, im Jahr 2000 waren es noch über 500 Millionen. Auch die realen Sachinvestitionen auf Ebene der Kommunen sind gesunken, auch wenn seit 2016 dort ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist.³

Thüringen muss dringend in die Bildungsinfrastruktur investieren. Dies betrifft nicht nur Sanierung und Ausbau von Kindergärten, Schulen und Hochschulen, sondern insbesondere den Ausbau der digitalen Ausstattung. Vor allem die Anbindung an das Breitbandnetz ist für Bildungseinrichtungen wie für die Elternhäuser eine zwingend notwendige Investition, wenn Bildungsgerechtigkeit nicht das neue Wort zum Sonntag werden soll.

Beispiel Kindergärten

Voraussichtlich werden bis 2030 etwa 7.000 Erzieher:innen in Thüringen ausgebildet. Auf den ersten Blick gilt: Solange mindestens 85% der ausgebildeten Erzieher:innen in Thüringen verbleiben, deckt die Absolvent:innenzahl rein rechnerisch den Fachkräftebedarf ab. Davon ist aus einer Reihe an Gründen jedoch nicht auszugehen. Zudem gilt: Bereits heute gibt es Fachkräfteengpässe. Würde die Fachkraft-Kind-Relation auf das von Bertelsmann geforderte Niveau steigen, gäbe es in Thüringen rund 10.450 Erzieher:innen zu wenig, und das obwohl in diesem Szenario aufgrund der verbesserten Beschäftigungsbedingungen bereits von steigenden Absolventenzahlen und einer erhöhten Übergangsquote in den Kita-Bereich ausgegangen wird.⁴ Thüringen hat bereits zwei Kita-Jahre beitragsfreigestellt. Mit dem Anspruch auf gebührenfreie Bildung ist das der richtige Weg. **Angesichts aber bereits jetzt fehlender Fachkräfte, einer noch ungenügend ausgestatteten Erzieher:innenausbildung (PiA) steht jedoch zu befürchten, dass das notwendige Maß an Investition unterschritten wird.** Dann muss sich das Land entscheiden, ob es auf Qualität in der frühkindlichen Bildung setzt oder auf die Quantität der finanziellen Entlastung von Familien. Beides zusammen wird aus den Erfahrungen der letzten Jahre und vor dem Hintergrund der drohenden Tilgung nicht finanziert werden.

Beispiel Schulen

Der Lehrer:innenmangel ist bereits in aller Munde. Nicht nur Thüringen sucht händeringend, sondern ganz Deutschland hat die Ausbildung ausreichenden Nachwuchs verschlafen. Daher wundert es nicht, dass der Bedarf nach wie vor hoch ist und die derzeit noch steigenden Schüler:innenzahlen das Problem noch verschärfen.

Nach unserer Kenntnis steigt der Bedarf an Lehrkräften im Verlauf der nächsten fünf Jahre, um dann erst gegen Ende des zehnten Jahres wieder auf das derzeitige Niveau zu sinken.

Für Grundschulen sind es aktuell etwa 200 Vollzeitstellen (VZB), ab 2020 steigend auf 260 VZB und erst ab etwa 2025 wieder leicht sinkende Bedarfzahlen. In der Sekundarstufe I steigt der Bedarf bis etwa 2023 von 120 VZB auf etwa 320 VZB, danach bleibt er auf hohem Niveau bis 2028. Auf die Sekundarstufe II kommt ab 2026 eine deutliche Bedarfssteigerung auf 220 VZB zu, bis dahin liegt der Bedarf an allgemeinbildenden Schulen bei 150 VZB, an berufsbildenden Schulen bei durchschnittlich 120 VZB.

Ja, der Freistaat hat in den vergangenen Jahren im Bereich der

Personalausstattung und Attraktivität sichtbar investiert. Dennoch bleibt die Herausforderung, auch in den künftigen Landeshaushalten ausreichend Mittel für den Ausbau der Ausbildungskapazitäten und der Deckung des Ersatzbedarfs bereitzustellen.

Beispiel Hochschulen

Über die Rahmenvereinbarung V haben die Hochschulen eine gewisse Planungssicherheit bis 2025. Mit jährlichen Budgetsteigerungen von 4 % können Entgelterhöhungen und Kostensteigerungen weitgehend abgefangen werden. Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Hochschulen inzwischen auch die (steigenden) Pensionsverpflichtungen aus diesem Budget bestreiten müssen.

Der hohe Anteil drittmittelfinanzierter Forschung bringt weitere Herausforderungen mit sich. Teilweise decken dabei die vom Mittelgeber vorgesehenen Budgets für den Betrieb der Infrastruktur und die Bereitstellung von Verwaltungsdienstleistungen nicht die tatsächlichen Kosten, d. h. es erfolgt eine Quersubventionierung aus Haushaltsmitteln. Die Gestaltungsmöglichkeiten bspw. den Verwaltungsbereich durch zusätzliches Personal zu entlasten oder talentierten Wissenschaftler:innen eine dauerhafte Perspektive bieten zu können, sind daher nach wie vor sehr begrenzt. **Die Landesregierung geht mit der Rahmenvereinbarung V und der Verpflichtungserklärung zur Verwendung der Bundesmittel in die richtige Richtung, jedoch bleibt es an vielen Stellen ein Tropfen auf dem heißen Stein.**

Investieren statt Sparen!

Es wird eine immense Herausforderung werden, diese Investitionen auch dann noch zu beschließen, wenn der Zeitpunkt der Tilgung gekommen ist. Gemäß der Thüringer Landeshaushaltsordnung ist der Landeshaushalt jährlich ohne Kreditaufnahmen auszugleichen. Ausnahmen bestehen bei Einnahmeausfällen und zum Ausgleich außerordentlicher Finanzbedarfe in Folge von Notsituationen, wie derzeit in der Corona-Krise. Innerhalb von fünf Jahren nach dem Wiederreichen des Haushaltsausgleichs sind diese Kredite allerdings zu tilgen. Da macht der Blick nach Nordrhein-Westfalen mit einem Tilgungsplan von 50 Jahren nicht nur neidisch, sondern offenbart einen weitsichtigeren Blick für den Erhalt und Ausbau der öffentlichen Infrastruktur.

Müssen uns diese Aussichten Sorge bereiten?

Ja und nein. Thüringen hat in den letzten Jahren bewiesen, dass es hinsichtlich notwendiger Verbesserungen in der Bildung vernünftige Wege einschlagen kann. Sorgen wir gemeinsam dafür, dass das so bleibt, indem wir unsere Forderungen immer wieder in die politische Debatte tragen, Partner:innen finden, die uns dabei unterstützen und am Ende überzeugen. Leicht wird es nicht werden, denn es gibt zahlreiche andere Bereiche der öffentlichen Hand, die ebenfalls unter einem Investitionsstau leiden und berechtigterweise auf Abhilfe hoffen.

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende



2) Prof-Dr-Sebastian-Dullien-data.pdf (bundestag.de)

3) Mögliche Elemente eines Konjunktur- und Investitionsprogramms des Landes Thüringen, DGB Bezirk Hessen-Thüringen, Mai 2020

4) Die Fachkräftesituation in Thüringer Kindertageseinrichtungen - Berechnungen der Nachfrage und des Angebotes an pädagogischem Personal in Perspektive 2030, Zentrum Digitale Transformation Thüringen (ZeTT) und Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie Friedrich-Schiller-Universität Jena, Februar 2020

AG Digitalisierung

Gute Schulverwaltungssoftware – Verwaltung an Schulen leicht(er) gemacht

Schulleitungen, aber nicht nur diese, können ein Lied vom bürokratischen Aufwand singen, der für einen reibungslosen Schulablauf und die Kommunikation mit Ministerium und Eltern notwendig ist. Er wird auch durch die Schulverwaltungssoftware nicht völlig verschwinden. Eine sinnvolle Schulverwaltungssoftware kann aber erheblich dazu beitragen, diesen bürokratischen Aufwand zu vermindern sowie Zeit und Nerven zu schonen.

Dabei kommt es nicht mal darauf an, dass alle Schulen die gleichen Systeme nutzen, aber die Funktionen sollten gleich sein und Schnittstellen zu anderen Systemen sollten vorhanden sein. Daher hat sich die AG Digitalisierung der GEW Thüringen Gedanken zu den Anforderungen einer sinnvollen und zeitgemäßen Schulverwaltungssoftware gemacht und ist bei den GEW-Gremien auf Zustimmung gestoßen. Welche Anforderungen die GEW Thüringen an Schulverwaltungssoftware richtet, stellen wir hier vor.

