



April 2023

# thüringer zeitschrift der Bildungsgewerkschaft



## Was für Zustände an den Thüringer Schulen!

[www.gew-thueringen.de](http://www.gew-thueringen.de)

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft

Thüringen



## WAS FÜR ZUSTÄNDE AN DEN THÜRINGER SCHULEN!

Die SWK-Empfehlungen und das Merten-Papier	1
Fortschreibung des PEK notwendig	3
Thüringen. Der Bildungsfreistaat?	4
Staatssekretär Speitkamp im Interview	6
Was tun die Hauptpersonalräte Schule?	8
Bedingungen in der Schulsozialarbeit	10
Hortlerzieher Felix Osterloh im Interview	12
Hauptmerkmal unseres Schulalltags? Der Mangel!	13

## SENIORINNEN UND SENIOREN

Betreuungsrecht 2023	14
Studie der Antidiskriminierungsstelle	14

## AJUM THÜRINGEN

Buchempfehlungen für Kita und Grundschule	15
---	----

## AKTUELLES

Gesundheitswochenende der GEW Thüringen	16
Die AJuM/GEW auf der Buchmesse in Leipzig	17
Die GEW (neu) entdecken	18
Entspanntes Arbeiten ohne Schmerzen	18
Vom Sichtbarwerden sozialer Funktionen	18

## RECHTSSTELLE

Hürden für kommende Erzieher:innen dank GEW beseitigt	19
Ohne Arbeitgeberbelehrung verjährt Urlaub nicht	19

## BEAMTINNEN UND BEAMTE

Besoldung folgt Tarif oder Tarif folgt Besoldung?	20
---	----

## SOZIALPÄDAGOGIK

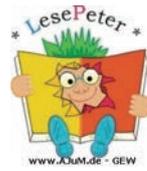
Die Chance auf dem Silberteller?	21
Drohende Kitaschließungen	21

## LANDESAUSSCHUSS DIVERSITY

Antisemitische Vorfälle sichtbar machen: Die „Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) Thüringen“	22
--	----

## GEW VOR ORT

Aus den Kreisen	23
Jubilare	25



Im März 2023 erhält den LesePeter das Sachbuch:

## Das Feuerbuch. Alles rund ums Feuermachen

Astrid Schulte



Feuer machen aber richtig! In diesem Buch erfährst du alles Wichtige zum Thema Feuer machen. Wie, wo, womit und wann darf man Feuer entfachen. Du erhältst Anregungen, um Grillwerkzeug zu basteln sowie jede Menge Rezepte, die direkt über dem Feuer zubereitet werden können. Dem Sachbuch ist ein Feuerstahl-Set beigelegt.

Franck-Kosmos,  
Stuttgart 2022  
EAN: 9783440171639  
80 Seiten  
24,00 €  
ab 8 Jahre



Im April 2023 erhält den LesePeter das Bilderbuch:

## Paradise Sands

Levi Pinfold



Das im Bilderbuch erzählte Märchen von Versuchung und Selbstbestimmung, in dem ein kleines Mädchen sich und ihre Brüder aus dem Bann des Sehers befreien muss, bietet mit seinen fotorealistischen Panoramen und symbolträchtigen Inszenierungen vielfältige Lesarten an, die Kinder und Erwachsene gleichermaßen herausfordern.

Übersetzung aus dem Englischen: Nicola T. Stuart  
Jacoby & Stuart,  
Berlin 2022  
ISBN: 978-3-96428-156-2  
40 Seiten  
24,00 Euro  
ab 8 Jahren

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](http://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](mailto: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: 120300000. 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:** 10.03.2023 · 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](mailto:info@proof-ef.de) · Internet: [www.proof-ef.de](http://www.proof-ef.de)  
Bildnachweise: Titel, S. 1, 3, 4, 6, 14, 16, 17, 20, 21, 25: Canva Pro

ZUR AKTUELLEN DEBATTE

## Die SWK-Empfehlungen und das Merten-Papier

**Erst die Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK), die deutlich zu Lasten der Lehrkräfte gehen, und dann noch die Vorwürfe von Prof. Merten, dass es gar keine Lehrkräftemangel gibt, es seien doch genügend da, nur falsch eingesetzt. Die Aufregung und die Empörung der Thüringer Lehrkräfte war und ist groß – und das zu Recht. Unsere Landesvorsitzende ordnet die Debatte ein und sagt, was aus Sicht der GEW Thüringen schon seit langem und aktuell umso dringender zu tun ist.**

### Was war die Ausgangslage?

Der Lehrkräftemangel ist nun endlich auch in der öffentlichen Debatte angekommen. Die GEW hat bereits seit langer Zeit davor gewarnt, allerdings vergeblich. Insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern zeichnete sich durch den anstehenden Generationenwechsel eine dramatische Situation ab. Auch die in der Summe wirklich gestiegenen Neueinstellungen sowie die Anhebung der Bezahlung von Regel- und Grundschullehrkräften konnten den Trend nicht mehr umkehren. Die Zahl der Lehramtsstudierenden reicht einfach nicht aus, freigewordene Stellen zeitnah und fachgerecht zu besetzen.

