Juni 2022

thüringer zeitschrift der Bildungsgewerkschaft

Vom Leiden und Leiten

Perspektiven von und auf Schulleitungen

www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen

Inhalt

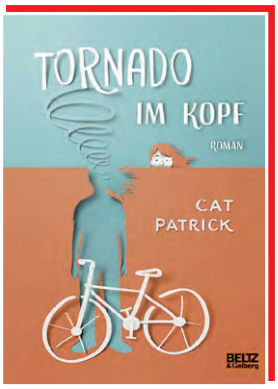
	Seite
Zur aktuellen Situation	1
VOM LEIDEN UND LEITEN – PERSPEKTIVEN VON UND AUF SCHULLEITUNGEN	
„Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir.“	2
Schule leiten – eine Herausforderung	3
Was sagen uns die Ergebnisse der Schulleitungsstudie?	5
Drei Fragen an Schulleiter:innen aus verschiedenen Schularten	8
Personalräte: Was macht eine gute Schulleitung aus?	11
Die ideale Schulleitung aus Sicht des Horts	13
AKTUELLES	
Fotowettbewerb „Meine schrecklich schöne Schule“	14
Gibt’s doch gar nicht! Oder doch?	14
Grillfest für GEW-Mitglieder in Betriebsräten	15
Arbeitszeitangleichung hat auch Auswirkungen auf die Altersteilzeit	15
Die Personalratswahlen in Hochschule und Forschung waren erfolgreich	16
Ergebnisse im Schulbereich Mittelthüringen	17
Ergebnisse der Personalratswahlen im Schulbereich	17
Ablauf der 9. Landesvertreterversammlung der GEW Thüringen	18
Tag der offenen Tür am 1.7.2022	19
SOZIALPÄDAGOGIK	
„Wir wollen den Beruf der Erzieher:in nach oben öffnen und damit begeistern.“	20
Sommerfest der Arbeitsgruppe „Kita und Kita-Leitung“	21
RECHTSSTELLE	
Kinderkrankentage bis 23.9.2022 verlängert	22
Nachweispflicht bei Überstunden	22
GEW VOR ORT	
Aus den Kreisen	23
Jubilare	24
AJUM	
Buchempfehlungen für Kindergarten und Grundschule	25

Im Mai 2022 erhält den LesePeter das Kinderbuch:

Tornado im Kopf

Cat Patrick

Aus dem Englischen von Petra Knese
Beltz & Gelberg, Weinheim 2021
ISBN: 978-3-407-75849-1
271 Seiten
gebundene Ausgabe
15,00 €
ab 11 Jahren



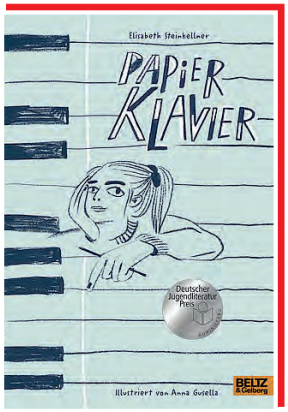
Manchmal ist es, als würde ein Tornado durch Frankies Kopf wirbeln und ihr die Kontrolle über sich selbst entreißen. Seit ihre ehemals beste Freundin verschwunden ist, fällt ihr die Kontrolle darüber noch schwerer. Die grandiose Erzählung ermöglicht Einblicke in die Gefühlsund Gedankenwelt neurodiverser Menschen, ist allerdings nichts für Zartbesaitete.

Im Juni 2022 erhält den LesePeter das Jugendbuch:

Papierklavier

Elisabeth Steinkellner und Anna Gusella (Illustrationen)

Beltz & Gelberg, Weinheim
5. Auflage 2021
ISBN: 978-3-407-75579-7
140 Seiten
gebundene Ausgabe
14,95 €
ab 15 Jahren



Maia muss viel auf ihre kleine Schwester aufpassen, während ihre Mutter einem schlecht bezahlten Job nachgeht. Maia pfeift auf ihr Übergewicht und trotzt gemeinsam mit ihrer transgender Freundin den Sorgen des Alltags. Selbstbewusst und humorvoll berichtet sie uns davon in einem mit authentisch wirkenden Skizzen illustrierten Tagebuch.

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 Einzelexemplar 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: 10.05.2022 · Layout, Satz, Druck: Laurell Otto · 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
Bildnachweise: Titel, S. 4, 8-9, 11, 12, 14 oben, 15, 20, 21, 22: Canva Pro / S. 19: Michael Kummer - GEW

Foto: Gordon Welters

ZUR AKTUELLEN SITUATION

Als Delegierte beim Bundeskongress des DGB

Bereits zum zweiten Mal durfte ich in einer 24-köpfigen Delegation die GEW auf dem 22. Ordentlichen Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes - Parlament der Arbeit - vertreten. Und wie vor zwei Jahren auch war es eine beeindruckende Zusammenkunft engagierter Gewerkschafter:innen der Acht. Dieser Kongress hatte zahlreiche berührende und beeindruckende Momente.

Erstmals eine Frau an der Spitze des DGB

Erstmals in der Geschichte des DGB wurde eine Frau mit Migrationshintergrund zur Vorsitzenden gewählt. Mit knapp 94 Prozent erhielt Yasmin Fahimi (IG BCE) das Vertrauen der 400 Delegierten. Ein Wahlergebnis, dass zweierlei symbolisiert: Wandel ist weiblich und Zukunft gestalten wir. Elke Hannack, Stefan Körzell und Anja Viel wurden in ihren Ämtern bestätigt. Der vierköpfige Bundesvorstand wird in den nächsten vier Jahren die Interessen der Arbeitnehmer:innen in Politik und Wirtschaft sowohl in Deutschland als auch in Europa vertreten.

An der Seite von ukrainischen, russischen und belarussischen Gewerkschaften

Berührend war das Interview mit Anastasia Gulej, die den Holocaust überlebte und nun aus der Ukraine vor Putins völkerrechtswidrigen und brutalen Angriffskrieg erneut flüchten musste. „Ich habe Hitler überlebt, ich werde auch Putin überleben.“ Ein Satz, der nicht nur mir unter die Haut kroch. Kurz zuvor hatte der Bundeskongress einen Initiativantrag des Bundesvorstandes nach einer offen, respektvollen und einander wertschätzenden Debatte verabschiedet, der sich klar zur Unterstützung der Ukraine positionierte. Nie wieder Krieg, das galt nach dem Sieg der Alliierten über Hitlerdeutschland und dies gilt heute einmal mehr. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen an der Seite der ukrainischen Gewerkschaften, aber auch an der Seite der russischen und belarussischen Gewerkschaften, die Putins Krieg verurteilen und dafür mit Strafen und Repressionen rechnen müssen.

Die Transformation gestalten, nicht verhindern

Zentrales Thema des Bundeskongresses war die Transformation. Der Klimawandel erfordert ein massives Umsteuern in der Wirtschaftspolitik. Die Gewerkschaften müssen diesen Prozess mitgehalten, wenn es nicht mehr Verlierer:innen, sondern mehr Gewinner:innen geben soll. Und die braucht es, damit der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt wird.

Beschluss zur Bildung bestätigt und beauftragt die GEW

Einstimmig beschlossen wurde der Antrag B005 **„Bildung neu gestalten - Forderungen für eine Bildungsoffensive“**. Bildung, darin waren sich alle Delegierten einig, ist der Schlüssel für Demokratie, für das Gelingen der Transformation und für die Bewältigung der Klimakrise. Stärkung der frühkindlichen Bildung, Chancengleichheit an Schulen, moderne und gute berufliche Ausbildung, demokratische und soziale Hochschule sowie Weiterbildung mit System, das waren die Stichworte des Bildungsantrages. Dieser beschreibt Herausforderungen und Chancen, die eine Bildungsoffensive bietet. Als GEW ist uns ist dieser Beschluss Bestätigung und Auftrag zugleich. Bildung muss besser ausgestattet, der Fachkräftemangel behoben und die Chancen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene auf Bildungserfolge, die Armut verhindern und Perspektiven eröffnen, verbessern.

Unter **www.bundeskongress.dgb.de** könnt Ihr alle Beschlüsse nachlesen und auch gerne überlegen, wie Ihr in Euren DGB-Kreisverbänden bei der Umsetzung unterstützt.

Personalratswahlen

Zum Zeitpunkt, da ich diese Zeilen schreibe, sind an den Hochschulen die Personalratswahlen bereits vorbei, an den Schulen wird noch gewählt. Ich wünsche und hoffe, dass die GEW ihre Stärke beweisen konnte. Erste Ergebnisse könnt Ihr in dieser Ausgabe der tz bereits nachlesen.

Außerordentlicher Gewerkschaftstag der GEW

Vor der GEW liegt nun der außerordentliche Gewerkschaftstag der GEW, der den letztjährigen Gewerkschaftstag fortsetzt. Spannende Anträge werden beraten, viele Kolleg:innen aus 16 Landesverbänden werden sich wiedersehen und Ideen für gute Arbeitsbedingungen in der Bildung entwickeln. Eure Delegierten werden die Thüringer Perspektive kraftvoll und engagiert vertreten.

Herzliche Grüße
Kathrin Vitzthum
Eure Landesvorsitzende

WARUM EIN SCHWERPUNKT SCHULLEITUNG?

„Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir.“

Ziemlich oft habe ich diesen Satz in meiner eigenen Schulzeit gehört (und musste ihn wiederholen). Er sollte mich zum mehr oder weniger freiwilligen Lernen bringen. Nun ja, intrinsisch zu motivieren, geht sicherlich geschickter. Aber die Kernaussage berührt den Sinn von Schule: Die Vorbereitung auf das (erwachsene) Leben, oder anders formuliert: zur mündigen Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben. Aber macht das Schule überhaupt?

Kann das überhaupt gelingen, wenn in den höheren Klassen Spezialwissen vermittelt wird, welches in der gesellschaftlichen Teilhabe kaum oder gar nicht benötigt wird – stattdessen aber die Fächer, in denen wichtige gesellschaftliche, politische, historische, ethische und auch ästhetische Kompetenzen erworben werden könnten, deutlich zu kurz kommen? Ist das System der aufgesplitteten Fächer, die irgendwie miteinander zusammen hängen, aber ihren jeweiligen Fokus derart getrennt voneinander behandeln, dass die Zusammenhänge für Schüler:innen kaum erkennbar sind, noch sinnvoll?

Sind die Schulleitungen die Bremser einer modernen Schule?

Eine Mehrheit der Schüler:innen und der Eltern ist schon länger nicht mehr vom real existierenden Fächerkanon überzeugt – und bei den Lehrkräften wird der Anteil der kritischen Stimmen lauter, nicht nur, aber vor allem bei den jüngeren Kolleg:innen.

Es bleiben somit die Schulleiter:innen als die Bewahrer des althergebrachten System, als Bremser und Verhinderer übrig. Oder stimmt das vielleicht gar nicht?

Die Antwort darauf gibt die im März 2022 veröffentlichte repräsentative Schulleitungsstudie von Cornelsen. Eines der zentralen Ergebnisse lautet, dass 80 % der Schulleiter:innen der Meinung sind: „Der Fächerkanon ist veraltet, Lernen muss fächerübergreifend oder projektorientiert sein.“

Über die genauen Umsetzungswege gibt es verschiedene Meinungen, aber dass im Kern etwas verändert werden, sehen 4 von 5 Schulleiter:innen so:

„Um Schule zukunftsfähig zu machen, sehen rund 80 % der Schulleitungen eine Notwendigkeit darin, den Fächerkanon zu verändern, wobei sich diese Zustimmung auf unterschiedliche Umsetzungsformen verteilt: 47 % der Schulleitungen wünschen sich ein Zusammendenken von Fächern, also einen stärker thematisch „vernetzten“ Fachunterricht; 24 % meinen, dass es einen fächerübergreifenden Unterricht braucht, der nicht mehr in Fächern, sondern nach Themen oder in Projekten „problemorientiert“ konzipiert wird. Lediglich 18 % der Schulleitungen finden, dass der Fächerkanon erhalten bleiben sollte – die Angaben variieren zwischen 13 % an Förderschulen und 25 % an Schulen, die zum Abitur führen.“ (Schulleitungsstudie, S. 32)

Wer verhindert, dass es einen modernen Fächerkanon gibt? Und warum?

Wenn also ein Großteil der Schüler:innen, der Eltern, der Lehrkräfte und nun auch der Schulleitungen der Meinung sind, dass der aktuelle Fächerkanon reformierungsbedürftig ist – an wem oder an was liegt es dann, dass es da so wenig innovative Veränderungen gibt?

Schreibt der Redaktion (E-Mail: tz@gew-thueringen.de), woran es Eurer Meinung nach liegt und wie man Änderungen anschieben oder gar umsetzen könnte – oder warum es aussichtslos ist.

Der (für mich) überraschende Befund ist auf jeden Fall Grund genug, genauer auf die Arbeit, auf die Erwartungen und auch auf die Nöte von Schulleitungen zu schauen und dabei verschiedene Perspektiven an den Schulen zu Wort kommen zu lassen.

Michael Kummer
Redakteur der tz

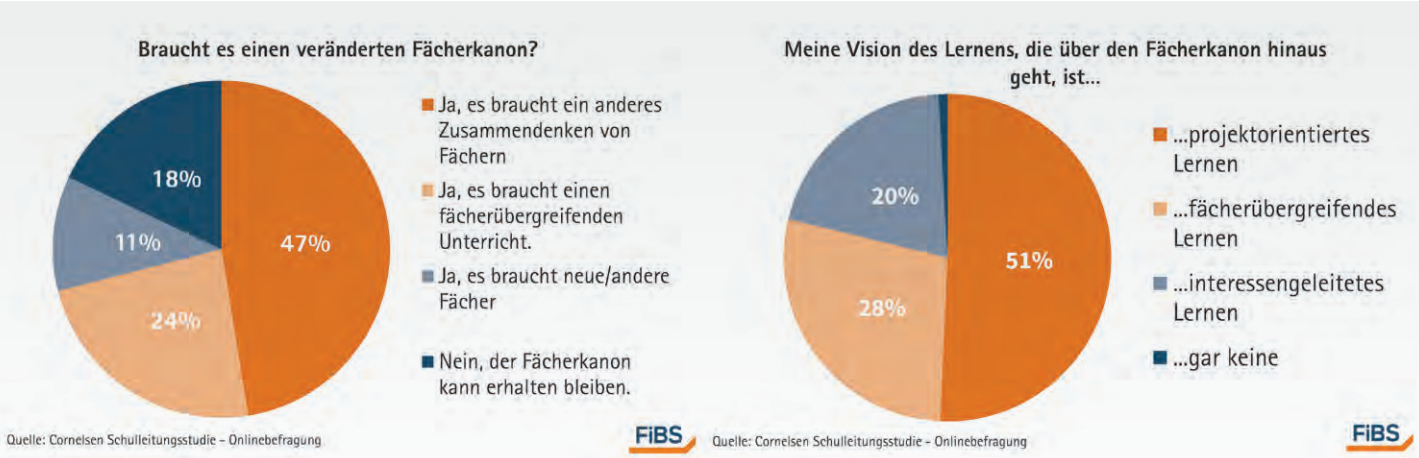


Abbildung 16: Ansichten von Schulleitungen zu Veränderungen des Fächerkanons

ALLGEMEIN

Schule leiten – eine Herausforderung

„Der Schulleiter trägt die Gesamtverantwortung, dass der im Thüringer Schulgesetz formulierte Bildungs- und Erziehungsauftrag umgesetzt wird. Er sichert in gemeinsamer Verantwortung mit allen an ihrer Schule Beteiligten die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsanspruchs jedes Schülers. Dafür stellt er sein Wirken und das der Pädagogen in den Dienst des erfolgreichen Lernens der Schüler.“ (Konzeption des für das Schulwesen zuständigen Ministeriums zur Qualifizierung von pädagogischen Führungspersonen in Schulen, S. 7)

Der Wille und die Realität

Ich habe in den letzten Jahren viele Schulleiter:innen kennengelernt. Ihnen gemeinsam ist der Wille, ihre Schulen zu Lernorten weiterzuentwickeln, in denen alle Beteiligten ihre Potenziale ausschöpfen und ihre Kompetenzen erweitern können und die Schüler:innen zu guten Schulabschlüssen zu führen. Dies erfordert nicht nur hohe fachliche und persönliche Qualifikationen, sondern auch ein gerüttelt Maß von Nervenkostüm.