Thüringer Schulen brauchen eine moderne und leistungsfähige Schulverwaltungssoftware

Die Coronapandemie hat zum einen gezeigt, wo die Schwächen in der Organisation von und in Schule liegen, zum anderen bringt sie u. a. wegen der fortschreitenden Digitalisierung fortlaufend neue und zusätzliche Aufgaben, die angespannte Ressourcen binden. Es zeigt sich deutlich das Erfordernis, Schulverwaltungssoftware besser zu gestalten. Sie muss Verwaltungsarbeit vereinfachen, bei neuen Aufgaben einfach erweiterbar sein und Schnittstellen besitzen, die die Kompatibilität der Daten für andere Systeme gewährleisten. Dies alles hat unter dem Aspekt des Datenschutzes zu geschehen. Schulverwaltungssoftware in Thüringen genügt diesen Anforderungen noch nicht. Daher fordern wir das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS) sowie die Schulträger auf, gemeinsam umgehend die Verbesserung dieses Instrumentes der Schulplanung und -organisation anzugehen und zügig umzusetzen.¹

Aus Sicht der GEW Thüringen muss Schulverwaltungssoftware folgende Funktionen beinhalten:

- Tools für die **Verwaltung der Daten von Schüler:innen (SuS) sowie der Personaldaten**.
- ein **digitales Klassen- und Notenbuch** sowie Möglichkeiten des **Zeugnis- und Formulardrucks**.
- ein Tool für die **Planung der Schuljahre**: dazu gehört, das aktuelle sowie zukünftige Schuljahre geplant werden können und auf die Planung vergangener Schuljahre zurückgegriffen werden kann.
- Tools für die **Klassen- und Kursbildung** sowie **Arbeitsgemeinschaften**.
- ein Tool zur **Hortverwaltung**.
- einen „**Home-Info-Point**“: er gewährleistet zum Einen den Zugriff der Ausbildungsbetriebe auf die Fehlzeiten ihrer Auszubildenden (für berufsbildende Schulen) und zum Anderen den Zugriff der Eltern auf die Fehlzeiten ihrer (minderjährigen) Kinder (für alle Schularten).
- ein Tool für den **Schulwechsel**: dies ermöglicht die digitale Übergabe aller relevanten Daten von einer Schule zur anderen,

wenn Schüler:innen die Schule wechseln.

- die **Medienverwaltung**: hierzu zählen alle Medien (Schulbücher, Schulleihgeräte für SuS und Personal usw.). Dafür sollen Barcodes eingesetzt werden, so dass das System mit Barcodegenerierung und BarcodeScanner ausgestattet sein muss.
- Tools, die für **Server, Zugriff und Datenschutz** notwendig sind. Dabei ist das System so angelegt, dass es den Umgang mit personenbezogenen Daten nur unter Einhaltung der Datenschutzvorschriften ermöglicht und dies erleichtert.
- Tools, die sowohl für die notwendige **statistische Erfassung** als auch für die Weitergabe an andere statistische Systeme des TMBJS, der Schulämter oder Schulträger erforderlich sind.

Damit die Schulverwaltungssoftware auch im Detail den Anforderungen und der Realität der verschiedenen Schularten entspricht, fordert die GEW Thüringen, bei der Entwicklung von Anfang an Beschäftigte aus den Schulen (verschiedene Beschäftigtengruppen, alle Schularten) als Berater:innen und ständige Tester:innen hinzuziehen. Dies ist unabhängig davon, in wessen Händen die Entwicklung bzw. Implementierung der Schulverwaltungssoftware liegt. Außerdem sind alle Beschäftigten, die in den Schulen tätig sind (auch Beschäftigte der Jugendhilfe) vor Einsatz der Software zu qualifizieren, besonders im Hinblick auf Verschlüsselungstechniken und Datenschutz. Die Verschlüsselungsinstrumente sind ihnen zur Verfügung zu stellen.

Liste der notwendigen Funktionen der Schulverwaltungssoftware

Verwaltung der Schüler:innen-(SuS)-Daten

- Stammdaten
- Laufbahndaten
- Fremdsprachen
- Eltern und Personensorgeberechtigte
- Zuordnung zu Klassen/Kursen
- Differenzierungsschüler:innen

Verwaltung der Personaldaten

- Stammdaten
- Ausbildungsfächer
- Pflichtstunden, Wochenstunden
- Anrechnungs-, Abminderungs- und Abwesenheitsstunden
- Abordnungen
- Aufgaben im Unterstützungssystem

Digitales Klassen- und Notenbuch

- Zugriff des Personals von zu Hause bzw. offline und über eine App möglich

¹⁾ Es gibt (in anderen Bundesländern) verschiedene Systeme, die uns geeignet erscheinen, sie an die Arbeit in Thüringen anzupassen.

Das Rad muss daher nicht neu erfunden werden. Eine Bewältigung der Aufgabe im Schuljahr 2021/22 ist aus Sicht der GEW Thüringen daher realistisch.

- Erfassung aller Lehrberichte
- Terminplanung im Klassenbuch
- Erfassung aller Fehlzeiten
- Erfassung aller Noten differenziert nach den verschiedenen Lernkontrollen
- individuelle Gewichtung von Noten und Zusammenfassung zu Gesamtnoten – Vorbereitung für den Zeugnisdruck

Zeugnisdruck

- enthält stets die aktuellsten im Amtsblatt des TMBJS veröffentlichten Zeugnisvordrucke für alle Schularten
- errechnet automatisch die Abschlussnote
- druckt alle Zeugnisarten

Formulardruck

- Schulbescheinigungen
- Schülerschein
- Klassenlisten
- Prüfungsunterlagen
- Ordnungsmaßnahmen
- Einladungen zu Elternversammlungen
- Briefe zur Versetzungsgefährdung
- Hortan- und -ummeldungen
- weitere schulspezifische Formulare (z. B. Praktikumsverträge)

Planung der Schuljahre

- Planung des aktuellen Schuljahres
- Planung zukünftiger Schuljahre
- Zugriff auf Daten vergangener Schuljahre

Klassen- und Kursbildung, Arbeitsgemeinschaften

- Gruppierung der SuS zu Klassen und Kursen
- Zuordnung der Klassen- und Fachlehrer:innen
- Festlegung der Unterrichtsräume
- Hinterlegung der Stundentafeln
- Erzeugung der jeweiligen Unterrichtsangebote auf der Basis der Stundentafeln im Klassenverband, klassenübergreifend, im Ganztage oder als Arbeitsgemeinschaft

Hortverwaltung

- Erfassung der Anmeldung der Hortkinder, zeitlicher Umfang
- Erfassung des Einsatzes der Horterzieher:innen

Home-Info-Point

- externer Zugriff der Ausbildungsbetriebe auf die Fehlzeiten ihrer Azubis
- externer Zugriff der Eltern auf die Fehlzeiten ihrer (minderjährigen) Kinder

Schulwechsel

- digitale Datenübergabe von einer Schule zur anderen

Medienverwaltung

- Generieren von Barcodes
- Einsatz eines Barcode-Scanners
- Verwaltung aller Medien (Schulbücher, Leihgeräte für SuS und Personal usw.)

Server, Zugriff und Datenschutz

- zentrale Speicherung auf sicheren Servern
- sicherer Zugriff für berechtigte Nutzer:innen zu jeder Zeit von jedem Ort möglich, auch außerhalb der Dienstzeit
- verschlüsselter Zugang durch zweistufige Authentifizierung der Nutzer:innen | verschlüsselte Datenablage
- Datenzugriff nur aufgrund der jeweiligen Aufgaben

Statistik

- Im- und Exportschnittstellen
- Schnittstelle zum TMBJS (z. B. ZPVI) und zum Schulamt für alle Statistiken und Schuldatenerhebungen
- Schnittstelle zu Stundenplanprogrammen (z. B. Davinci, Untis)
- Ergänzung schulindividueller Merkmale ist möglich



LESERBRIEF

Antwort auf Petition: Die 2. Ohrfeige für die SPF!

Nachdem das SPF-Team meiner Schule sowie zahlreiche andere Förderzentren in Thüringen ihrem Unmut über die Erweiterung der Aufgaben in der neuen Schulordnung (§ 29 a) in zahlreichen Anschreiben und Petitionen, Luft gemacht haben, war es mir eine Freude zu lesen, dass sich die GEW in ihrer Februarausgabe der Thematik auf 12 Seiten angenommen hat. Realistisch und objektiv wurde die Situation der SPF in Thüringen dargestellt.

Warum nun eine zweite Ohrfeige für unsere Berufsgruppe?

Alle SPF-Teams wurden mit einer einheitlichen, allgemein gehaltenen Antwort des TMBJS abgespeist. Das empfohlene Gespräch mit dem Förderschulreferenten des zuständigen Schulamtes blieb (Corona macht es möglich) aus!



Und zu guter Letzt das i-Tüpfelchen: Die Antwort der 17. Sitzung des Petitionsausschusses vom 20.5.2021, welche jedoch nur an mein Team geschickt wurde. Ausführlich auf zehn Seiten bekommen wir erklärt, warum all unser Ärger haltlos und unbegründet ist. Die Aufgabenerweiterung wird mit dem Wort „lediglich“ versucht zu verharmlosen: „... lediglich die Erstellung von Fortschreibungen sonderpädagogischer Gutachten und sonderpädagogischer Förderpläne in eigener Verantwortung als Aufgabe der SPF definiert ist und eine sonderpädagogische Ferienbetreuung inzwischen an der Förderschule und im Gemeinsamen Unterricht abzusichern ist ...“

Unsere Forderung, die Stundenberechnung den erweiterten Aufgaben anzupassen, wurde wie folgt beantwortet: „Für LehrerInnen, wie auch für die SPF beträgt im Rahmen einer Vollzeitstelle die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden in der Woche. ... Die Arbeitszeit ist mithin bei beiden Gruppen gleich, sie ist nur inhaltlich unterschiedlich ausgestaltet.“