Die KMK hat noch vor einigen Jahren das Problem Lehrkräftemangel ignoriert. Es wäre hilfreich gewesen, gemeinsame Anstrengungen zu unternehmen, den Lehrkräftebedarf erstens zielgenau zu erheben und durch eine Änderung der Ausbildung inklusive der Steigerung ihrer Kapazitäten und eine Nachqualifizierungsstruktur zu bedienen. Diese Chance wurde vertan.

### Was steht in den SWK-Empfehlungen und was meint die GEW (Thüringen) dazu?

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der KMK (SWK) zielt in erster Linie auf die Erschließung von Beschäftigungsreserven ab. D.h., Lehrkräfte sollen länger im Dienst bleiben, Pflichtstunden erhöht, Altersabminderungen gesenkt und Teilzeitmöglichkeiten eingeschränkt werden. Alles Maßnahmen, die ausschließlich zu Lasten der Lehrkräfte gehen. Dagegen fallen die Empfehlungen zur Entlastung von Organisations- und Verwaltungsaufgaben, Nachqualifizierungen usw. eher dürrtig aus. Nahezu absurd sind die Empfehlungen zur Gesundheitsförderung, weil sie strukturelle Probleme einer individuellen Problemlösung zuzuführen versuchen.

Die GEW und auch unser Landesverband halten die Empfehlungen für realitätsfremd. Das 15-Punkte-Programm gegen Lehrkräftemangel, das auch hier in der tz bereits veröffentlicht wurde, macht völlig gegenläufige Maßnahmen aus, u.a. kleinere Klassen und Senkung der Pflichtstunden. Konsens ist, dass Versäumnisse der Bildungspolitik nicht auf dem Rücken der Lehrkräfte beseitigt werden dürfen.

### Was steht im Merten-Papier und was meint die GEW Thüringen dazu?

Prof. Merten ist der felsenfesten Überzeugung, dass es in Thüringen keinen Lehrkräfte-, sondern nur einen Stundenmangel gibt. Er beweist dies vermeintlich an der Zahl der Abminderungsstunden, die korrekterweise Anrechnungsstunden heißen müssten. Allerdings liegen seiner These falsche Annahmen zugrunde und er nutzt auch nur Zahlen, die seiner These entsprechen. Wir lehnen seinen Vorschlag nicht nur auf der Sachebene ab. Seine Äußerung, Lehrkräfte würden die ihnen zustehenden Anrechnungsstunden zweckwidrig zur Flucht aus der Unterrichtsverpflichtung nutzen, ist frech, falsch und verleumdet einen ganzen Berufsstand. Er hat mit diesem Papier die dringend notwendige Debatte, wie wieder qualitativ hochwertiger Unterricht für alle Schüler:innen organisiert werden kann, vergiftet. Das tat nicht not, nicht in dieser Krisensituation.

### Wie verlief die Debatte bisher?

Über Schule dürfen alle reden, weil alle mal in der Schule waren. So scheint es jedenfalls oft zu sein. Jede:r meint, Expert:in zu sein und zu wissen, wie Schule organisiert sein muss, um effektiv zu sein. Dabei ist Schule so viel mehr.

Die GEW Thüringen hat sowohl die Stellungnahme der SWK als auch das Merten-Papier kritisiert und dafür viel positive Rückmeldungen von GEW-Kolleg:innen erhalten. Auch wenn manchen unsere Positionierung zu zahm erschienen mag, hier ein Beispielkommentar von unserer Webseite:

*„Auch wenn ich einzelne Punkte des Merten-Papiers nachvollziehen kann, wie z.B. das Hinterfragen mancher Abminderungsstunden (nicht der Altersabminderung, die es im Gegenteil auch in anderen Berufen mit hoher Belastung geben sollte) und auch Ländervergleiche, wenn sie Besonderheiten beachten, legitim finde - bin ich einigermaßen fassungslos, aus welcher Höhe, mit welcher Arroganz hier ein ehemals politisch Verantwortlicher die gesamte Lehrerschaft und ihre Interessenvertretungen vorzuführen versucht. Als bestünde nicht sowieso ein Problem der Attraktivität des (tatsächlich auskömmlich vergüteten) Lehrerberufs in seinem schlechten Image bei der Bevölkerung, wird hier populistisch jedes*

negative Klischee bedient. Sich als von Untis (elektronischer Stundenplan), dem Bemühen, die Digitalisierung des Unterrichts sinnvoll(!) umzusetzen und von einer zunehmend schwierigen Klientel gehetzter Pädagoge mit hohem Vor- und Nachbereitungs- sowie Verwaltungsaufwand ausgerechnet von einem echten Top-Verdiener mit völliger beruflicher Gestaltungsfreiheit (maximal 4 SWS Unterrichtsverpflichtung bei 15 (Wintersemester) plus 14 (Sommersemester) Wochen, das heißt 116 \* 45 Minuten = maximal 87 Stunden unterrichtender Tätigkeit pro Jahr (sic!) mit geringem Vorbereitungsaufwand), derart blöd kommen lassen zu müssen, ist schon ein starkes Stück. Dass der Herr sich dabei noch erdreistet, mit billigen rhetorischen Tricks die zu erwartende Kritik zu delegitimieren, ist der Gipfel der Herablassung.“ Thomas Hübner (in einem Kommentar auf unserer Internetseite [www.gew-thueringen.de](http://www.gew-thueringen.de))

## Sechs zentrale Empfehlungen der SWK

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz spricht folgende Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel aus:

1. Erschließung von Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrkräften mittels Anpassung des Ruhestandseintritts, der Reduktion der Unterrichtsverpflichtung aus Altersgründen und der Teilzeitbeschäftigung an die aktuelle Situation; Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung in Anlehnung an das Konzept der Vorgriffsstunden; erleichterter Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen; Abordnung von Lehrkräften an Dienststellen mit besonderem Bedarf; Entlastung der Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben.
2. Ausweitung des Potenzials an qualifizierten Lehrkräften durch die Weiterqualifizierung von Gymnasiallehrkräften für andere Schulformen und durch die Nachqualifizierung in Mangelfächern.
3. Entlastung und Unterstützung qualifizierter Lehrkräfte durch Studierende und andere, formal nicht (vollständig) qualifizierte Personen.
4. Flexibilisierung des Einsatzes von Lehrkräften durch Hybridunterricht; Erhöhung der Selbstlernzeiten von Schüler:innen; Anpassung der Klassenfrequenzen.
5. Vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung mittels Achtsamkeitstrainings und eMental-Health-Angeboten; Coaching- und (Gruppen-) Supervisionsangeboten; Kompetenztrainings zur Klassen- und Gesprächsführung; niedrigschwelliger, gut zugänglicher Angebote; Sensibilisierung und Unterstützung von Schulleitungen; Bündelung von Angeboten an einem Ort und Optimierung des Informationsmanagements.
6. Bestandsaufnahme, Bewertung und Weiterentwicklung von Modellen des Quer- und Seiteneinstiegs.

## Welche nächsten Schritte folgen bzw. müssen verhindert/gefördert werden?

Wir stehen mit dem Thüringer Bildungsministerium im Gespräch und werden es zu Verhandlungen zum Personalentwicklungskonzept auffordern. Es wird darauf ankommen, allen eventuell drohenden Maßnahmen klare Bedingungen und Grenzen zu setzen. Das wird für uns ein Spagat werden. Denn natürlich wollen wir als Bildungsgewerkschaft auch einen konstruktiven Beitrag zur Lösung der akuten Situation leisten. Dennoch ist es unser gewerkschaftlicher Auftrag, uns für die Interessen der Kolleg:innen einzusetzen.

## Wie ordnen wir den bisherigen Stand ein?

Das Dilemma ist offensichtlich. Es fällt zu viel Unterricht aus. Zuletzt waren es 9,7 Prozent, davon 7,2 Prozent ersatzlos, die anderen durch planmäßige Stundentafelreduzierung. Mit Blick auf die Bildungschancen für die Kinder und Jugendlichen ist Abhilfe dringend geboten. Alle pädagogischen Schlussfolgerungen wie kleinere Klassen, weniger Pflichtstunden für mehr Qualität und eine Änderung der Lehrkräfteausbildung inklusive der Verbesserung des Seiten- und Quereinstiegs sind richtig und begründet, aber sie tragen nicht zu einer kurzfristigen Lösung bei.

Es kann nun aber nicht sein, wie Prof. Merten zu schlussfolgern, dass man am besten alle Altersabminderungen und Anrechnungstunden abschafft, um das verfügbare Stundendeputat zu erhöhen. Zu befürchten ist dann, dass sich vor allem die überbelasteten Lehrkräfte ganz oder teilweise zurückziehen und sich damit die Situation weiter verschärfen würde. Trotz aller Not ist es ein Gebot der Stunde, sich das Gesamtsystem Schule anzuschauen und mögliche brachliegende Ressourcen zu heben.

Bei allen Überlegungen müssen zudem kurzfristige Effekte den langfristigen Wirkungen gegenüber gestellt werden. Zum Beispiel die Absenkung der Zugangsvoraussetzungen und teilweise auch beim Seiteneinstieg:

- **Kurzfristig** erhalten damit Menschen Zugang zum Schuldienst, deren Potenziale super sind und die mit zunehmender Berufserfahrung auch immer weniger Unterstützung brauchen und damit zu echter Entlastung und mehr Unterricht führen.
- **Langfristig** aber stellt sich dann die Frage, warum Menschen überhaupt noch den klassischen Weg einer Lehramtsausbildung mit einem fünfjährigen Studium in zwei Unterrichtsfächern und dem sich anschließenden 18-monatigen Vorbereitungsdienst wählen sollten, wenn es auch anders geht.

In der Hoffnung auf ein Bildungsministerium und eine Landesregierung, denen Kinderrechte, Bildungsgerechtigkeit, gute Arbeit und Mitbestimmung wichtig sind, werden wir die kommende Zeit nutzen, zusätzliche Belastungen so gering wie möglich zu halten und für Entlastungen in anderen Bereichen zu sorgen. Das übrigens gelingt dann am besten, wenn sich möglichst viele Kolleg:innen aktiv einbringen, in die Positionsfindung - aber auch in die Werbung von neuen Mitgliedern.

