



Februar 2023

thüringer zeitschrift der Bildungsgewerkschaft



Alle Räder stehen still? Wenn Dein starker Arm es will!

www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



Zur aktuellen Situation: Harte Auseinandersetzungen mit TMBJS, Tarifrunden und Novellierungen 1

RECHTSSTELLE

Sonderurlaub zur Pflege des erkrankten Kindes? 2
 Die wichtigsten Neuregelungen in 2023 2
 Erfolgreiche Entscheidung bei stufengleicher Höhergruppierung 3

SOZIALPÄDAGOGIK

Für ein Ende der Zettelwirtschaft: Digitalisierung in Kitas vorantreiben 4

ALLE RÄDER STEHEN STILL? WENN DEIN STARKER ARM ES WILL!

Unsere Antwort auf die Krise heißt: Tarifverhandlungen 6
 Entgelttabellen sind nicht alles! 8
 Das alles und noch viel mehr... 9
 Der ideale Tarifvertrag für Hortbeschäftigte 10
 Inflation, Alimentation und Besoldung 11
 Tarifreferentin 12

AJUM THÜRINGEN

Buchempfehlungen für Kindergarten und Grundschule 14

SENIORINNEN UND SENIOREN

Arbeitsbericht für das Jahr 2022 15
 Was 2023 für die Landessenioren ansteht 15

AKTUELLES

Neuer Lehrer:innenkalender für das Schuljahr 2023/2024 16
 Urlaub einmal anders: Ein Arbeitsbesuch in Kronstadt 17
 Wie hält es die GEW Thüringen mit der Politik? 18
 Nächstes Gesundheitswochenende Ende Juni 19
 15 Punkte gegen den Lehrkräftemangel 20

GEW VOR ORT

Jubilare 22
 Aus den Kreisen 23



Im Januar 2023 erhält den LesePeter das Kinderbuch:

Sem und Mo im Land der Lindwürmer



Frida Nilsson (Text) & Torben Kuhlmann (Illustrationen)

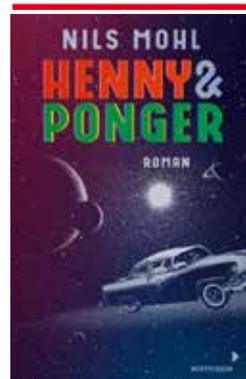
Die Waisenkinder Sem und Mo gelangen mithilfe einer sprechenden Ratte in das Land der Lindwürmer. Auf den ersten Blick erinnert in dieser fantastischen Welt nichts an die harte Realität, der die beiden Brüder entfliehen, doch der Schein trügt. Erneut ist es Frida Nilsson gelungen, einen spannenden und ebenso tiefgründigen Fantasyroman für Kinder zu verfassen, der essentielle Fragen des Lebens thematisiert.

Aus dem Schwedischen von Friederike Buchinger Gerstenberg, Hildesheim: 2022
 ISBN: 978-3-8369-6149-3
 400 Seiten
 gebundene Ausgabe, 22 € ab 10 Jahren



Im Februar 2023 erhält den LesePeter das Jugendbuch:

Henny & Ponger



Nils Mohl

Es treffen sich zwei junge Menschen – oder sind es Aliens? – in der Hamburger S-Bahn, lesen das gleiche Buch und nennen sich Henny und Ponger. Dann wird die Notbremse gezogen und es beginnt eine rasante Liebesgeschichte (an die Jugend), in der die Grenze zur Fantastik unbestimmt ist. Mohl tastet sich in 202 Kurz-Kapiteln, anspielungsreich und in gewohnt poetischer Sprache an das Un-sagbare und Unvorstellbare heran: Herkunft, Leben und Liebe.

Mixtvision, München 2022
 ISBN: 978-3958541825
 320 Seiten
 Hardcover, 18 € ab 14 Jahre

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

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

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

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

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

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

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

Verantwortlicher Redakteur: Dr. Michael Kummer
Redaktionsschluss: 10.01.2023 · 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. 1, 2, 5, 6, 8, 9, 11, 15, 17-19, 22: Canva Pro / S. 4: Pexels

ZUR AKTUELLEN SITUATION

Harte Auseinandersetzungen mit dem TMBJS, Tarifrunden und Gesetzesnovellierungen

Liebe Kolleg:innen, ich hoffe, Ihr seid alle gut und gesund ins neue Jahr gestartet. Von Herzen wünsche ich Euch, dass dieses Jahr ein besseres und versöhnliches Jahr wird.

Mit dem Jahreswechsel sind ja auch immer Hoffnungen und Erwartungen verbunden. Gutes soll gut bleiben, Schlechtes besser werden. Das wird aber nicht durch bloßes Abwarten gelingen. Es benötigt unser aller Kraft und Solidarität, die anstehenden Herausforderungen zu meistern.

Ende des Jahres 2022 fand ein Gespräch mit Bildungsminister Helmut Holter, Staatssekretär Prof. Dr. Speitkamp und Vertreter:innen der GEW Thüringen sowie anderer Lehrerverbände statt. Ich will nicht groß drum herum reden: **Wir werden uns auf harte Auseinandersetzungen mit dem TMBJS einstellen müssen.**

Mehr Pflichtstunden für Lehrkräfte?

Der Druck, den Lehrkräftemangel aus den bestehenden Ressourcen zu beheben, ist enorm. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (KMK) hat Empfehlungen zur Absicherung der Unterrichtsversorgung herausgegeben, die auf der einen Seite logisch klingen, auf der anderen Seite die Bewältigung der Krise ausgerechnet auf diejenigen abwälzen, die seit Jahren den Laden am Laufen halten. Obwohl wissenschaftliche Debatten zur Arbeitszeit das genaue Gegenteil fordern, steht im Moment tatsächlich die Erhöhung der Pflichtstunden im Raum.

Weniger Altersabminderung und Teilzeit und gleichzeitig länger arbeiten?

Lehrkräfte sollen zudem länger im Berufsleben gehalten werden und weniger Altersabminderung erhalten. Auch das Recht auf Teilzeit könnte im Schulbereich geschliffen werden. Mit Verweis auf die Lehrer:innengesundheit, immerhin fällt dieses Stichwort, sollen Lehrkräfte von nicht-pädagogischen Aufgaben entlastet werden und der schulartübergreifende, ggf. auch hybride Unterricht forciert werden. In dem offenen und ehrlichen Gespräch konnten wir sehr deutlich machen, dass es darauf ankommen wird, das Gesamtsystem Schule – Arbeitszeit – Gesundheitsschutz in den Blick zu nehmen und nicht an einzelnen Schrauben zu drehen und zu hoffen, das Problem wäre damit gelöst.

Arbeitszeiterfassung als Abwehrrecht

In diesem Zusammenhang müssen wir auch über die Arbeitszeiterfassung reden. Die GEW fordert, Lehrkräfte aus der Erfassung nicht heraus zu komplimentieren, sondern transparente Verfahren zu finden, die der Arbeitsrealität gerecht werden und keine zusätzliche Belastung bedeuten. Es geht dabei im Übrigen nicht um die Kontrolle der Arbeitnehmer:innen, sondern um Abwehrrechte gegenüber dem Dienstherrn. Das müssen wir immer wieder betonen.

Tarifrunden stehen an

Apropos Kämpfen: In diesem Jahr warten zwei Tarifrunden auf uns. Bereits im Januar starten die Tarifverhandlungen im Bereich des TVöD, also bei Bund und Kommunen. Im Herbst dann die Tarifverhandlungen im Bereich des TV-L für die Landesbeschäftigten.

Beide Tarifrunden finden in einer Situation multipler Krisen statt: Inflation, Energiekrise, Klimakrise und die Nachwehen der Corona-Pandemie. Die Arbeitgeber machen bereits mobil, betreiben Angstmacherei, drohen mit Kündigungen oder nicht Wiederbesetzungen, wenn die Arbeitnehmer:innen auch nur einen Cent zu viel verlangen. Aber es ist nicht zu viel verlangt, wenn gesellschaftliche Krisen solidarisch getragen und nicht privatisiert werden.

„Wir frieren nicht für Eure Rendite“, das trifft im Öffentlichen Dienst so nicht zu, aber der Grundgedanke stimmt. Lasst Euch nicht entmutigen, wenn Ihr für Euer Recht kämpft! „Aber das Streikrecht ist das Schwert an der Wand. Das ist, ich will nicht sagen schön, es ist ja nicht als Zimmerschmuck gedacht, aber es ist bedrohend und beruhigend in einem.“ (Theodor Heuss)

Einflussnahme der GEW auf Gesetzesnovellierungen

Aktuell beschäftigen uns zwei Novellierungen:

1. Das Thüringer Kitagesetz wird geändert, insbesondere die Verstetigung der Praxisintegrierten Ausbildung für Erzieher:innen (PiA), die Anpassung des Mindestpersonalschlüssels durch die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden sowie Verbesserungen der finanziellen Rahmenbedingungen für die Tagespflege stehen hier zur Debatte.
2. Die Novellierung des Thüringer Schulgesetzes birgt auch etliche Veränderungen, hier liegen Gesetzentwürfe sowohl von den Koalitionsfraktionen als auch von der Opposition vor. Diese müssen in ihrer Gesamtheit eingeschätzt werden.

Ein herzliches Dankeschön alle, die sich in die Positionsfindung einbringen und durch ihre Rückmeldungen die Stellungnahmen der GEW Thüringen sattelfest machen.

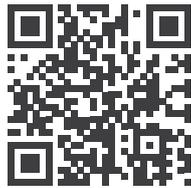
Für die anstehenden Aufgaben wünsche ich uns allen viel Kraft und vor allem viel Erfolg!

Herzliche Grüße

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende

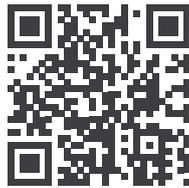


JETZT MITGLIED WERDEN:



www.gew.de/mitglied-werden

JETZT MITGLIED WERDEN:



www.gew.de/mitglied-werden



WIE MAN ARBEITSBEDINGUNGEN AN KITAS VERBESSERN KÖNNTE

Für ein Ende der Zettelwirtschaft: Digitalisierung in Kitas vorantreiben

Seit mehreren Jahren sind über die Stadtverwaltung Erfurt unbefristete Stellen für Erzieher:innen ausgeschrieben. Das Personal in den Kitas ist ausgebrannt und über die Belastungsgrenze hinaus gefordert. Es ist schon lange an der Zeit, Entlastungsmomente zu schaffen. Eine Digitalisierung verschiedener Arbeitsprozesse kann Abhilfe schaffen.

Es ist Montagmorgen im Kindergarten. Die ersten zehn Kinder sind bereits im Gruppenraum, drei weitere verabschieden sich von ihren Eltern. Das Telefon klingelte bereits zweimal: Zwei Kolleg:innen haben sich über das Wochenende erkältet und können ihren Dienst nicht antreten. Drei weitere befinden sich im wohlverdienten Urlaub. Eine weitere ist in Elternzeit und ihre Stelle konnte bislang nicht besetzt werden. Sechs Kolleg:innen sind somit nicht im Haus.

Während die "Frühdienstkinder" in die einzelnen Bereiche aufgeteilt werden und die Kolleg:innen sich kurz austauschen, klingelt und vibriert das Telefon erneut. Es schwingt die Angst mit, dass weitere Krankmeldungen ins Haus flattern. Aber es ist die Küchenfrau, die darum bittet, dass die Essenwagen heute bitte rechtzeitig aus dem Fahrstuhl genommen werden sollen. Glück gehabt. An diesem Tag bleibt es dabei, dass "nur" sechs Kolleg:innen fehlen.

Steigende Belastung und zunehmender Personalmangel

Solche oder ähnliche Situationen tragen sich regelmäßig in den Kindertagesstätten zu und sind keineswegs abstrakt. Die Personalnot in Kindertagesstätten ist bereits auf einem hohen Level und wird sich weiter verschärfen. Bis 2030 werden in Thüringen laut einer Studie der Uni Jena bei gleichbleibend unzureichendem Personalschlüssel bis zu 6.000 Erzieher:innen benötigt, da es u.a. zu zahlreichen Renteneintritten kommt. Im Mai und Juni 2021 führte Verdi unter 19.000 pädagogischen Fachkräften eine Befragung durch. Dabei wurde u.a. deutlich, dass jede:r vierte Beschäftigte darü-

ber nachdenkt, aus dem Beruf auszusteigen. Das sind keine rosigen Aussichten.

Die erwartete Entwicklung wird auch an der Stadtverwaltung Erfurt nicht einfach vorüberziehen und es müssen Maßnahmen getroffen werden. Eine davon wäre es, die Arbeitsbelastungen zu minimieren, um einerseits Menschen im Beruf zu halten und andererseits den Job attraktiver zu gestalten. Und zwar nicht erst morgen, sondern am Besten gestern. Eine der zahlreichen Möglichkeiten eröffnet sich im Bereich der Digitalisierung und zwar auf mehreren Ebenen.