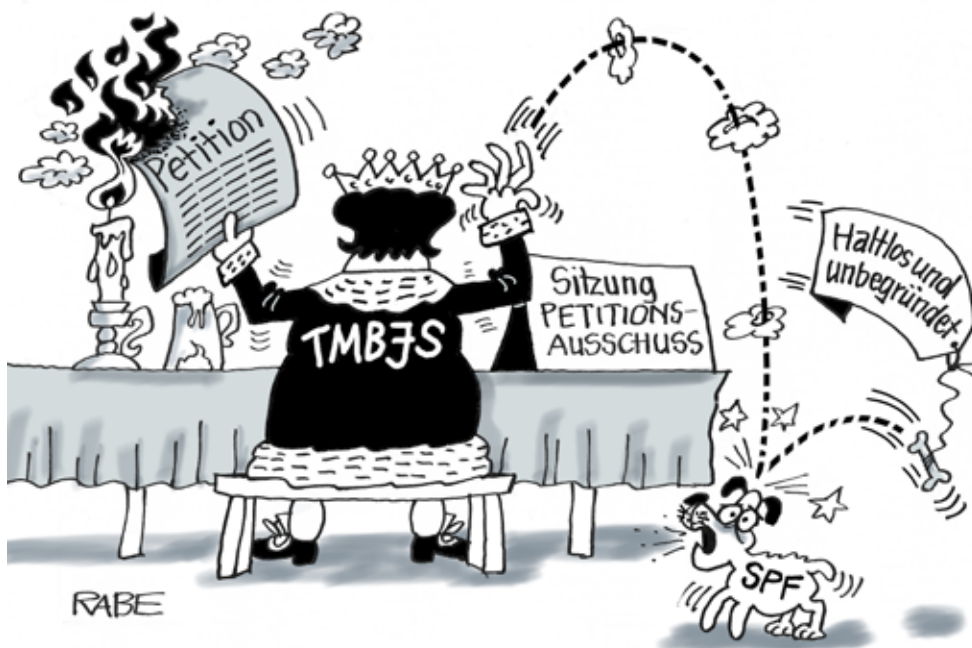
Mit dem Verweis auf die Reform im Jahr 2010 (!) war auch dieser Punkt abgehandelt. „Die Auswertung ... ergab, dass die Umsetzung des neuen Arbeitszeitmodells erheblich zur Verbesserung der Qua-

lität der pädagogischen Arbeit an den Schulen beiträgt ...]und der Planungs- und Verwaltungsaufwand erheblich vereinfacht wird.“ Seitdem sind jedoch 10 Jahre vergangen, die Arbeit im Gemeinsamen Unterricht und am Förderzentrum ist mehr und komplexer geworden. Die Sonderpädagogischen Fachkräfte sind nicht selten allein an einer Grund- oder Regelschule und übernehmen dort die kompletten Aufgaben. Auch unser „vermeintlicher“ Rückschluss, dass eine höherwertige Tätigkeit eine Höhergruppierung nach sich zieht, wurde vom Petitionsausschuss mit vielen Worten abgeschmettert. Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten SPF ergibt sich aus dem aktuellen Tarifvertrag. „Die tarifrechtliche Eingruppierung ist stets ein einzelfallbezogener Vorgang, bei dem die gesamte ... Tätigkeit zu betrachten ist. ... Die tarifliche Eingruppierung orientiert sich, wie zuvor ausgeführt, an dieser besoldungsrechtlichen Bewertung. Die Tarifparteien haben insofern den Besoldungsgruppen Entgeltgruppen zugeordnet.“

Diese Sätze lassen mich zumindest kurz aufhorchen. Gibt es da etwa einen Spielraum für uns Le(e)hrkräfte? Wird unser Amt endlich mal neu bewertet? Sind wir womöglich doch noch Erfüller? Meine Hoffnungen liegen auf der künftigen Tarifverhandlung und deren Ergebnisse.

Denn Fakt ist: In einer gelebten Inklusion leisten alle Förderpädagog:innen unverzichtbare und wertvolle Arbeit. Ohne uns wäre die sonderpädagogische Förderung an Thüringer Schulen in ihren vielen Facetten nicht leistbar. Die ist mehr wert!¹

Claudia Rödl
Sonderpädagogische Fachkraft (SPF)



GEW-Stiftung fair childhood

Ziele vereinbaren ist gut, Ziele erreichen besser

fair
childhood
GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Dies gilt auch und ganz besonders für das UN-Nachhaltigkeitsziel 8.7, bei dem es um die Beseitigung von Kinderarbeit bis 2025 geht. Seit letztem Jahr ist im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie immer wieder die Rede vom Brennglas, das die Probleme in der Welt verdeutlicht. Jetzt brennt es tatsächlich.

Das zeigt der Mitte Juni veröffentlichte Bericht von ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und UNICEF zur Bekämpfung von Kinderarbeit, Stand 2020. <https://reliefweb.int/report/world/child-labour-global-estimates-2020-trends-and-road-forward>

Die alarmierenden Zahlen sind ein wichtiger Realitätscheck

Alle vier Jahre wird so ein Bericht über die Zahl der Kinder in Kinderarbeit weltweit vorgelegt. Kinderarbeit in allen Formen bis 2025 zu beenden, das ist die internationale Verpflichtung im Nachhaltigkeitsziel 8.7. Ohne den entschiedenen politischen Willen und die Bereitstellung von Ressourcen in einem nie dagewesenen Ausmaß wird dieses Ziel jedoch auf absehbare Zeit nicht erreicht werden. „Die Verwirklichung des SDG-Ziels der Abschaffung der Kinderarbeit erfordert eine erhebliche Beschleunigung.“ (Child-Labour-Report S.25)

Von 2000 bis 2016 nahm Kinderarbeit kontinuierlich ab, stagnierte dann bei 152 Millionen arbeitender Kinder. Die Daten des neuen Berichts, dessen Schätzungen auf Informationen aus Haushaltsbefragungen beruhen, die zwei Drittel der Weltbevölkerung von Kindern zwischen 5 und 17 Jahren abdecken, sind erschreckend. Fast jedes 10. Kind (63 Mio. Mädchen und 97 Mio. Jungen) weltweit war Anfang 2020, also vor Corona, in Kinderarbeit. Etwa die Hälfte von ihnen verrichten Arbeiten, die ihre Gesundheit, Sicherheit und moralische Entwicklung gefährden.

Insbesondere bei jüngeren Kindern zwischen 5 und 11 Jahren stieg die Zahl seit 2016 um 16,8 Millionen. Durch die COVID-19-Krise und die damit verbundene steigende Armut könnte bis Ende 2022 mit fast 9 Millionen weiteren Kindern in Kinderarbeit zu rechnen sein. Die tatsächlichen Auswirkungen werden davon abhängen, ob und in welchem Ausmaß politische Reaktionen und Maßnahmen zur sozialen Absicherung erfolgen werden.

„Ein Anstieg des Sozialschutzes hingegen könnte die Auswirkungen von COVID-19 auf die Kinderarbeit mehr als ausgleichen, so dass wir wieder Fortschritte in diesem Bereich erzielen.“ (ebenda S.9)

Kinderarbeit behindert den Zugang zu Bildung

Mehr als ein Drittel aller arbeitenden Kinder sind vom Schulbesuch komplett ausgeschlossen, bei den 12- bis 14-jährigen sind es mindestens 35 Prozent. Die Arbeit lässt ihnen keine Zeit und Energie für einen Schulbesuch. Außerdem fehlen in der Regel

hochwertige kostenlose Schulen. Die Aussichten dieser Kinder auf eine menschenwürdige Arbeit im Jugend- und Erwachsenenalter sind stark eingeschränkt. Die anderen zwei Drittel der Kinder in Kinderarbeit versuchen, die Anforderungen von Schule und Arbeit unter einen Hut zu bringen. Sie bleiben in der Regel hinter den nicht arbeitenden Mitschüler:innen zurück und ihr Risiko ist hoch, die nächste Klassenstufe nicht zu erreichen und die Schule vorzeitig zu verlassen. Während in Asien, im Pazifikraum, in Lateinamerika und der Karibik die Kinderarbeit in den letzten vier Jahren weiter zurückgedrängt werden konnte, sind solche Fortschritte in afrikanischen Ländern südlich der Sahara nicht zu vermelden. In Subsahara-Afrika steigt die Anzahl arbeitender Kinder seit 2012, so dass es hier mittlerweile mehr Kinder in Kinderarbeit gibt als im gesamten Rest der Welt.

Bei der Spendenbereitschaft ist noch Luft nach oben

Das ist für die GEW-Stiftung *fair childhood* – *Bildung statt Kinderarbeit* ein zusätzlicher Grund, gerade afrikanische Lehrkräftegewerkschaften dabei finanziell zu unterstützen, in ihren Ländern kinderarbeitsfreie Gebiete zu schaffen. Die Spendengelder ermöglichen ihnen, Lehrkräfte entsprechend fortzubilden, damit diese – sowohl in ihrem Unterricht als auch in Versammlungen und Gesprächen mit ihren Kollegien, mit den Eltern, den traditionellen, religiösen und politisch Verantwortlichen in der Region – für das Recht der Kinder auf Bildung und gegen Kinderarbeit eintreten.

Mit beispielhaften Erfolgen in den kinderarbeitsfreien Gebieten können diese Gewerkschaften auch Regierungsstellen überzeugen und ein Umdenken bewirken. Die Bildungsgewerkschafter:innen vor Ort haben das verstanden, allein die Anschubfinanzierung für solche Projekte fehlt ihnen oft. Ein höheres Spendenaufkommen gäbe der GEW-Stiftung die Möglichkeit, noch mehr Anfragen unserer Schwestergewerkschaften positiv zu beantworten.

Bruni Römer
AG Bildung statt Kinderarbeit
erreichbar unter:
bruni_roemer@mac.com
oder 0173 7485348

ANMELDUNG JETZT MÖGLICH

Sportlicher Online-Kurs: „Fit for Computer“

Ihr wisst, wie man am besten mit dem Computer arbeitet, wie man Texte strukturiert, Excel-Tabellen und Powerpoints erstellt, Fotos bearbeitet. Aber: wir vergessen meist, wie man am besten am Computer arbeitet, wie man, ohne die Schildkrötenhaltung einzunehmen oder Schulter- und Rückenschmerzen zu riskieren, gesundheitsschonend größere Zeitabschnitte vor dem Bildschirm verbringt.