Kathrin Vitzthum  
Landesvorsitzende



REFERAT TARIF-UND BEAMTENRECHT

# Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts notwendig

**Nach dem ersten Personalentwicklungskonzept Schule (PEK) unterzeichnete unsere Landesvorsitzende Ende 2018 das Ergebnis der zweiten Verhandlungsrunden. Eckpunkte waren vor allem die Schaffung einer Personalreserve, Versetzungen und Abordnungen, Nachwuchsgewinnung, Pädagog:innenbildung, Gesundheitsmanagement und Teilzeit als Entlastung der Lehrkräfte. Nun könnte es mit diesen inhaltlichen Schwerpunkten weitergehen.**

Und es wurde festgehalten, dass es einer kontinuierlichen Fortschreibung des PEK bedarf, denn die äußeren wie inneren Bedingungen im System Schule sind dauerhaftem Wandel unterzogen. Voraussetzung für die Erstellung eines modifizierten PEK ist die Fortschreibung der Bedarfsberechnungen. Die beiden Leiterinnen des Referats Tarif- und Beamtenrecht, Ulricke Rausch und Anja Raabe, haben in einer ersten Sammlung die Punkte zusammen getragen, die aus Sicht der GEW Thüringen in den kommenden Verhandlungen zum PEK eine Rolle spielen müssen:

## Die Personalsituation verbessern

- **Nachwuchsgewinnung**
  - Attraktivität des Lehrerberufs erhöhen: finanziell, Aufstiegschancen und Perspektiven, Wertschätzung
  - Pluspunkte im Wettbewerb mit anderen Bundesländern bieten
  - Garantien geben – universitäre Ausbildung → Vorbereitungsdienst → Schuldienst
  - Auswahl geeigneter Pädagog:innen, die durch die Ausbildung kommen, im Pädagog:innenberuf einsteigen und dabei bleiben
- **Seiten- und Quereinsteiger:innen**
  - grundständig ausgebildete Pädagog:innen haben Priorität
  - wenn man Seiten- bzw. Quereinsteiger:innen in den Beruf holt, muss man sich um sie kümmern (Begleitung/ Qualifikation/ Motivation/ ...)
- **längeres Verweilen im Schuldienst: Motivation und Wertschätzung erhöhen**
  - derzeitigen Prozess, dass immer mehr ältere Beschäftigte schnellstmöglich – auch mit Verlusten – aus dem Arbeits-, Dienstverhältnis herauskommen wollen, zu unterbrechen und ins Gegenteil zu verkehren
  - Wertschätzung bieten bzw. erhöhen
  - attraktive Angebote (A 14, Begleitung von Seiteneinsteiger:innen, Berufsanfänger:innen, ...)
  - altersgerechter Einsatz bzw. Entlastungen
  - Personalreserve zur Absicherung von Unterricht, Betreuung und Förderung
  - schulinterne Vertretungsreserve
  - mobile Vertretungsreserve

## Das Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der Förderung von Teilzeit zur Entlastung von Lehrkräften stärken

- **Gesundheitsmanagement entwickeln**
  - Entlastungen
  - Arbeitszeiterfassung

- **Förderung von Teilzeit zur Entlastung von Lehrkräften**
- **Beantragung und Genehmigung der Teilzeitbeschäftigung zur Entlastung von Lehrkräften**
  - Unterrichtsausfall und Personalmangel kein Ablehnungsgrund
- **Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung**
  - VV Teilzeit

## Die Versetzung und Abordnung besser regeln

- **Vorbereitung und Durchführung von Versetzungen auf Antrag**
  - neu hinzugekommene Dinge einarbeiten/ beachten
  - VV Sonderzuschläge
  - unterjährige Einstellungen
  - Konkurrenz der Bundesländer untereinander – Ländertausch ist nicht mehr das einzige „Wechselinstrument“
- **Durchführung von Versetzungen und Abordnungen aus dienstlichen Gründen**
- **mehr Transparenz und ein gutes Personalmanagement**

## Die Pädagog:innenbildung verbessern

- **Phase 1 der Lehrerbildung – universitäre Ausbildung**
  - Lehrämter ↔ Schulstufenausbildung
  - Freiheit der Berufswahl ↔ Bedarfslenkung
  - pädagogische Hochschulen für Ausbildung ↔ Fachstudium
- **Phase 2 der Lehrerbildung – Vorbereitungsdienst**
  - Kapazitäten entsprechend des Bedarfs schaffen, dafür Sorge tragen, dass Abbrecherquote sinkt und die Absolventen auch in den Beruf einsteigen
  - Studienseminare + Thillm → Lehrerbildungsinstitut
  - Ausbildungsschulen
  - fachliche Begleitung von Berufsanfänger:innen, Seiteneinsteiger:innen, Bestandspädagog:innen
- **Fort- und Weiterbildung von Seiten- und Quereinsteiger:innen**
  - Qualifizierung
  - Fachbegleitung (Thillm + Schule + Studienseminare)
  - Rechte und Pflichten
- **Phase 3 der Lehrkräftebildung – Fort- und Weiterbildung**
  - Berufsanfänger:innen
  - Bestandspädagog:innen
  - Recht und Verpflichtung

Ulricke Rausch  
und Anja Raabe  
Leitungsteam Referat  
Tarif- und Beamtenrecht





SCHULE ALS EIN ZUSAMMENSPIEL VIELER PROFESSIONEN

## Thüringen. Der Bildungsfreistaat?

Die Zahlen sind bedrückend. Die ostdeutschen Bundesländer haben einen beinahe doppelt so hohen Schulabbrechendenanteil wie die alten Bundesländer. Thüringen trifft das ebenso. Der MDR berichtete am 6. März 2023, dass 8,3 % der Schülerinnen und Schüler im Jahr 2021 die Schule ohne einen Schulabschluss verlassen haben. Wenn demnach jede:r zwölfte keinen Abschluss erlangt - in einem Land, wo doch die Köpfe die vermeintlich einzige Ressource sind - dann stehen wir vor einer dramatischen Herausforderung. Wie können wir dieser Situation entgegentreten? Eines ist klar, die Antworten werden vielfältig sein und auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen müssen. In diesem Beitrag schauen wir darauf, inwiefern multiprofessionelle Teams Teil der Lösung sein können.