Anschließen statt abhängen

1971 wurde die erste E-Mail verschickt. Eine neue Möglichkeit der Kommunikation eröffnete sich. Für zahlreiche Angestellte der Stadtverwaltung ist dieses Kommunikationsmittel kaum mehr wegzudenken. Schließlich geht es damit kinderleicht, Informationen zu jeder Zeit zu transportieren, Fragen zu stellen oder zu beantworten - und vor allem nochmal nachzulesen, wenn Unsicherheiten oder Unklarheiten bestehen.

In den Kindertagesstätten der Stadtverwaltung obliegt die Kommunikation per E-Mail lediglich der Leitung sowie deren Stellvertretung. Auf eine eigene E-Mail-Adresse, deren Einrichtung für die EDV-Abteilung mit ein paar Klicks in wenigen Minuten erledigt ist, warten vor allem die Erzieher:innen vergebens. Dabei wäre dies ein erster Schritt, um das pädagogische Personal einerseits zu entlasten sowie andererseits die Erziehungspartnerschaft zwischen ihnen und Erziehungsberechtigten zu stärken. Mithilfe eines kurzen, recht unkomplizierten und schnellen Kommunikationsmittels

könnten die pädagogische Fachkräfte auf direktem Weg verschiedene Informationen und Bitten ("Wir machen morgen einen Ausflug", "Bitte Windeln mitbringen", "Bitte Wechselwäsche kontrollieren", etc.) an die Eltern übermitteln.

Natürlich besteht auch die Möglichkeit, dass kleine Hand- oder Informationszettel in den Rucksäcken der Kinder hinterlegt werden. Jedoch wird gemunkelt, dass manche Eltern regelmäßiger und intensiver ihr Smartphone checken, als den Rucksack ihrer Kinder. Weiterhin nutzen laut einer Studie des Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. in den Altersgruppen der 14- bis 49-jährigen mehr als 95 Prozent ein Smartphone. Die Wahrscheinlichkeit, dass das pädagogische Personal die Eltern direkt und unkompliziert erreicht, ist enorm. Auch Absprachen und Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern würde per E-Mail deutlich erleichtert.

Innovative Organisation statt Zettelwirtschaft

Dass eine E-Mail-Adresse für Erzieher:innen zur Verfügung gestellt wird, ist jedoch nur als Mindestmaß im Bereich der Digitalisierung als Entlastungsmoment zu betrachten und sollte nur als Zwischenschritt verstanden werden. Es gibt zahlreiche weitere Möglichkeiten, welche etabliert werden können.

Das Bereitstellen von vollumfänglichen Applikationen und Tablets sollte hierbei in den eigentlichen Fokus gerückt werden. Schließlich können diese einen deutlichen Mehrwert nicht nur für Erzieher:innen, sondern auch für Kinder, Eltern und Stadtverwaltung bringen. Um den Rahmen dieses Textes nicht zu sprengen, wird nachfolgend ein kurzer stichpunktartiger Überblick erstellt, welche Vorteile eine Kita-App für die einzelnen Ebenen haben könnten.

Erzieher:innen	Eltern
schnelle und effiziente Kommunikation mit Eltern mit automatischer Übersetzung	schnelle und effiziente Kommunikation mit Erzieher:innen mit automatischer Übersetzung
Ende der Zettelwirtschaft	übersichtlicher Terminkalender
Portfolio gemeinsam digital erstellen	Speiseplan immer einsehbar
zentralisierte Anwesenheitslisten und Gruppenbücher	unkomplizierte Abmeldung des Kindes
gemeinsame und übergreifende Beobachtungen und Dokumentationen	Stadtverwaltung
Stammdaten zu Kindern zusammengefasst und gruppenübergreifend im Blick behalten (Allergien, Abholberechtigungen und weitere Besonderheiten)	umweltfreundlich, da Druckerpatronen und Papier gespart wird
schnelle Kommunikation im Team	digitale Arbeitszeiterfassung
Kinder	weniger Stress für Personal sorgt für weniger Ausfälle durch Krankheit
Medienpädagogik effektiv gestalten	Steigerung der Attraktivität der Stellen innerhalb der Stadtverwaltung bei potentiellen neuen Bewerber:innen
Kinder bekommen mehr Zeit von Erzieher:innen für kindzentriertes Arbeiten	



Datenschutz sicherstellen

Die Schaffung von digitaler Organisation und Kommunikation im Kita-Bereich, allen voran bei Apps, geht natürlich mit dem Einhalten von zahlreichen Datenschutzbestimmungen einher. Es muss beispielsweise sichergestellt werden, dass die Daten einerseits verschlüsselt werden und andererseits das Einverständnis der Eltern eingeholt werden. Bei letzterem ist zu vermuten, dass die Eltern gerne dieses Angebot annehmen. Bei Verschlüsselung und deren Umsetzung wäre die IT-Abteilung gefragt.

Win-Win-Situation

Mit Hilfe der Digitalisierung von Kitas lassen sich auf allen Ebenen Vorteile ausmachen, wovon alle profitieren können. Allen voran wird den Erzieher:innen die Arbeit damit bedeutend erleichtert. Es gibt mit Sicherheit Erzieher:innen, die gemeinsam mit der Stadtverwaltung nach Möglichkeiten und Lösungen suchen würden, um die Digitalisierung umzusetzen.

Das Ende der Zettelwirtschaft würde nicht nur dafür sorgen, dass die Kolleg:innen mehr Zeit für das Wesentliche – die Arbeit am Kind – bekämen, sondern auch mehr Zufriedenheit im Beruf erlangen.

Mila Gato
Erzieher in einem Kindergarten
der Stadt Erfurt

TARIFRUNDEN 2023

Unsere Antwort auf die Krise heißt: Tarifverhandlungen

Angesichts der historisch hohen Inflation brauchen wir in diesem Jahr deutliche Gehaltssteigerungen. Alles ist teurer geworden. Bei den Nebenkosten, an der Tankstelle, beim Bäcker: alle Beschäftigten spüren die Inflation in ihrem Geldbeutel, denn die Entgeltsteigerungen und Einmalzahlungen vorangegangener Tarifrunden sind längst aufgezehrt.

2023 stehen für die GEW Thüringen gleich mehrere Tarifverhandlungen an. Zum einen wird es das Jahr der Tarifrunden im öffentlichen Dienst: für beide Tarifverträge – TVöD Bund und Kommunen sowie TV-L – werden in diesem Jahr die Entgelttabellen neu verhandelt. Zum anderen werden auch die Haustarifverträge weiterentwickelt. Aber alles der Reihe nach.

WAS GILT FÜR WEN?

Die **Beschäftigten des öffentlichen Dienstes** fielen bis zum Jahr 2005 unter einen gemeinsamen Tarifvertrag, den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT). 2005 spalteten sich **der Bund und die Kommunen** in einem separaten Tarifvertrag, den **TVöD**, ab. 2006 schließlich etablierten auch **die Länder** ihren eigenen Tarifvertrag, den **TV-L**. Somit gibt es nicht mehr „den“ öffentlichen Dienst, sondern einen bei Bund und Kommunen (Städte und Gemeinden) und einen weiteren beim Land. Je nach dem ob Beschäftigte bei einer Stadt oder beim Freistaat Thüringen angestellt sind, fallen sie somit unter zwei unterschiedliche Tarifverträge.

Neben dem öffentlichen Dienst gibt es noch weitere Arbeitgeber, die Kindergärten, Jugendhilfeeinrichtungen, Schulen und Bildungseinrichtungen betreiben: die **freien Träger**. Bei diesen gibt es nicht zwangsläufig einen Tarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen analog zu den Regelungen des öffentlichen Dienstes regelt.

Wenn aber die Gewerkschaftsmitglieder, die für einen Arbeitgeber arbeiten, ihre Gewerkschaft beauftragen, Tarifverhandlungen aufzunehmen und diese erfolgreich abgeschlossen werden, spricht man von einem **Haustarifvertrag**. Ohne Gewerkschaft – oder besser: ohne Gewerkschaftsmitglieder – kein Haustarifvertrag!

Daneben gibt es noch Arbeitgeber, die die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes anwenden oder sich an diese anlehnen.

Was passiert im I. Quartal?

Die Tarifrunde TVöD startet im Januar. Weitere Verhandlungstermine sind im Februar und Ende März. Bereits in 2022 hatten die Gewerkschaften die Forderungen für diese Tarifrunde beschlossen:

10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens jedoch 500 Euro!

Nach den Tarifverhandlungen für die Sparte Sozial- und Erziehungsdienst im letzten Jahr wird diese Tarifrunde die nächste Gehaltserhöhung für Erzieher:innen in kommunalen Kitas bringen. Neben den Erzieher:innen profitieren aber auch Beschäftigte in der kommunalen Kinder- und Jugendhilfe, an Volkshochschulen und in der kommunalen Verwaltung. Bundesweit verhandeln wir für rund 1,6 Millionen Beschäftigte, davon 240.000 aus städtischen Kindergärten.

Die GEW hat für diese Tarifrunde die Kampagne „Profis brauchen mehr“ gestrickt:



Parallel zu dieser Tarifrunde werden wir mit den Schulträgern innerhalb der **AWO Thüringen** eine Arbeitsgruppe zum Thema **Lehrer:innen-Arbeitszeit** starten. Im Zuge der AWO Thüringen-Tarifverhandlungen im letzten Jahr konnten wir bei diesem Thema keine Einigung erzielen, hatten aber vereinbart, dass es zu Beginn des Schuljahres 2023/2024 dann endlich verbindliche Regelungen zur Arbeitszeit für alle drei AWO-Schulen geben soll.

Nicht jedes Thema muss am Verhandlungstisch geklärt werden. Wir werden die Arbeitsgruppe mit Lehrkräften aus allen drei Schulen sowie aus allen Schulstufen besetzen und der Arbeitgeberseite konkrete, praktikable Vorschläge unterbreiten. Von diesen Regelungen werden dann alle Lehrkräfte an der freien Ganztagschule Leonardo in Jena, der Schlossschule in Neustadt und der Friedrich-Adolf-Richter-Schule in Rudolstadt profitieren.



Was passiert im II. Quartal?

Die Monate April bis Juni werden ganz im Zeichen des **Haustarifvertrages bei der Volkssolidarität Oberland e.V.** stehen. Hier liegen die letzten Tarifverhandlungen bereits zwei Jahre zurück und es gilt, die Entgelttabellen endlich vollständig an das Niveau des öffentlichen Dienstes anzupassen und die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung weiter zu entwickeln.

Da es bei der Geschäftsführung des Trägers einen personellen Wechsel gab, ist diese Tarifrunde mit einer zusätzlichen Variablen versehen. Bei diesem Haustarifvertrag verhandeln wir für die pädagogisch Beschäftigten der fünf Kindertageseinrichtungen des Trägers im Saale-Orla-Kreis.

Was passiert im III. Quartal?

Rund um den Sommer wird es verhandlungstechnisch etwas ruhiger werden - zumindest insofern die Tarifrunden des ersten und zweiten Quartals mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen werden.

Mit dem Blick auf die im Herbst anstehende Tarifrunde TV-L für die Landesbeschäftigten wird dieses Quartal mit Vorbereitungen für selbige gefüllt sein: Mitgliederversammlungen, Forderungsdiskussionen, erste Überlegungen zu Aktionen.

Was passiert im IV. Quartal?

Den Startschuss für dieses Quartal bildet die **Kündigung der TV-L-Entgelttabellen zum 30. September 2023**. Die damit eingeläutete Tarifrunde betrifft bundesweit 1,2 Millionen Beschäftigte. Darunter fallen Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Horterzieher:innen, Sonderpädagogischen Fachkräfte und Beschäftigte an den Hochschulen.

Daneben wird die tarifliche Berücksichtigung der studentisch Beschäftigten eine Rolle spielen. In der letzten TV-L-Runde 2021 hatten wir uns mit den Länderarbeitgebern verständigt, in eine sogenannte „Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte“ (Zitat aus dem Tarifeinigungspapier) einzutreten. Diese Bestandsaufnahme haben die Initiativen für einen Tarifvertrag Studentische Beschäftigte (TVStud) selbst in die Hand genommen: mit knapp 15.000 Einreichungen haben sie eine umfangreiche Datenlage dazu erhoben.

Nie standen die Chancen für einen

TVStud besser: dieser war in allen vergangenen Landtagswahlen Thema. Mittlerweile sprechen sich sechs Bundesländer für eine tarifliche Regelung und drei weitere für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus – und Berlin hat bereits seit 1980 einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte.



Auf Euch kommt es an!

Der Erfolg all dieser Tarifverhandlungen hängt auch davon ab, wie stark die GEW ist. Je mehr Mitglieder wir haben, desto stärker sind wir. Wenn viele Beschäftigte gemeinsam für ihre Forderungen kämpfen, können sie ihre Forderungen besser durchsetzen.