Wir wollen es Euch zeigen. Zu drei möglichen Terminen seid Ihr herzlich eingeladen, mit einem geschulten Physiotherapeuten per Videokonferenz Entspannungs- und Lockerungsübungen zu erlernen oder zu erproben. Diese Übungen könnt Ihr dann auch ganz leicht mit einem herunterladbaren Handout nachmachen. Wer möchte, kann in der Videoschaltung seine Kamera anmachen, es ist aber nicht Bedingung.

Termine à 30-45 Minuten und jeweils (voraussichtlich) 17.00 Uhr:

19.10.21 (Anmeldung hierfür bis zum 13.10.21)

16.11.21 (Anmeldung hierfür bis zum 10.11.21)

14.12.21 (Anmeldung hierfür bis zum 08.12.21)

Die Anmeldung zu einem oder allen drei Kursen erfolgt per E-Mail über: ag-arbeits-und-gesundheitsschutz@gew-thueringen.de

Die Teilnahme ist für GEW-Mitglieder kostenlos.

Der Zugangslink zum Kurs wird 2 Tage vor dem Kurs an die angegebene E-Mail-Adresse verschickt.



**ALSO: FIT FOR COMPUTER: LOS GEHT'S!
WIR FREUEN UNS AUF ZAHLREICHE TEILNAHMEN.**

Sportliche Grüße senden

Dana Kecke und Thomas Messner
AG Arbeits- und Gesundheitsschutz



EINLADUNG FÜR SCHULKLASSEN

Was'los, Deutschland? Ein Parcours durch die Islamdebatte



Omas gegen Rechts, Erfurt e.V. sind eine zivilgesellschaftliche Initiative, die sich 2019 in Erfurt gegründet hat. Es gibt viele Gruppen in verschiedenen Städten in Deutschland, der Schweiz und Österreich. Unsere Erfurter Gruppe ist seit diesem Jahr als gemeinnützig anerkannt und als eingetragener Verein tätig. Wir sind überparteilich, aber nicht unparteiisch. In unseren Reihen sind auch Lehrer*innen und Erzieher*innen aktiv, auch aus der GEW, die über ihr gewerkschaftliches Engagement hinaus ein Zeichen setzen wollen gegen rechtsextremistische Orientierungen.

Zur Zeit sind wir sehr engagiert im Ballstädt-Prozess, da wir Angebote zur Straffreiheit an vormalig Verurteilte ablehnen, die aus rechtsextremen Motiven heraus Straftaten begingen. Eine weitere Veranstaltungsreihe „Bücher aus dem Feuer“ erinnert an die Bücherverbrennung im Juni 1933 in Erfurt. Verschiedene Themenabende sind von Erfurter Schüler:innen unterstützt und gestaltet worden.

Vom 4.10. bis 15.10. haben wir nun im Rahmen der Interkulturellen Woche ein Angebot an Schüler:innen ab der Klasse 9 (und alle Erwachsenen), den „Islam-Parcours“ zu durchlaufen, in dem sie an verschiedenen Stationen mit antimuslimischen Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert werden.

- In welcher Gesellschaft wollen wir leben?
- Wie kann unser Beitrag aussehen, ein Miteinander zu ermöglichen, in dem viele Verschiedene sich ohne Angst begegnen können?

Dies sind Fragen, auf die Antworten gesucht werden.

Veranstaltungsort

filler – offenes Jugendbüro der Gewerkschaftsjugend Erfurt,
im Hinterhof der Schillerstraße 44, 99096 Erfurt

Ein Durchgang benötigt etwa 90 min Zeit,
Anmeldungen für Schulklassen
sind unter ogr-ef@gmx.de möglich.



MACHT UNS VORSCHLÄGE!

Wer soll den Andreas-Stötzer-Preis 2021 erhalten?

Die GEW Thüringen vergibt im Gedenken an Andreas Stötzer (1959-2013) einen Preis in Anerkennung und Würdigung engagierter, ehrenamtlicher GEW-Schaftsarbeit bei der Vertretung der Beschäftigteninteressen im Bildungsbereich.

Der **Andreas-Stötzer-Preis** wird seit 2015 alle zwei Jahre verliehen. Die Preisträger werden von einer unabhängigen Jury ausgewählt. Die Auszeichnung richtet sich an GEW-Mitglieder, die durch ihr engagiertes Eintreten in ihren Einrichtungen und darüber hinaus Mitbestimmung ermöglichen.

Der Andreas-Stötzer-Preis wird vergeben an:

- GEW-Mitglieder oder GEW-Teams, die sich in der Personalratsarbeit, der Betriebsratsarbeit oder in Mitgliedervertretungen in hervorragender Weise engagieren oder
- aktive GEW-Mitglieder oder GEW-Teams, die beispielgebend als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann an ihrer Einrichtung tätig sind oder
- GEW-Mitglieder oder GEW-Teams, die vergleichbare Leistungen in der Mitbestimmung und bei der Interessenvertretung für ihre Kolleginnen und Kollegen erbracht haben.

Vorschläge können jedes GEW-Mitglied, der Landesvorstand, der Geschäftsführende Vorstand oder die Vorstände der Kreis- und Betriebsverbände der GEW Thüringen einreichen. Die Jury berät die Preisvergabe auf der Grundlage der eingereichten Vorschläge. Ihre Entscheidung ist endgültig.

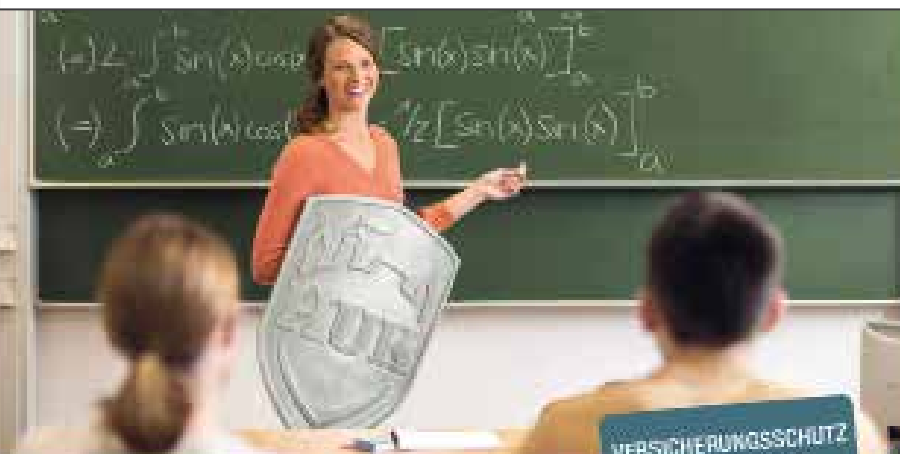
Die **Auszeichnung** der Preisträger*innen (ein Team oder an bis zu drei Einzelpersonen) erfolgt in würdigem Rahmen am **04.12.2021**. Der Preis ist mit einer Prämie von insgesamt 300,- € versehen.

Vorschläge können mit dem Formblatt (max. 2 Seiten) oder formlos bis zum **08.10.2021** eingereicht werden.

GEW Thüringen, Heinrich-Mann-Str. 22, 99096 Erfurt
Stichwort: „Andreas-Stötzer-Preis 2021“

Alle Infos und das Anmeldeformular hier:

www.gew-thueringen.de/andreas-stoetzer-preis



VERSICHERUNGSSCHUTZ
BIS 67 MÖGLICH!

**Nutzen Sie unsere attraktiven
Sonderkonditionen**

Dienstunfähigkeitsversicherung
Berufsunfähigkeitsversicherung

Sicherheit für den Fall der Dienst- oder Berufsunfähigkeit ist wichtig! Denn dieses Risiko wird oft unterschätzt. Die HUK-COBURG bietet Ihnen Sonderkonditionen bei Neuabschluss einer Dienst- oder Berufsunfähigkeitsversicherung. Damit sparen Sie über die gesamte Laufzeit bares Geld!

Sprechen Sie mit uns. Wir beraten Sie gerne auch persönlich vor Ort:

Geschäftsstelle Erfurt

Juri-Garten-Ring 53, 99084 Erfurt
Telefon 0800 2 163153 – Kostenlos aus deutschen Telefonnetzen
thomas.schmidt@HUK-COBURG.de



GEW-POSITIONEN ZUR BUNDESTAGSWAHL

„Bildung. Weiter denken!“ und handeln...

Die GEW rückt im Bundestagswahlkampf 2021 die Themen Fachkräftemangel, Investitionsstau, digitale Ausstattung, Ganztag, politische Bildung und gute Arbeit in den Fokus – und fordert deshalb nachhaltige Investitionen in den Bildungsbereich. Das von der GEW erarbeitete Forderungspaket an die Parteien stellen wir im folgenden vor.