### Warum sind multiprofessionelle Teams notwendig?

Die Einführung des Gemeinsamen Unterrichts, die zunehmende Zahl an Migrant:innen in den Schulen sowie die Zunahme unterschiedlichster individueller und familiärer Problemlagen führten und führen zu weiteren Herausforderungen insbesondere an den städtischen Schulen, die nicht ohne zusätzliches Personal anderer Professionen zu bewältigen sind. Je nach Schulart, Einzugsgebiet und Schulgröße arbeiten heute mehr oder weniger Personen an den Schulen, die nicht Lehrkräfte sind.

Ob es sich um Sprach- oder Lerndefizite, um Kinder mit traumatischen Erfahrungen, Verhaltensauffälligkeiten, um fehlende Leistungsbereitschaft bis zur Schulverweigerung oder um fehlende Verantwortungsübernahme der Eltern handelt..., ein Unterricht mit dem Ziel der Lehrplannerfüllung gerät insbesondere an Grund- und Regelschulen zunehmend ins Wanken, wenn sich die Lehrer:innen als „Einzelkämpfer“ um die bestmögliche Entwicklung jedes Kindes bemühen. Zu vielschichtig sind die Anforderungen an die Lehrkräfte.

Die Vermittlung der Lerngegenstände unter Berücksichtigung verschiedenster Differenzierungen (Anspruchsniveau nach Leistung, nach Förderplänen mit eventuellem Nachteilsausgleich, nach Sprachkenntnissen...) lässt viele Kolleg:innen am eigenen Anspruch scheitern. Lehrkräfte können sich nicht gleichzeitig um alle auftretenden Probleme im Unterricht kümmern, vor und

nach dem Unterricht sind die zeitlichen Ressourcen begrenzt, auch können oder wollen Eltern betreffender Schüler:innen oftmals nicht mit der Schule an einem Strang ziehen. Eine andauernde Überforderung mündet bei immer mehr Lehrkräften in eine Krankschreibung, die Zahl der Langzeitkranken steigt stetig.

### Zusätzliches Personal und Probleme gelöst?

Inwieweit bietet der Einsatz von weiteren Personen unterschiedlichster Berufsgruppen an der Schule den Lehrkräften Entlastung und mehr Möglichkeit sich auf den Unterricht zu konzentrieren? Wie lässt sich an der Schule diese multiprofessionelle Arbeit organisieren, damit die verschiedenen Professionen tatsächlich mit- statt nebeneinander und auf Augenhöhe arbeiten?

Nicht jede Lehrkraft ist begeistert, wenn sich eine weitere Person mit im Unterrichtsraum aufhält. Manche sehen dies als zusätzliche Belastung, man steht unter Beobachtung, es ist auch oftmals unklar, wer, wann, wie und in welcher Situation eingreift. Und wer hat eigentlich das Sagen?

### Wer macht was?

Die unterschiedlichen Professionen bringen durch ihre Ausbildung **spezifische fachliche Kompetenzen** mit und haben **verschiedene Zugangsweisen**. Zwei Beispiele:

Während Lehrkräfte in erster Linie stringent auftreten, einen strukturierten Unterricht planen, Wissen vermitteln und für ein bestimmtes Handeln von Schüler:innen konsequente pädagogische Ordnungsmaßnahmen ergreifen müssen, gehen Sozialpädagog:innen andere Wege. Hier steht der Beziehungsaufbau an erster Stelle, die Ursachen für ein bestimmtes Verhalten werden herausgefunden und an möglichen Verbesserungen gearbeitet. Dies geschieht nicht von heute auf morgen. Das gegenseitige Verständnis für die unterschiedlichen Perspektiven ist nicht immer gegeben.

Der Gemeinsame Unterricht verlangt eine Zusammenarbeit von Klassen- und Fachlehrer:innen mit Förderschullehrkräften bzw. Sonderpädagogischen Fachkräften. Notwendige Kompetenzen, eine individuelle Ausgangslage (Was kann ein Kind nicht? Woran liegt es?) zu finden und darauf aufbauend individuelle Förderpläne (Wie kann es künftig besser gelingen...?) zu erstellen, bringen die Sonderpädagog:innen mit. Trotzdem stehen insbesondere auch die Klassenlehrer:innen in der Pflicht.

Für viele Fachlehrer:innen ist es nicht einfach bei gleichen Lerngegenständen individuelle Lernergebnisse so zu bewerten, dass (absolut betrachtet) für weniger Leistung eine bessere Bewertung erfolgt. Während sich die Sonderpädagog:innen um die einzelnen Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf kümmern, verliert die Fachlehrkraft bei vielen wechselnden Klassen und damit sehr vielen Schüler:innen schnell den Überblick über die Spezifik dieser Kinder. Vom Gemeinsamen Unterricht erhoffen sich nicht wenige Lehrkräfte das Herausnehmen schwieriger Schüler, damit der Unterricht ohne ständige (oder weniger) Störungen möglich ist.