Deshalb: Wenn auch für Dich dieses Jahr der Tarifvertrag neu verhandelt wird, dann sprich mit Deinen Kolleg:innen über das Thema gemeinsame Stärke! Erzähle von Deiner Gewerkschaft, von den Forderungen für die Tarifverhandlungen und motiviere sie, sich ebenfalls zu engagieren!

Nadine Hübener
Tarifreferentin



PERSPEKTIVE HOCHSCHULE

Entgelttabellen sind nicht alles!

Angesichts der Energiepreiskrise und derzeit zweistelliger Inflationsraten kommt der TV-L-Tarifrunde 2023 eine besondere Rolle zu. Neben einem zweistelligen Zuwachs der Tabellenentgelte stehen für die Beschäftigten an Hochschulen aber noch andere Themen im Vordergrund.

Die Attraktivität des Landesdienstes steigern!

Die Hochschulen stehen in Konkurrenz zu anderen Arbeitgeber:innen, sowohl des öffentlichen Dienstes als auch der privaten Wirtschaft. Heute haben viele Menschen oft die Wahl, wo oder bei wem sie arbeiten möchten und schauen sehr genau auf die Arbeitsbedingungen. Demzufolge wechseln viele Hochqualifizierte in die Privatwirtschaft oder ziehen eine Tätigkeit an einer Hochschule gar nicht erst in Erwägung. Um die Arbeitsbedingungen auch an den Hochschulen attraktiv zu gestalten, sind zahlreiche Verbesserungen im TV-L erforderlich:

1. 40 Stunden sind zu viel!

In den meisten Tarifverträgen, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, beträgt die wöchentliche Regelarbeitszeit weniger als 40 Stunden. Um konkurrenzfähig bleiben zu können, ist eine deutliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit auch im Bereich des TV-L erforderlich. Reduzierung der Arbeitszeit muss sich auch in einer Reduzierung der Lehrverpflichtung für Beschäftigte mit Lehraufgaben niederschlagen.

2. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Die Vergütungsschere zwischen den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes klafft immer weiter auseinander. Die Tabellenentgelte im Landesdienst liegen deutlich unter denen von Bund und Kommunen. Die Entgelttabellen des TV-L müssen daher an diejenigen des TVöD angepasst werden.

3. Der Befristung Einhalt gebieten!

Befristete Arbeitsverhältnisse sind wenig attraktiv und führen zum Weggang vieler Beschäftigter zu anderen Arbeitgeber:innen, die unbefristete Arbeitsverhältnisse bieten. Gerade an den Hochschulen gibt es besonders viele befristet Beschäftigte. Daher sollte in den TV-L aufgenommen werden:

- Ausschluss sachgrundloser Befristung nach TzBfG,
- eine deutliche Befristungszulage bei allen befristeten Arbeitsverhältnissen,
- Angleichung der Befristungsregeln im Tarifgebiet Ost an diejenigen des Tarifgebiets West.

4. Auch Dienstreisezeit ist Arbeitszeit!

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung regelt der Freistaat Thüringen schon seit mehreren Jahren übertariflich, dass auch Reise- und Wartezeiten als Arbeitszeit zählen. Es ist mehr als überfällig, dass diese Regelung Bestandteil des Tarifvertrages wird. Da gerade im Wissenschaftsbereich viele Dienstreisen anfallen, ist eine Anerkennung dieser Zeiten essenziell.

5. Den Anspruch auf mobile Arbeit tarifvertraglich sichern

An vielen Hochschulen ist die Möglichkeit mobiler Arbeit durch



Dienstvereinbarungen mehr oder weniger gut geregelt. Da gerade dieser Aspekt für viele Menschen sehr wichtig ist, muss der TV-L einen Mindestanspruch auf mobile Arbeit für alle Beschäftigten sichern.

6. Ein Tarifvertrag für alle Beschäftigten – auch an den Hochschulen!

Der TV-L muss ausnahmslos und vollumfänglich für alle an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Beschäftigten gelten. Die Vergütung von Lehrkräften an Hochschulen ist tarifvertraglich zu regeln, ebenso sind studentische und wissenschaftliche Assistent:innen in den Geltungsbereich des TV-L aufzunehmen.

7. Sämtliche Berufserfahrung in der Wissenschaft anrechnen!

Bei der Berücksichtigung von Berufserfahrung für die Stufenzuordnung sind die Besonderheiten wissenschaftlicher Arbeit zu berücksichtigen, bspw. Stipendienzeiten für die Promotion und atypische Arbeitsverhältnisse wie bspw. Lehraufträge.

8. Eingruppierungsmerkmale wissenschaftsspezifisch neu fassen!

Eine Reihe von Eingruppierungsmerkmalen sind unter Berücksichtigung von Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Management und Verantwortlichkeiten für Finanzen und Personal wissenschaftsspezifisch neu zu fassen; wenn die Promotion Einstellungserfordernis ist, muss sie auch ein tarifliches Heraushebungsmerkmal darstellen.

9. Volle Anrechnung von Berufserfahrung auch bei mehrmaligem Arbeitgeberwechsel!

Mehrmaliger Arbeitgeberwechsel ist im Wissenschaftsbereich durchaus üblich – auch zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft. Berufserfahrung ist daher grundsätzlich anzuerkennen, auch wenn sie bei anderen Arbeitgebern erworben wurde.

10. Entlastung bei den Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge!

Die steigenden Arbeitnehmerbeiträge im Anschluss der Tarifrunde 2015 führten insbesondere für Beschäftigte im Tarifgebiet Ost zu einer Verringerung des Nettoeinkommens.¹ Zudem erfolgte die Abkehr von paritätischen Beitragsanteilen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten hin zu einer stärkeren Belastung der Beschäftigten. Diese Praxis muss überdacht werden.

Eine innergewerkschaftliche Diskussion an der Basis, also in unseren Betriebsverbänden, ist die Grundlage der Aufstellung unserer Forderungen und der flächendeckenden Mobilisierung, um in dieser Tarifrunde erfolgreich zu sein.

Thomas Hoffmann, stellv. Landesvorsitzender
Katrin Glaser, Referatsleitungsteam
Hochschule und Forschung
Marko Hennhöfer, BV TU Ilmenau

¹ Ost: Arbeitnehmerbeitrag 2014: 2 %, inzwischen 4,25 % (Arbeitgeberanteil blieb bei 2 % + 1,06 % Umlage).
West: Arbeitnehmerumlage 2014 1,41 %, ab 2017: 1,81 % (Arbeitgeberanteil 5,49 % Umlage)

PERSPEKTIVE SCHULE

„Das alles und noch viel mehr...“

„...würd(e) ich fordern, wenn es Teil von Tarifverhandlungen wär!“

Was Rio Reiser 1986 in seinem Song für Vorstellungen formulierte, wenn er König von Deutschland wär(e), grenzte schon an das Unmögliche. Und so ähnlich sind so manche Vorstellungen und Forderungen, wenn ich mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch komme. Natürlich sind die meisten Forderungen berechtigt, manches in Schule seit Jahren kritikwürdig und dringend verbesserungsbedürftig, aber können diese Forderungen auch Teil von bundesweiten Tarifverhandlungen sein?

Der kleinste gemeinsame Nenner bringt keinen großen Würfe

Bei den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder sitzt auf der eine Seite die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Das sind Vertreter der 15 von 16 Bundesländer. (Hessen hat sich vor Jahren schon aus der TdL verabschiedet.) Auf der anderen Seite die Gewerkschaften Ver.di und GEW sowie DBB Beamtenbund und Tarifunion als Vertreter der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

So gleichartig nun im Bildungsbereich die Probleme in den Ländern auch sind, so schwierig ist es trotzdem, die Länder zu konstruktiven lösungsorientierten Verhandlungen zu bringen. Da möchte nun doch jede/r Finanzminister/in „seine Entscheidungskompetenz behalten“ und „hält die Taschen zu“.

Und wenn sich zum Ende der Verhandlungen doch eine Einigung andeutet, dann sind für landesspezifische Lösungen keine Spielräume mehr. Denn das, was das eine Land an Sonderregelungen eventuell durchsetzt, könnte bei den Beschäftigten anderer Bundesländer Begehrlichkeiten wecken. Das kann kein/e Finanzminister/in gutheißen.

Das ist der Hauptgrund, warum bei den regelmäßigen Tarifverhandlungen mit der TdL es kaum noch zu umfangreicheren oder landesspezifischen Ergebnissen kommt. Am Ende geht es fast nur noch um Gehaltserhöhungen, Laufzeit und Übertragung auf die Landesbeamten.

Was an Thüringer Schulen dringlich wäre

Zurück zu den Forderungen vieler Thüringer Pädagog/innen an Schulen: Diese sind so breit und differenziert, wie es in der Schule eben gerade aussieht. Da fordert man mit Recht

- mehr Einstellungen,
- Arbeitsentlastungen,
- Bürokratieabbau,
- Verringerung von Arbeitszeit, (Mehr-)Arbeitszeitkonten,
- Mehrpädagogenteams,

- kleinere Klassen und Lerngruppen,
- sanierte Toiletten und Farbanstriche für Klassenräume oder Flure,
- ein funktionierendes stabiles Internet in der Schule,
- und sicher noch viele weitere Dinge.

Ja, all diese Missstände gehören beseitigt oder zumindest perspektivisch gelöst und der Bildungsminister steht bei vielen Forderungen sogar auf unserer Seite. Aber diese Forderungen sind eben nicht Bestandteil bundesweiter Tarifverhandlungen.

Wenn sich alle engagieren würden

Da bleibt mir doch nur der Song von Rio Reiser: „Das alles und noch viel mehr würd ich machen, wenn ich König von Deutschland wär!“ Es sei denn, dass sich alle Beschäftigten an Schulen gemeinsam für ihre Forderungen engagieren!

Hier müssen die Beschäftigten und natürlich vor allem die GEW-Mitglieder in Thüringen auf vielen Ebenen tätig werden, um (bisher leider immer nur) in kleinen Schritten an der einen oder anderen Stelle Verbesserungen zu erreichen. Sei es,

- sich in den GEW-Veranstaltungen in den Regionen einzubringen,
- als Mitglied einer Arbeits- oder Projektgruppe innerhalb der GEW Forderungen und Lösungen aufzumachen und diese mit dem TMBJS zu verhandeln,
- sich aktiv an Aktionen der GEW zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen oder bei seinen Landtagsabgeordneten vorzusprechen,
- über seine Parteizugehörigkeit in den jeweiligen Gremien auf Bildungsfragen aufmerksam zu machen,
- sich an den Schulträger zu wenden,
- u.a.m.

Alles kann helfen, die angesprochenen Forderungen öffentlich zu machen, zu kanalisieren und so zur Umsetzung zu führen.

Mach mit!

Andreas Heimann
Referat Schule



p.s.: Einen Satz kann ich mir dabei jedoch nicht verkneifen. Wenn ein Kollege mich anspricht und sagt: „Da muss sich die GEW mal drum kümmern!“ Da möchte ich in Anlehnung an Brecht am liebsten antworten: „Wer aber ist die GEW? In deinem Anzug steckt sie, Kollege!“

PERSPEKTIVE HORT

Der ideale Tarifvertrag für Hortbeschäftigte

Mit Blick auf die Tarifrunde 2023 im TV-L mache auch ich mir Gedanken. Was wollen wir, was will ich und wie würde der „ideale“ Tarifvertrag für mich als Hortkoordinatorin, Erzieherin und meine Kolleg: innen, die im Hort arbeiten aussehen?

Primär möchte ich natürlich einen fairen Lohn bekommen und im Zuge der Inflation muss daran natürlich gearbeitet werden. Aber das alleine macht keinen guten Tarifvertrag für mich aus. Es geht um mehr.

1. So sollte es allen Erzieher: innen ermöglicht werden eine Stelle mit 100% zu erhalten. Das Land stellt momentan pädagogische Assistenzkräfte an Schulen ein, also warum sollte man nicht die bereits vorhandenen Ressourcen nutzen und den Erzieher: innen an Grundschulen diese Möglichkeit geben? Wir gehen ansonsten in Konkurrenz mit den Assistenzkräften und wir alle wissen, der Markt für Erzieher ist relativ leergefegt.
2. Seit 2010 sind die Schulen verpflichtet, inklusiv zu arbeiten, die Rahmenbedingung für die Erzieher: innen haben sich jedoch dahin gehend nicht geändert. Es muss dringend die Erzieher-Kind-Relation verbessert werden. Wir müssen weg von den 20 Kindern pro Erzieher: in und hin zu 15:1! Wir haben den Anspruch an eine qualitative und nicht an quantitative Arbeit.