Die Corona-Pandemie zeigt seit März 2020 wie im Brennglas: Deutschland braucht eine besser ausgestattete Bildung für alle Menschen, ungeachtet ihres Alters, ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder ihres sozialen Status'. Dazu sind mehr Fachkräfte notwendig – von der frühkindlichen Bildung, über die Grundschulen, für den Ganztag, die weiterführenden Schulen, die berufsbildenden Schulen bis zu den Hochschulen und den Einrichtungen der Weiterbildung. Diese Fachkräfte benötigen ausreichend Zeit, um individuelle und gemeinsame Bildung – sowohl vor Ort als auch digital – begleiten zu können. Alle Bildungseinrichtungen müssen mit Lernräumen sowie Lehr- und Lernmitteln ausgestattet werden, die ein an modernen pädagogischen Konzepten orientiertes Lernen ermöglichen. Die GEW setzt sich mit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ offensiv für einen qualitativen und quantitativen Ausbau des gesamten Bildungswesens ein, der nur durch langfristige und nachhaltige Investitionen gelingen wird.

Kernforderungen der GEW

1. Fachkräftemangel beenden

Der Fachkräftemangel ist in vielen Bildungseinrichtungen dramatisch. Die Pandemie hat das Problem noch verschärft, da sie kleinere Lerngruppen und hybride Unterrichtsmodelle erforderlich macht, Beschäftigten mit Notbetreuung und Hygienemaßnahmen zusätzliche Aufgaben aufbürdet und durch den notwendigen Schutz von Risikogruppen das für Präsenz zur Verfügung stehende Personal weiter reduziert. Schon vor der Corona-Krise berechnete das Forschungsinstitut Prognos, dass bis zum Jahr 2025 rund 190.000 Erzieherinnen und Erzieher fehlen werden. Der Rechtsanspruch auf ganztägige Bildung und Betreuung von Grundschulkindern ab 2025 wird den Bedarf weiter steigen lassen: Für eine qualitativ hochwertige Ganztagsgrundschule werden mindestens 50.000 zusätzliche Lehrkräfte benötigt. In den allgemeinbildenden Schulen beläuft sich diese Zahl auf 40.000, der Bedarf in den berufsbildenden Schulen wird bis 2030 sogar auf knapp 160.000 Lehrkräfte geschätzt. Die Zahl der Studierenden ist von 2002 bis 2018 um rund 50 Prozent auf 2,9 Millionen gestiegen, die der Professorinnen und Professoren dagegen nur um etwa 26 Prozent, von 38.000 auf 48.000. Die Folge: An den Universitäten kommen auf eine Professorin oder einen Professor über 60 Studierende.

Das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern muss von 1.000 auf 5.500 Professuren aufgestockt werden. Das bietet die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. Im Mittelbau müssen 40.000 zusätzliche Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden. Um die Bedarfe an Schulen zu decken, müssen Studien- und Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst sowie berufsbegleitende Ausbildungsangebote ausgebaut werden. Bund und Länder müssen gemeinsam dafür sorgen, dass die Ausbildungskapazitäten in Lehrkräften und Fächern, in denen ein besonders starker Mangel herrscht, ausgebaut werden. Damit mehr junge Menschen ein Lehramtsstudium aufnehmen und Lehrkräfte möglichst lange im Schuldienst bleiben, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Zur Entlastung von Lehrkräften sind multiprofessionelle Teams zu bilden sowie Verwaltungs- und IT-Fachkräfte einzustellen. Für Quer- und Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger ist eine Qualifizierungsstrategie notwendig. Um mehr junge Menschen für die Arbeit in der frühen Bildung zu gewinnen, müssen die Fachkräfteoffensive des Bundesfamilienministeriums ausgebaut und verstetigt – insbesondere die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zur Erzieherin oder zum Erzieher, die Theorie und Praxis eng verzahnt – sowie Ausbildungsvergütungen tariflich geregelt werden. Parallel müssen Ausbau und Entwicklung kindheitspädagogischer Studiengänge gefördert werden. Bund, Länder und Kommunen müssen ein gemeinsames Konzept gegen den Fachkräftemangel in Jugendhilfe und Sozialarbeit anstreben. Der Bund hat sich dabei stärker finanziell an der Ausbildung und den laufenden Kosten für Jugendhilfe in den Kommunen zu beteiligen, um bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu ermöglichen.

Die GEW fordert:

**Ausbildungskapazitäten hochfahren
und Bildungsberufe attraktiver machen!**

2. Investitionsstau beseitigen

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland bei den Bildungsinvestitionen nach wie vor nur im Mittelfeld. Das Versprechen von Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) sowie der Minister-

präsidentinnen und -präsidenten aus dem Jahr 2008, bis 2015 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Bildung und Forschung zu investieren, ist bis heute nicht eingelöst. Notwendig ist eine „Nationale Kraftanstrengung für Bildung“. Für Sanierungen und Neubauten, Fachkräfte und digitale Ausstattung sind Milliardeninvestitionen nötig. Förderale Finanzierungsblockaden, etwa durch das Kooperationsverbot, müssen beseitigt werden, um auf allen Ebenen den Schulerschluss von Bund, Ländern und Kommunen zu ermöglichen. Besonders deutlich zeigt sich der Sparkurs an maroden Schulgebäuden: Der Investitionsstau der Gebäudesanierung betrug allein bei allgemeinbildenden Schulen nach Angaben der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) im Jahr 2020 44,2 Milliarden Euro. In der frühkindlichen Bildung (Kitas) waren es 9,7 Milliarden Euro. Die Höhe des Sanierungs- und Investitionsstaus an Hochschulen bezifferte die Kultusministerkonferenz (KMK) auf rund 50 Milliarden Euro bis 2025. Um mehr Geld in Bildung investieren zu können, muss der Staat mehr Geld zur Verfügung haben. Das gelingt über gerechtere Steuereinnahmen und die Abschaffung der Schuldenbremse. Wenn die Laufzeit für die Tilgung der pandemiebedingten Kredite auf 50 Jahre verlängert wird, entstehen Spielräume für zusätzliche Bildungsausgaben. Teil der nationalen Kraftanstrengung muss auch ein Abbau der sozialen Ungleichheiten im Bildungssystem sein. Der Bund muss die Mittelverteilung nach dem Prinzip des Königsteiner Schlüssels reformieren und einen Sozialfonds zur besseren Ausstattung von Schulen nach Sozialindex etablieren und finanzschwache Kommunen stärken. Für Schulen in sozial benachteiligten Lagen muss es Sondermittel geben. Ebenso müssen alle Schulen mit Schulsozialarbeit ausgestattet werden. Es darf nicht sein, dass die Ausstattung vom Wohnort abhängig ist. Modernisierungsmaßnahmen sind auch deshalb dringend erforderlich, weil die Corona-Krise deutlich gemacht hat, dass mit der vorhandenen Bausubstanz häufig kaum hygienischen Standards entsprochen und wie notwendig gelüftet werden kann. Künftig müssen nachhaltige Gebäude und Infrastrukturen entstehen, die eine anspruchsvolle inklusive Pädagogik ermöglichen. Auch die Finanzierung der Hochschulen hält nicht Schritt mit den steigenden Studierendenzahlen und wachsenden Anforderungen an Forschung, Lehre und Studium. Während die Grundfinanzierung stagniert oder gekürzt wird, geben Bund und Länder Milliarden für befristete Programme und Wettbewerbe aus. Ein URSWACHSEL ist überfällig – hin zu einer nachhaltigen, verlässlichen und dynamischen Grundfinanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Dazu muss unter anderem der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ aufgestockt und dynamisiert, seine Mittel für Dauerstellen in der Lehre eingesetzt werden.

Die GEW fordert:

Schuldenbremse abschaffen, Einnahmeseite durch gerechtere Steuern stärken, überfällige Investitionen in Bildung tätigen!

3. Digitale Ausstattung voranbringen

Der Ausbau der IT-Infrastruktur und die technische Ausstattung hinken in allen Bildungseinrichtungen weit hinter dem Bedarf her. Zwischen dem mit Zusatzprogrammen inzwischen rund sieben Milliarden Euro umfassenden Digitalpakt Schule und der erforderlichen Summe für die Mindestausstattung aller Schulen bis 2024 klafft eine große Lücke. Für die allgemeinbildenden Schulen werden laut einer Studie der GEW in den kommenden Jahren rund 15,8 Milliarden Euro benötigt, für die berufsbildenden Schulen rund 5,3 Milliarden Euro. Daraus ergibt sich ein Gesamtbedarf



von rund 21 Milliarden Euro – und mit Blick auf die bisherigen Mittel eine Differenz von 14 Milliarden Euro. Notwendig ist daher eine Aufstockung und Verstetigung des Digitalpaktes – etwa für Endgeräte für Lernende und Lehrende. Einer repräsentativen Mitgliederbefragung der GEW zufolge nutzen neun von zehn Lehrkräften ihre privaten Geräte für die Arbeit. Finanzielle Mittel für IT-Administratorinnen und -administratoren müssen ebenfalls dauerhaft in die Haushalte eingeplant und eingestellt werden. Bund und Länder müssen den Schulen staatlich verantwortete und datensichere Plattformen zum Lehren, Lernen und Kommunizieren zur Verfügung stellen. Mit Blick auf Software und digitale Unterrichtsmaterialien müssen Schulen so ausgestattet werden, dass sie nicht auf ein von kommerziellen Interessen geprägtes Angebot privater Anbieter angewiesen sind. Auch die Verknüpfung mit Angeboten der Sozialarbeit und des Ganztags muss gewährleistet sein. An den Hochschulen wird es auch nach der Corona-Krise einen größeren Bedarf an Onlinestudienangeboten geben. Bund und Länder müssen den Universitäten und Fachhochschulen beim Ausbau und der Pflege ihrer digitalen Infrastruktur mit einem Hochschul-Digitalpakt unter die Arme greifen. Erweitert und verstetigt werden muss der Digitalpakt auch für die Einrichtungen der öffentlich finanzierten Weiterbildung, zu denen unter anderem die Volkshochschulen gehören, dabei sind gezielte Angebote für alle Altersgruppen erforderlich.