Die **Schulleitungsstudie[1] von Cornelsen** offenbart u.a. die Gestaltungsmöglichkeiten, vor allem aber die Problemlagen, vor den Schulleiter:innen zunehmend stehen. Die Bestandsaufnahme vom Herbst 2021 ergibt:

- **Deutschlands Schulleitungen bleibt kaum Zeit, sich mit der Weiterentwicklung ihrer Schulen zu beschäftigen.** Der Grund: Sie müssen zu viele kleinteilige Aufgabenbereiche bewältigen. Administrative Tätigkeiten beanspruchen einen Großteil ihrer Arbeitszeit – 54 Prozent verbringen damit wöchentlich mehr als 10 Stunden.
- **Die aktuell wichtigsten Themen**, mit denen sich Schulleitungen beschäftigen, sind **digitale Ausstattung** (67 Prozent), **bauliche Themen** wie Sanierungen, Um- oder Neubauten (62 Prozent), **Digitalisierung des Unterrichts** (58 Prozent) und die **Gewinnung von neuem Lehrpersonal** (54 Prozent).
- Zum Befragungszeitpunkt im Herbst 2021 schauten **72 Prozent der Schulleitungen unzufrieden** auf die vergangenen 12 Monate zurück. 52 Prozent blickten der Zukunft ihrer Schule optimistisch entgegen.

Insbesondere der letzte Punkt bereitet Sorge. Nur gut die Hälfte der Befragten schaut optimistisch der Zukunft ihrer Schule entgegen. Hier hat die Bewältigung bzw. das oft als Abwälzen der Bewältigung der Corona-Pandemie ganz sicher einen großen Anteil. Mit Blick auf die aktuellen Themen (digitale Ausstattung, bauliche Situation der Schule, Digitalisierung des Unterrichts und Personalmangel) sind es genau die Bereiche, die in der Krise wie unterm Brennglas sichtbar wurden.

Da an Schule alles mit allem zusammenhängt und konzeptionelle Weiterentwicklungen immer auch sächliche, personelle und finanzielle Ressourcen abhängig sind, ist der Druck, der auf Schulleitungen liegt, gewaltig. Allem gerecht werden zu wollen, wird damit zu einem Balanceakt, dem sich immer weniger Menschen stellen wollen.

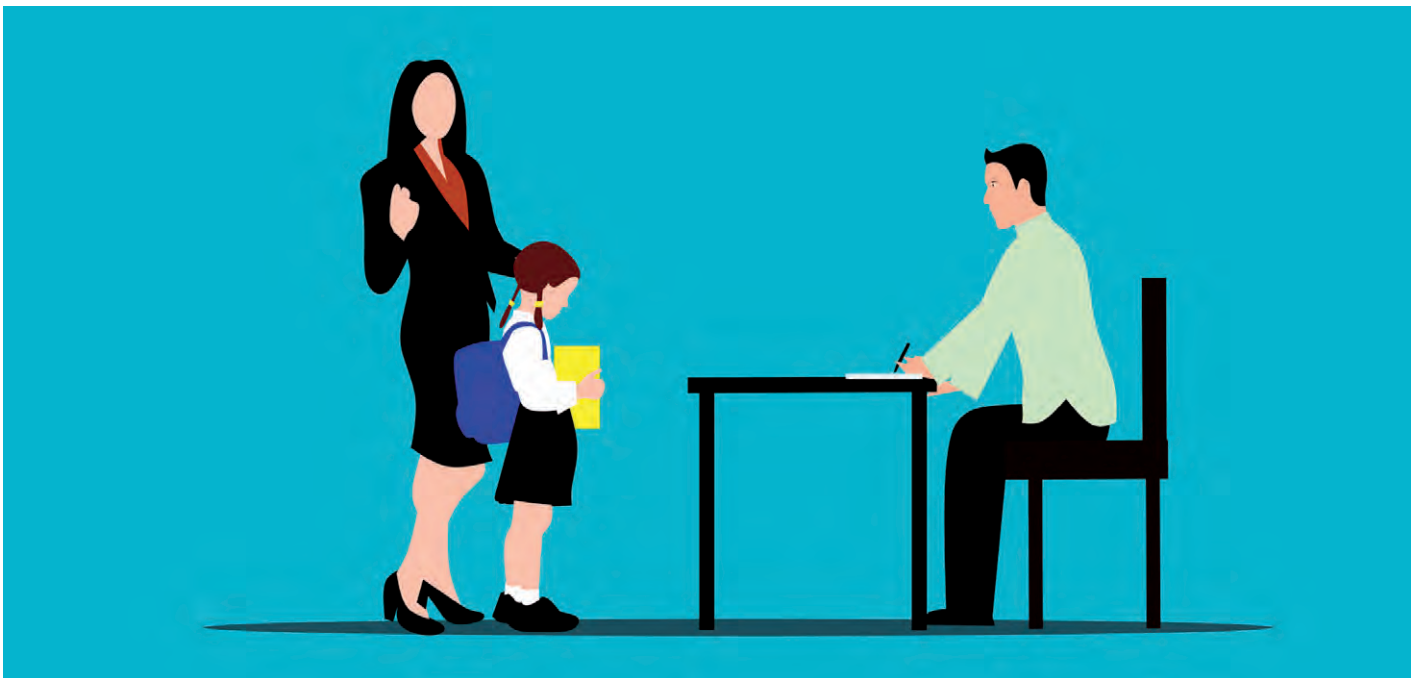
Immer mehr offene Schulleitungsstellen

In den Amtsblättern des TMBJS[2] sind aktuell insgesamt 35 Funktionsstellen für Schulleitung bzw. Vertretung der Schulleitung ausgeschrieben. Aus einer internen Erhebung ist bekannt, dass viele Funktionsstellen unbesetzt sind. Dabei ist das Interesse, eine Berufsbildende Schule oder ein Gymnasium zu leiten, deutlich höher als bei Grundschulen und Regelschulen. Das manche Schulleiter:in in Thüringen für zwei Schulen verantwortlich zeichnet, ist derzeit noch die Ausnahme, droht aber zur Regel zu werden.

Bei einer Anhörung habe ich den anwesenden Schulleitungen sehr genau zugehört. Die große Sorge war nicht die um die konzeptionelle

[1] *Kurzfassung: FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie im Auftrag von Cornelsen Verlag GmbH. „Schule zukunftsfähig machen“ - Cornelsen Schulleitungsstudie 2022. Kurzfassung, Cornelsen Verlag GmbH, Berlin, 2022*

[2] *Amtsblatt 3/2022 und Amtsblatt 4/2022*



Weiterentwicklung, sondern tatsächlich die weitere Existenz der Schule an sich. Steigende Schüler:innenzahlen, zu kleine Klassenräume, fehlende Fachkabinette ergeben zusammen mit dem nach wie vor nicht behobenen Personalmangel eine Gemengelage, die konkrete Planungen oft verhindern.

Sanierungsstau und zu wenig Unterstützung

Der Sanierungsstau an mancher Schule ist so groß, dass Elternwünschen nicht mehr entsprochen werden kann. Die Wege für Schüler:innen und Beschäftigte werden durch Baumaßnahmen und dem damit verbundenen Ausweichen in andere Objekte länger, nicht wenige Schulen schaffen ihre Arbeit nur, indem sie verschiedene Schulteile nutzen müssen. Die damit verbundene Kommunikation mit Schulträgern, die Suche nach Einflussnahme auf Kommunalpolitik ist eine Arbeit, die oft nicht gesehen wird. Hier braucht es dringend Unterstützung für die Schulleiter:innen. Wir fordern auch deshalb spürbare Entlastungen für die Schulleitung, u.a. auch durch den Einsatz von Schulverwaltungsassistenzen, die den Arbeitsalltag erleichtern können.

Schulleitung ist eine komplexe Aufgabe, sie erschöpft sich eben nicht in der pädagogischen Leitung, in der Kommunikation und Gestaltung mit allen an Schule Beteiligten, sondern erfordert eine stete Kommunikation mit politischen Entscheidungsträgern.

Das TMBJS ist dringend aufgefordert, sich stärker in der Personalentwicklung zu engagieren, die Funktionsstelle attraktiv zu gestalten und frühzeitig Führungskräfte zu entwickeln.

Wir als GEW Thüringen stehen bei der Entwicklung selbstverständlich gern zur Verfügung.

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende

Warum das extra eingerichtete Beratungssystem nicht funktioniert

Das neu eingerichtete Qualitätsmanagement unter dem Kürzel QThüS, angesiedelt im Schulamt Nordthüringen, kann die dringend notwendige Beratung der Schulen und Schulleitungen wohl nur begrenzt bewerkstelligen. Doch woran liegt das?

Der Grund liegt darin, dass nicht etwa die schon ausgebildeten Führungskräfte, die in der Begleitung der Schulen als eigenverantwortlichen Schule (EVAS) ihre Erfahrungen gesammelt haben, vorwiegend zum Einsatz kommen. Vielmehr werden zum Teil sehr junge, noch nicht lange in Schule tätige Lehrer:innen völlig aus Schule (also ohne Unterrichtsverpflichtung) herausgenommen - und das bei der schwierigen personellen Situation an vielen Einrichtungen. Wie soll da der Bezug der 20 Kolleg:innen für die schwierige Situation an den Schulen dauerhaft hergestellt werden, wenn sie selbst nicht mehr unterrichten?

Schwierig ist es auch deshalb, weil die Lebens-, Lehr- und Leitungserfahrung hinsichtlich der Beratung ein wesentliches Kriterium für die Akzeptanz diesen Berater:innen ist. Als GEW Thüringen sehen wir diesen gut gemeinten, aber schlecht gemachten Ansatz, um Qualität an Schule neu und anders zu sichern, kritisch.

EINSCHÄTZUNG DER GEW THÜRINGEN

Was sagen uns die Ergebnisse der Schulleitungsstudie?

„Die vorliegende Cornelsen Schulleitungsstudie zeigt, dass die Mehrheit der Schulleitungen in Deutschland ihre Rolle aktiver und souveräner wahrnehmen möchte als bisher, aber dafür nicht die politische und rechtliche Unterstützung erfährt, die sie benötigt. Sie werden im unübersichtlichen Dickicht der Anforderungen, im Kleinklein des Tagesgeschäftes davon abgehalten.“ *Prof. Dr. Klaus Hurrelmann*

Problem Zeitmangel

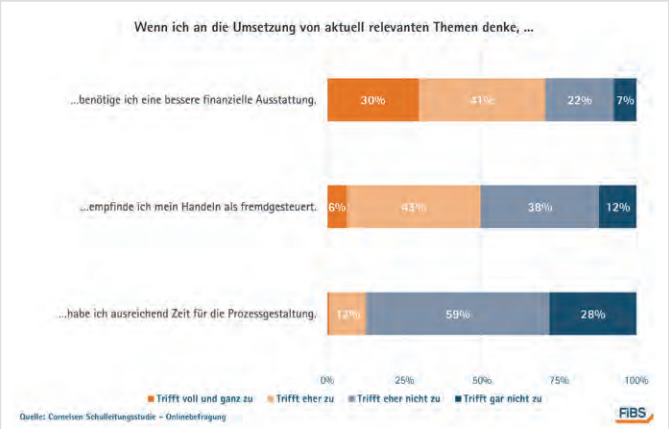


Abbildung 6: Wodurch sehen Schulleitungen Beschränkungen in ihrer Prozessgestaltung?

„Deutschlands Schulleitungen bleibt kaum Zeit, sich mit der Weiterentwicklung ihrer Schulen zu beschäftigen. Der Grund: Sie müssen zu viele kleinteilige Aufgabenbereiche bewältigen. ***Administrative Tätigkeiten beanspruchen einen Großteil ihrer Arbeitszeit – 54 Prozent* verbringen damit wöchentlich mehr als 10 Stunden.“***

Das sagt die GEW Thüringen dazu:
Bei uns ist die stets gestiegene Aufgaben- und Arbeitsbelastung von Lehrkräften und insbesondere von Schulleitungen seit Jahren ein festes Thema in der Diskussion intern aber auch mit dem TMBJS. Seit Jahren fordert die GEW Thüringen deshalb u.a. die Entlastung der Lehrkräfte und Schulleitungen von Verwaltungsaufgaben durch die Festeinstellung von Verwaltungsassistenzen an Schulen.

Unsere langjährigen Bemühungen zeigen nun hoffentlich erste Erfolge: Mittlerweile denkt man im TMBJS über Pilotprojekte nach. Aber wir wissen alle, das kann dauern.

Problem: fehlende Entlastung

„Die aktuell wichtigsten Themen, mit denen sich Schulleitungen beschäftigen, sind ***digitale Ausstattung (67 Prozent), bauliche Themen wie Sanierungen, Um- oder Neubauten (62 Prozent), Digitalisierung des Unterrichts (58 Prozent) und die Gewinnung von neuem Lehrpersonal (54 Prozent).“***

Das sagt die GEW Thüringen dazu:
Schulleiter:innen sind in der derzeitigen Situation nicht zu beneiden. Als „Mädchen für Alles“ oder „Verantwortliche für Alles“ kümmern sie sich um die aufgezählten und viele weitere Dinge. Aber Schulleitungen sind oft keine IT-Profis, Bausachverständige und Logistiker. Mit großem zeitlichen und Kraftaufwand wollen sie allen Anforderungen gerecht werden, stoßen zunehmend aber auch an sachliche, fachliche und persönliche Grenzen. Aber ständiges „Fahren auf Verschleiß“ kann auf Dauer kein Mensch durchhalten.

Von Entlastungen bisher keine Spur!

Verwaltungsassistenzen sind nicht die Lösung für alles, können aber in Teilbereichen Schulleitungen entlasten!