3. Um diese Qualität weiter erhalten zu können, bedarf es auch an mehr Vor- und Nachbereitungszeit. Kollegen sitzen oft in ihrer Freizeit da und bereiten sich auf ihre Arbeit vor, die den Ansprüchen des Bildungsplans genügen sollen und nicht einfach nur eine Beschäftigung ist um die Kinder bei Laune zu halten.
4. Ein anderer Punkt ist die Gesundheit der Kolleg: innen. Auch im TV-L muss es die Möglichkeit für Regenerationstage geben oder eben den Anspruch auf finanziellen Ausgleich, wenn diese nicht in Anspruch genommen werden wollen.

Meine Liste könnte noch weitergehen, wenn es um den idealen Tarifvertrag für Horterzieher:innen geht. Da wären unter anderem

- digitale Endgeräte für alle Bediensteten an Schule,
- einen Gewerkschaftsbonus,
- eine Zulage für schwierige Tätigkeiten,
- die Option für ein Job-Bike,
- die Möglichkeit, Fächer wie Schulgarten, Kunst, Werken oder Musik durch gezielte Fort- und Weiterbildung von Erzieher: innen unterrichten zu lassen? Das würde die Lehrer:innen an Grundschulen deutlich entlasten und dem Lehrermangel begegnen.

Ich bin gespannt, ob es diesmal um mehr als um die Anhebung der Gehaltstabellen geht.

Christiane Gräbenteich
Hortkoordinatorin



BEAMTENPERSPEKTIVE

Inflation, Alimentation und Besoldung

In den vergangenen Monaten gab es starke Preissteigerungen in allen Bereichen, die Inflation wird voraussichtlich im Jahr 2022 bei 7,9 % liegen. Daran sollten sich alle Tarifabschlüsse orientieren, die im Jahr 2023 ausgehandelt werden.

Bei den anstehenden Tarifverhandlungen sollte grundsätzlich beachtet werden, dass die Grundvergütung von allen Beschäftigten „dauerhaft“ erhöht werden muss, dies betonte der GEW-Tarifchef Daniel Merbitz im Juni 2022. Insbesondere da es in den vergangenen beiden Jahren „Leermonate“ für die Beschäftigten gab und im letzten Tarifvertrag (TV-L) „niedrige tabellenwirksame Gehaltserhöhungen“ vereinbart worden waren.

Mit den neuen Tarifvereinbarungen müssen Realeinkommensverluste verhindert werden und diese sollten so ausgestaltet sein, dass sie den Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation entsprechen. Denn diese Abschlüsse werden zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen.

Amtsangemessene Alimentation ist zu gewährleisten

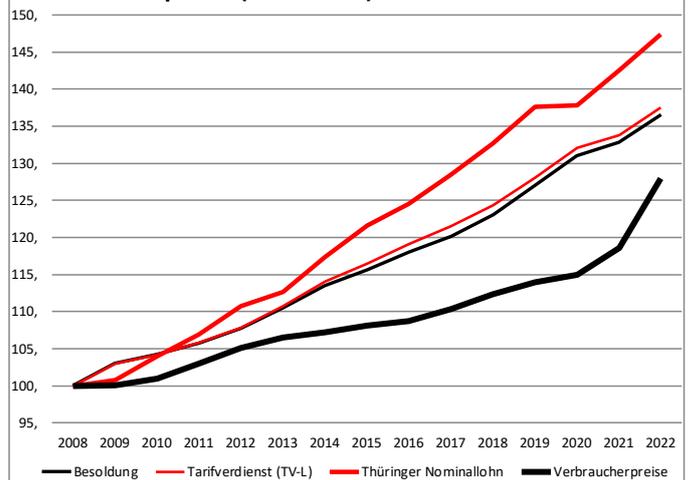
Und hier gibt es gegenüber der letzten Tarifrunde 2021 eine neue Situation. Seit 2020 müssen die politisch Verantwortlichen in Thüringen bei ihren Tarifabschlüssen darauf achten, dass mehrere Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts berücksichtigt werden, um eine amtsangemessene Alimentation zu gewährleisten.

Im Jahr 2020 legten mehr als 13.000 und im Jahr 2021 über 6.600 der Thüringer Beamtinnen und Beamten Widerspruch gegen ihre Besoldung ein. Leider führten diese Widersprüche bisher zu keinem Erfolg. Deshalb wurden im Jahr 2022 über 730 Klagen bei Thüringer Verwaltungsgerichten eingereicht, um der Forderung nach einer amtsangemessenen Alimentation Nachdruck zu verleihen.

Neu ist also, dass die Höhe der Besoldung nicht mehr nur von den erzielten Tarifabschlüssen abhängt, sondern fünf Parameter erfüllt sein müssen, damit von einer amtsangemessenen Alimentation gesprochen werden kann.

1. Im ersten Schritt wird geprüft, wie sich die Tariflöhne (TV-L) in den vergangenen 15 Jahren entwickelt haben.
2. Als zweites wird die Entwicklung des Nominallohns in Thüringen näher betrachtet, auch hier werden die letzten 15 Jahre herangezogen.
3. Und als dritter Parameter werden die Verbraucherpreise ausgewertet. Die allgemeinen Preissteigerungen fließen also mit ein, um eine amtsangemessene Alimentation zu ermitteln.

Lohnentwicklung, Besoldung und Verbraucherpreise (2008-2022)



4. Neben diesen drei Parametern wird noch ein Besoldungsvergleich mit der Grundsicherung („Bürgergeld“) durchgeführt. Die Berechnungen des Freistaats haben ergeben, dass eine vierköpfige Beamtenfamilie (Besoldungsgruppe A 6, Alleinverdiener) mit der Nettobesoldung etwa 16 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt, aber nur wenn es eine Besoldungserhöhung zum 01.01.2023 gegeben hätte.
5. Abschließend werden die Abstände zwischen zu vergleichenden Besoldungsgruppen betrachtet. Es wird ein Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und der anderen Bundesländer durchgeführt. Hier schneidet der Freistaat gar nicht schlecht ab, denn die Thüringer Besoldung liegt meist knapp über dem Durchschnitt.

Konkrete Umsetzung

Anhand dieser Parameter kam die Landesregierung zu dem Ergebnis, dass die Besoldung der Beamtinnen und Beamten zum 01.01.2023 um 3,25% anzuheben ist. Zusätzlich werden „inflationsbedingte Sonderzahlungen in einer Größenordnung von 1.000 bis 3.000 Euro“ vorgeschlagen, um der Preisentwicklung der letzten Monate entgegenzuwirken.

Dementsprechend hat Thüringen als Besoldungsgesetzgeber im November 2022 ein „Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation“ in den Landtag eingebracht.

Der DGB Hessen-Thüringen und die GEW Thüringen „begrüßen [...] das Ziel, die Thüringer Alimentation zu jedem Zeitpunkt verfassungskonform auszugestalten“.

Mike Stieber
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands



GUT ERKLÄRT

Tarifreferentin. Referiert diese Person über tarifliche Themen?

Unsere Tarifreferentin Nadine Hübener über ihre Arbeit vor, während und nach Tarifrunden.

Referiere ich über tarifliche Themen? Ja, aber nicht nur. Ich strukturiere und organisiere im Zuge von Tarifrunden die lokale ehrenamtliche Arbeit und unterstütze dort, wo es nötig ist.

Gewerkschaftliche Tarifarbeit besteht dabei aus drei Handlungsfeldern: Vorbereitung, Begleitung und Beratung. Als Tarifreferentin muss ich für jeden Tarifvertrag im Blick behalten, in welchem Handlungsfeld wir uns jeweils befinden und welche nächsten Schritte anstehen. Mitunter finden Tarifrunden zu unterschiedlichen Tarifverträgen parallel statt.

1. Vorbereitung

Meist hat die GEW in vorangegangenen Tarifrunden den Zeitpunkt für die Neuverhandlungen bereits festgelegt. Vor diesem Punkt muss ich die Mitgliederstruktur in den Einrichtungen analysieren:

- Wie viele Mitglieder gibt es insgesamt?
- Wie verteilen sie sich auf die Einrichtungen?
- In welchen Einrichtungen haben wir GEW-Vertrauensleute?
- Welche Berufsgruppen sind gewerkschaftlich organisiert?

Und ich unterstütze die lokalen GEW-Kreisverbände dabei, in die Einrichtungen zu gehen, vor Ort mit Beschäftigten zu sprechen und für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu werben. Ganz nach dem Motto: **Deine Forderungen – Deine Tarifverhandlungen – Deine GEW.**

In diese Phase, also noch vor Beginn der Verhandlung, fällt auch die Mitgliederversammlung zur Forderungsdiskussion. Diese organisiere ich, führe sie durch und erarbeite aus den Diskussionbeiträgen der Gewerkschaftsmitglieder ein Forderungspapier.

2. Begleitung

Die Verhandlungen für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD und TV-L) werden von der GEW auf Bundesebene geführt. Bei Haustarifverträgen hingegen sind die jeweiligen Landesverbände zuständig, so dass ich in diesen Fällen die Verhandlungstermine mit dem Arbeitgeber vorbereite.

Parallel zu den Verhandlungen – egal ob im öffentlichen Dienst oder bei freien Trägern – unterstütze ich ehrenamtlich Aktive bei der Organisation und Durchführung von lokalen Aktionen. Im Falle eines Warnstreiks erstelle, versende und verteile ich die Streikaufrufe, melde die Kundgebung und Demonstration beim Ordnungsgamt an und kümmere mich um logistische Fragen am Streikort.

3. Beratung

Nach erfolgreichem Abschluss der Tarifverhandlungen stehe ich den Gewerkschaftsmitgliedern bei allen Fragen rund um das Ergebnis zur Verfügung. Ich führe Informationsveranstaltungen durch und erstelle Aushänge für die Einrichtungen, beantworte telefonische und schriftliche Anfragen und weise Personal- und Betriebsräte auf anstehende tarifliche Änderungen hin.

Nadine Hübener
Tarifreferentin der GEW Thüringen
Telefon: 0361 590 95 54
E-Mail: nadine.huebener@gew-thueringen.de



Foto: Susanne Hemmerling

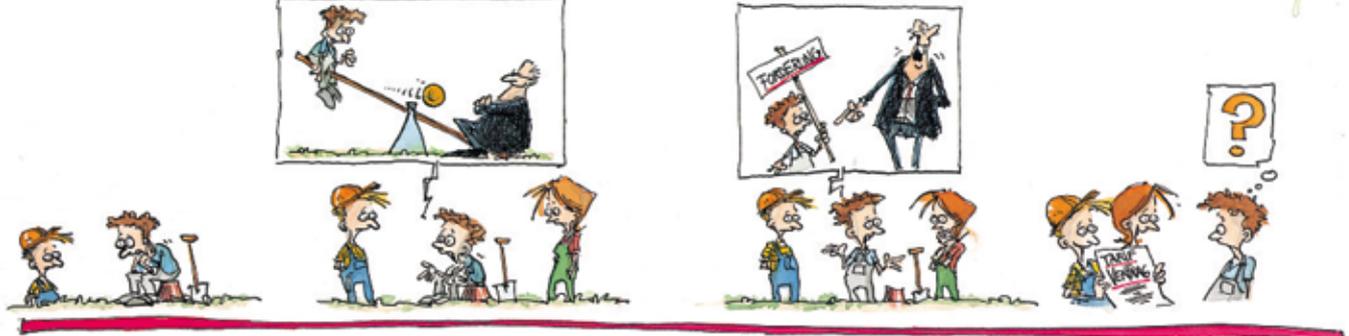
Kinderarbeit bekämpfen, Bildung ermöglichen!