Die GEW fordert:

Digitalpakt aufstocken, verstetigen und auf weitere Bildungsbereiche ausdehnen!

4. Ganzttag garantieren, Schulsozialarbeit ausbauen

Die Umsetzung des Grundschul-Ganztagsanspruchs ab 2025 muss auf Basis einer Dauerfinanzierung von Bund und Ländern mit einer Qualitätsoffensive verbunden werden. Im Ganzttag sollen ausgebildete Fachkräfte beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sowie Grundschullehrkräfte arbeiten. Die Fachkraft-Schulkind-Relation darf bei maximal 1:10 liegen. Verankert werden muss der Anspruch auf Ganztagsbetreuung im Achten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB VIII). Verbindlich formulierte Ansprüche sind wichtig, weil die Ganztagsangebote in den Bundesländern und Kommunen oft sehr unterschiedlich sind. Es gibt etwa gebundene Ganztagsgrundschulen, offene Ganztagsangebote, Horte, Mittagsbetreuung oder Hausaufgabenhilfe. Allen Kindern muss unabhängig vom Wohnort der bestmögliche Ganzttag geboten werden. Auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es verlässliche Ganztagsangebote. Dabei geht es auch um Geschlechtergerechtigkeit: Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass es häufig Frauen waren, die bei geschlossenen Kitas und Schulen

die Betreuungsarbeit übernommen und beruflich zurückgesteckt haben. Im SGB VIII muss auch die Schulsozialarbeit festgeschrieben und mit Qualität hinterlegt werden: Je 150 Schülerinnen und Schülern ist mindestens eine Fachkraft zu garantieren.

Die GEW fordert:

Schulsozialarbeit ausbauen und Recht auf Ganztags im Grundschulalter mit einer Qualitätsoffensive verbinden!

5. Demokratie und politische Bildung stärken, Chancengleichheit herstellen



In vielen Bundesländern steht das Fach Politik nur mit Unterbrechungen oder erst in höheren Klassen auf der Stundentafel. Angesichts der Zunahme rassistischer, antisemitischer und rechtsextremer Tendenzen in der Gesellschaft sowie der Verbreitung von Verschwörungserzählungen brauchen Demokratieerziehung und Politikunterricht sowie die demokratische Beteiligung von Kindern und Jugendlichen unter anderem durch Kinderrechte einen deutlich höheren Stellenwert. Zugleich muss politische Bildung die soziale Ungleichheit in den Blick nehmen. Der gesellschaftliche Zusammenhalt muss durch eine gleichberechtigte Bildungsteilhabe gestärkt werden. Der Bund muss ein nachhaltiges Demokratieförderungsgesetz schaffen, um verlässliche Strukturen für politische Bildung, zivilgesellschaftliches Engagement und Präventionsarbeit zu bieten.

Die politische Bildung muss auch an beruflichen Schulen und in der Weiterbildung gestärkt werden. Werte wie Menschenrechte, Frieden, Freiheit, Teilhabe und Mitbestimmung, soziale Gerechtigkeit und Diversität müssen auch bei Erwachsenen mehr denn je vermittelt und im Schulalltag gelebt werden. Dazu ist eine Professionalisierung der Pädagoginnen und Pädagogen in der Berufs- und Weiterbildung erforderlich. Eine besondere Bedeutung hat das Recht auf Bildung für geflüchtete und asylsuchende Menschen. Bund und Länder müssen ihnen – ungeachtet ihres Aufenthaltsstatus – nach spätestens drei Monaten den mit deutschen Staatsangehörigen gleichberechtigten Zugang zum allgemeinen Bildungssystem öffnen.

Die GEW fordert:

Politische Bildung stärken und gesellschaftliche Spaltung verhindern!

6. Gute Bildung – gute Arbeit

Gute Bildung heißt Bildung für alle, sie verlangt Raum und Zeit, braucht Personal – und Geld. Um gute Bildung in allen Bildungsbereichen zu gewährleisten, ist indes noch viel zu tun. So benötigt

Deutschland ein echtes Kita-Qualitätsgesetz mit bundesweiten Standards und eine angemessene Fachkraft-Kind-Relation in den Einrichtungen. Flächendeckend umgesetzt werden muss die inklusive Schule für alle Menschen, etwa durch ein Bund-Länder-Kommunen-Programm für allgemein- und berufsbildende Schulen. Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder sozialer Status dürfen nicht zu schlechteren Bildungschancen führen.

Damit alle jungen Menschen einen Ausbildungsplatz bekommen, muss eine Ausbildungsplatzgarantie rechtlich verankert werden. Eine umfassende Reform des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) ist überfällig und muss unter anderem eine deutliche Erhöhung der Fördersatzes und Freibeträge sowie eine Umstellung auf einen Vollzuschuss, der nicht zurückgezahlt werden muss, beinhalten. Gute Bildung und gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille. Daher müssen Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet werden: Die Beschäftigten benötigen eine bessere Bezahlung, bessere Aufstiegsmöglichkeiten und bessere Arbeitsbedingungen. In der chronisch unterfinanzierten staatlichen Erwachsenen- und Weiterbildung müssen prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse überwunden werden. Lehrkräfte an Schulen müssen passgenaue Fort- und Weiterbildungen für pädagogische und didaktische Konzepte für Bildung in der digitalen Welt bekommen.

Die hohe Zahl befristeter Beschäftigungen mit kurzen Vertragslaufzeiten muss auch an Hochschulen eingedämmt werden. Für Daueraufgaben sind Dauerstellen zu schaffen. Der Bund muss das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) umfassend reformieren, die Länder verpflichten, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse aus Mitteln des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ zu schaffen, und die Exzellenzstrategie in einen Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft umwandeln. Zu guter Arbeit gehört zudem ein ausreichender Arbeits- und Gesundheitsschutz von Lehrenden und Lernenden – gerade in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie. Hygienestandards müssen in allen Einrichtungen jederzeit gesichert sein. Der Arbeitsverdichtung und Entgrenzung von Arbeit und Leben in der digitalen Welt muss entgegengewirkt werden. Zur Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland muss das Arbeitszeitgesetz im sozialen Dialog mit den Gewerkschaften überarbeitet werden.

Die Bundesregierung muss darüber hinaus den rechtlichen Rahmen für eine lebensphasenorientierte Zeitpolitik schaffen, die unbezahlte Sorgearbeit anerkennt. Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit müssen gerechter zwischen Mann und Frau verteilt werden. Lohngleichheit und deren Überprüfung müssen durch ein Entgeltgleichheitsgesetz erreicht werden. Für mehr Gleichberechtigung muss Bildungsarbeit von Anfang an geschlechtergerecht gestaltet werden. Die Arbeit in der frühkindlichen Bildung und der sozialen Arbeit muss weiter aufgewertet werden. Alle Lehrkräfte mit akademischer Ausbildung müssen in allen Bundesländern mindestens nach A 13 (Beamte)/E 13 (Angestellte) bezahlt werden. Dies ist auch ein Beitrag zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. An Hochschulen, Forschungseinrichtungen und in der Weiterbildung muss die hohe Zahl an befristeten Beschäftigungsverhältnissen reduziert, prekäre Beschäftigung überwunden werden.

Die GEW fordert:

Bildung für alle sichern sowie prekäre und befristete Beschäftigungsverhältnisse überwinden!

EMPFEHLUNG

Systemsprenger

Vor nunmehr zwei Jahren erschien der deutsche Film „Systemsprenger“ in den Kinos und sorgte mächtig für Furore. Im Sommer dieses Jahres kam der Film in den Free-TV und erhitze erneut die Gemüter. Allein die Ankündigung im NDR machte wohl eine landläufige Haltung deutlich: „Systemsprenger- Filmdrama über ein Problemkind.“

Aus meiner Sicht ein sehr gelungener Film mit tollen Schauspieler*innen, der einen guten Problemaufriss des deutschen Jugendhilfesystems macht. Um diesem prämierten Film zu machen, hat Nora Fingscheidt für ihr Langspielfimdebüt fünf Jahre recherchiert. Ich stelle mir angesichts solcher Ankündigungen die Frage, wie unsere Haltung als Fachkräfte dazu aussehen sollte und was wir dafür tun können und müssen, um die Haltung den zweifellos herausfordernden Kindern gegenüber zum Positiven zu verändern, denn jedes Stigma erschwert die besonderen Hilfeverläufe weiter. Aus der Erfahrung heraus frage ich mich, ob es überhaupt richtig ist, die Kinder als Systemsprenger zu bezeichnen oder ob das Problem gar nicht beim Kind, sondern bei den Mängeln des Systems und/oder den Überforderungen der Helfer im System liegen. Am Ende besteht aber unter Fachkräften vermutlich Einigkeit darüber, dass die sogenannten Systemsprenger gar nicht das System sprengen, sondern sich selbst – getriggert durch das System – zerstören.

Aber nun mal von Beginn an

Die neunjährige Benni wirkt auf den ersten Blick wie ein ganz normales Kind. Im Kinossessel ist es beinahe amüsant, wenn sie aus dem



Mehr Informationen zum Film inklusive pädagogischer Materialien sind hier zu finden: www.systemsprenger-film.de

Nichts einem vorbeilaufenden Rentner diverse Beleidigungen entgegen schmettert. Im Verlauf des Films verstören die Wutausbrüche zunehmend. So ist es unerträglich zu sehen, wie Benni einem kleineren Jungen mit voller Wut den Kopf immer wieder aufs Eis knallt, weil er ihr aus Versehen beim Eislaufen ins Gesicht gefasst hat.