Problem: Unzufriedenheit durch mangelnde Vorbereitung

„Zum Befragungszeitpunkt im Herbst 2021 schauten ***72 Prozent der Schulleitungen unzufrieden auf die vergangenen 12 Monate*** *zurück. 52 Prozent blickten der Zukunft ihrer Schule optimistisch entgegen.“*

Das sagt die GEW Thüringen dazu:
Die Corona-Pandemie hat alle fast unvorbereitet getroffen. Es gab keine Blaupause, wie man mit dieser Pandemie an Schulen umgehen kann, um sie zu beherrschen. Besonders die Schulleitungen haben sich in dieser Situation oft alleingelassen gefühlt. Klare, rechtssichere Handlungsanweisungen, Unterstützungen durch TMBJS und die Staatlichen Schulämter waren teilweise nur unzureichend und von kurzer Dauer.

Schulleitungen sahen sich häufig Fragen, Kritiken, Protesten und sogar Klagen gegenüber, die für sie kaum zu beherrschen waren.

Schulleitungen sowie das gesamte Pädagogenteam haben den Anspruch auf beste Unterstützung und auch Schutz durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherren, den Freistaat Thüringen. Die GEW Thüringen fordert deshalb: Dieses Chaos darf sich nicht wiederholen!

Problem zu wenige Ganztagsschulen in gebundener Form

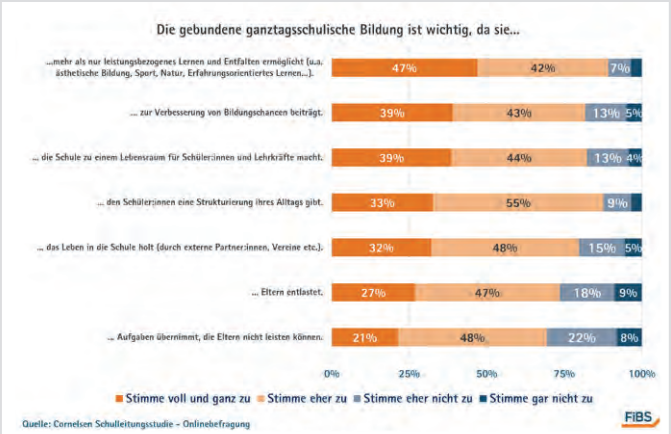


Abbildung 12: Ansichten der Schulleitungen zum gebundenen Ganztag

„Die Ganztagsschule ist das Modell der Zukunft: Insbesondere in einer gebundenen Form ermöglicht sie Schüler:innen aus Sicht der Schulleitungen, den eigenen Interessen entsprechend über einen längeren Zeitraum und in Gemeinschaft zu lernen und sich zu entfalten. ***Der gebundene Ganztag wird als ausgleichender Faktor für Bildungschancen gesehen (82 Prozent).“***

Das sagt die GEW Thüringen dazu:
Herzensanliegen der GEW ist seit Jahren das „Längere gemeinsame Lernen“ eingebettet in Ganztagsangebote für alle Schülerinnen und Schüler (SuS). Im Ganztag bieten sich vielfältige Möglichkeiten, die Fähigkeiten, Interessen und Wünsche aller SuS anzusprechen und zu entwickeln, aber auch die vorhandenen Defizite abzubauen. Der Ganztag bietet ebenso Struktur, Halt und Verlässlichkeit für Kinder aus benachteiligten Milieus. So lassen sich Bildungschancen und Bildungsgerechtigkeit aus unsere Sicht am besten umsetzen!

Problem digitales Lernen

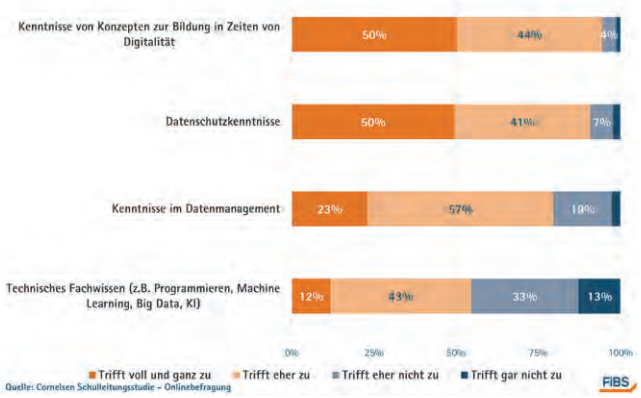


Abbildung 24: Ansichten, welche Kompetenzen Schulleitungen zur Umsetzung der Digitalisierung haben sollten

„Drei von vier Schulleitungen (73 Prozent) sind der Meinung, dass sich Schule an Digitalität, also der Art und Weise, wie Technik zum Lernen genutzt wird, orientieren sollte. *Dazu gehört für 97 Prozent auch, dass Schüler:innen den verantwortungsbewussten Umgang mit digitalen Medien in der Schule lernen.“*

Das sagt die GEW Thüringen dazu:
Corona hat allen vor Augen geführt, dass das Lernen mit Papier, Stift und Kreide nicht mehr alleingültig und zukunftsorientiert ist. Vorteile hatten die Schulen und somit die Schülerinnen und Schüler, die in der Digitalisierung des Unterrichts und des Schulalltags ein oder zwei Schritte weiter waren als die meisten anderen Schulen. Die Pandemie hat die Bedeutung der Digitalisierung an Schulen in den Mittelpunkt gerückt. Wir warnen jedoch davor, dass die Anstrengungen und richtigen Entwicklungen in der Digitalisierung mit dem Rückgang der Pandemie sehr schnell wieder aus dem Fokus geraten. Viele andere Länder in Europa und Asien machen es Deutschland und Thüringen vor, wie pädagogisch sinnvoll digitales Arbeiten gelingen kann.

Digitaler Unterricht erfordert moderne technische Ausstattung und Fortbildungen und muss somit zum beständigem Teil des Lernens werden; auch nach Corona!

Problem mangelnde Autonomie und Gestaltungsfreiheit

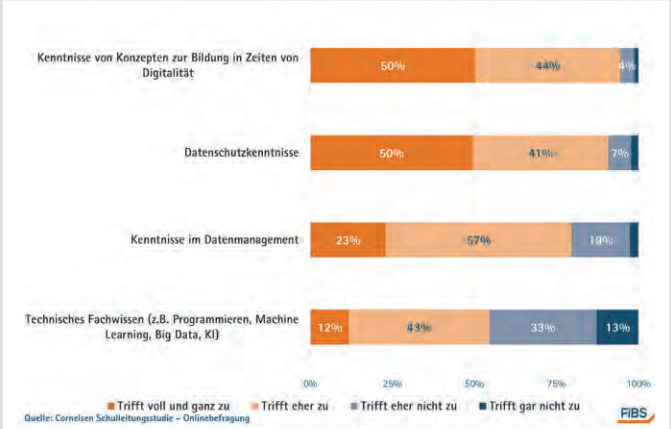


Abbildung 24: Ansichten, welche Kompetenzen Schulleitungen zur Umsetzung der Digitalisierung haben sollten

„Schulleitungen fordern mehr Autonomie und Gestaltungsfreiheit. Dazu gehören neben der ***Befugnis zur Ausgestaltung der schulischen Bildung (77 Prozent) eine umfassendere Entscheidungsbefugnis bei der Auswahl des Personals (54 Prozent), die eigenständige Organisations- und Unterrichtsentwicklung (46 Prozent) sowie Mittelvergabe (44 Prozent).“***

Das sagt die GEW Thüringen dazu:
Das Thüringer Schulgesetz und die Thüringer Schulordnung bieten nach der Novellierung mehr Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Ausgestaltung der schulspezifischen Bildung durch die Mitwirkungsgremien. Auch für die schulinterne Organisation und Gestaltung des Unterrichts gibt es Freiräume.

Doch wie das genutzt wird und gelingt, hängt häufig von der Personalsituation an der jeweiligen Schule ab. Der Wunsch vieler Schulleiter:innen nach Entscheidungskompetenz bei der Auswahl des Personals, ist deshalb verständlich. Soll das in Thüringen dazu führen, dass die Schulleitungen sich um ihr fehlendes Personal zukünftig selber kümmern sollen? Dazu muss man wissen, dass Personalgewinnung weitaus mehr ist, als ein Bewerbergespräch zu führen! Hier darf der Arbeitgeber, konkret die Schulämter, nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden.

Weitestgehende Einbeziehung der Schulleitung im Vorfeld von Einstellungen sollte selbstverständlich sein. Die alleinige Verantwortung für die Gewinnung von Personal halten wir nicht für zielführend, weil dies auch wieder zu deutlich größerem Arbeitsaufwand führen würde!

Problem unzureichende Weiterbildungen

„96 Prozent der Schulleitungen wünschen sich für sich selbst regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten, um ihrer Rolle rundum gerecht werden zu können. *Für 89 Prozent sind Fortbildungen eine wichtige Inspirationsquelle für die Schulentwicklungsarbeit.“*

Das sagt die GEW Thüringen dazu:
Schulleitung zu sein, stellt einen hohen Anspruch dar mit täglich vielfältigen Herausforderungen, dem man sich zu Beginn sicher mit viel Optimismus (und vielleicht auch einer Portion Naivität) stellt. Sehr schnell merkt man als Schulleiter:in jedoch, dass ein:

„Das schaff ich schon!“ nicht ausreicht, um allen Situationen und dem eigenen Anspruch gerecht zu werden.

Auch Schulleiter:innen haben deshalb ein berechtigtes Verlangen nach qualifizierten kontinuierlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, die ihnen zur Bewältigung ihrer verantwortungsvollen Aufgaben konkret Rat und Sicherheit geben.

Solche Weiterbildungsmöglichkeiten für Schulleitungen müssen in Thüringen ausgebaut werden. Hier fordern wir das TMBJS und das Thillm dringend auf, geeignete Angebote aufzulegen!

Aber woher sollen Schulleiter:innen guten Gewissens die Zeit nehmen, an solchen Fortbildungen teilzunehmen, wo doch möglichst noch heute drei Statistiken zu fertigen sind, die nächste Bauberatung ansteht, die Dienstberatung vorbereitet werden muss, hospitiert und beurteilt werden muss, Personalgespräche für angeforderte Abordnungen geführt werden müssen, der IT-Verantwortliche des Schulträgers kontaktiert werden muss, weil irgendwas mal wieder nicht funktioniert, Elternbeschwerden bearbeitet werden sollen und so weiter und so endlos...

Und was kann die GEW Thüringen tun?

Die beschriebenen Problemlagen sind uns nach der Veröffentlichung der Umfrageergebnisse noch deutlicher bewusstgeworden.

Das Kennwort der GEW zu den Personalratswahlen: „Es ist Zeit für mehr Zeit“ ist auch deshalb so gewählt worden und trifft die Forderungen nicht nur der Lehrkräfte, Erzieher:innen und der Sonderpädagogischen Fachkräfte, sondern auch aller Schulleitungen ganz konkret!

AG SCHULLEITER:INNEN

Die GEW Thüringen möchte die Arbeitsgruppe Schulleitungen wieder stärker in den Blick nehmen und sucht dafür weitere interessierte Schulleiter:innen, die die inhaltliche Arbeit und die Forderungsdiskussion innerhalb der GEW und gegenüber dem TMBJS voran treiben.

Wenn Du Fragen dazu hast oder Interesse an einer Mitarbeit, dann schreib eine E-Mail an: schule@gew-thueringen.de

Kristina Argus und
Andreas Heimann
Referatsleitungsteam
Allgemein- und
berufsbildende Schulen

PERSPEKTIVEN

Drei Fragen an Schulleiter:innen aus verschiedenen Schularten

Einen Schwerpunkt über das Leiten einer Schule zu veröffentlichen, funktioniert natürlich nicht, wenn die Schulleiter:innen selbst nicht zu Wort kommen. Wir haben daher drei von Ihnen, die aus drei verschiedenen Schularten kommen, drei Fragen nach den Voraussetzungen, den allgemeinen und den ganz aktuellen Bedarfen gestellt. Ihre Antworten verweisen auf die Verschiedenartigkeit der Schularten, aber teils eben auch auf strukturelle Defizite, die alle betreffen.

Peter Seifert, Schulleiter an der Hans Christian Andersen-Grundschule in Walschleben

1. Was hättest Du Dir als Rüstzeug gewünscht auf dem Weg zu Deiner Schulleitertätigkeit?

- Weiterbildungen zu rechtlichen Sachverhalten wie Schulrecht, Themenfeld Versicherung und die Fitness am Computer inclusive der Schulsoftware,
- Phase 4-amtsbegleitende Qualifizierung, Handlungssicherheit Erfahrungsaustausch: Da muss mehr kommen zu den verschiedensten Themen dieses vielschichtigen Berufes.

2. Was wünscht Du Dir ganz aktuell als Unterstützung für Deine Schulleitertätigkeit?

- Die Handlungssicherheit in Bezug auf Lern-Apps und Datenschutz wären wichtige Unterstützungen.
- Mehr Befugnisse und Handlungsspielräume bei der Übernahme von LAA und der späteren Einstellung als Lehrer:innen an meiner Schule. Und das gilt auch für Erzieher:innen nach Praktika.
- Als Schulleiter habe ich keine Freude an einem Verwaltungsassistenten, den ich zusätzlich beschäftigen muss. Ein Hausmeister im Vollzeitjob und zeitnah bezahlte Überstunden wären deutlich besser, wenn das Arbeitspensum temporär steigt. Eine Sekretärin/ein Sekretär, die/der nicht drei Schulen zugleich bewirtschaften muss, wäre die bessere und viel preiswertere Lösung. Die ersparten Finanzen hätte ich gern für Unterrichtsmittel und die weitere Digitalisierung, damit diese nicht einschläft, bevor diese richtig zum Tragen kommt.
- Ein Prämienpool der Schule zur Leistungsstimulierung für besondere Erfolge der Einrichtung ist des Überdenkens wert. Anerkennungen dieser Art für das entsprechende Personal wären eine gute Motivation.
- Entlastung der Klassenlehrer:innen durch multiprofessionelle Teams. Die Unterstützung der Kindererziehung durch Beratung der Familien nimmt in Schule einen immer größeren Raum ein. Zu diesen Teams gehören Sozialarbeiter:innen, Beratungslehrer:innen mit mehr Anrechnungsstunden und leichter zugängliches Personal aus den Schulämtern, wie beispielsweise Psycholog:innen.

3. Was ist Deine wichtigste Forderung, die bis zum Beginn des nächsten Schuljahres umgesetzt werden sollte?

- Eine zeitlich und inhaltlich vernünftige Übergabe der Schule bei Neubesetzung des Dienstpostens Schulleitung - mit allem, was dazu gehört, wie es das Funktionsstellenbesetzungsverfahren Anlage 7 vorsieht (Checkliste* für Dienstübergabe an den neuen Funktionsstelleninhaber) - sollte rechtzeitig und besser umgesetzt werden.
- Ich würde gern mehr Zeit für die Unterrichts- und Schulentwicklung einplanen.
- Angebote für die individuelle Förderung, ob Begabtenförderung, was zu wenig Thema ist, oder die Förderung zum „Aufholen“ sollten unbürokratischer zu bewerkstelligen sein.
- Die Personalplanung muss zeitiger vonstattengehen. Viele Lehrer:innen mit befristetem Arbeitsvertrag bis 31.07.2022 wissen neun Wochen vor Schuljahresende nicht, was mit ihnen passiert.
- Schnellere Verfahren zur Frühberentung bzw. Frühpensionierung und nicht jahrelange Wiedereingliederungsversuche und damit Blockierung von Planstellen, die an den Schulen am dringendsten gebraucht werden, ist eine wichtige Forderung.