**Mach mit! Unterstütze die Projekte
der GEW-Stiftung *fair childhood*.**

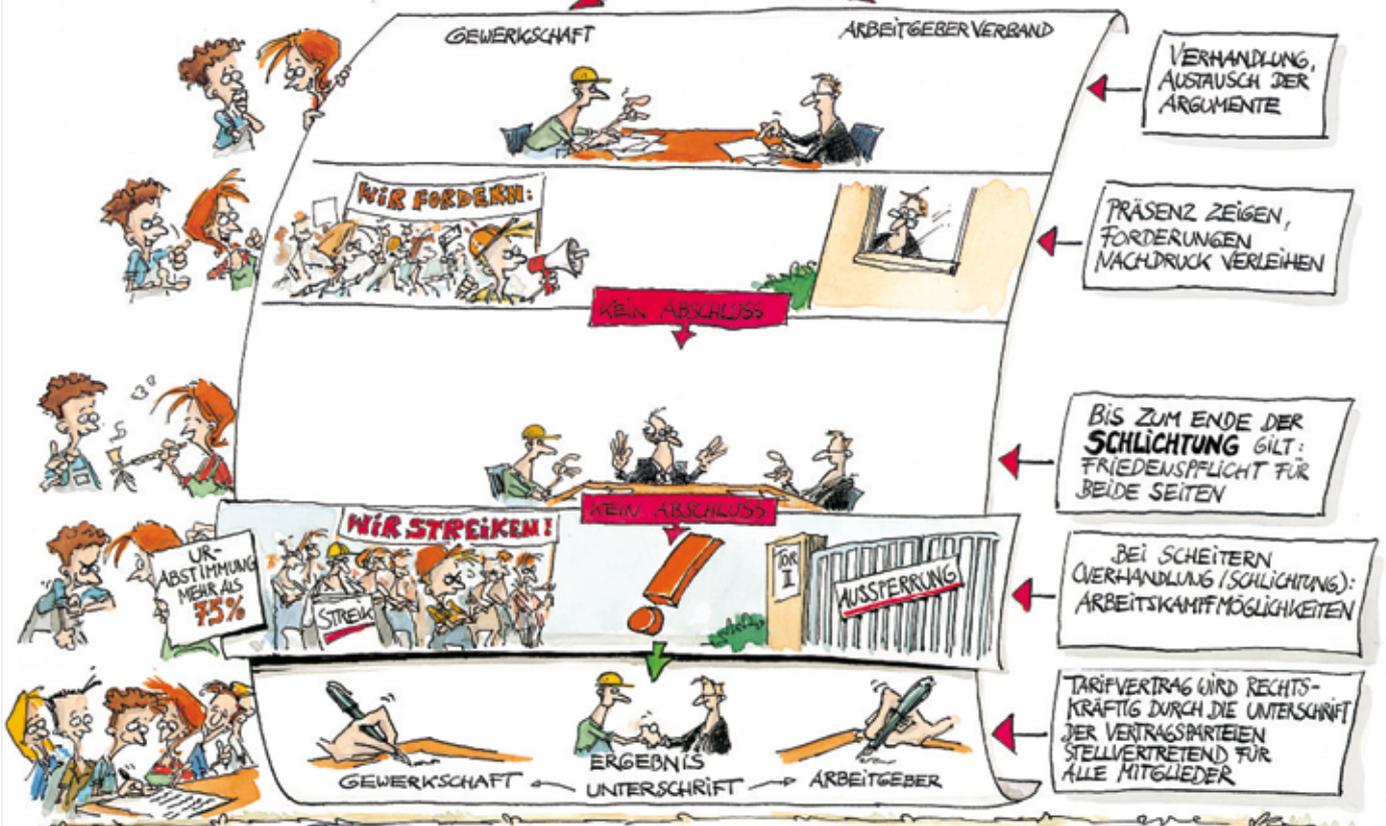
Spendenkonto *fair childhood*: Bank für Sozialwirtschaft
IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00, BIC: BFSWDE33MUE

Informationen und Kontakt unter:
www.gew.de/internationales/fair-childhood

fair childhood ist eine Treuhandstiftung unter Treuhänderschaft der Stiftung Kinderfonds in München.



TARIFVERTRAGSPARTEIEN



SERVICE DER AJUM THÜRINGEN

Buchempfehlungen für Kindergarten und Grundschule im Februar



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 Pädagogen 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.



Torben Kuhlmann
Edison - Das Rätsel des verschollenen Mouseschatzes
Nord-Süd
2018, 112 Seiten
22,00 Euro
6 – 99 Jahre

Die Maus Pete geht auf die Suche nach einem verschollenen Familiengeminnis und bittet dazu einen Professor der Mäuseuniversität um Hilfe. In einem versunkenen Ozeandampfer werden sie fündig. Ihr denkt, es wäre eine fantastische Erzählung. Nein, der Autor belegt „sachlich und schlüssig“, dass eigentlich kleine Mäuse die Menschheitsgeschichte bewegen.



Nikolaus Heidelbach
Rosalie träumt...
minedition
2022, 32 Seiten
20,00 Euro
4 – 7 Jahre

Eine Geschichte mit fantastischen Bildern über Träume und die Erfüllung von Wünschen. Während Rosalie schläft, macht sie eine Traumreise und wandelt von einem skurrilen Fantasieabenteuer in das nächste. Ein Augenschmaus für Heidelbach-Fans - und viel Spaß beim Gruseln, Entschlüsseln und Entdecken.



Melinda Szymanik/ Vasanti Unka (Ill.)
Bettina Obrecht (Übers. aus d. Englischen)
Mein Elefant ist traurig
Cbj/cbt
2022, 32 Seiten
14,00 Euro
4 – 6 Jahre

Jeder hat mal einen schlechten Tag. Manchmal fühlt es sich an, als würde etwas Schweres auf der Brust liegen. Manchmal fühlt es sich an, als würde ein großer blauer und trauriger Elefant einen plattdrücken. Ein leicht verständliches Buch über große Gefühle.



Soledad Romero Marino/ Julio Antonio Blasco (Ill.)
Ursula Bachhausen (Übers. aus d. Spanischen)
Die Ausbrecher
2022, 63 Seiten
19,90 Euro
10 – 12 Jahre

Neun spektakuläre Ausbrüche aus den sichersten Gefängnissen der Welt sind Gegenstand dieses Buches. Im Retro-Zeitungsstil wird äußerst unterhaltsam und anschaulich dargestellt, wie die Ausbrecher entkommen konnten.



Nico Sternbaum
Jimmy Fox - Magischer Volltreffer
F. Schneider Verlag
2022; 190 Seiten
13,00 Euro
8 – 11 Jahre

Der sympathischer Held Jimmy in dieser Freundschaft- und Familiengeschichte soll zum Lesen verführen. Kurze, mit großer Schrift gesetzte Texte, viele Bilder und auflockernde grafische Elemente, Pleiten, Pech und Pannen vermitteln Kurzweil aus dem Alltag eines 10-Jährigen.



Pina Gertenbach (Ill.)/ Sandra Grimm (Text)
Alle Tiere einsteigen
Oetinger
2022, 30 Seiten
13,00 Euro
2 – 6 Jahre

Ein Pappbilderbuch im Querformat zeigt den Bus auf dem Weg vom Dorf in die Stadt. Nach und nach steigen die tierischen Mitreisenden ein, gelangen an ihr Ziel und reisen später wieder zurück. Aber welche Fülle an Leben zeigt sich, wenn Viele zusammenkommen! Eine Geschichte zum Lachen, Mitsprechen und Entdecken.

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.

LANDESENIORENVERTRETUNG

Arbeitsbericht für das Jahr 2022

Sitzung der Landessenionenvertretung am 31.03.2022 in Neudietendorf

- Vorstellung des neuen Buches „Lesen, malen und erinnern“ durch Johanna Kirschstein
- Vortrag/Gesprächsrunde zum Thema „Demokratie in Gefahr“ durch MOBIT e. V.

Alle Kreis- und Betriebsverbände arbeiten nach diesen Inhalten. Ihre kulturellen und sozialpolitischen Themen legen sie selbst fest.

Vorparlament und Landesvorstand am 17.05.2022 in Erfurt

- Absprachen zu verschiedenen Anträgen
- Unverständnis, dass es Anträge, wie zur Beitragsordnung gibt, die schon 20 Jahre bearbeitet werden

9. Thüringer Sozialgipfel „Armut in Deutschland während und**nach der Pandemie“ am 14.06.2022 im Thüringer Landtag**

- Lebens- und Armutslagen in Deutschland – Auswirkungen der Corona-Pandemie
- Entwicklung der Rentenbezüge in Gegenwart und Zukunft
- Forderungen der Verbände/Organisationen
- Armut in Thüringen
- Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen der Fraktionen der Parteien

In Zusammenarbeit mit dem DGB Thüringen nahmen wir an diesem Sozialgipfel teil.

Tagung „Rechter Osten?! – Schwierige Erbschaften, soziale Umbrüche und Demokratiegefährdung“ am 28.06.2022 in Erfurt

- ausgerichtet von der Landeszentrale für politische Bildung Thüringen und MOBIT e. V.

AUF EIN WORT ...

Was 2023 für die Landessenioren ansteht

Wir sind bestimmt alle gut in das Jahr 2023 gestartet. Ich bin mir sicher, in den meisten Kreis- und Betriebsverbänden treffen sich die Seniorinnen und Senioren im Januar, um ihre Jahrespläne für gemeinsame Veranstaltungen zu erarbeiten. Das ist ein festes Ritual im gewerkschaftlichen Leben. Und auch die Landessenionenvertretung bereitet die erste Sitzung am 16. März in der Landesgeschäftsstelle vor.

Themen sind:

- Gesprächs- und Diskussionsrunde mit unserer Landesvorsitzenden Kathrin Vitzthum,
- Humor ist ein Schatz, den es zu heben gilt! Wie Humor die Widerstandskraft stärken kann.
- (als Referentin ist Frau Prof. Sylvia Sänger angefragt),
- Altersdiskriminierung im Alltag: Erkennbarkeit, Einordnung und Differenzierung,
- Umgang mit dem Defibrillator (angefragt beim DRK).

Im Herbst findet immer unser Landesseniorenseminar in Bad Tabarz statt. Termin in diesem Jahr ist der 27. bis 29. September 2023. Inhaltlich bereiten wir eine bessere Vernetzung mit der Jungen GEW vor, denn generationsübergreifendes Miteinander ist ange-dacht und gewünscht. Bestimmt können wir gut voneinander profitieren und unsere gesellschaftliche und GEW-Arbeit stabilisieren.

Gegenseitige Wertschätzung wird ein tragendes Element unserer Zusammenarbeit sein. Und Ihr merkt schon, dieses Seminar hat einen besonderen Ausgangspunkt und wird von uns inhaltlich und organisatorisch gut differenziert vorbereitet. Also packen wir es an! Mein Gefühl für die Zeit rotiert immer schneller, das geht aber auch den Jüngeren so. Ich habe immer die Sorge etwas nicht zu schaffen.

In eigener Sache

Wir haben nicht von allen Mitstreiter:innen eine E-Mail-Adresse. Das müssen wir ändern. Wir versenden nur einige wichtige Informationen und Termine und schütten euch nicht mit E-Mails zu. Versprochen! Denn die Flut von E-Mails ist nicht nur eine Frage der Zeit, sondern auch ein Aspekt von Energie und Klimaschutz.

Was uns aufgefallen ist, liebe Kolleg:innen, dass sogar ich, die seit vielen Jahren schon dabei ist, die Abkürzungen in den Gesprächen nicht immer richtig ein- und zuordnen. Ich habe deshalb eine Abkürzungsliste in der GEW-Landesgeschäftsstelle abgefordert.

Und ein weiterer Aspekt unserer Sitzungskultur: Diese wollen wir „aufpeppen“, indem wir ab sofort Namensschilder tragen.

Eure Gabriele Matysik
Vorsitzende der
Landessenionenvertretung





MUSS ICH HABEN!

Neuer Lehrer:innenkalender für das Schuljahr 2023/2024

Hiermit bestelle ich verbindlich den GEW-Lehrer:innenkalender im A5-Format (Ringbuch) für das neue Schuljahr 2023/2024 bei der

GEW-Wirtschaftsdienst GmbH
 Heinrich-Mann-Str. 22, 99096 Erfurt
 Tel. 0361/59095-55 oder Fax 0361/59095-60
 E-Mail: info@gew-wirtschaftsdienst.de

Preis pro Stück für **Mitglieder 8,00 EUR**,
 für **Nichtmitglieder 10,00 EUR** zuzüglich
 Versandkosten (2,10 Euro bis 500 g,
 3,90 Euro ab 501 g).

Die Lieferung (ab ca. 13. KW) ab 10
 Stück erfolgt direkt vom FLVG-Verlag
 versandkostenfrei auf Rechnung an:

GEW-Lehrer:innenkalender – A5

Privat

Schule

Name

Schule

Vorname

Ansprechpartner

Straße

Straße

PLZ/Ort

PLZ/Ort

Tel.-Nr.

Tel.-Nr.

E-Mail

E-Mail

GEW-Mitglieder

Nichtmitglieder

Name, Vorname Anzahl

Ort, Datum

Unterschrift

BRASOV

GEW-ARBEITSGRUPPE AUSLANDSLEHRERINNEN UND -LEHRER (AGAL)

Urlaub einmal anders: Ein Arbeitsbesuch in Kronstadt

Eigentlich wollten meine Frau und ich nur ein paar Tage Urlaub in Kronstadt (Brasov) machen. Doch beim Besuch meiner ehemaligen Schule, dem Honterus-Lyzeum, wurde schnell klar, dass wohl Arbeit auf uns zukommt.

Das Honterus-Lyzeum ist die größte deutschsprachige Schule in Rumänien mit über 1500 Schüler:innen in den Klassenstufen 1 bis 12, die in vier Schulgebäuden unterrichtet werden. Unterrichtssprache ist Deutsch. Die Absolvent:innen dieser Schule setzen ihre Ausbildung ausschließlich an Hochschulen und Universitäten fort.

Deutsche Gastlehrerin/deutsches Gastlehrer gesucht

Die Schule ist an einer Partnerschaft mit einer entsprechenden deutschen Schule interessiert. Wir sicherten dem Direktor zu, alte Kontakte wieder zu aktivieren. Und hier können wir auf die Unterstützung von Gewerkschaftsmitgliedern zurückgreifen. Da ich einige Jahre am Honterus-Lyzeum gearbeitet habe und seitens der GEW der Vertreter für die Auslandslehrer von Thüringen war, liegt es mir sehr am Herzen, diesem Wunsch zu entsprechen.