Es ist notwendig, die verschiedenen Zugangsweisen zu begreifen und gemeinsam an individuellen Lösungen zu arbeiten. Dies setzt den Willen und vor allem die Zeit für eine Kooperation voraus. Zeit und Kraft, die neben oder nach dem Unterrichten, den Aufsichten, Lehrerkonferenzen, Fortbildungen, Schulentwicklungsaufgaben, Verwaltungsaufgaben, Dienstberatungen, Elterngesprächen, Austausch in Fachschaften ..., kaum zur Verfügung steht. Wenn jedoch zwischen Tür und Angel nur kurz einzelne Informationen ausgetauscht werden, reicht dies nicht, um eine Basis für eine wertschätzende und gleichberechtigte Zusammenarbeit, für Verständnis der spezifischen Arbeitsweise und letztendlich für einen gelingenden inklusiven Unterricht zu legen.

### Was fordert die GEW?

Grundlegende Probleme, die an den meisten Schulen die dringend benötigte multiprofessionelle Zusammenarbeit verhindern oder einschränken, müssen durch die GEW benannt und deren Lösung gefordert werden. Folgende Schwerpunkte haben wir uns in diesem Zusammenhang gesetzt:

Als erstes ist ein fundamentaler Grundsatz für die GEW entscheidend. „**Ungleiches gleich zu behandeln, ist der falsche Weg.**“ Die Zuweisung von Unterstützungen (Geld, Personal) muss von den Bedarfen abhängig sein und nicht mit der Gießkanne über das Land verteilt werden. Da käme ein **Sozialindex** zum Tragen. Anhand sozialer Kriterien müssen Bedarfe ermittelt und dementsprechend Personalzuweisungen bemessen werden. So könnten

beispielsweise in Städten oder Stadtvierteln mit großen sozialen Herausforderungen die Klassengrößen reduziert oder Doppelbesetzungen ermöglicht werden.

Als GEW müssen wir trotz großen Problemen bei der Unterrichtsabsicherung auf unserer Forderung nach mehr Entlastung durch **weitere Anrechnungsstunden** für notwendige pädagogische Tätigkeiten neben dem Unterricht beharren. Auch die **Übertragung von Verwaltungsaufgaben** auf nichtpädagogisches Personal kann Freiräume für die multiprofessionelle Teamarbeit schaffen.

Aber neben fehlenden zeitlichen Ressourcen müssen wir als GEW auf bei Weitem nicht ausreichende **personelle Unterstützung besonders im Gemeinsamen Unterricht** hinweisen. Der derzeitige Schlüssel bei der Zuweisung kann nicht allen Schüler:innen, die Anspruch auf entsprechende sonderpädagogische Förderung haben, gerecht werden. Zudem werden sonderpädagogische Fachkräfte und Lehrkräfte aus dem gemeinsamen Unterricht temporär herausgenommen um an anderer Stelle Unterrichtsausfall zu vermeiden. Viele Lehrer:innen werden in ihren Unterrichtsstunden mit der zusätzlichen Herausforderung allein gelassen.

Weitere Kritik üben wir als GEW bezüglich fehlender **Kontinuität** bei der multiprofessionellen Zusammenarbeit, wenn durch befristete Verträge ständig wechselndes Personal in das Kollegium integriert und neue Beziehungen zu den Kindern aufgebaut werden müssen.

Außerdem: Die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und Erziehern könnte durch ein **Vollbeschäftigungsangebot für die Erzieher:innen** deutlich verbessert werden. Der dadurch mögliche gemeinsame Einsatz am Vormittag im Unterricht bietet u.a. den Einblick in den Leistungsstand, das Erkennen von Defiziten und Stärken, welche bei der Hausaufgabenbetreuung und der individuellen Förderung berücksichtigt werden können.

Die Bezahlung der Sonderpädagogischen Fachkräfte muss, vor allem in Bezug auf erweiterte Aufgaben, verbessert werden. Aktuell werden SPF vier Entgeltgruppen niedriger eingestuft, wie Sonderpädagog:innen. Die GEW steht in Gesprächen mit dem Ministerium, der Minister steht in dieser Frage hinter uns: **E 10 für SPF!**

### Was kannst Du tun?

Die Herausforderungen werden zukünftig nicht geringer. Der Freistaat Thüringen kann sich die eingangs genannten Abbrechendenzahlen nicht leisten – heute schon nicht und noch weniger in der Zukunft. Die GEW Thüringen hat Antworten auf diese Herausforderungen, die wir mit Kraft und Hartnäckigkeit von der Regierung immer wieder einfordern werden.

**Du** bist Teil der Lösung und kannst die GEW bei ihrem Einsatz unterstützen!

Kristina Argus  
und Thomas Pfeuffer  
Teamleitung Referat Schule



## DIE PERSPEKTIVE DES BILDUNGSMINISTERIUMS

**„Diese Leistung kann gar nicht hoch genug geschätzt werden.“**

Seit Februar des letzten Jahres ist Prof. Dr. Winfried Speitkamp verantwortlicher Staatssekretär im Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS) und damit u.a. zuständig für die Beschäftigten an den Thüringer Schulen. Wir haben ihn nach den aktuellen Arbeitsbedingungen, nach Maßnahmen zur Verbesserung und nach der Vertretungsreserve befragt. Hier sind seine Antworten.