Eine Schulleiterin einer Regelschule in Westthüringen

Vorneweg: Die Ergebnisse der Cornelsen-Studie kann ich sehr gut nachvollziehen.

1. Was hättest Du Dir als Rüstzeug gewünscht auf dem Weg zu Deiner Schulleitertätigkeit?

Die Entscheidung, Schulleiterin zu werden, war keine, auf die ich jahrelang zuarbeitete. Vielmehr ergab sie sich dies aus der Situation, dass sich für die Stelle der scheidenden Amtsinhaberin niemand beworben hatte. Das Rüstzeug war also eher meine Vorstellung von den Aufgaben, die mich erwarteten würden und meine Motivation, mich gemeinsam mit der Stellvertreterin dieser Aufgaben anzunehmen. Von deren Erfahrungen konnte ich gerade im Verwaltungsbereich in den ersten beiden Arbeitsjahren enorm profitieren. Dann griff das Fortbildungsangebot für Schulleitungen.

Die eigene stete Fortbildung bleibt Hauptaufgabe, um die pädagogische Arbeit, die Schulentwicklungsarbeit und die Arbeit im Verwaltungsbereich bestehen zu können. Eine stringente Ausbildung im Rechtsbereich hätte ich mir bereits in der Ausbildung gewünscht und wünsche ich mir auch weiterhin, um die eigene Handlungssicherheit zu stärken.

2. Was wünscht Du Dir ganz aktuell als Unterstützung für Deine Schulleitertätigkeit?

Ich wünsche uns als Kollegium und mir als Schulleiterin Zeit für die Weiterentwicklung der Schule, statt im täglichen Verwal ungsaufwand (auch Klassenleiter:innen haben zunehmend mehr Aufwand in Bezug auf kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Elternhäusern und den Schüler:innen) stecken zu bleiben. Derzeit überfrachtet die Verwaltungsarbeit die eigentliche pädagogische Arbeit. Zudem ist das Sekretariat der Schule nicht kontinuierlich besetzt, so dass teils auch Arbeit des Sekretariats durch die Schulleitung bewältigt wird.

Ich wünsche mir, dass wir als Schule das Personal erhalten, welches planungstechnisch vorgesehen ist, so dass Unterrichtsverpflichtungen erfüllt und erarbeitete pädagogische Konzepte umgesetzt werden können. Klassenleiter:innentätigkeit sollte in ihrer Wertigkeit und Wichtigkeit anerkannt und entsprechend eingeräumt werden (können).

Aktuell wünsche ich mir auch, dass Schule neu gedacht wird. Seit einigen Jahren gibt es dank einer ESF-Förderung sozialpädagogisches Teamteaching an unserer Schule. Dies unterstützt die pädagogische Arbeit der Schule enorm und zeigt positive Auswirkungen in viele Bereiche unserer gemeinsamen schulischen Arbeit. Eine Zulassung über die Projektgrenzen der ESF-Förderung hinaus würde auch im Bereich der Unterrichtsentwicklung neue Möglichkeiten eröffnen.

Als Schulleiterin würde ich mich gern auf die Strategie- bzw. die Unterrichtsentwicklung und den Lernerfolg der Schüler:innen konzentrieren. Eine Verwaltungsassistenz zählt auch zu meinen Wünschen.

3. Was ist Deine wichtigste Forderung, die bis zum Beginn des nächsten Schuljahres umgesetzt werden sollte?

Meine wichtigste Forderung, die bis zum Beginn des Schuljahres umgesetzt werden sollte, ist die nach geeignetem und zahlenmäßig ausreichendem Personal für alle unsere Klassen.

Ein Schulleiter einer Förderschule in Nordthüringen

1. Was hättest Du Dir als Rüstzeug gewünscht auf dem Weg zu Deiner Schulleitertätigkeit?

Zu Beginn meiner Tätigkeit im Jahr 2005 hätte ich mir eine Art inhaltliche "Übergabe" gewünscht, welche alle Arbeitsfelder von Schulleiter:innen abdeckt. Insbesondere bei der Arbeit mit den verschiedensten elektronischen Planungsinstrumenten - mit denen man als Lehrer:in sonst eher nichts zu tun hat - war ich auf mich gestellt. Eventuell wäre auch eine Übergabe-Checkliste hilfreich gewesen, doch ich denke, dass es solch eine Vorlage nun endlich gibt, zumindest haben wir Schulleiter:innen in verschiedenen Veranstaltungen im Besonderen der Schulleiterfortbildungen darauf hingewiesen.

Bereits (oder erst) 2006 habe ich mit der Führungskräftefortbildung die damaligen Phasen der Schulleiterfortbildung durchlaufen. Diese Fortbildung war aus meiner Sicht sehr gut, sicher auch stark geprägt von den verantwortlichen Referenten und dem Team der Schulleitungsmitglieder, die die Fortbildung mit mir gemeinsam besuchten. Ich zehre noch heute von den vermittelten Inhalten. Aus heutiger Sicht würde ich fast meinen, dass kein Pädagoge Schulleiter:in werden sollte, welche nicht die Führungskräftequalifikation des ThILLM zu einem großen Teil absolviert hat oder besser noch abgeschlossen hat. Doch ich denke, dieses passiert jetzt, wenn in den Ausschreibungen für Funktionsstellen dieses zu finden ist:

"... Erwünscht sind: eine Qualifizierung für pädagogische Führungsaufgaben: - durch Tätigkeiten in Leitungspositionen mit Aufgaben als Schulleiterin/Schulleiter oder ständige Vertreterin/ständiger Vertreter der Schulleiterin/des Schulleiters oder - durch den Nachweis der Teilnahme an der Phase 2 der vorbereitenden Qualifizierung von pädagogischen Führungskräften in Thüringen oder durch den Nachweis einer anderen gleichwertigen führungsrelevanten Fortbildung ..." (s. Amtsblatt des TMBJS v. 25.03.2022)

2. Was wünscht Du Dir ganz aktuell als Unterstützung für Deine Schulleitertätigkeit?

Ich wünsche mir einfach nur mehr Respekt für unsere Arbeit vor Ort und einen verantwortungsvolleren Umgang mit unseren Zeitressourcen. Ich brauche kein "Danke" des TMBJS und danach kommt eine "drohende" Dienstanweisung, eine Anweisung zur dringenden Rückmeldung von Statistiken oder Informationen - welche aus Sicht der Schulen - oftmals praxisfern und in der gegenwärtigen Situation für die eigene Schule nicht hilfreich sind und nur zusätzliche Arbeit machen; oder eine Einladung zu verbindlichen Fortbildungen für Schulleiter:innen, deren Inhalt der Schulleiter jedoch für die eigene Tätigkeit als nicht erforderlich erachtet. Manchmal funktioniert etwas besser, wenn es auf die Besonderheiten der jeweiligen Schule, durch die Schule selbst, angepasst wird. Leider denkt das TMBJS oftmals, dass eine Anweisung für Schule A-Z analog umsetzbar ist.

Es wird Verantwortung aus den Schulämtern und dem TMBJS an Schulleiter:innen abgegeben, was auch gut ist, doch dann soll bitte auch nur dann kontrolliert, abgefragt und schulaufsichtlich eingegriffen werden, wenn etwas nicht funktioniert.

Nach meinem Dafürhalten können gerne die Mitarbeiter:innen der Schulämter und des TMBJS im Homeoffice tätig sein, wenn sie in ihren "Großraumbüros" Angst vor Ansteckung haben, doch dann möchten diese Personen auch bitte erreichbar sein. Wir müssen es in den Schulen doch auch.

Es wäre auch prima, wenn die Pandemie im TMBJS oder in den Schulämtern nicht für alles als Grund genannt wird, dass dort bestimmte ordinäre Aufgaben nicht erledigt werden können. Wer fragt denn die Schulen, wie die ihren ordinären und durch TMBJS oder Schulämter angewiesenen Aufgaben erledigen sollen, bei Personalmangel in Folge von Langzeiterkrankungen, Quarantäneanordnungen für Pädagog:innen, die "normalen" Krankheitsfälle etc.? An den Schulen müssen Tests und Masken gezählt und abgepackt werden, stundenlang Statistiken für das "Testregime" geschrieben werden (...gut, dass einen Gesundheitsbeauftragten gibt).

In den vergangenen Jahren habe ich nicht einmal Vertreter:innen des TMBJS erlebt, die sich ernsthaft zu ihrer Fürsorgepflicht im Interesse der Schulleiter:innen öffentlich Gedanken gemacht haben, weder zur Arbeitszeit, der Aufgabenbegrenzung, zur Mehrarbeit oder Sonstigem...

Ein Wunsch wäre auch, wenn das TMBJS darüber nachdenken würde, wie durch Anrechnungsstunden (für Schulleitung oder durch sie Beauftragte) die verwaltungsintensive Mehrbelastung der Umsetzung des Programms "Aufholen nach Corona" bzw. grundsätzlich für die Nutzung des Schulbudgets.

3. Was ist Deine wichtigste Forderung, die bis zum Beginn des nächsten Schuljahres umgesetzt werden sollte?

Meine wichtigste Forderung wäre eine Begrenzung der Klassenstärke an den Förderzentren auf 11 Schüler:innen. Die Schülerschaft hat sich in den letzten Jahren immer weiter verändert. Viele Förderzentren sind räumlich/baulich nicht für Klassenstärken mit mehr als 14 Schüler:innen ausgelegt. Auch die speziellen vielfältigen sonderpädagogischen Förderbedarfe innerhalb der Klassensysteme lassen die gesetzlich vorgeschriebene individuelle Förderung nicht wie erforderlich und notwendig zu. Die Lerndefizite sind teilweise so groß, bei Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Lernen, dass die unterrichtende Lehrkraft sich eigentlich mehrfach teilen müsste, um wirklichen individuellen Förderunterricht am Förderzentrum erteilen zu können.

Anerkannte Wissenschaftler und ehemalige Berater:innen des TMBJS haben immer wieder darauf hingewiesen, dass im Besonderen Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der emotional-sozialen Entwicklung gemeinsam in Gruppen von weniger als neun Schüler:innen beschult werden sollten und effektiv auch nur so beschult werden können.

Da diese wichtige Forderung absehbar nicht umgesetzt wird, hätte ich es wohl lieber zu den Wünschen schreiben sollen...

PERSPEKTIVE VON PERSONALRÄTEN

Was macht eine gute Schulleitung aus?

Wer könnte besser einschätzen, was eine gute Schulleitung ausmacht und was eben nicht, als die Personalräte? Sie haben nicht nur ihre Erfahrungen an ihren eigenen Schulen, sondern kennen eine Vielzahl von Konflikte der Kolleg:innen aus ihren Einrichtungen – und die haben oft etwas mit dem Agieren der Schulleitungen zu tun. Zwei langjährige Personalrätinnen geben uns Auskunft.

Dana Kecke – Hauptpersonalrätin am TMBJS und Mitglied im Leitungsteam der AG Arbeits- und Gesundheitsschutz

Schule braucht gute Leitung - gute Leitung macht Schule

„…Nehmen Sie die Arbeit guter Schulleiter als Grundriss. Die Schulleiter sind die Architekten. Die Lehrer legen das Fundament. Die Schüler ziehen in das Gebäude ein und erfüllen es mit Leben und Sinn.“ *(Todd Whitaker)*

Nun, ich habe viele Architekten kennengelernt. Schulleiter, denen es gelungen ist, ein stabiles Haus auf Fundamente zu bauen und es mit Leben zu erfüllen. Aber auch Schulleiter, die an ihre Grenzen gelangt sind und das Haus einsturzgefährdet war.

Am Haus, an der Schule, bauen Menschen, jeder in seiner Persönlichkeit, mit seinen Eigenarten, seinen Zielen und seiner Motivation. Da kommt es vor, dass der Architekt große Pläne hat, aber die ausführenden Erbauer auf Grund unterschiedlichster Gründe der Meinung sind, dass das nicht funktioniert und den Pläne-Schmieder allein lassen.

Wie sollte ein guter Schulleiter sein? Was könnte er tun, damit auch aus dem ältesten Fachwerkhaus ein schmuckes unverwechselbares schulisches Kleinod wird?

Schulleiter zu sein, ist nicht einfach. **Hut ab vor jedem, der sich den Hut aufsetzt!** Allen Schulleitern sei Danke gesagt, dass sie sich jeden Tag den Herausforderungen stellen, vieles möglich machen und immer das Haus als Ganzes im Blick haben.

Schulleiter sind aus unterschiedlichsten Gründen das geworden, was sie sind. Doch eines ist allen gemein: sie wollen etwas bewegen. Um etwas zu bewegen, müssen Schulleiter zuallererst eines sein: belastbar. Und es dabei vor allem schaffen, sich selbst gesund zu erhalten.

Schulleiter sind heute mehr denn sie es je waren, Verwaltungsleiter.

Dokumentationspflicht, Korrespondenzen, Telefonate, das frisst Zeit. Organisation und Management, das hat in der Pandemiezeit nochmal eine große Dimension angenommen. Da ist es wichtig, auch für Schulleiter, sich gut zu strukturieren, sich Freiräume zu schaffen und eine eigene Work-Life-Balance zu entwickeln.

Im Mittelpunkt aller Bemühungen sollten nicht die Umsetzung von Programmen und Methoden stehen, sondern die Achtung und Förderung von allen an Schule Beteiligten - von Pädagogen und den uns anvertrauten Schülern genauso wie vom technischen Personal.

Die drei Schlüsselwörter hierzu heißen: Präsenz, Kommunikation, Transparenz.

Schulleiter sollten es sich niemals nehmen lassen, im Schulhaus Präsenz zu zeigen. Das geht morgens im Lehrerzimmer mit einem möglichst gutgelaunten „Guten Morgen“ los, beim Einlass der Schüler in das Schulhaus weiter, zieht sich am Vormittag durch die Pausen…

„Wie geht es dir heute?“ „Was gibt es Neues?“ „Wie geht es Ihrer Familie?“ Nicht nur das Arbeits-Interesse ist wichtig beim zwischenmenschlichen Umgang. Man merkt sehr schnell, wer nicht über Privates reden möchte.

Chef sein, kein Kumpel. Ein respektvoller, freundlicher Umgang mit allen an Schule Beteiligten, wertschätzende Rückmeldungen, ein offenes Ohr für alle, Problemlösen möglichst in Zusammenarbeit mit dem Problemfall. Das ist manchmal nicht einfach, zumal ein Schulleiter immer bemüht sein muss, Gerechtigkeit walten zu lassen.