Ein großes Problem für die Schule besteht darin, dass seit mehr als zwei Jahren keine deutsche Gastlehrerin/kein deutscher Gastlehrer mehr unterrichtet, der für das Ablegen des deutschen Sprachdiploms dringend benötigt wird. Die rumänische Fachberaterin für Deutsch kann die vielen Aufgaben, die beim deutschen Sprachdiplom anfallen, allein nicht lösen. Ich sehe meine Aufgabe darin, dieses Problem dem Hauptvorstand der AGAL mitzuteilen, damit eine Lösung mit der ZfA (Zentralstelle für das Auslandsschulwesen) gefunden werden kann.

Warum Kronstadt?

Kronstadt ist neben Bukarest das größte Wirtschafts- und Industriezentrum Rumäniens. Viele deutsche und international agierende Firmen haben sich angesiedelt. Diese benötigen für ihre Arbeit gut ausgebildete Fachkräfte. Um das zu gewährleisten, haben sich vorwiegend deutsche Firmen zusammengeschlossen, die dieses Defizit durch ein umfangreiches Ausbildungszentrum beheben wollen. Der Deutsche Wirtschaftsclub Kronstadt spielt dabei eine große Rolle.

Das Schulzentrum ist an einer Zusammenarbeit mit deutschen Ausbildungszentren sehr interessiert. Die Initiatoren dieses Projektes hatten uns spontan eingeladen, an einer internationalen Konferenz zur dualen Ausbildung teilzunehmen. Bereits vor 30 Jahren haben wir erste Schritte für kaufmännische Berufe in Kronstadt gemeinsam mit der Arbeitsagentur ins Leben gerufen. An unseren Erfahrungen waren die jetzigen Initiatoren sehr interessiert.

Kontakte mit Hermsdorf hergestellt

War es damals die kaufmännische Berufsausbildung, die benötigt wurde, so sind es heute unter anderem, gut ausgebildete junge Leute im IT-Bereich. Wir wurden angesprochen, ob eine Möglichkeit bestünde zwecks partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit einem ähnlichen Berufsausbildungszentrum in Thüringen. Wir haben zugesagt, uns um ein entsprechendes Berufsschulzentrum zu kümmern, das an einer Zusammenarbeit interessiert ist.

Erfolgreich haben wir Kontakt mit dem neuen Schulleiter des Berufsschulzentrums in Hermsdorf, Herrn Marc Rossner, im Dezember aufgenommen. Er zeigte großes Interesse, da er internationales Arbeiten mit Partnerorganisationen in der Vergangenheit erfolgreich gesammelt hat. Anwesend bei dem Gespräch war auch Rüdiger Becker (GEW).

Eine erste konkrete Kontaktaufnahme ist nach unserem Gespräch Ende Dezember erfolgt. Kontaktperson in Rumänien ist der deutschstämmige Stadtrat von Kronstadt (Brasov), der auch selbstständiger Unternehmer ist. Er hat sich zum Ziel gesetzt, die duale Ausbildung in Brasov als festen Bestandteil der beruflichen Ausbildung junger Menschen einzuführen.

Und unser Urlaub?

In die Karpaten haben wir es in diesen Tagen nicht geschafft. Dafür konnten wir erleben, wie man uns nach fast 30 Jahren in den Arbeitsprozess mit eingebunden hat, als hätten wir uns erst gestern verabschiedet. Wir wurden mit einer großen Herzlichkeit aufgenommen. Man hat uns vertrauensvoll über die Sorgen und Probleme unterrichtet, auch in der Hoffnung, dass wir etwas helfen können. Somit wird dies nicht unser letzter Besuch in Kronstadt gewesen sein.

Heidi und Jürgen Fischer



Jürgen Fischer vor dem Eingang des Honterus-Lyzeums in Brasov - Foto: Heidi Fischer

DAS POLITISCHE MANDAT DER GEWERKSCHAFT

Wie hält es die GEW Thüringen mit der Politik?

Während die einen verlangen, dass sich ihre GEWerkenschaft politisch neutral verhält, sich ausschließlich um die Tarifarbeit und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen kümmert, erhoffen sich andere eine lautstarke Stimme in gesellschaftspolitischen Debatten. Es geht aber nicht um „entweder oder“. Es sind zwei Seiten einer Medaille, zwei Handlungsstränge, die aufeinander verweisen und einander bedingen.

Parteilosophisch unabhängig, aber eben nicht neutral

Ja, es stimmt: Gewerkschaften sind partei-, staats- und gegnerunabhängige selbstständige Organisationen. Aber Parteiunabhängigkeit bedeutet nicht politische Neutralität. Gewerkschaften setzen ihre Ziele in Tarifverhandlungen durch und durch die Mitgestaltung politischer Willensbildungsprozesse im Zusammenhang mit Gesetzesnovellierungen und Gesetzentwürfen. Ohne die politische Einflussnahme würden bspw. Personalvertretungsgesetze, Besoldungsgesetze und Arbeitszeitgesetze ohne die Stimme der Arbeitnehmenden entstehen und damit eine wichtige Perspektive fehlen. Das heißt, überall dort, wo sich gewerkschaftliche Forderungen nicht über das Mittel eines Tarifvertrages umsetzen lassen, müssen sich Gewerkschaften in Austausch und bestenfalls in Kooperation mit politischen Parteien begeben. Anderes kann sich auch eine GEW Thüringen nicht leisten.

Es liegt dabei auf der Hand, dass es mit vielen demokratischen Parteien Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt, die mal mehr oder weniger offensichtlich sind. Es ist deshalb wichtig, mit allen demokratischen Parteien und ihrem parlamentarischen Arm im Gespräch und im Diskurs zu bleiben. Eine solch verstandene politische Neutralität ist ganz sicher angemessen und in gewisser Hinsicht auch notwendig, um politische Mehrheitsverhältnisse durch praktische Erfahrungen mitzusteuern.

Kritik an Parteien gehört dazu

Politische Neutralität bedeutet im Umkehrschluss jedoch nicht, demokratische Parteien nicht kritisch beäugen und Fehldeutungen und -entscheidungen öffentlich verurteilen zu dürfen, ganz im Gegenteil. Politische Mitwirkung beginnt bei ganz grundsätzlichen Fragen:

- Wie stehen Parteien zur sozialen und wirtschaftlichen Gerechtigkeit?
- Wie stehen sie zur Frage der Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums?
- Wie halten sie es mit der Umsetzung der Menschenrechtskonvention in allen Belangen des Lebens?

Das berührt am Ende auch die Frage, wie konkret Parteien mit gesellschaftlichen Konflikten umgehen. Verstehen sie sich als Teil der Lösung oder skandalisieren sie bspw. Realitäten in der Hoffnung, damit bestimmten radikalen Positionen den Raum zu nehmen?

Als GEW-Landesvorsitzende habe ich bereits 2016 in einem Artikel für die tz Juni geschrieben:

„Ich bin überzeugt davon, dass Gewerkschaften nicht nur Interessenvertreterinnen der Arbeitnehmer:innen sind, sondern ein

politisches, kulturelles und soziales Mandat haben. Jenseits von Parteigrenzen können Gewerkschaften aus der Sicht der abhängig Beschäftigten gesellschaftliche Herausforderungen bewerten und Kraft ihrer Mitglieder auch mitbestimmen und gestalten. Diese Chance haben wir, wir nutzen sie selten.

Frühere gewerkschaftliche Forderungen nach „Samstags gehört Vati mir“ und später die „35-Stunden-Woche“ berührten mehr als das Tarifthema Arbeitszeit. In diesem Zusammenhang wurden gesellschaftliche Konzepte verhandelt: Familienbild, Selbstbestimmung, Zeit für gesellschaftliche Teilhabe. In diese Auseinandersetzungen haben sich die Gewerkschaften, vor allem die IG Metall, lautstark eingebracht und am Ende Erfolge verzeichnen können.

Die heute immer und immer wieder geführte Debatte um die Erhöhung des Renteneintrittsalters ist ebenfalls nicht ausschließlich ein tarifliches Thema, dem man allein mit Tarifverträgen zur Altersteilzeit begegnen könnte. Die Frage der Rente berührt unser Selbstverständnis als Sozialstaat, unsere solidarische Verantwortung und Zukunft der Erwerbsarbeit. Welche Auswirkungen auf beispielsweise Bildung hat es, wenn Menschen immer länger immer fitter, geistig flexibel und mobil sein müssen? Wie müssen dann Arbeitsbedingungen aussehen, wenn immer ältere Menschen in Kitas und Schulen arbeiten sollen?“

Ein Missverständnis, ganz klar

Um es noch einmal deutlich zu sagen: Es handelt sich um ein Missverständnis, dass sich Gewerkschaften aus gesellschaftlichen und/oder aus parteipolitischen Debatten heraushalten könnten. Gute Bildung und gute Arbeit für alle von Anfang an, das ist die Grundhaltung der GEW und der GEW Thüringen. Und eben diese gute Bildung und gute Arbeit können nur dann gut sein, wenn sie für alle gilt, wenn sie für Integration und Inklusion sorgen, wenn sie Vielfalt ermöglichen und Toleranz und Akzeptanz lehren, wenn sie den Blick für die Welt öffnen statt sich vor ihm verschließen.

Werteverbundenheit der GEW als Richtschnur

Damit das, was wir Freiheit nennen und als Sicherheit und Solidarität wahrnehmen, auch weiterhin und noch mehr für alle gilt, gibt es eine Einschränkung unserer Arbeit mit demokratischen Parteien. Denn die GEW vertritt Werte, sie steht für sie ein und kämpft um deren Erhalt. Parteien, wie die vom Verfassungsschutz beobachtete AfD, Zusammenschlüsse wie die Freien Thüringer, Freie Sachsen oder Neue Rechte zielen mit ihrer Politik darauf ab, diese Werte auszuhöhlen. Freiheit nur für Biodeutsche, Sozialstaat nur für die, die leistungsfähig sind, Nationalstaatsgläubigkeit statt eines starken Europas. Wenn also diese Parteien und Organisationen zu Demonstrationen aufrufen, ist Widerspruch Pflicht. Auch und gerade für die GEW-Gewerkschaften, in deren Geschichte die Zerschlagung durch die Naziherrschaft eingebrennt ist.

Meinungsfreiheit bedeutet auch, Widerspruch auszuhalten

Es geht bei all dem nicht darum, die Meinungsfreiheit einzuschränken. Meinungsfreiheit geht jedoch nicht einher mit dem Anspruch auf Widerspruchsfreiheit. Wer die Werte, für die wir als GEW Thüringen mit den anderen Gewerkschaften und zahlreichen Wohlfahrtsverbänden, Organisationen und auch demokratische Parteien stehen, aushöhlt und angreift, braucht öffentlichen Widerspruch. Deswegen werden wir uns auch weiterhin in Bündnissen wie Zusammenstehen beteiligen und zu Demonstrationen aufrufen, die sich denen, die die Demokratie für ihre Zwecke missbrauchen, entgegenstellen.

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende



ANKÜNDIGUNG

Nächstes Gesundheitswochenende Ende Juni

Schon heute vormerken: Das GEW-Gesundheitswochenende findet in diesem Jahr vom 24. bis 25. Juni 2023 – ACHTUNG: vorletztes Wochenende vor den Schulferien – statt! Natürlich wieder in Bad Tabarz.

Weitere Infos und die Anmelde-möglichkeit folgen in der April-tz oder auf unserer Homepage unter „Veranstaltungen“.

www.gew-thueringen.de/veranstaltungen





RAUS AUS DER MISERE!

15 Punkte gegen den Lehrkräftemangel

Bundesweit fehlen Lehrerinnen und Lehrer, so auch zunehmend in Thüringen. Die GEW macht 15 Vorschläge an die Politik, was jetzt getan werden muss. So kann der Lehrkräftemangel bekämpft und die Krise im Klassenzimmer noch verhindert bzw. gemindert werden.



1. Arbeitszeitreserven heben

Die meisten Lehrkräfte lieben ihren Beruf, arbeiten aber unter sehr hohen Belastungen. Die Folge: Überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten, auch um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können, Langzeiterkrankungen, Frühpensionierungen – und eine abschreckende Wirkung auf junge Menschen, die vor der Entscheidung für einen Beruf stehen. Um ausgebildete Lehrkräfte an den Schulen zu halten, müssen die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte verbessert und damit attraktiver werden (Senkung der Arbeitszeit, kleinere Klassen, mehr Ausgleichsstunden, besserer Gesundheitsschutz, höhere Altersermäßigung, Unterstützungssysteme für Lehrkräfte wie Team-Coaching und Supervision usw.). Die GEW bietet zu diesen Punkten Verhandlungen an.