**Welche Situation hinsichtlich der Arbeitsbedingungen des pädagogischen Personals an den Thüringer Schulen haben Sie bei Amtsantritt vorgefunden?**

Mein Amt als Staatssekretär habe ich am 22. Februar 2022 angetreten. Zwei Tage später begann der russische Krieg gegen die Ukraine, bald darauf kamen die ersten Flüchtlinge nach Thüringen. Zu diesem Zeitpunkt war die Covid19-Pandemie noch nicht überwunden. Es herrschte Unklarheit, welche Maßnahmen bundes- und landesweit künftig gelten und welche Vorkehrungen gegen ein Wiederaufflammen der Pandemie erforderlich sein würden. Die Verschränkung dieser beiden Krisen hat die Anfangszeit meiner Tätigkeit bestimmt. Das pädagogische Personal war von der langen Pandemie-Zeit erschöpft. Eltern waren verunsichert, Kinder hatten offenkundig erheblichen Nachholbedarf. Erst langsam wurden die Schutzmaßnahmen zurückgenommen, dies immer begleitet von weiteren Debatten um angemessenen Schutz. Umso höher sind die Leistungen der Lehrerinnen und Lehrer zu bewerten, die in dieser Zeit wieder den Weg zum Normalbetrieb des Schulunterrichts gestaltet, die Ruhe und Konstanz im Schulalltag sichergestellt haben. Diese Leistung kann gar nicht hoch genug geschätzt werden.

Die zunehmende Fluchtmigration kam hinzu. Zunächst waren es vor allem Frauen und Kinder aus der Ukraine, für die nicht nur einfach eine Unterkunft bereitgestellt werden musste. Auch die angemessene Unterrichtsversorgung musste gesichert werden. Die Hilfsbereitschaft war von Anfang an außerordentlich hoch, sehr viele, auch Lehrerinnen und Lehrer, haben sich hier privat engagiert zum Beispiel durch die Aufnahme von Geflüchteten. Unser gemeinsames Ziel war es von vornherein, Geflüchtete in reguläre Klassen aufzunehmen, sie möglichst gut zu integrieren – ohne ihre ukrainische Identität und Verbundenheit in Frage zu stellen. Viele Schulklassen hatten plötzlich neue Mitschülerinnen und Mitschüler, manchmal standen diese unangemeldet am Morgen vor der Schultür. Immer wieder mussten die Lehrkräfte helfen, organisieren, improvisieren. Dass und wie dies täglich geschafft wurde, ist eine wirklich herausragende Leistung und für uns alle eine prägende Erfahrung. Dem Einsatz der pädagogischen Kräfte ist es nicht

zuletzt zu verdanken, dass es – abgesehen von bedauerlichen Ausnahmen – kaum zu Aggressionen und Konflikten unter alteingesessenen und neuen Schülerinnen und Schülern gekommen ist. Mittlerweile steigen auch die Zahlen der Geflüchteten aus anderen Krisenregionen, etwa Afghanistan oder Syrien. Wieder bewähren sich die Lehrkräfte im Alltag. Ich kann sehr gut nachvollziehen, welche enorme Belastung damit verbunden ist. Diese Leistung ist umso bemerkenswerter, als die Arbeitsbedingungen des pädagogischen Personals durch den Mangel an Lehrkräften geprägt sind. Wie wir wissen, hat dieser auch länger zurückreichende Ursachen in der Einstellungspolitik früherer Regierungen. Und der Mangel wird bundesweit auch über die 2020er Jahre hinaus anhalten. Für Lehrerinnen und Lehrer bedeutet er eine ständige Überlastung. Auch Maßnahmen, um dem Lehrermangel abzuwehren (z.B. durch Seiteneinsteigende), sind nicht einfach so hilfreich, vielmehr erfordern sie wiederum Einarbeitung und Unterstützung der neuen Kolleginnen und Kollegen. All das bleibt, dies ist mir sehr bewusst, an erster Stelle an den Lehrkräften hängen. Dass parallel dazu publizistische Debatten um Altersabminderung, Teilzeit oder Ruhestandsalter geführt werden, hat zur Verunsicherung und Verärgerung der Lehrerinnen und Lehrer beigetragen. Solche Diskussionen müssen gemeinsam und offen geführt werden.

**Welche Aspekte guter Arbeitsbedingungen an Schulen sind neben einer guten Bezahlung aus Ihrer Sicht besonders wichtig und notwendig? Welche davon sind an Thüringer Schulen bereits gegeben und auf welche Aspekte wollen Sie in nächster Zeit hinarbeiten?**

Gute Arbeitsbedingungen – das heißt in einer Situation der Krisen und des (Lehrer-) Mangels vor allem, dass die Realität der gesellschaftlichen Entwicklung ernst genommen und den Lehrkräften Unterstützung angeboten wird. Wir haben im Jahr 2022 eine Fülle von Maßnahmen auf den Weg gebracht: Dazu gehört die Verstärkung multiprofessioneller Teams in den Schulen. Der Diversität der Schülerschaft und den damit verbundenen Herausforderungen können pädagogische Kräfte nur im Zusammenspiel spezifischer Kompetenzen gerecht werden. Gemeinsamer Unterricht stützt Lehrkräfte und bietet Rückkopplungsmöglichkeiten. Pädagogische Assistenzen, wie wir sie auf den Weg gebracht haben,