Gerechtigkeit und Fingerspitzengefühl

Gerechtigkeit, auch im Lehrerzimmer, heißt:

- eine gleichmäßige Verteilung der Aufgaben,
- Absprache anstehender Termine und Aufgaben,
- die Organisation des Schuljahres,
- transparente Planung, …

Das alles erfordert Fingerspitzengefühl, aber auch Stärken von Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Es müssen Maßnahmen des Bildungsministeriums umgesetzt und auch unangenehme Entscheidungen getroffen werden. Gemeinsam mit dem Kollegium und auf der Suche nach optimaler Lösung gelingt es ganz sicher, auch schwierige Probleme zu lösen. **Miteinander reden!** Neue Ideen können nur umgesetzt werden, wenn alle mitziehen. Dies wiederum setzt Kommunikation und Transparenz voraus. Niemand soll sich ausgeschlossen fühlen oder nicht informiert. Aufmerksam sein für Stimmungen im Lehrerzimmer. Teamfördernde Maßnahmen. Lehrer lachen gerne. Motivation ist ganz wichtig. **Entlastungen!!**

Das beste Geschenk, was Schulleiter ihrem Kollegium machen können: Verschenken Sie Zeit!

Optimierung von Beratungen. Keine dienstlichen E-Mails am Wochenende. Filtern von E-Mails externer Institutionen vor Weitergabe an die Kollegen. Erstellung eines Monats-Arbeitsplanes und dann keine zusätzlichen Termine. Das schafft Berechenbarkeit und Planungssicherheit, z.B. auch für private Termine.

Nochmals danke für immerwährenden Optimismus und das Ziel vor Augen, den Hausbewohnern auf Zeit gute Bedingungen zu bieten.

Sollte man jedoch merken, dass man an seinen Ansprüchen oder der Nichtumsetzbarkeit seiner Ziele scheitert, dann die Reißleine ziehen. Nicht das Haus zum Einsturz bringen, sondern neu ansetzen.

Und vor allem: Gesund bleiben!

Kristina Argus - Bezirkspersonalrätin am Schulamt Westthüringen

Als Bezirkspersonalrat werden wir oft um Unterstützung gebeten, wenn es Differenzen zwischen Schulleitung und einzelnen/allen Beschäftigten einer Schule gibt. Häufig wird gefragt „Muss ich das machen?“ oder „Wo steht das, dass dieses oder jenes so entschieden wurde?“

Neben rechtlichen Nachfragen erreichen uns aber auch Bitten um Unterstützung bei Personalgesprächen und Aussprachen, wenn die Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und einzelnen/allen Kolleg:innen sehr schwierig geworden ist. Auch bei geplanten Versetzungsanträgen, weil das Schulklima für manche Kollegen unerträglich geworden ist, sie sich durch ständige zusätzliche Aufgaben überfordert fühlen, die Wertschätzung vermissen, … wird der Bezirkspersonalrat angefragt.

Die Anfragen von Kolleg:innen häufen sich bei bestimmten Schulen.

Für uns ein Zeichen, dass möglicherweise die Leitung dieser Schulen so agiert, dass dies zu Missverständnissen, Informationsdefiziten, Überlastung, Unzufriedenheit bis hin zu Ängsten und Krankschreibungen bei den Kolleg:innen führt.
Aus vielen Jahren Berufserfahrung als Lehrerin und Personalrätin habe ich die verantwortungsvolle Arbeit von Schulleitungen schätzen gelernt, wenn diese u.a.:

- den Kolleg:innen offen begründen, warum sie so handeln, wie sie handeln,
- sich um ein vertrauensvolles Schulklima bemühen,
- vorurteilsfrei und aufgeschlossen sind,
- gute Zuhörer sind, Einfühlungsvermögen besitzen, Verständnis in bestimmten Situationen zeigen,
- selbst motiviert sind und andere motivieren können,
- Vorschläge von Kolleg:innen prüfen und aufgreifen,
- den Kolleg:innen Gestaltungsspielraum geben, aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen sind, Kompetenzen nutzen,
- um Feedback zu ihrer Arbeit bitten,
- die Arbeit der Kolleg:innen wertschätzen,
- im Zweifel auch mal unbürokratische Entscheidungen treffen.

Respekt für die vielen guten Schulleitungen

Die meisten Schulen haben eine Schulleitung, die trotz Unmengen an Arbeit und schwieriger Umstände (denken wir nur an den Personalmangel, an die noch nicht überstandene Corona-Krise u.a.m.) täglich gemeinsam als Team mit allen Professionen den schulischen Alltag bewältigt, eine gute Schulatmosphäre schafft und an ihren Vorstellungen von einer zukunftsfähigen Schule arbeitet. Dafür gebührt den Schuleitern und Schulleiterinnen Anerkennung und großer Respekt!
Und zum Schuljahresende von den Kollegien vielleicht ein großer Blumenstrauß als Dankeschön:)

Zitatnachweis: Todd Whitaker: Was gute Schulleiter anders machen, Beltz-Verlag Weinheim und Basel, 2010, S.156.
Hinweis zur Schreibweise: Statt einer gegenderten Schreibweise, haben wir uns diesmal aus Gründen der Lesbarkeit dafür entschieden, nur die männliche zu verwenden. Es sind jedoch stets alle Geschlechter gemeint.

DIE ANDERE PERSPEKTIVE

Die ideale Schulleitung aus Sicht des Horts

Wenn man danach fragt, was eine gute Schulleitung ausmacht, so sind nicht nur die Sichtweisen der Schulleitungen und der Lehrkräfte wichtig. Auch Hortbereich und dessen spezifische Erfahrungen und Wünsche sind relevant. Neben einer Erzieherin lassen wir zwei Hortkoordinator:innen, die noch einmal in einem besonderen Verhältnis zur Schulleitung stehen, zu Wort kommen. Alle drei antworten auf die Frage: Was macht eine ideale Schulleitung aus?

Eine Hortkoordinatorin aus Mittelthüringen:

Für mich verfolgt eine ideale Schulleitung in erster Linie die Ziele der Schule und widmet sich dann den Interessen des Kollegiums. Sie sollte erfassen, welche Stärken ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben und sollte dementsprechend die Potentiale nutzen, aber auch bei Konflikten im Kollegium vermitteln bzw. durchgreifen. Voraussetzung hierfür ist für mich, dass sie eine aktive Vorbildfunktion einnimmt, d.h. sie lebt, was sie sagt. Dafür ist ein ausgeprägtes Reflexionsvermögen maßgebend, so dass sie ihr Handeln stets in Frage stellt und bei Bedarf nach Lösungsansätzen suchen sollte. Wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einem Anliegen oder Problem an die Schulleitung herantreten, ist es wünschenswert, dass sie gut zuhört und signalisiert, dass es ernst genommen wird, d.h. eine ideale Schulleitung sollte dementsprechend auch über Empathievermögen verfügen. Sie erkennt also Konflikte frühzeitig und ist in der Lage, diese durchzustehen und zu einer Lösung zu führen. Bei Beratungen wünscht sich ein Team eine Schulleitung, die fachkompetent, aber nicht belehrend wirkt. Um eine Schulentwicklung auf den Weg zu bringen, sollte sie auf kleinere Gremien setzen, die etwas bewegen. Sie legt Wert darauf, dass ihre Schule ein unverwechselbares Profil erhält. Im Zweifel muss sie aber auch manchmal unbürokratische Entscheidungen treffen. Im obigen Absatz beschreibe ich meine Idealvorstellung einer Schulleitung. Glücklicherweise konnte ich in den vergangenen Jahren auf meine Schulleitung zählen, da zwischen uns eine sehr gute Zusammenarbeit besteht und ich als Hortkoordinatorin bei allem partizipiert werde und mich wohl fühle, was daran liegt, dass sie alle Elemente meiner Wunschschulleitung bereits umsetzt.

Christiane Gräbenteich, Hortkoordinatorin an der Albert-Schweitzer-Grundschule in Weimar:

Schulen befinden sich immer in Bewegung, da muss sich auch die Schulleitung immer wieder neu orientieren. Das sollte sie stets vor Augen haben, um sich diesem Wandel immer wieder anzupassen, innovativ und zukunftsorientiert zu agieren. Die Aufgabenfelder werden immer breiter gefächerter, der Verwaltungsaufwand immer höher. Und über all dem sollte aber immer noch der Mensch stehen, denn eine Schule zu leiten ist mehr als nur Statistik, Digitalisierung, Verwaltungsvorschrift und Schulrecht. Die Schulleitung steht hinter ihren Kolleg:innen, vertraut ihnen und wertschätzt sie. Sie gibt ihnen die Möglichkeit, sich in ihrem Job weiterentwickeln zu können. Sie kennt die Stärken und Schwächen jeden Einzelnen und setzt diese ein oder hilft ihnen, diese abzubauen. Die Schulleitung ist in ihrem Handeln transparent und bezieht auch das Kollegium bei Entscheidungen ein, die für sie relevant sind. In ihrer Kommunikation ist eine Schulleitung wertschätzend, äußert offen konstruktive Kritik, aber bestärkt auch positive Aspekte. Als Schulleitung sollte man immer ein offenes Ohr haben für die Sorgen und Nöte seiner Kolleg:innen aber auch die der Eltern und Kinder - und gemeinsam mit ihnen nach Lösung suchen, Verständnis zeigen und auch mal klare Worte finden. Sie muss an der Basis bleiben, um einen Überblick darüber zu haben, an welchen Stellschrauben noch ein wenig nachjustiert werden muss oder aber auch was besonders gut läuft.

Ich bin in der glücklichen Lage zu sagen, dass es an meiner Schule so ist. Sicher gibt es auch Zeiten, da fällt das ein oder andere hinten herunter, aber grundsätzlich bin ich mit meiner Schulleitung sehr zufrieden.

Eine Erzieherin aus einem Hort in Südthüringen:

Gute Schule gelingt nur im Einklang von Schulleitung und mitarbeitenden Kolleg:innen. Selbstverständlich ist es Aufgabe einer guten Schulleitung, auf die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften zu achten. Sie muss Schule „managen". Dazu braucht sie vor allem aber auch fachliche Kompetenz.

Führungsqualitäten zeigen sich unserer Meinung nach auch darin, wie es gelingt, die Kraft des Kollegiums zur Gestaltung einer modernen und vor allem „kindgerechten" Schule zu nutzen. Eine gute Schulleitung zeigt allen Mitarbeiter:innen gegenüber Wertschätzung/Empathie. Sie akzeptiert auch andere Sichtweisen von Kollegen und lässt damit ein konstruktives, manchmal sicher auch streitbares Miteinander an der Schule zu. Sie fordert und fördert Pädagogen, nutzt deren Kreativität und fachliche Kompetenz für die Entwicklung der Schule, prägt damit den besonderen Charakter der Schule. SL kennt ihre Schüler und nimmt Eltern ernst mit ihren Sorgen und natürlich auch ihren Vorschlägen. Eine gute SL fördert ein gutes Miteinander zwischen Unterricht und Hort und verhindert "Kastendenken". Entscheidungen, die die SL trifft, sollten transparent sein - nachvollziehbar und dadurch auch tragbar durch das Kollegium. Und letztendlich: Eine gute SL fordert auch von sich selbst, nicht nur von anderen.

Ich persönlich habe jahrelang mit einer sehr guten SL zusammengearbeitet, das machte es leicht Schule zu "leben". Ich kenne seit kurzem aber auch das komplette Gegenteil und habe erlebt,wie schnell eine Schule dadurch ihre "gute Qualität" verlieren kann.

MACH MIT!

Fotowettbewerb „Meine schrecklich schöne Schule“

Wie sollte es in der Schule sein, damit sich Schüler:innen und Pädgog:innen wohl fühlen und die Schule als ihren Lebensraum betrachten können? Welche Verantwortung tragen die „Hausbenutzer“ und die Schulträger? Wie kommen die Schulträger ihrer Fürsorgepflicht für ein angenehmes Schulklima nach?

Diesen und vielen anderen Fragen sollten wir nachgehen. Es geht um unsere Arbeitsbedingungen und um positive Lernumgebungen für die Schüler:innen. Es darf nicht sein, dass wir Pädagog:innen oder die Schüler:innen darüber nachdenken müssen, wie warm wir uns noch anziehen müssen, damit wir im Winter nicht mehr frieren! Im Vernetzungstreffen der GEW kam die Idee auf, dazu einen Fotowettbewerb in unseren Thüringer Schulen zu starten. Die AG TGS hat dies aufgegriffen und legt mit dem Beitrag von Beate Wichmann vor.

Zeig uns Deinen derzeitigen Arbeitsraum! Wir suchen die Ecken, die Dich ärgern und auch die, an denen Du Dich in Deiner Einrichtung wohl fühlst.

Fotografiere die Schmuddelecken in Deiner Schule (am besten im Querformat), die Du nicht allein bereinigen kannst und bei denen Dein Schulträger schon lange versagt. Fotografiere Deine Lieblingsecken und all die gelungenen Gestaltungsideen, die Du gern weiterempfiehlst. Vielleicht hat Dich gerade dabei Dein Schulträger ganz besonders unterstützt. Schick Deine Fotos bis zum 15. Juli 2022 an unseren Öffentlichkeitsarbeiter Michael Kummer (E-Mail: michael.kummer@gew-thueringen.de), der dann die notwendigen Dinge zur Veröffentlichung abklärt.

Es winkt ein Preisgeld von insgesamt 500 Euro!

Die interessantesten, beeindruckendsten, ekligsten, schönsten, trostlosesten Fotos werden prämiert und in der Septemberausgabe der tz und auf unserer Internetseite vorgestellt. Gleichzeitig werden wir auch die Schulträger mit ihren Werken konfrontieren. Mal sehen, welche Reaktionen das hervorruft - im besten Fall ein zeitnahes Verschwinden der Schmuddelecke.

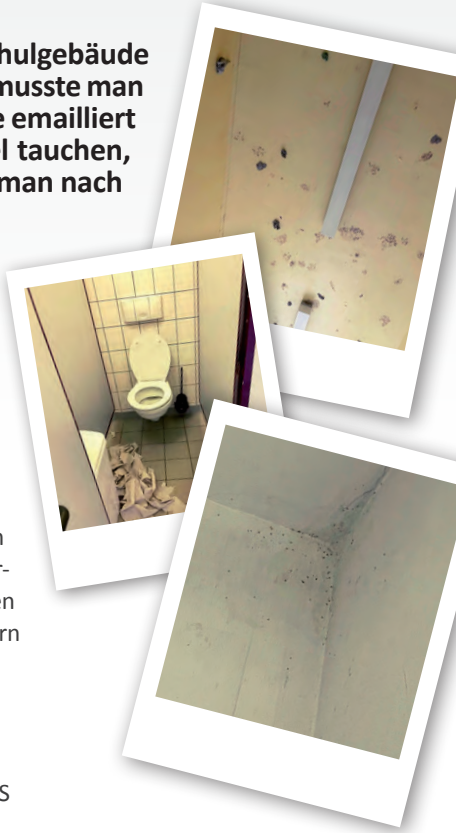
Sylvia Hoke
Leiterin der AG TGS

Kristina Argus und Andreas Heimann
Teamleitung Referat Schule

MEINE SCHRECKLICH SCHÖNE SCHULE

Gibt’s doch gar nicht! Oder doch?