2. Multiprofessionelle Teams bilden

Die Schulen müssen personell besser, aufgabengerechter und passgenauer aufgestellt werden. Dazu gehören unterschiedliche Professionen, insbesondere für den Ausbau des Ganztags, die Inklusion und die Integration Geflüchteter: Sozialpädagog:innen und -arbeiter:innen, Erzieher:innen, Psycholog:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Therapeut:innen, Kunstlehrer:innen, Musikpädagog:innen, Dolmetscher:innen und herkunftssprachliche Lehrkräfte sowie Lehrkräfte für Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache. Diese Berufsgruppen sollen in multiprofessionellen Teams zusammenarbeiten. So können Aufgaben und Arbeit den unterschiedlichen Qualifikationen entsprechend besser verteilt werden. Damit wird Entlastung geschaffen. Die Qualität der Angebote der Schule und der Unterricht verbessern sich. Die Zufriedenheit aller Beschäftigten steigt.



3. Mehr IT- und Verwaltungsunterstützung

Zusätzlich müssen Verwaltungskräfte, Assistenzen und IT-Fachleute eingestellt werden. Sie sollen nichtpädagogische Arbeiten übernehmen und unter anderem eine digitale Infrastruktur aufbauen und deren Wartung übernehmen sowie Labore, Werkstätten oder Lehrküchen betreuen. Lehrkräfte werden damit von fachfremden Aufgaben entlastet. So wird mehr Zeit für die pädagogische und soziale Arbeit mit den Schüler:innen gewonnen.



4. Gutes Geld für gute Arbeit – Attraktivität des Lehrkräfteberufs steigern

Die Attraktivität des Lehrkräfteberufs muss verbessert werden. Dazu gehört auch, alle voll ausgebildeten Lehrkräfte nach A 13 (Beamtinnen und Beamte) und E 13 (Angestellte) zu bezahlen. Das ist nicht nur eine Frage der Gleichbehandlung mit anderen akademischen Berufen im öffentlichen Dienst und der Anerkennung der professionellen pädagogischen und fachlichen Arbeit, sondern hilft auch gegen den besonders an Grundschulen herrschenden Lehrkräftemangel. Die Arbeit an den Grundschulen aufzuwerten, die überwiegend von Frauen geleistet wird, ist überfällig – das gilt auch für die Schulen der Sekundarstufe.



5. Studienplätze ausbauen, Studium verbessern

Die Landesregierungen und damit die Hochschulen müssen die Zahl der Plätze für das Lehramtsstudium erhöhen und Studienbeschränkungen für das Lehramt (Numerus clausus, beschränkter Zugang zum Masterstudium) abschaffen. Dabei sollen sie den besonderen Bedarf bestimmter Fächerkombinationen berücksichtigen. Die Spezialisierung für einzelne Schularten muss zugunsten von Stufenlehrern überwunden werden. Zudem muss die hohe Abbruchquote reduziert werden. Das erfordert, dem Lehramtsstudium an den Hochschulen konzeptionell und personell mehr Gewicht zu geben und die Begleitung der Studierenden deutlich zu verbessern – nicht zuletzt durch eine bessere Betreuungsrelation und Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre.



6. Ausländische Abschlüsse anerkennen

Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse von Lehrkräften muss erleichtert werden. Spracherwerb und gegebenenfalls erforderliche Weiterqualifizierung dieser Lehrkräfte soll berufsbegleitend laufen und durch ausreichende Stundenermäßigung abgesichert werden. Wenn Lehrkräfte nur ein Unterrichtsfach haben – im Ausland ist das der Regelfall – darf das kein Ausschlusskriterium für eine berufsbegleitende Weiterbildung sein.



7. Vorbereitungsdienst stärken

Die Landesregierungen müssen die Zahl der Plätze im Vorbereitungsdienst (Referendariat), auch in Teilzeit, ausweiten. Der bedarfsdeckende Unterricht ist zu reduzieren und die Betreuung der Referendar:innen deutlich zu verbessern, um die hohe Abbruchquote zu senken. Lehrkräfte mit erstem Staatsexamen ohne Referendariatsstelle sollen bei Bedarf einen Vorbereitungsdienst in einem anderen Lehramt absolvieren können und/oder sie bekommen die Möglichkeit, parallel eine zusätzliche Lehrbefähigung in einem Mangelfach zu erwerben.



8. Bezahlung der Anwärter:innen über Mindestlohn heben

Die Bezahlung im Vorbereitungsdienst muss signifikant angehoben werden. Rund 1.500 Euro brutto im Monat für eine mehr-als-Vollzeit-Beschäftigung nach fünf Jahren Studium sind unwürdig und schrecken auch potenzielle Quereinsteiger:innen mit Berufs- und Lebenserfahrung ab.



9. Gemeinsamer Kraftakt Quer- und Seiteneinstieg

Auch wenn alle diese Maßnahmen sofort angegangen werden, reicht das kurzfristig nicht, um das Unterrichtsangebot und die unmittelbar nötigen pädagogischen Verbesserungen abzusichern. Länder, Hochschulen, Studienseminare und Gewerkschaften müssen sich deshalb auf eine gemeinsame Kraftanstrengung verständigen, um ab sofort berufsbegleitend Quer- und Seiteneinsteiger:innen zu qualifizieren. Das erfordert attraktive Bedingungen für die angehenden Lehrkräfte, die auch Teilzeit möglich machen, um die hohe Abbruchquote deutlich zu senken. Die Ausbildung „on the job“ ist so zu gestalten, dass fehlende Ausbildungsinhalte berufsbegleitend nachgeholt werden können. Dafür ist ausreichend zeitliche Entlastung bereit zu stellen. Abstriche an der Qualität der Ausbildung kommen für die GEW nicht in Frage. Quereinsteiger:innen mit einem fachlich geeigneten Hochschulstudium sollen bei Bedarf direkt mit dem Vorbereitungsdienst beginnen können. Der Vorbereitungsdienst ist so zu organisieren, dass das Nachholen fehlender Ausbildungsinhalte aus dem Studium zu schaffen ist. Nach erfolgreichem Ausbildungsende werden die Abschlüsse dieser Lehrkräfte allen anderen gleichgestellt.



10. Beschäftigte ohne Lehramt begleiten und ihnen Perspektiven bieten

Unterricht durch nicht als Lehrkraft ausgebildete oder in Ausbildung befindliche Beschäftigte ist eine Notmaßnahme, für die die Politik verantwortlich ist. In diesen Fällen ist den Beschäftigten ohne Lehramt eine erfahrene Lehrkraft als Mentor:in mit ausreichend Entlastungsstunden zur Seite zu stellen. Den Beschäftigten, die sich in der Schule bewährt haben, ist eine realistische Perspek-

tive zur Nachqualifizierung als Quer- oder Seiteneinsteiger:in anzubieten. Befristungsketten und Entlassungen in den Schulferien lehnt die GEW ab. Diese gehen zu Lasten der Beschäftigten, der Schüler:innen, der Schulen und der sozialen Sicherungssysteme.



11. Mentor:innen stärken

Lehrkräfte, die Nachwuchslehrkräfte betreuen (Mentor:innen), müssen eine Pflichtstundenentlastung von mindestens zwei Unterrichtsstunden pro Lehrkraft und Fach im Vorbereitungsdienst bzw. pro Seiteneinsteiger:in oder zu betreuender nicht ausgebildeter Lehrkraft erhalten. Schulen, die ausbilden, brauchen zusätzliche Lehrkräfte. Mit dem Ausgleich finanzieller Nachteile können Pensionär:innen und Rentner:innen für Beratung oder Unterricht gewonnen werden.



12. Schulen in schwierigem Umfeld besser ausstatten

Schulen in herausfordernden sozialen Lagen stehen vor besonderen Problemen. Sie müssen aktiv mit zusätzlichen Bundesgeldern, die nach dem sozial indizierten Verteilungsschlüssel, den die GEW entwickelt hat, zu verteilen sind, und Ausgleichsstunden für die Lehrkräfte aus Landesmitteln unterstützt werden. Ungleiches muss ungleich behandelt werden. Mit den zusätzlichen Geldern können beispielsweise Doppelbesetzungen finanziert und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Das macht diese Schulen für Lehrkräfte, aber auch andere Professionen attraktiver.



13. Neue Wege gehen

In Modellprojekten soll geprüft werden, ob der Einstieg in den Beruf durch ein verändertes Referendariat in Verbindung mit einer darauffolgenden begleiteten Berufseinstiegsphase schneller und attraktiver gestaltet werden kann. Weiter ermuntert die GEW die Länder zu neuen Modellversuchen einer einphasigen Lehrer:innenbildung, die theoretische und praktische Ausbildung von Anfang an integrieren. Für das Lehramt Berufsbildende Schulen schlägt sie ein einphasiges duales Masterstudium als zweiten Regelweg vor.



14. Kurswechsel bei Einstellungspolitik

Die Kultusministerkonferenz (KMK) und die Länder müssen umgehend eine Strategie entwickeln, kontinuierlich eine ausreichende Zahl Lehrkräfte auszubilden und einzustellen, um den ständigen Zyklus von Lehrkräfteüberschuss und -mangel künftig zu überwinden. Die Ministerien beziehen dabei den Sachverstand der Beschäftigten und ihrer Vertretungen ein. Die GEW bietet hierfür ihre Unterstützung an.



15. Verbindlichkeit sichern

In vielen Abkommen der KMK sind in der Vergangenheit Vereinbarungen getroffen worden, um die Ausbildung der Lehrkräfte zu verbessern und den Lehrkräftebedarf zu decken. Diese sind in der Regel nicht flächendeckend umgesetzt worden. Damit dies in Zukunft geschieht, schlägt die GEW einen Staatsvertrag zur Lehrkräfteausbildung und zur Deckung des Lehrkräftebedarfs vor.

Infos und Hintergründe zu jedem dieser Punkte:
www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel



JUBILARE

Januar und Februar

Die GEW Thüringen gratuliert folgenden Kolleginnen und Kollegen herzlich zum Geburtstag und wünscht alles Gute und vor allem viel Gesundheit!

94 JAHRE

Helmut Heinz

93 JAHRE

Rolf Ender

91 JAHRE

Winni Butz

90 JAHRE

Prof. Dr. Karl-Heinz Keil

Hartmut Niemann

88 JAHRE

Johanna Klingler

Prof. Dr. Manfred Weißbecker

Ursula Töpfer

87 JAHRE

Max Neumann

86 JAHRE

Dr. Martin Steinbach

Jutta Zickler

Helga Lingel

Helga Mahlich

Dr. Dietrich Rösing

85 JAHRE

Gisela Kupfer

Sonja Richter

Irene Daniel

Uta Hund

Peter Kaps

Wolfgang Eckardt

Annelies Faupel

84 JAHRE

Annelies Kallenbach

Silvia Kohlmann

Antje Ellinger

Prof. Renate Müller

Gertraud Wolf

Klaus Gutewort

Ilse Saul

83 JAHRE

Karin Erdmann

Margareta Hauss

Regino Schmidt

Hannelore Scheibe

Lieselotte Hintz

Rudi Nörenberg

Monika Schachtschabel

Dr. Gerhard Rauch

82 JAHRE

Dietrich Böhme

Gisela Ludwig

Hannelore Kramer

Barbara Rödl

Gisela Stritzel

Dieter Röckert

Burgi Schmidt

Amalia Flack

Gertraute Schössler

Inge Erfurth

Siegfried Ludwig

81 JAHRE

Erich Seibt

Christel Frank

Monika Migliorin

Brigitte Köber

Elisabeth Adler

Dr. Peter Jackisch

Dr. Ing. Horst Nöther

Ingeborg Warkotsch

80 JAHRE

Almuth Oxfort

Lothar Nerlich

Pia Filbrich

Leonore Böttcher

Herbert Tramposch

Heidrun Förste

Anneliese Kellermann

Eckhard Witter

Wolfram Boide

Peter Hoffmann

Joachim Müller

75 JAHRE

Karla Horenburg

Hannelore Adams

Dr. Ing. Herbert Schulze

Wilfriede Schubert

Gudrun Wolfram

Anita Dittmann

Dr. Horst Hauschild

Veronika Schlund

Roland Warlich

Roger Pröhl

70 JAHRE

Dr. phil. Werner Fritzsche

Gabriele Martin

Vera Haney

Edeltraud Fechner

Renate Jarzombski

Erika Schiffner

Renate Möbius

Barbara Pätz

Ulrich Faßhauer

Petra Trautvetter

Christine Bauschke

Marlies Heidemann

Heike Hentschel

Helgard Störmer

Maria Modes

Ingetraud Witt

65 JAHRE

Rita Heber

Barbara Rödger

Elke Havenstein

Bernd Mißbach

Petra Stiller-Gass

Heike Vogel

Christiane Möschen

Uwe Chour

Ullrich Groß

Heidrun Schütz

Martina Görlitz

Helga Grundmann

Gudrun Wasserberg

Harald Mixanek

Heike Wenzel

Angela Heyne

Iris Schwartz

Petra Fritze

SAALFELD-RUDOLSTADT**JAHRESABSCHLUSS 2022**

Zum Abschluss eines ereignisreichen Jahres, das geprägt war von erfolgreichen tariflichen Kämpfen und dem Ringen um organisatorische Belegung des gewerkschaftlichen Lebens nach den Corona-Einschränkungen, lud der Kreisvorstand der GEW Saalfeld-Rudolstadt seine Mitglieder am 1. Advent zu einem gemeinsamen Nachmittag auf dem Bergfried in Saalfeld ein.