Was der Film durchgehend klarmacht ist, dass Benni zurück zu ihrer Mutter will und einfach nach dieser Liebe giert. Die Mutter verspricht immer wieder, dass Benni zu ihr zurückkommen kann, kann diese Versprechen allerdings nicht halten, dabei wünscht man sich als Zuschauer:in durchaus ein Happyend. Wobei aus fachlicher Sicht das Happyend wohl eher von kurzer Dauer sein dürfte, denn aus meiner Sicht greift auch hier einer meiner liebsten pädagogischen Grundsätze: „Kinder sind die Symptomträger ihrer Eltern“. Was auch deutlich machen sollte, dass die Arbeit der Jugendhilfe nach Möglichkeit immer auch Elternarbeit bedeuten sollte. Stattdessen höre ich immer noch viel zu häufig, dass mit den Kindern etwas nicht stimmt.

Beziehungsabbrüche

Dabei erleben die Kinder in der Jugendhilfe immer wieder das Gleiche, was sie auch bereits im Elternhaus erlebt haben: Beziehungsabbrüche! Die Kinder funktionieren nicht entsprechend der vorgegebenen langen Hausordnung, testen Grenzen und erfahren die Hilflosigkeit der Fachkräfte und neuerliche Beziehungsabbrüche. Dieser Strudel geht weiter bis zu dem Moment, wo eine Einweisung in die Psychiatrie oder der nächste Einrichtungswechsel stattfindet. Und nein, für mich sind die Fachkräfte nicht das Problem im System, denn mit einem Mehr an Personalausstattung gäbe es mehr Ressourcen, um diesem Strudel entgegenzuwirken.

In der Vergangenheit habe ich häufig nach schwierigen Situationen - die auch das Ende einer Hilfemaßnahme hätten bedeuten können - gehört, dass wir als Einrichtung den Rahmen enger ziehen sollen, weil die Betreuten ja lernen müssten, sich an Regeln zu halten. Ich habe mich immer dagegen gesträubt, denn ich glaube fest daran, dass Krise auch Beziehungsarbeit bedeutet, die galt es für mich zu stärken, übrigens auch um die notwendigen kongruenten Konsequenzen zur Grenzüberschreitung gemeinsam durchzustehen. Damit haben wir gute Erfahrungen gemacht und konnten die Spirale der ständigen Einrichtungswechsel durchbrechen. Wobei die Lösungen natürlich nicht in jedem Fall so einfach sind.

Sicher könnte man neben den Beziehungsabbrüchen noch unendlich viele andere Probleme skizzieren, die der tolle Film beschreibt, aber es soll ja auch noch einen Anreiz geben, ihn selbst zu schauen.

Sandy Kirchner
GEW-Mitglied, tätig im Bereich
Kinder- und Jugendhilfe





Personalräte der GEW

Astrid Bierau

Seit über 30 Jahren bin ich mit Leib und Seele Erzieherin und arbeite in einer Integrativen Kindereinrichtung in Bad Salzungen im U3 Bereich. Ich bin verheiratet, habe 2 Kinder und bin leidenschaftliche Oma.

Kaffee oder Tee?

Kaffee

Was regt dich im Moment auf?

Keine Wertschätzung unseres Erzieher:innenberufes in der Gesellschaft. Keine praxisnahe und fundierte Erzieher:innenausbildung. Unterschiedliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen.

Drei Worte für GEW?

Rechtshilfe und –sicherheit | Tarif | Weiterbildung

Warum engagierst du dich?

Weil mir ein gutes Arbeitsklima am Herzen liegt. Und weil ich die Interessen aller Mitarbeiter:innen vertreten möchte.

Welche Stärke zeichnet dich aus?

Ich habe den Mut, mich Problemen der Mitarbeiter:innen zu stellen und sie zu lösen.

Was gefällt Dir an deinem Beruf?

Jeder Tag ist eine neue Überraschung.

Jeder Tag gestaltet sich aufs Neue.

Jeder Tag ist eine neue Herausforderung.

Was würdest du ändern?

Ich würde gern einen Beitrag dazu leisten, dass sich die Rahmenbedingungen ändern, vor allem hier: drei beitragsfreie Kindergartenjahre, Erzieher:innenschlüssel anpassen, Übergänge Kita-Schule besser gestalten.

Personalratswahlen im Mai 2022

Die reguläre Amtszeit der Personalräte in Thüringen endet am 31. Mai 2022 und so langsam beginnen die Vorbereitungen für die Neuwahlen. Hier die wichtigsten Infos dazu.

Nach dem am 08. Juni 2019 in Kraft getretenen geänderten Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) beträgt die Wahlperiode nunmehr 5 Jahre. Der Umfang der Mitbestimmung der Personalräte wurde mit der Gesetzesänderung deutlich gestärkt.

Neu ist der § 69 a ThürPersVG, der das Verfahren der Mitbestimmung regelt.

Hier heißt es unter anderem:

„(1) Eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme kann nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.“

„(2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Die Unterrichtung erfolgt grundsätzlich schriftlich und ist grundsätzlich schriftlich zu begründen. Der Personalrat kann auf die Schriftform und die Begründung verzichten. Die beabsichtigte Maßnahme ist vor der Durchführung mit dem Ziel einer Einigung mit dem Personalrat zu erörtern. Auf die Erörterung kann einvernehmlich verzichtet werden.“

Schon diese beiden Paragraphen machen die Wichtigkeit von Personalräten als Interessensvertretung der Beschäftigten gegenüber den Dienststellen und Arbeitgebern deutlich.

Es gilt das Motto: Keine Dienststelle ohne Personalrat!

Zur Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen gehören u.a.:

- „Maßnahmen, die der Dienststelle oder ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
- dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten gelten-

den Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

In Thüringen werden Personalräte in diesen Bildungsbereichen gewählt: in staatlichen Schulen, in Hochschulen und in den Kommunen. Erzieherinnen und Erzieher in den kommunalen Kitas werden durch die Personalräte der Kommunen vertreten. Im Schulbereich gibt es eine Dreigliedrigkeit in der Verwaltung. Demzufolge auch eine entsprechende Stufigkeit bei den Personalvertretungen. An den Schulen werden die örtlichen Personalräte gewählt, bei den Schulämtern die Bezirkspersonalräte und beim Bildungsministerium der Hauptpersonalrat.

Und noch einmal das Motto: Keine Dienststelle ohne Personalrat!

Die GEW unterstützt und begleitet die Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen und stellt sich mit den GEW-Kandidat:innen zur Wahl.

Weitere wichtige Informationen zu den Personalratswahlen, alle Kandidat:innen und Termine gibt es im

Internet auf www.gew-thueringen.de/pr-wahl

Gunter Zeuke
Leiter AG Personalrat



A 13/E 13 FÜR ALLE!

Verbesserte Besoldung für Lehrer:innen an den Grundschulen ab 1.8.2021

Nun ziehen die Lehrer:innen an den Grundschulen endlich nach. Auch sie erhalten für die Tätigkeit als Lehrer:in nun die A 13/ E 13. Das Gesetz zur Änderung des ThürBesG vom 21. Dezember 2020 schafft mit Wirkung ab 1. August 2021 die gleiche Entlohnung für die Grundschullehrer:in. Die GEW hat damit einen gewaltigen Schritt in der Entgeltgleichheit erreicht!

Wer profitiert?**Wie erfolgt die Stufenzuordnung in der E 13?****Für wen gilt die Änderung?**

Landesrechtsstelle der GEW Thüringen

Was ist zu beachten?

Beamte	Angestellte

Nicht alle Grundschullehrer:innen müssen einen Antrag stellen!**Angestellte und Antragspflicht****Wann ist der Antrag zu stellen?****Welche Angestellten müssen keine Anträge stellen?****ZUSATZINFO****Weitere Neubewertung von Funktionsstellen an Grundschulen**Heike Schiecke
GEW-Landesrechtsschutzstelle



RELEVANT FÜR ALLE HAUSHALTE

Befreiung von der Zuzahlung bei gesetzlichen Krankenkassen

Wenn die Zuzahlungen für medizinische Behandlungen, Arzneimittel oder Krankenhausaufenthalte jährlich 2 Prozent des Familienbruttoeinkommens übersteigen, muss die Krankenkasse den*die Versicherte von weiteren Zuzahlungen befreien.

RECHENBEISPIEL FÜR EIN EHEPAAR:

monatliches gemeinsames Einkommen	1.600,00 EUR
= jährliches Einkommen (1.600 EUR x 12 Monate)	19.200,00 EUR
minus Freibetrag	5.922,00 EUR
= zu berücksichtigendes Einkommen	13.278,00 EUR
davon 2 Prozent	265,56 EUR

Wichtiger Hinweis: Alleinstehenden wird kein Freibetrag gewährt.

Übersteigt also die Summe **sämtlicher Zuzahlungen eines Jahres** den Gesamtbetrag von 265,56 EUR, muss die Krankenkasse den*die Versicherte von weiteren Zuzahlungen befreien, d. h. einen Befreiungsbescheid ausstellen. Diese Regelung gilt bei allen gesetzlichen Krankenkassen. Die konkrete Berechnung erfolgt durch die Krankenkasse.

WICHTIG: Bei **chronisch Kranken** gilt eine Belastungsgrenze von **1 Prozent**. Ob eine entsprechende chronische Erkrankung vorliegt, entscheidet die Krankenkasse.