Als Kind zu DDR-Zeiten ging ich als Schülerin in ein imposantes rotes Backsteinschulgebäude aus der Kaiserzeit in Schlotheim. Es gab damals immer wieder Ruhrausbrüche. Da musste man nach dem düsteren Toilettengang seine Hände nicht nur waschen, sondern in eine emailliert auf einem Dreibein stehenden mit stinkiger, trüber Flüssigkeit gefüllten Schüssel tauchen, um auch den letzten Ruhrbazillen den Garaus zu machen. Den restlichen Tag hat man nach diesen Chemikalien gerochen.



Ich bin für die Umsetzung des jährlichen Toilettentages als Projekttag an Schulen. Da kommen Hausmeister, Klempner, Reinigungskräfte und Schulverwaltungsleute und reden mal mit uns Lehrer:innen und Schüler:innen über die gemeinsamen Sorgen. Raus aus der Schmuddelecke mit dem Thema! Dann gehen wir alle mit dem knappen Gut am Ende besser um und jeder weiß vom nicht aufzulösenden Problem des ekeligsten Ortes der Schule zu allen Zeiten.

Nicht umsetzbar? Doch! Der Welttoilettentag findet jedes Jahr am 19. November statt. Dieses Jahr ist es ein Samstag, da können wir nochmal darüber nachdenken. Dann 2023 ein Sonntag, aber 2024 ist es ein Montag, da gehen wir es an, bestimmt! Der unvermutet dreckigste Platz ist in unserer Schule an einer Decke zu finden. Die Decken sind hoch, die Gedanken könnten fließen, aber wenn man so den Blick nach oben schweifen lässt, dann rufen selbst hartgesottene Jungs der 8. Klassen: „Iiiiiih was ist denn das da oben? Kommt das gleich herunter? Das sieht ja aus wie Sch....!“ Und was soll man als Lehrerin da pädagogisch sinnvoll antworten, wenn man eigentlich nur stumm nickend zustimmen kann?

So sieht es in unserer Schülerküche aus. Aber wann einmal ein Maler oder eine Malerin kommt, ich vermag es nicht zu sagen. Bin schon ein paar Jährchen an der Schule, Maler habe ich noch selten bis gar nicht gesehen. Schade darum. So fühlt man sich nicht wohl, am Ort des Lernens. Welche Botschaft geben wir als Gesellschaft den Kindern damit auf den Weg?

Ich schäme mich...

Eine Lehrerin einer Erfurter TGS

FÜR NEU- ODER WIEDERGEWÄHLTE MITGLIEDER IN BETRIEBSRÄTEN

Grillfest für GEW-Mitglieder in Betriebsräten

Die turnusmäßig alle vier Jahre stattfindenden Wahlen der Betriebsräte in den Einrichtungen bei freien Trägern sind nun Geschichte. Auf in eine erfolgreiche Amtszeit!

Bevor aber die Mühen der Betriebsratsarbeit so richtig beginnen, lädt die GEW alle neu- oder wiedergewählten Mitglieder in Betriebsräten ein, ihre Wahl zu feiern und die Kolleg:innen aus anderen Betriebsräten in einem ungezwungenen Rahmen kennenzulernen:

am Dienstag, den 12. Juli 2022,
17:00 bis 19:00 Uhr bei Kaltgetränken und Grillgut vor der GEW-Landesgeschäftsstelle in der Heinrich-Mann-Straße 22 in Erfurt.

Sei dabei! Bring Deine BR-Mitglieder mit, damit sie die GEW kennenlernen können.

Du hast nachmittags familiäre Verpflichtungen? Auch Deine Kinder sind bei uns gern gesehen – nicht umsonst sind wir DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT.

Meldet Euch bei Nadine Hübener bis zum 7. Juli dafür an (E-Mail: **nadine.huebener@gew-thueringen.de**).

TARIFVERTRAG ÖFFENTLICHER DIENST KOMMUNEN

Arbeitszeitangleichung hat auch Auswirkungen auf die Altersteilzeit

In der TVöD-Tarifrunde 2020 wurde für das Tarifgebiet Ost die schrittweise Angleichung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit an das Tarifgebiet West vereinbart. Das hat auch Auswirkungen auf die Entgeltansprüche in Altersteilzeit.

In der Arbeitsphase im Blockmodell erhöht sich die Vergütung und führt anschließend auch zu leicht erhöhten ratierlichen Auszahlungsbeträgen in der Freistellungsphase.

Sind die Beschäftigten noch in der Arbeitsphase des Blockmodells erhöht sich durch die Reduzierung der Arbeitszeit sowohl das aktuelle Entgelt als auch die Einzahlung in das Wertguthaben. Das führt dann auch zu leicht höheren ratierlichen Auszahlungsbeträgen in der späteren Freistellungsphase. An der vereinbarten Arbeitszeit ändert sich hingegen nichts, da diese fest vereinbart wurde.

Mitglieder sollten unverzüglich und innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist ihren Anspruch seit dem 1. Januar 2022 auf höhere Entgeltzahlung beziehungsweise höhere Einzahlung in das Wertguthaben schriftlich geltend machen.

Ist die Freistellungsphase im Blockmodell bereits erreicht, ändert sich nichts.

Sind die Beschäftigen im Blockmodell bereits in der Freistellungsphase, ändert sich für sie nichts. Sie erhalten während der Freistellungsphase das in der Arbeitsphase angesparte Wertguthaben zuzüglich des Aufstockungsbetrages in Raten ausgezahlt.

Nadine Hübener
Referentin für Bildung

ERGEBNISSE

Die Personalratswahlen in Hochschule und Forschung waren erfolgreich

Vom 10. bis 12. Mai 2022 wurden im Bereich Hochschule und Forschung die Personalräte neu gewählt. GEW-Kolleginnen und -Kollegen stellten sich an vielen Dienststellen mit eigenen Listen oder auf gemeinsamen Kandidatenvorschlägen zur Wahl.

Bei der Wahl zum Hauptpersonalrat (HPR) beim TMWWDG konnte die GEW-Liste in der Gruppe der Arbeitnehmer:innen mehr als ein Drittel aller abgegebenen Stimmen und damit 4 Sitze erringen. Trotz gegenüber 2018 rückläufiger Wahlbeteiligung stimmten mehr Beschäftigte für den GEW-Vorschlag.

Mitglieder im HPR sind damit:

- Katrin Glaser von der Friedrich-Schiller-Universität Jena,
- Andrea Scholz von der Universität Erfurt,
- Thomas Hoffmann von der Hochschule Nordhausen, und
- Martin Neldner von der Technischen Universität Ilmenau.

Die Vorschlagsliste für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften konnte auch wieder einen Sitz im HPR erringen. Damit ist auch

- Dr. Michael Gebel – Hochschule Nordhausen

wiedergewählt.

Die Wahlbeteiligung der wissenschaftlichen Beamten an den Hochschulen war gegenüber 2018 leider deutlich geringer. Deshalb konnte der GEW-Vorschlag für die Gruppe der Beamten im HPR diesmal keinen Sitz erringen. Für die in der vergangenen Wahlperiode geleistete Arbeit gebührt Kollegen Dr. Maik Debes große Anerkennung.

Allen gewählten GEW-Kolleginnen und -Kollegen wünschen wir für die Wahlperiode viel Erfolg, Kraft, Ausdauer und eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Dienststellenleitungen.

Wir danken den Wählerinnen und Wählern und den vielen unermüdlichen Mitgliedern in den Wahlvorständen und allen Wahlhelfern.

Uwe Holzbecher

GEW-Kompetenz in Hochschul-Personalräten ausgebaut

Nach den Personalratswahlen an den Thüringer Hochschulen sind zahlreiche GEW-Mitglieder als Vorsitzende oder in den Vorstand gewählt worden. Bei Redaktionsschluss ergibt sich folgendes Bild:

Friedrich Schiller-Universität Jena
- 2. stellv. Vorsitzende: Katrin Glaser
- 3. stellv. Vorsitzende: Juliane Kolbinger

TU Ilmenau
- Vorsitzender: Marko Hennhöfer
- Stellvertreterin: Constanze Höhn

Universität Erfurt
- Vorsitzende: Margrit Elsner

Bauhaus-Universität Weimar
- Vorsitzende: Dr. Alexandra Pommer
- Stellvertreter: Dr. Detlef Rütz

Hochschule Nordhausen
- Vorsitzender: Thomas Hoffmann

Hochschule Schmalkalden
Bei der Personenwahl hat **Claudia Biallaß** das deutlich beste Resultat erzielt. Das Ergebnis der konstituierenden Sitzung liegt noch nicht vor.

Es zeigt, dass die Kolleg*innen die Kompetenz der GEW-Personalrät*innen zu schätzen wissen.

Thomas Hoffmann

EINZELMEINUNG EINER KREISVERBANDS-VORSITZENDEN

Ergebnisse im Schulbereich Mittelthüringen

Gerade im Grundschulbereich hat der jahrelange Kampf der GEW für E13/A13 auch für die Grundschulkolleg:innen Früchte getragen, dort sind wir überdurchschnittlich in den Wahlen zum Bezirkspersonalrat (BPR) mit 3 von 4 Sitzen, aber herausragend haben uns die Kolleg*innen als ihre wichtigste Vertretung angesehen, bei 7 von 10 Sitzen. Die FÖS-Pädagog:innen sind sicher einerseits bereit mit der GEW für eine bessere Eingruppierung der SPF zu kämpfen und haben das mit den viele Stimmen für die Kandidat:innen der GEW u.a. im BPR Mittelthüringen signalisiert. Aber andererseits zeigen sie uns wohl deutlich mit dem knappen Ergebnis zum Hauptpersonalrat (HPR), dass die Inklusion und der Gemeinsame Unterricht an den FÖZ und in den GS/RS/TGS nicht überall gut funktioniert und viele Kolleg:innen übermäßig belastet. Die Zahl der Langzeiterkrankten hat stark zugenommen. Nur ein Platz bei den höheren Schulen ist bitter in Mittelthüringen, aber so weit auseinander sind die Stimmabgaben für tlv und Philologenverband gar nicht. Aber es war jeder 3. nicht wählen... Welche Gründe es dafür gibt, das sollten wir erfragen, nicht rätseln. Allein an der GEW kann es nicht gelegen haben, obwohl unsere Arbeit in den letzten vier Jahren der Wahlperiode im BPR Mittelthüringen besonders engagiert war. War es nicht für alle erkennbar?

Steffi Kalupke
Kreisverbandsvorsitzende Apolda und Weimar

DANN MACHEN WIR UNS GLEICH MAL AN DIE ARBEIT.

Es ist Zeit für mehr Zeit

PERSONALRATSWAHLEN

Ergebnisse der Personalratswahlen im Schulbereich

Die GEW Thüringen hat bei den Personalratswahlen zum Hauptpersonalrat beim Bildungsministerium und den Bezirkspersonalräten bei den Staatlichen Schulämtern ein gutes Ergebnis erreicht. Es macht aber durchaus nachdenklich und wirft Fragen auf.

Dem Zeitgeist entspricht es, dass selbst krachende Wahlniederlagen innerhalb kurzer Zeit des Überlegens schön geredet und in Erfolge „umgelabert“ werden. Ein Wahldebakel hat die GEW Thüringen keinesfalls erlitten. Erfolgreich waren wir im Grundschulbereich und wenn auch nur mit geringen Stimmenvorsprung im Förderschulbereich. Im Regelschulbereich, bei den Gymnasien, beruflichen Schulen und Gesamtschulen, aber auch bei den Thüringer Gemeinschaftsschulen ist das Ergebnis differenziert.

Absolute Mehrheiten in den Stufenvertretungen sind die Ausnahme. Die Wahlbeteiligung war so gering, wie noch nie. Für mich ein Alarmsignal, eine kritische Auswertung mit den Ergebnissen nicht nur anzukündigen, sondern auch zeitnah durchzuführen. Die Gremien der GEW Thüringen, insbesondere die AG Personalrat und das Referat Tarif- und Beamtenrecht (Hauptanliegen einer Gewerkschaft ist letztendlich die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen) werden sich damit beschäftigen und in der nächsten tz (Thüringer Zeitung) und auf der GEW-Internetseite darüber berichten.

Für mich stellen sich nach intensivem Nachdenken und ersten Gesprächen mit ehrenamtlichen GEW-Funktionären, GEW-Mitgliedern und Pädagogen folgende Fragen:

- Funktionieren in der GEW Thüringen die demokratischen Strukturen?
- Gibt es einen Meinungsbildungsprozess, in den sich alle, die dies wollen, einbringen können?
- Werden die Probleme und Anliegen der Beschäftigten, insbesondere der GEW-Mitglieder aller Bereiche und Schularten ausreichend und spürbar wahrgenommen und gegenüber den politisch Handelnden vertreten bzw. eingefordert?
- Werden unterschiedliche Meinungen zugelassen?
- Wird sich im Diskussionsprozess dazu verständigt, um eine akzeptable Lösung gerungen, die dann mehrheitlich beschlossen, nach außen und innen vertreten wird?

Fragen über Fragen. Vielleicht gibt es Eurerseits schon die eine andere Antwort, einen Hinweis, ... ? Her damit, am besten per E-Mail Gunter.Zeuke@gew-thueringen.de. Es wird in die Auswertungen zu den Personalratswahlen 2022 einfließen.

Gunter Zeuke
Stellvertretender Landesvorsitzender
Leiter AG Personalrat

VORAUSBLICK

Ablauf der 9. Landesvertreterversammlung der GEW Thüringen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in der Zeit vom 15.09. bis 16.09.2022 findet die 10. Landesvertreterversammlung der GEW Thüringen in Weimar statt. Hier der geplante Ablauf:

Zeit	Tagesordnung
	DONNERSTAG, 15. SEPTEMBER 2022
ab 09:00 Uhr	Anreise der Delegierten Check-In im Hotel
	Imbiss/Kaffee/Tee
10:30 Uhr	**Beginn der Tagung** Formalia Erläuterungen/Aussprachen Geschäftsbericht
12:30 Uhr	Mittagessen
14:00 Uhr	**Fortsetzung der Tagung** Satzungsänderungen, Wahlen und weitere Anträge im Wechsel
16:00 Uhr	Pause
16:30 Uhr	**Fortsetzung der Tagung** Antragsberatung/Wahlen
19:30 Uhr	Abendessen
ab 21:00 Uhr	**Kultureller Abend**

Zeit	Tagesordnung
	FREITAG, 16. SEPTEMBER 2022
09:00 Uhr	**Beginn der Tagung** Antragsberatung/Wahlen
10:30 Uhr	Kaffeepause
11:00 Uhr	**Fortsetzung der Tagung** Antragsberatung/Wahlen
12:30 Uhr	Mittagessen
14:00 Uhr	**Fortsetzung der Tagung** Antragsberatung/Wahlen
16:00 Uhr	**Ende der Tagung/Abschluss der 10. LVV**

GEW-KINO

Alfons Ziiterbacke – Endlich Klassenfahrt!