Der Einladung folgend trafen sich am Sonntagnachmittag, dem 27. November 2022, eine nicht unerhebliche Zahl unserer Mitglieder im Park der Villa Bergfried. Den Auftakt der Veranstaltung bildete ein Carillonkonzert auf dem ältesten Carillon Deutschlands, welches mit 25 Bronzeglocken ausgestattet ist, wobei die kleinste Glocke ein Gewicht von 32 kg hat und die größte 1.450 kg schwer ist. Bei frühwinterlichem Wetter brachte der Solist Knut Schieferdecker nationale und internationale Kompositionen zur Weihnachtszeit zum Klingen.

Der Verkauf von Glühwein und Weihnachtsgebäck sorgte zusätzlich für eine festliche Stimmung während des Freiluftkonzertes. Leicht durchgefroren trafen sich anschließend der größte Teil der GEW-Konzertteilnehmer im nahegelegenen Hotel Bergfried. Bei Kaffee und Kuchen ließ man in angeregten Gesprächen das vergangene Jahr Revue passieren. Gewerkschaftliche Themen und Privates bestimmten den Inhalt. Wichtig war, dass sich die Mitglieder des Kreisvorstandes in entspannter Atmosphäre mit den vielfältigen Ansichten und Vorschlägen für die weitere Gestaltung der gewerkschaftlichen Arbeit des Kreisverbandes vertraut machten.

Spürbar war aber auch, dass der plötzliche und frühe Tod unserer Kreisvorsitzenden Heike Winzer die Kolleginnen und Kollegen bewegte. Neben dem Gefühl der Trauer verbindet uns das Anliegen, unsere gemeinsame gewerkschaftliche Tätigkeit in ihrem Sinne fortzusetzen.

Dr. Gunter Steiner

JENA-SAALE-HOLZLAND

Gruppe WUM - Foto Rüdiger Becker

ZWEI SCHÖNE VERANSTALTUNGEN AM JAHRESENDE

Für unseren Kreisverband endete das Jahr 2022 mit zwei schönen Veranstaltungen.

Am 10. November gab es für unsere Jubilarinnen und Jubilare im Hotel „Am Kellerberg“ in Wolfersdorf eine Dankeschönveranstaltung. Ein schönes Ambiente, liebevoll gedeckte Tische und gutes Essen erwartete unsere GEW-Mitglieder. Musikalisch begleitet wurde der Abend durch die Gruppe WUM, die sich ganz schnell auf ihr Publikum einstellte. Besonders gefreut haben wir uns über die Teilnahme von Frau Jutta Jähnert aus Jena, die es sich nicht nehmen ließ, ihre Urkunde für 70 Jahre Mitglied in der Gewerkschaft persönlich entgegen zu nehmen. Die zweite Veranstaltung fand am 24. November im „Sakura“ in Hermsdorf statt. Eingeladen wurde zur Weihnachtsfeier und ein Teil der weihnachtlichen Dekoration übernahm Sylvia Hoke. Die Besonderheit des Abends: Essen, so viel jeder will und so oft jeder will – von einem tollen und umfangreichen Buffet. Wieder hatte WUM die musikalische Begleitung für den Abend übernommen – natürlich auch weihnachtlich. Als Gast konnten wir auch Steffi Kalupke begrüßen – nicht als Offizielle – eben als Gast, auch wenn sie uns gleich WUM abwerben wollte – GEW-übergreifend. Wir wünschen allen unseren Mitgliedern und ihren Familien einen guten Start in ein hoffentlich etwas weniger aufregendes Jahr.

Hannelore Rösel und Rüdiger Becker

ILM-KREIS**EHRUNGSVERANSTALTUNG DER JUBILARE UND WAHL DES KREISVORSTANDES**

Liebe Mitglieder des GEW-Kreisverbandes ILM-Kreis, wir würden uns sehr freuen, wenn wir Euch am Freitag, den 17. März 2023, um 17.30 Uhr im Saal der Gemeindegaststätte Haarhausen (Die Lange Straße 3) begrüßen könnten.

Unsere gemeinsame Veranstaltung beginnt mit der Ehrung der Jubilare. Im Anschluss führen wir die Verabschiedung und die Wahl des neuen Kreisvorstandes durch. Nachdem wir uns an einem reichhaltigen Buffet gestärkt haben, kann bei Musik das Tanzbein geschwungen werden. Auch zu diesen Programmpunkten bist du mit einem Partner/einer Partnerin herzlich eingeladen. Sollte Dein Partner/Deine Partnerin ein GEW-Mitglied sein, kostet die Eintrittskarte für sie/Ihn 5,-€, für Nichtmitglieder 20,-€. Die Karten können dann im Vorverkauf am 22.02.23 und 01.03.23 im Büro (16.00 Uhr bis 18.00 Uhr) erworben werden. Auch Sammelabrechnungen sind möglich. Anmeldungen können im Büro (Info in den Briefkasten) oder per Mail an kv.ilm-kreis@gew-thueringen.de erfolgen.

Dein Kreisvorstand

GOTHA

DIE SENIORENGRUPPE IST WIEDER UNTERWEGS

Nach längerer Pause wollen wir nun wieder gemeinsam etwas unternehmen und laden Euch dazu herzlich ein.



Termin:	Dienstag, den 18.04.2023
Ziel:	Traditionsbrennerei Nordhausen
Abfahrt:	08:00 Uhr, Huttenstraße/Knevelhaus (Busunternehmen Nesselal-Reisen)
Ablauf:	10:30 Uhr Führung mit Verkostung (5 Proben); anschließend Einkauf möglich; gegen 12:15/12:30 Uhr Fahrt ins Zentrum und individuelle Freizeit
Rückfahrt:	16:00 Uhr
Kosten:	15,00 € für GEW-Mitglieder (incl. Führung) 30,00 € für Nicht GEW-Mitglieder (incl. Führung)
Anmeldung:	1. bis Ende Februar unter E-Mail beta32@t-online.de (Frau Speer) 2. zu den beiden unten angegebenen Sprechstunden

Termine zur Bezahlung: Donnerstag, den 02.03.2023 von 16:00 bis 17:00 Uhr („Löfflerhaus“)
Donnerstag, den 16.03.2023 von 16:00 bis 17:00 Uhr („Löfflerhaus“)

Achtung! Bei Verhinderung bitte um Ersatz kümmern. Kosten können nicht zurückerstattet werden.

im Namen des KVGotha
U. Speer

ALTENBURGER LAND

ALTE HASEN SUCHEN JUNGE FÜCHSE!

Liebe Mitglieder, im Frühjahr 2023 wird im KV Altenburger Land der GEW-Kreisvorstand neu gewählt.

Da ein Generationswechsel ansteht, suchen wir dringend neue Mitstreiter:innen, die sich aktiv in die GEW-Arbeit einbringen möchten und somit das Fortbestehen unseres Kreisverbandes absichern.

Im Namen des Kreisvorstandes möchte ich hiermit interessierte Kolleginnen und Kollegen einladen, sich bei uns zu melden. Wir möchten gerne mit Euch ins Gespräch kommen und gemeinsam die Zukunft des GEW-Kreisverbandes Altenburger Land gestalten.

Bitte meldet Euch bis zum 01.03.2023 telefonisch unter 034343-509957 (auch Anrufbeantworter) oder per Mail unter: kv.altenburger-land@gew-thueringen.de

Wir zählen auf Euch!

Ramona Schindler
im Namen des Kreisvorstandes

TRADITION IST UNTER ANDEREM, WENN ...

... sich alljährlich Mitglieder des KV Altenburger Land zur Weihnachtsfeier im Bürgersaal des Ratskeller Altenburg einfinden.

... der durch Krankheit reduzierte Chor der Regenbogenschule unter Einbeziehung der Anwesenden ein eindrucksvolles Programm gestaltete.

... durch Mitglieder der Töpferarbeitsgemeinschaft dieser Schule ein sehr liebevoll gestaltetes und ebenso verpacktes Geschenk überreicht wurde, für beides ein herzliches Dankeschön.

... in dieser Runde bei Kaffee und Stollen soziale Kontakte gepflegt wurden.

... Termin und Ort für die Weihnachtsfeier 2023 bereits jetzt feststehen:

Mittwoch, 13.12., 16:00 Uhr, im – wegen der Tradition – Bürgersaal des Ratskellers zu Altenburg.

Bleibt gesund!

Wolfram Boide

Werbung

Klett engagiert sich für die Bildung für nachhaltige Entwicklung

Aus Anlass des 125. Jubiläums hat der Ernst Klett Verlag drei fächerverbindende, digitale BNE-Lernpakete für Grund- und weiterführende Schulen entwickelt. Das kostenlose Bildungsangebot ist bislang einmalig und wird ergänzt um einen Blog mit aktuellen Materialien.

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und nachhaltiges Handeln und Wirtschaften sind beim Ernst Klett Verlag eng miteinander verzahnt. Seit 2021 optimiert der Verlag alle seine Prozesse im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Klimafreundlichkeit. Mit den neuen, digitalen eCourses „Projekt Nachhaltigkeit“ schafft er nun ein niedrigschwelliges Materialangebot für alle Schulen in Deutschland: „Lehrkräfte haben ein ausgeprägtes Problembewusstsein für die Themen der BNE, bewältigen müssen sie das aber neben vielen weiteren Herausforderungen. Ohne gut aufbereitetes und flexibel einsetzbares Material verpufft dieser Wille schnell,“ ist Dr. Michael Schlienz, Geschäftsführer beim Ernst Klett Verlag überzeugt. „Die neuen BNE-Unterrichtseinheiten für die Klassen 3 bis 10 sind unser

Beitrag, um Schulen hierbei zu unterstützen. Und zwar auf Basis der besten, digitalen Technologie, die wir derzeit anbieten können.“

Die eCourses „Projekt Nachhaltigkeit“ bündeln interaktive Materialien, handlungsorientierte Aufgaben und Filme aus unterschiedlichen Fachperspektiven wie etwa der Geographie, Geschichte, Physik, Biologie, Religion oder Ethik. Ziel ist es, Lernenden einen differenzierten Blick auf alle 17 Ziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) zu ermöglichen. Die altersgerecht aufbereiteten Unterrichtseinheiten bieten unterschiedliche Lernwege und können sowohl im Fachunterricht als auch an Projekttagen eingesetzt werden. Die Inhalte lassen sich flexibel anpassen, um neues Material erweitern und mit den Lernenden teilen. Eine Handreichung für Lehrkräfte mit didaktischen Unterrichtshinweisen ergänzt in Kürze das Angebot. Erhältlich sind die Lernpakete für die Klassen 3-4, 5-7 und 8-10. Die Nutzung ist für alle Schulen kostenlos.

Die Themen der BNE kommen im Unterricht noch oft zu kurz

Als Querschnittsthema ist BNE bundesweit in den Lehrplänen verankert. Eine repräsentative Umfrage des Klett Verlags im November 2022 hat jedoch ergeben, dass sich die überwiegende Mehrheit der Lehrkräfte mit der Umsetzung von BNE im Unterricht noch schwer tut. Als Hauptgründe werden der Faktor Zeit, fehlende Sachkenntnisse sowie die Nicht-Verankerung von BNE im Schulcurriculum genannt. „Die Einbindung von BNE-Themen in unseren Lehrmaterialien forcieren wir schon seit Jahren, aber das Spektrum ist breit und die Unterrichtszeit ist begrenzt. Mit den digitalen Lernpaketen schließen wir hoffentlich eine wichtige Lücke,“ so Schlienz. Im neuen Nachhaltigkeits-Blog finden Lehrkräfte zusätzliche Materialien rund um die Themen der BNE.



Weitere Informationen:

Zu den digitalen eCourses Projekt Nachhaltigkeit: klett.de/projekt-nachhaltigkeit

Zum Nachhaltigkeits-Blog: nachhaltigkeit-im-unterricht.de

Zum Nachhaltigkeits-Engagement des Ernst Klett Verlags: klettnachhaltig.de



Bildung ist der Schlüssel für nachhaltige Entwicklung. Die neuen BNE-eCourses bieten fachübergreifende Orientierung zu den 17 SDGs der Vereinten Nationen.

WÄRE TOLL, WENN
MAL JEMAND
KURBELN KÖNNTE!

Tarifverhandlungen

ENGAGEMENT

GEW-
Mitglieder

GEW

RABE