Zuzahlungen sind alle Zahlungen, die man in einer Apotheke, bei Physiotherapeut*innen, bei einem Krankenhausaufenthalt usw. leisten muss und die von der jeweiligen Stelle an die Krankenkasse weitergegeben werden.

Link zu einem beispielhaften Onlinerechner (AOK):

www.aok.de/bayern/zuzahlung

Manfred Doetsch
im Leitungsteam des Bundessenioren:innenausschusses

Hier gibt's nichts zu korrigieren:
unsere **Versicherungen für Lehrer.**

Wortwahlen, unterstützen, korrigieren: Als Lehrer haben Sie jeden Tag Wichtiges zu tun, als sich mit Versicherungen zu beschäftigen. Wir übernehmen das gern für Sie und bieten maßgeschneiderte Versicherungspakete und eine kompetente Rundum-Beratung. Informieren Sie sich.

Gebietsdirektion Erfurt
Juri-Gagarin-Ring 68/70
99084 Erfurt
Telefon 0361 51846320
gd.erfurt@signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen



Jubilare

JULI & AUGUST

Die GEW gratuliert folgenden Kolleg:innen zum Geburtstag.

94 JAHRE

Thea Bauerfeld

91 JAHRE

Alexander Tauch

90 JAHRE

Ilse Zyprecht

89 JAHREMarianne Francke
Helmut Seidenstücker
Renate Bimberg**87 JAHRE**Jutta Böttcher
Klaus Nägler
Siglinde Schorch**85 JAHRE**Franz Hofmann
Ingeborg Dummer**84 JAHRE**Marie-Luise Spiller
Evelin Schmidt**83 JAHRE**Natalia Pohl
Günter Heß**82 JAHRE**Theresia Berthold
Franz Linz
Hannelore Kettner
Katty Seipelt
Prof. Horst Puta
Eberhard Redlich
Inge Richstein
Anneliese Sprockhoff
Siglinde Schiffner
Christa Schwantner
Erika Gebhardt**81 JAHRE**Adelheid Halfter
Eberhard Mann
Prof. Dr. Karl Luhn
Jürgen Trebing
Gundula König
Helga Oschütz
Waldemar Lenzner
Gisela Matzke
Ute Michel
Ingrid Ludwig
Sonja Teller
Prof. Dr. Erika Grothe
Günter Schmidt
Heidelinde Steinbrück**80 JAHRE**Peter Clauss
Günter Enderlein
Siegrun Kindermann
Klaus Dinor
Hannelore Leder
Erika Halter
Ute Elsner
Hildegard Hofmann
Eckhard Kühn
Bärbel Sengewald
Irene Hoffmann
Franz Morak
Brigitte Glaass
Manfred Simsch
Dieter Zerrenner
Manfred Schweinsaupt
Helga Skroblin**75 JAHRE**Dr. Klaus Hemmelmann
Dr. Norbert Hirt
Edelgard Dechert
Charlotte Volkert
Johanna Rudolph
Ragnhild Schaller
Dr. Harald Drews
Ute Krämer**70 JAHRE**Gudrun Gallitz
Gabriele Wittmann
Karin Köhler
Jochen Lutze
Elke Schwämmlein
Ilona Kaiser
Petra Berger
Sigrid Gluche
Gerhard Senitz
Renate Thomas
Arno Lange
Edeltraud Jaintz**65 JAHRE**Angelika Kolditz
Roswitha Ruhs
Heike Rieger
Ursula Spodzieja
Günter Hänel
Dr. Carola Rittig
Sabine Warmuth
Gabriele Felsmann
Martina Apitz
Andrea Plociennik
Sylvia Schubert
Doris Schröter
Marion Haas
Martina Köppen
Ilona MeyerIsolda Müller
Roswitha von der Gönna
Irene Schäfer
Monika Seidel
Ursula-Christiane Müller
Gerlinde Heß
Dr. Matthias Quendt
Prof. Dr. Klaus Zimmermann
Ingeburg Zeise
Susanne Steube
Britta Hoßfeld
Evelin Dietzel
Jutta Kienel
Dr. Ing. Detlef Rütz**Bauhaus-Universität Weimar | Nachruf**

Wir trauern um unser langjähriges GEW-Mitglied des Betriebsverbandes der Bauhaus-Universität Weimar Dr. Wolfgang Müller (22.11.1944 – 16.06.2021), der im 1. Jahrzehnt der 2000er Jahre die Arbeit und Entwicklung unseres BV als Vorstandsmitglied und viele Jahre als dessen Vorsitzender maßgeblich geprägt hat.

Dr. Wolfgang Müller

Wir haben sein engagiertes Wirken sehr geschätzt, insbesondere seine ruhige, sachliche, kollegiale und freundliche Art. Umso mehr sind wir von seinem Ableben sehr betroffen und werden ihn immer in sehr guter Erinnerung und in unseren Herzen behalten.

An dieser Stelle möchten wir den Hinterbliebenen und Angehörigen unser tief empfundenes Mitgefühl zum Ausdruck bringen, insbesondere seiner Ehepartnerin Frau Dr. Ute Müller, die gleichfalls viele Jahre sehr aktiv in der GEW und in unserem Betriebsverband in verschiedenen Funktionen mitgewirkt hat.

Dr. Detlef Rütz, Vorstandsmitglied des BV der Bauhaus-Universität Weimar



GOTHA

**"Es gibt überall Blumen für den,
der sie sehen will." (Henri Matisse)**

Der KV Gotha lädt am 22. September 2021 alle Mitglieder zu einer Abfahrt nach Erfurt zur BUGA ein. Wer den Tag gemütlich mit einem Spaziergang über das Gelände beschließen möchte, kann sich zu dieser Fahrt des KV Gotha gern anmelden.

ANMELDEMÖGLICHKEITEN:

- **per Post:** Kreisverband GEW Gotha, Magarethenstr. 2, 99867 Gotha
- **per E-Mail:** kv.gotha@gew-thueringen.de
- **persönlich:** am 16.09.2021 in unserem Büro zur Sprechstunde 16:00 Uhr-17:00 Uhr in der Margarethenstr. 2-4

Für alle Mitglieder der GEW ist diese Fahrt kostenfrei.

Auch Nichtmitglieder (Ehepartner:in) sind gern gesehen.

Für diese Personen erheben wir einen Unkostenbeitrag von 15,00 Euro. Besitzer einer Dauerkarte teilen es uns bitte bei der Anmeldung mit. Die Abfahrt erfolgt am Busbahnhof (Hauptbahnhof) um 17:00 Uhr. Die Rückkehr erfolgt gegen 21:00 Uhr ab BUGA- Gelände.

Jetzt hoffen wir auf eine rege Teilnahme an unserer Fahrt und verbleiben mit den besten Grüßen

Euer KV Gotha

NORDHAUSEN

Aktuelle Informationen vom Kreisvorstand

Das schwierige Schuljahr 2020/2021 ging seinem Ende entgegen. Bedingungen wie nie zuvor – Maskenpflicht, Testungen freiwillig oder verbindlich, zum Teil mehrmals pro Woche, Fernunterricht – genannt *homeschooling* (was eigentlich Unterricht durch die Eltern zu Hause bedeutet), *homeoffice* (das englische Innenministerium?), Wechselunterricht mit A- und B-Gruppen, veränderte Prüfungsbedingungen usw. usw.

Es war das zweite Schuljahr in Folge, was von allen vieles abverlangte. Die Folgen werden wir noch lange spüren. Und wer weiß denn schon, ob nach der Sommerpause nicht neue „Varianten“ auf uns hereinbrechen? Das Impfen geht nur schleppend voran, vor allem für Kinder und Jugendliche scheint nichts geklärt.

Die Schulen sollen nach den Ferien weiter „in Präsenz und mit ganzen Klassen“ öffnen. Doch wird das gehen?

Leider konnten auch in unserem Kreis die regelmäßigen Treffen der Vertrauensleute und GEW-Mitglieder coronabedingt nicht stattfinden. Wir hoffen, im September einen Neustart dieser Veranstaltungen im Sonneneck vornehmen zu können. Über den Termin

werden die Mitglieder rechtzeitig durch die Medien (TA, nnz, tz der GEW) informiert.

Bis dahin wünscht der Nordhäuser Vorstand allen Kolleginnen und Kollegen eine geruhsame Urlaubszeit und gute Erholung. Im Schuljahr 21/22 finden auch wieder Personalratswahlen der verschiedenen Stufen statt. Die GEW sucht Kandidatinnen und Kandidaten, die geeignet und bereit sind, ehrenamtlich ihre Erfahrungen und Energie in diese wichtige Aufgabe zu investieren. Über Vorschläge per Mail (kv.nordhausen@gew-thueringen.de) würden wir uns sehr freuen.

Karin Greiner

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene Mitglied gibt es eine unserer Prämien.*



Powerbank Poki



Gewürzreibe von Zassenhausen



Pictures – Spiel des Jahres 2020



30-Euro-Spende



Hautfarben-Stifte



Thermo-Frenchpress



GEW-Bento Box



Twist & Go Edelstahl-Wasserflasche



Sandwichmaker



Büchergutschein



Weinset Lebenshilfe



30-Euro-Spende

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

*Dieses Angebot gilt nicht für Mitglieder des GEW-Landesverbandes Niedersachsen.

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordern Sie den Prämienkatalog an!
Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

oder per Coupon:

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

PLZ/Ort

GEW-Landesverband

Telefon

Fax

E-Mail

Bitte den Coupon 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

Wer zuletzt lacht...

AUSGEFALLENE LANDTAGSWAHL