Termin: 19. Juni 2022
Veranstaltungsort: Cinestar Erfurt
Eintritt: für GEW-Mitglieder und mit einer Begleitung kostenlos!
Online-Anmeldung: bis 15. Juni 2022 möglich
Alle Details: www.gew-thueringen.de/alfonszitterbacke

BEI DER GEW SCHON VOR DEM OFFIZIELLEN KINOSTART!

Tag der offenen Tür am 1.7.2022

Wir öffnen unsere Türen und Ihr seid herzlich eingeladen!

Nach vielen dunklen Monaten der Coronapandemie haben wir nun endlich die Chance, wieder Leben in unser Haus zu bringen: Wir machen am Freitag dem 1. Juli die Türen und Fenster weit auf – und laden Euch ein, einen Blick hinter unsere „Kulissen" zu werfen. Kommt zum Tag der offenen Tür, tauscht Euch mit Kolleg:innen und GEW-Beschäftigten aus, fragt nach und genießt die Gemeinschaft.

Das haben wir für Euch geplant:

ab 14:30 Uhr
Das Haus ist für Euch geöffnet

15:00 – 15:30 Uhr
1. Podiumsdiskussion, kurz und knackig
Wie werden die Hochschulen zukünftig ausfinanziert?
Es diskutieren Vertreter:innen des Wissenschaftsministeriums, der Landespräsidentenkonferenz und des Hauptpersonalrates.

15:30 Uhr
I. Hausführung, interessant und lustig
Wie und wo arbeiten die Beschäftigten der Landesgeschäftsstelle?

16:00 – 16:30 Uhr
2. Podiumsdiskussion, kurz und knackig
Welche Software läuft auf Eurer Tafel?
Es diskutieren Vertreter:innen des Bildungsministeriums, des Gemeinde- und Städtebundes und eine Schulleitung.

16:30 Uhr
II. Hausführung, interessant und lustig
Wie und wo arbeiten die Beschäftigten der Landesgeschäftsstelle?

17:00 – 17:30 Uhr
3. Podiumsdiskussion, kurz und knackig
Werden Erzieher:innen in Thüringen für den Kindergarten gut ausgebildet? Es diskutieren Vertreter:innen des Bildungsministeriums, der fachschulischen und
der akademischen Ausbildung.

17:30-19:00 Uhr
Schwatzen, trinken und essen am Grill

www.gew-thueringen.de/tag-der-offenen-tür

Immer noch nicht Anreiz genug? Es gibt noch mehr - auch für Eure Kinder:

- Kuchen, Kaffee, Getränke, Grillgut (vegetarisch und fleischlich)
- mehrere Spielgelegenheiten für Kinder,
- ein Eingruppierungsglücksrad,
- exklusives Material für „frisch gebackene" Personal- und Betriebsräte
- eine Popcornmaschine,
- ein ganz besonderes GEWinnspiel, bei dem Ihr eine unserer tollen Werbeprämien gewinnen könnt.

Einzelne zögern immer noch?

Fast alle GEW-Betriebs- und Kreisverbände erstatten ihren Mitgliedern die Fahrtkosten zum Tag der offenen Tür nach Erfurt. Fragt dort einfach nach.

Es gibt also kaum einen Grund, nicht zu kommen!
Wir sehen uns am 1. Juli.

AUSBILDUNG VON ERZIEHER:INNEN

„Wir wollen den Beruf der Erzieher:in nach oben öffnen und damit begeistern.“

Die Ampelkoalition will einen bundesweiten Rahmen für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern setzen: vergütet, schulgeldfrei und mit hohen Qualitätsstandards. In einem Diskussionspapier, welches in der Aprilausgabe der E&W veröffentlicht wurde, fordert die GEW die Einlösung dieses Versprechens. Wir sprachen mit Doreen Siebernik, Leiterin des Organisationsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit beim GEW-Hauptvorstand, zu den Details.

Warum schlägt die GEW eine Stärkung der fachschulischen Ausbildungsformen mit einer verbindlichen Implementierung von Mindeststandards vor?

Das Grundrecht auf Bildung zu sichern und zu ermöglichen ist Aufgabe des Staates. Kindergärten sind Bildungseinrichtungen und damit Orte, die Kinder auf das Leben in der Gesellschaft vorbereiten und sie zugleich befähigen dieses, ihr Leben aktiv mitzugestalten. Bildung, Erziehung und Betreuung sind in der Praxis untrennbar miteinander verbunden. Genau deshalb braucht es eine starke fachschulische Ausbildung. Die Kultusminister:innenkonferenz setzt mit ihren Regelungen den bildungspolitischen Rahmen. Wir fordern einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Breitbandausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher:in, der Qualitätsstandards setzt und sichert. Die Auslagerung der Ausbildung und damit die Abgabe der Verantwortung für die Inhalte ist falsch. Es braucht jedoch eine gute Verzahnung mit den Praxislernorten, die umfassend gestärkt werden müssen und mit zusätzlichen Ressourcen auszustatten sind.

Doreen Siebernik, Foto: GEW

PiA ist in Thüringen immer noch ein Modelprojekt mit nur 120 Plätzen je Ausbildungsjahrgang. Wie hoch schätzt die GEW den Bedarf an dieser Ausbildungsform ein?

Wenn wir die Zahlen des Forschungsverbund der TU Dortmund und dem Deutschen Jugendinstitut als Grundlage nehmen, können wir allein in Ostdeutschland bis 2030 mit einem Potenzial von bis zu 58.000 neuausgebildeten Kolleg:innen rechnen. Die PiA Ausbildung, sowie die weiteren Formen der praxisintegrierenden oder berufsbegleitenden Ausbildungen, werden deshalb auch für Thüringen immer wichtiger. Das Angebot sollte zeitnah deutlich ausgebaut werden, denn die Erfahrungen zeigen, dass diese Form der Ausbildung stark nachgefragt ist.

In Thüringen wird diskutiert, ob PiA auf den Personalschlüssel angerechnet wird. Welche Gründe sprechen aus Sicht der GEW dafür und welche dagegen?

Die Kolleg:innen, die im Rahmen der PiA Ausbildung den Beruf erlernen, sind Lernende. Sie sollten auf keinen Fall auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Die Anforderungen sind komplex und Pädagog:innen arbeiten mit Kindern. Fehler sind unverzeihlich. Es entstehen keine Werkstücke, die man zur Not neu drechseln kann, es wird keine Rechnung falsch ausgestellt, die korrigiert werden könnte. Auszubildende brauchen Zeit, um den Beruf zu erlernen. Dafür braucht es qualifizierte Begleitung durch Praxisanleitungen und zeitliche, sowie räumliche Ressourcen. Die angehenden Kolleg:innen müssen geschützt und ihre Qualifizierung als Aufgabe des gesamten Teams in der Einrichtung verstanden werden.

Vor dem Hintergrund, dass in Thüringen die Träger von der Kommune die Personalkosten 1:1 erstattet bekommen und das Land seine Landespauschalen an die Kommune überweist: Wie soll die Ausbildungsumlage konkret funktionieren?

Bedingt durch die hohe Diversität im System, gibt es bundesweit eine große Disparität bei der Finanzierung der Weiterqualifizierungen. Die Ausbildungsumlage soll da zum Tragen kommen, wo Träger bei der Refinanzierung der Weiterqualifizierung für die Kolleg:innen unzureichend unterstützt werden. Die Ausbildungsumlage versetzt damit alle Träger in die Lage den Praxislernort zu stärken. Die vollumfängliche öffentliche Refinanzierung sollte in allen Bundesländern selbstverständlich sein. Thüringen setzt an dieser Stelle bundesweite Maßstäbe.

Wenn man das System quasi nach oben öffnet, entzieht man damit nicht wieder Fachkräfte?

In jedem Beruf werden Karrierewege nach oben geöffnet. Jedoch sind für Erzieher:innen berufliche Perspektiven in den Einrichtungen der Kinder & Jugendhilfe äußerst begrenzt. Die Möglichkeit sich weiter zu entwickeln, sind für die Berufswahl und die Attraktivität der Arbeit wichtig. Dem Erzieher:innenberuf hängt der Ruf an, ein Sackgassenberuf zu sein. Außer eine unmittelbare Leitungstätigkeit zu übernehmen, bietet das System keine Chancen. Deshalb ist es wichtig, den Kolleg:innen aus der Praxis den Einstieg in ein berufsbegleitendes oder integrierendes Studium zu ermöglichen, den Wechsel von der Fachschule auf die Hochschule zu erleichtern und dabei Kompetenzen, die außerhalb der Hochschule erworben worden sind, auf ein Studium inhaltlich und zeitlich anzurechnen. Alle Menschen wollen ihr Leben attraktiv und abwechslungsreich gestalten, dazu gehören Wege nach vorne und nach oben. Wir wollen den Beruf der Erzieher:in nach oben öffnen und damit viele neue Menschen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen begeistern.

Stichwort Perspektiven durch Weiterbildung: Gibt es bereits Beispiele, z. B. andere Systeme in anderen Ländern, für die Anerkennung von non-formalen und informellen Kompetenzen für Qualifizierungsprozesse?

Wir verfügen bereits heute sowohl auf europäischer sowie auf nationaler Ebene über Systeme, welche die Anerkennung von non-formalen und informellen Kompetenzen abbilden und strukturieren sollen. Mit der Verabschiedung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) durch das Europäische Parlament in 2008 und der Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) haben wir seit knapp zehn Jahren die erforderlichen Werkzeuge an der Hand. Nicht umsonst, ist die Weiterqualifizierung zur staatlich anerkannten Erzieher:in im DQR 6 eingeordnet und somit einem Bachelorabschluss gleichgestellt. Was uns fehlt, ist die politische Debatte zur Weiterentwicklung dieser Systeme und der Aufnahme von Kompetenzprofilen, die den Bedarfen der Kolleg:innen in der Praxis gerecht werden. Dabei muss sichergestellt sein, dass formal erworbene Qualifikation dadurch nicht entwertet werden. Oberstes Ziel ist, dass diese Beschäftigten so aus- und weitergebildet werden, dass sie den Abschluss zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in erwerben und diese Ausbildung im Rahmen ihrer Arbeitszeit bewältigen können.

Wie ließen sich herausgehobene Tätigkeiten, für die die Beschäftigten Zusatzqualifikationen erwerben müssen (z. B. Kinderschutz, Praktikumsbetreuung, Elternberater:innen etc.), honorieren?

In allen weiterführenden Bildungseinrichtungen nach der Kita,in Schulen und Hochschulen, gibt es sogenannte Funktionsstellenkegel. Diese bilden Funktionsstellen für besondere Aufgaben ab. Auch in der frühen Bildung ist es selbstverständliche möglich, herausgehobene Tätigkeiten über entlohnte Funktionsstellen zu honorieren und so einen finanziellen Anreiz zur Weiterqualifizierung zu schaffen. Vorschläge für besondere Funktionsstellen liegen bereits bei der Politik und den Arbeitgeberverbänden auf den Tischen. Als GEW führen wir vielfältige Gespräche, denn wir wollen die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher:in weiterentwickeln und Qualitätsstandards setzen. Ganz sicher gehören unsere Tarifforderungen dazu, denn unterschiedliche Tätigkeiten und Funktionsstellen müssen sich in den Endgeldtabellen abbilden.

Vielen Dank!

Hier ist das Diskussions-Papier zu finden:
www.gew.de/aktuelles/detailseite/perspektiven-oeffnen

FÜR KITA-LEITER:INNEN UND -ERZIEHER:INNEN SOWIE TAGESMÜTTER/-VÄTER

Sommerfest der Arbeitsgruppe „Kita und Kita-Leitung“

Ein herausforderndes Kita-Jahr neigt sich dem Ende zu. Eure „Großen“ verabschieden sich so langsam, die Vorbereitungen für die „Küken“ haben bereits begonnen. Der Sommer ist da.

Die AG Kita und Kita-Leitung lädt zu Austausch, Kennenlernen und Weiterdenken ein:

am Dienstag, den 28. Juni 2022,
17:00 bis 19:00 Uhr bei Kaltgetränken und Grillgut
vor der GEW-Landesgeschäftsstelle in der Heinrich-Mann-Straße 22 in Erfurt.

Du hast nachmittags familiäre Verpflichtungen? Auch Deine Kinder sind bei uns gern gesehen – nicht umsonst sind wir DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT.

Sei dabei und melde Dich bei Nadine Hübener bis zum 21. Juni dafür an (E-Mail: **nadine.huebener@gew-thueringen.de**).

CORONA

Kinderkrankentage bis 23.9.2022 verlängert

Pandemiebedingt können gesetzlich krankenversicherte Eltern je gesetzlich krankenversichertes Kind für 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage) Kinderkrankengeld beantragen. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch je Elternteil für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 130 Arbeitstage. Diese Regelung nach § 45 Abs. 2a SGB V war bis 19.3.2022 befristet.

Durch Artikel 2 des Gesetzes zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 473) wurde § 45 Abs. 2a SGB V bis 23. 9. 2022 verlängert. Auf dieser Grundlage wurde für Beamte im Freistaat Thüringen die Übergangsregelung in § 32 Abs. 4 ThürUrlVO ebenfalls bis zum 23. September 2022 verlängert.

Somit erhalten gesetzlich versicherte Angestellte und Beamte im Freistaates die Möglichkeit, Kinderkrankentage in Anspruch zu nehmen, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Die Nachweispflicht nach § 45 Abs. 2 a Satz 4 SGB V gilt entsprechend.

GEW-Landesrechtsschutzstelle

Abkürzungen:	
SGB V	Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung
ThürUrlVO	Thüringer Urlaubsverordnung

AKTUELLE RECHTSSPRECHUNG

Nachweispflicht bei Überstunden

Das BAG hat aktuell entschieden: Der Arbeitnehmer trägt zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden die Darlegungs-und Beweispflicht. Das BAG stellt hierzu folgende Grundsätze auf.

Der Arbeitnehmer hat:

1. darzulegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat.
2. vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.

Hierbei handelt es sich um eine klare Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bei Ansprüchen aus der Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber.

Der Kläger (hier Einzelhandelszustellung) hatte vor dem Fünften Senat des BAG keinen Erfolg. Auch ein Verweis auf Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019 – C-55/18 – [CCOO], zur Erfassung der Arbeitszeit zur Auslegung und Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und von Art. 31 der Charta der Grundrechte der EU nicht. Der EuGH beschränkt sich mit den Bestimmungen darauf, Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, nicht jedoch die Vergütung der Arbeitnehmer. Die unionsrechtlich begründete Pflicht zur Messung der täglichen Arbeitszeit hat somit keine Auswirkung auf die entwickelten Grundsätze über die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Hiervon ausgehend hat das Gericht zutreffend angenommen, der Kläger habe nicht hinreichend konkret dargelegt hat.

Die bloße pauschale Behauptung ohne nähere Beschreibung des Umfangs der Arbeiten genügt hierfür nicht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Mai 2022 – 5 AZR 359/21 –

Vorinstanzen: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 6. Mai 2021 – 5 Sa 1292/20 – und Arbeitsgericht Emden, Teilurteil vom 9. November 2020 – 2 Ca 399/18 –

Link zur PM 16/22 BAG: **https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/darlegungs-und-beweislast-im-ueberstundenverguetungsprozess/**

GEW-Landesrechtsschutzstelle

Abkürzungen:	
BAG	Bundesarbeitsgericht
EU	Europäischen Union
EuGH	Gerichtshofs der Europäischen Union

ALTENBURGER LAND

VORABINFORMATION

Zwei Termine stehen fest.

29.09.22 Herbstausfahrt der Senior:innen nach Riesa ins Nudelmuseum

Nur mal so, nicht zum Hamstern!
Näheres zur Ausfahrt (Abfahrtszeiten und -orte, Preis) kann erst in der September-tz bekannt gegeben werden. Anmeldungen sind jedoch schon jetzt möglich und auch erwünscht unter der 03447 315502 oder 034343-509957.

15.12.22 Weihnachtsfeier für alle Mitglieder

16:00 Uhr, Bürgersaal Ratskeller Altenburg.

Bleibt gesund!
Wolfram Boide

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
Paul Geisenhainer
Vorsorgespezialist
Juri-Gagarin-Ring 53, 99084 Erfurt
Mobil 0151 72009626
paul.geisenhainer2@HUK-COBURG.de

GEW

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

SAALFELD- RUDOLSTADT

TRADITIONELLES FRÜHJAHRSTREFFEN

Nach längere Coronapause lud der Kreisverband der GEW am 28. April seine Mitglieder wieder zum traditionellen Frühjahrstreffen ein.

Geplant war eine Stadtführung in Saalfeld entlang ausgewählter Teile der Stadtmauer und zu markanten Sehenswürdigkeiten im innerstädtischen Bereich. Die Führung wurde von historisch ausgebildeten Mitgliedern des Kreisvorstandes übernommen. Mit seiner über 1100- jährigen Geschichte ist Saalfeld eine der ältesten Städte Thüringens. Bei einem Streifzug durch die ehemalige Residenzstadt kann man einmalige Zeugen Thüringer Geschichte entdecken. Der Heimatdichter Trinius gab daher der Stadt wegen der beachtlichen Anzahl historischer Bauwerke den bezeichnenden Beinahmen " Steinerne Chronik Thüringens".

Pünktlich um 17:00 Uhr versammelten sich vor dem "Hohen Schwarm", einem Wahrzeichen der Stadt, interessierte Kolleginnen und Kollegen. Die für eine Stadtführung günstige Größe der Gruppe kennzeichnete jedoch einen Rückgang der Teilnehmerzahl im Vergleich zu den Treffen vor der Coronakrise. Herrlichstes Frühlingswetter sorgte mit für gute Stimmung. Am Beginn standen Kurzvorträge zur Stadt- und Bau-Geschichte Saalfelds durch die Kollegen Marcel Thoma und Dr. Gunter Steiner. Der Standort des Treffens war dazu günstig gewählt, da mit der ehemaligen Nikolaikirche, der imposanten Burgruine "Hoher Schwarm" und dem Schlösschen Kitzerstein Bauten von der Romanik bis zur Renaissance angrenzten. Nach einer einstündigen Wanderung endete die Führung an historische Orte vor der Prächtigen Renaissancefassade der ehemaligen Stadtapotheke in der Saalstraße. Vor und nach der Stadtführung nutzten die Kolleginnen und Kollegen auch die Möglichkeit. um sich über die anstehenden gewerkschaftlichen Aufgaben und die geplanten tarifpolitischen Kämpfe Anfang Mai im Erziehungs- und Sozialbereich auszutauschen.

Besonderen Raum in den Gesprächen nahm die Vorbereitung des 1. Mai ein. Der GEW Kreisverband plante, wie die Jahre zuvor, einen Stand zur Maifeier auf dem Saalfeder Marktplatz neben den anderen Ständen des DGB und von Parteien. Unter Federführung der Kollegin Renate Möbius waren dazu recht umfangreiche Vorbereitungen getroffen worden. Bei dieser Gelegenheit konnten letzte Fragen zu Infomaterialien, personeller Absicherung und zur Argumentation geklärt werden. Dabei verständigte man sich besonders auf die Darstellung der erreichten Erfolge in den tarifpolitischen Auseinandersetzungen für Lehrer:innen und Erzieher:innen.

In den abschließenden Gesprächen bewertete die Teilnehmer die Veranstaltung als gelungenen kulturellen und historischen Beitrag zum innergewerkschaftlichen Leben des Kreisverbandes und zur Motivation für die weitere Arbeit. Allgemein wurde der Wunsch ausgedrückt, auch in den kommenden Jahren Frühjahrstreffen zu veranstalten.

Gunter Steiner

Jubilare

MAI & JUNI

Die GEW gratuliert folgenden Kolleginnen und Kollegen zum Geburtstag.

92 JAHRE
Ingo Heilemann

90 JAHRE
Rosemarie Sprenger
Prof. Dr. Hasso Lange
Edith Rundnagel

89 JAHRE
Johanna Noll
Marianne Winterroth
Fritz Bauer

87 JAHRE
Wolf Dieter Kirchner
Prof. Dr. Horst Friedrich
Christa König
Joachim Müller
Ingrid Schubert
Prof. Dr. Heinrich Loele

86 JAHRE
Reingert Richter
Ewald Schösser
Reiner Karg
Ingrid Schult
Edith Böttger
Wolfgang Heidenreich
Inge Fischer
Ortrud John

85 JAHRE
Edith Meister
Günther Weber
Gerda Quasner
Gerlinde Kienzler
Dr. Harald Löser
Prof. Dr. Helmut Greiner

84 JAHRE
Isolde Schumann
Elvira Zeuner
Anny Niebel
Hans-Joachim Schmidt
Helga Freitag
Margareta Trescher

83 JAHRE
Peter Zimmer
Siegfried Grubert
Irmtraut Merkel
Barbara Krause
Gisela Baerens
Wolfgang Schuster
Horst Klose
Gunter Kolditz
Günther Becker
Ingrid Philipp
Ursula Michael

82 JAHRE
Renate Trautmann
Brigitte Schröter
Heidrun Greiling
Eva-Maria Thomae
Monika Schilder
Gisela Paliege
Karin Roebling
Dr. Kurt Kozianka
Hannelore Büchner
Helga Just

81 JAHRE
Hannelore Zergiebel
Bärbel Puls
Heide Doms
Ingrid Hellmann
Peter Paschold
Günter Zorn
Ute Hartmann
Renate Albrecht
Erna Purrotat
Erwin Wollenhaupt
Erika Bergholz

80 JAHRE
Marlies Müller-Beck
Clemens Nickel
Helga Lesemann
Ingrid Ebelt
Rainer Stüllein
Heiderose Blasko
Erika Manthey
Erika Reinold
Heidrun Schecke

75 JAHRE
Erika Müller
Inge Schleder
Isolde Köttig
Karin Ledwon
Heidemarie Ebenhöh
Ursula Rothe
Ulrich Frielinghaus
Jürgen Keller
Dr. Ing. Christine Krause

70 JAHRE
Reingard Roth
Heike Hellgrewe
Irmtraut König
Bärbel Kurze
Uta Teutsch
Edeltraud Eberhardt
Ingrid Stephan
Irene Schmidt
Marianne Stade
Wolfgang Pirl
Renate Reissmüller
Roswitha Orf
Klaus Vogt
Margarethe Brandt

65 JAHRE
Andrea Elmrich
Reiner Sobek
Hans Leibohm
Dr. Martin Weiß
Ulrike Fauser
Dr. Ing. Axel Sichardt
Ingrid Wündsch
Inge Schröder
Maria Schmidt
Andrea Hartung
Marion Trenn
Doris Deters-Schmidt
Hannelore Koch
Bärbel Mauder
Ursula Förster
Marion Ullrich
Carmen Hoffmann
Roswitha Poppe
Peter Heckwolf
Monika Kranz
Doris Ringel
Renate Hofmann

SUHL

FLIEGE, KLEINE WEISSE FRIEDENTAUBE

Unsere Einladung zur Feierstunde anlässlich des Weltfrauentages 2022 wurde mit großer Freude von unseren Mitgliedern angenommen, war es doch die erste Zusammenkunft nach zwei Jahren mit Kontakteinschränkungen und großen Herausforderungen im täglichen Leben.

Die Mitarbeiter:innen des "Michel Hotel Suhl" sorgten mit ansprechendem Ambiente, feinem Kuchenbuffet und musikalischer Umrahmung für unser Wohlbefinden. Ein großer Gesprächsbedarf unserer Kolleg:innen war sehr zu spüren. Die im aktiven Schul- und Erziehungsdienst Stehenden berichteten von ihrem täglichen Spagat, die Lehranforderungen mit den sich ständig verändernden Bedingungen in Einklang zu bringen. Die Frage: "Was macht Corona mit unseren Kindern und der ganzen Gesellschaft?" beschäftigt uns alle. Beachtung fanden auch die immer wieder im Mittelpunkt stehenden Forderungen von uns Frauen nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, berufliche Chancengleichheit usw. Und nun noch dieser schreckliche Krieg! Angst erfasst uns alle. Bei uns Älteren kommen durch die Informationen der Medien schlimme Erinnerungen zurück. Ängste sind allgegenwärtig und wir wünschen uns, dass die politisch Verantwortlichen dieser Welt gemeinsam klug handeln. Auf unseren Tischen standen viele kleine Friedenstauben. Wir alle haben das Lied von der kleinen Friedenstaube als Kind oft und gern gesungen. Der Gedanke der Solidarität gehört zu unserem Persönlichkeitsbild als Lehrer:innen und Erzieher:innen an allen Bildungsstätten. Einen Spendenerlös von 115,- Euro konnten wir an diesem Nachmittag erzielen. Am 24. März 2022 übergaben wir, Jochen Weiß und ich, diesen Spendenbetrag persönlich unserem Oberbürgermeister Andre Knapp. Mit diesem Geld werden dringend benötigte Sachen des täglichen Bedarfs für die Kriegsflüchtlinge beschafft. Für die spontane Hilfe unserer Mitglieder danke ich im Namen des Kreisvorstandes der GEW Suhl.

Margit Fremde
Seniorenbeauftragte

Spendenübergabe an den Suhler Oberbürgermeister (v.l.n.r.: Margit Fremde, OB Andre Knapp, Jochen Weiß)

SERVICE DER AJUM

Buchempfehlungen für Kindergarten und Grundschule im Juni

Als Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) sichten wir regelmäßig Neuerscheinungen auf dem Kinder- und Jugendliteratur- Markt. Mit unseren Bewertungen wollen wir vor allem Eltern und Pädagog:innen Orientierung geben, damit sie spannende, thematisch interessante und qualitativ gute Bücher für Kinder und Jugendliche finden. Alle zwei Monate geben wir nun auch an dieser Stelle einige Empfehlungen.

Britta Nonnast/Stefanie Jeschke (Ill.)
Henriette rockt die Halle. Schulhündin im Einsatz
Beltz & Gelberg
2021, 62 Seiten
9,95 Euro , Ab 8 Jahre

Ein neuer Lehrer bringt mit seiner Hündin neuen Schwung und Unruhe in die Schule. Text und Bilder entwickeln in engem Zusammenspiel eine Geschichte zwischen Schulstereotypen und ihren Alternativen. So gelingt eine lesenswerte Geschichte für Leseanfänger:innen.

Jorge Luján/ Linda Wolfsgruber (Ill.)
Der Garten der Formen
Kunstanstifter
2019, 40 Seiten
24,00 Euro, Ab 4 Jahre

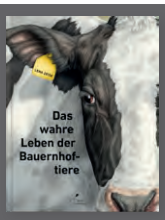
Das Bilderbuch ist eine Hommage an die Poesie der Geometrie. Diverse geometrische Formen wie Dreieck, Raute oder Trapez werden in Aquarellbildern und lyrischen Texten in ihrer schönsten Gestalt präsentiert. Eine hervorragende Einstimmung zur differenzierten Wahrnehmung geometrischer Formenvielfalt und ein ästhetischer und sprachlicher Genuss für Vorschulkinder und Schulanfänger:innen.

Suzanna Randall/ Insa Thiele-Eich/
Petra Eimer (Ill.)
Unser Weg ins Weltall
Oetinger
2021, 64 Seiten
8,00 Euro, Ab 7 Jahre

Zwei Astronautinnen erzählen ihren beruflichen Werdegang. Das Erstlesebuch ist eine gelungene Mischform, in der einerseits die Astronautinnen selbst zu Wort kommen, andererseits weitere Informationen den subjektiven Blick ergänzen. Der Einblick von Frauen in die Männerdomäne Raumfahrt ist erfrischend und geglückt.

Daniela Kulot
Krokodil, Giraffe und die große Überraschung
Thienemann
2020, 32Seiten
14,00Euro
Ab 3 Jahre

Die Kinder von Mama Giraffe und Papa Krokodil haben sich was Tolles ausgedacht. Ein langes, langes Seil lockt die ganze Familie aus dem Haus und führt sie dann durch die Stadt, durch den Wald und über Berg und Tal bis sie schließlich- rechts und links herum, hinauf und hinunter und drumherum- auf die große Überraschung stoßen.



Lena Zeise
Das wahre Leben der Bauernhoftiere
Klett Kinderbuch
2020, 40 Seiten
16,00 Euro, Ab 7 Jahre

Wie leben Schweine, Rinder und Hühner, denen wir unzählige wertvolle Nahrungsmittel verdanken, wirklich? In diesem Sachbilderbuch wird dem im Kinderbuch verbreiteten idealisierten Bild von glücklichen Tieren auf Wiesen und Weiden eine realistische, technisierte Welt entgegengesetzt, in der konventionelle und biologische Landwirtschaft gegenübergestellt werden.

Miriam Zedelius
Komm, Trecker fahren!
Beltz
2021, 16 Seiten
9,95 Euro, Ab 2 Jahre

Zwei Kinder starten eine Fahrt mit ihrem Spielzeug-Trecker und dabei ist alles möglich. Sie fahren durch gefährlich dunkle Wälder und durch Tunnel mit ungewissem Ausgang... Durch wörtliche Rede, Ausrufe und Lautmalereien wirkt der Text wie im Kinderspiel gesprochen und zeigt somit den fiktiven Charakter dieser abenteuerlichen Handlung.

Mehr Empfehlungen und Infos zur AJuM und ihrer Tätigkeit findet ihr unter **www.ajum.de** und **www.ajum.de/datenbank**
Gern kannst Du hier selbst aktiv werden und Kinderliteratur rezensieren. Hast Du Interesse, die AJuM Thüringen zu unterstützen?
Dann melde Dich bitte bei Bärbel Jähnert per E-Mail unter: **Baerbel.Jaehnert@ajum.de**

„Zusammen feiern, gemeinsam lachen, Spaß haben!“

Die GEW bietet für die älteren Kolleginnen und Kollegen und auch im Ruhestand jede Menge Geselligkeit und feststehende Höhepunkte.

Zum Beispiel im Juli in Haarhausen: unsere nachgeholte Geburtstagsfeier zum 30. mit den Gründungsgmitgliedern, einem Büfett, Improvisationstheater und viel Geselligkeit im Kreis von Gewerkschafter:innen der GEW.

Ich bleib dabei!