werden künftig – die ersten Einstellungen sind Anfang des Jahres 2023 vollzogen worden – gezielte Unterstützung der Lehrerinnen und Lehrer bieten, gerade bei Klassen mit höherem Migrationsanteil. Verwaltungsassistenzen – zwei Pilotprojekte laufen derzeit ebenfalls an – werden vor allem die Schulleitungen von administrativen Aufgaben entlasten. Eine Schule zu leiten ist eine höchst verantwortungsvolle, aber unter den derzeitigen Bedingungen auch höchst belastende Aufgabe. Dabei wollen wir unterstützen, auch um noch mehr Lehrkräften die Entscheidung zur Übernahme einer Leitungsfunktion zu erleichtern. Die Einarbeitung der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger soll noch intensiviert werden; die Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote nicht zuletzt über das ThILLM bieten hier ausgezeichnete Möglichkeiten. Außerordentlich wichtig ist nach wie vor die Gewinnung von DaZ-Lehrkräften und Angeboten, damit auch in multikulturellen Klassen, die bereichernd für alle sein können, sehr früh eine Verständigung und wirkungsvoller gemeinsamer Unterricht möglich ist. Die Krisen haben gezeigt, wie wichtig die Persönlichkeit der Lehrkräfte ist; gerade hier haben sich die Lehrerinnen und Lehrer in Thüringen außerordentlich bewährt. Doch ohne Frage müssen auch die digitalen Möglichkeiten weiter ausgebaut werden. Das erfordert eine sichere Internet-Anbindung der Schulen und moderne Endgeräte. Hier sind wir weit vorangekommen, es ist aber noch einiges zu tun. Das erfordert sodann kluge Konzepte für digitalen und hybriden Unterricht, der helfen kann den Ausfall von Unterrichtsstunden zu vermeiden. Digitaler und hybrider Unterricht muss und kann aber auch neue Formen des Lernens ermöglichen, die für Heranwachsende attraktiv sind. Das ThILLM bietet dazu Fortbildungen und Handreichungen an; besonders die neue Herausforderung ChatGPT, die Texte in Sekundenschnelle produziert, verlangt eine kluge Begleitung für einen angemessenen Umgang. Und das Beispiel ChatGPT verlangt, darüber nachzudenken, welche Kompetenzen wir in der Schule vermitteln wollen; Kreativität und Innovation müssen von menschlicher, nicht künstlicher Intelligenz ausgehen. Und auch dabei handelt es sich um eine neue Herausforderung für Lehrkräfte. Wenn all diese Prozesse gut begleitet werden – und das ist an erster Stelle unsere Aufgabe als Bildungsministerium – kann Unterricht weiterhin in sehr guter Qualität gesichert werden.

Eine weitere Belastung möchte ich ansprechen: Die bürokratischen Anforderungen an Schulen steigen immer mehr. Ein Beispiel ist das Programm „Aufholen nach Corona“, das wichtig und sinnvoll ist, aber aufgrund der Förderbedingungen auch zu Überlastung und Unwillen an den Schulen geführt hat. Hier wollen wir für künftige Förderprogramme, wie sie der Bund bereits in Aussicht gestellt hat, zu leichteren Verfahren kommen, die tatsächlich Hilfe und nicht Zusatzbelastung sind.

**Die Anzahl der langzeiterkrankten Lehrer:innen ist weiterhin auf Rekordniveau und das hat aus unserer Sicht viel mit den auf lange Sicht krank machenden Arbeitsbedingungen zu tun. Welche Schritte wurden in Ihrer bisherigen Amtszeit unternommen bzw. sollen unternommen werden, um daran etwas zu verbessern?**



Staatssekretär Prof. Dr. Winfried Spittkamp - Foto: Jacob Schröter/TMBJS

Die gesundheitliche Prävention spielt angesichts der gegenwärtigen Belastungen eine große Rolle. Das Programm „Gut geht's“ zur Gesundheitsförderung der Lehrkräfte leistet einen wichtigen Beitrag. Sein Potenzial ist aber noch nicht voll ausgeschöpft. Hier sehe ich Verbesserungsbedarf, wie überhaupt Angebote für das Coaching von Lehrkräften oder gesamten Kollegien ausgebaut werden soll-

ten, um die Beteiligten zu stärken und ihnen Resonanz zu geben zu dem, was sie täglich leisten, aber auch um eine Art „Frühwarnsystem“ bei Anzeichen von Erschöpfung und Erkrankung zu etablieren. Im Übrigen ist die Entlastung der Lehrkräfte durch zusätzliches Personal wichtig, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern: Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, pädagogische und administrative Assistenzen, Konzepte zu einer dualen Lehrerausbildung, die Studierende früh an die Schulen bringt, tragen dazu bei. Durch all das werden noch einmal ganz andere Bewerberinnen und Bewerber angesprochen, die den Unterricht keineswegs nur ergänzen, sondern bereichern – ohne dass die über das reguläre Lehramtsstudium ausgebildeten Lehrkräfte dadurch an Bedeutung verlieren. Wichtig ist gerade bei dem neuen pädagogischen Personal das sogenannte „Onboarding“, die engagierte und fachlich versierte Begleitung der Einstiegsphase. Dann können alle diese Maßnahmen zu sehr guten Arbeitsbedingungen und einem sehr guten Arbeitsklima beitragen.

**Von unseren Mitgliedern hören wir oft, dass an ihren Schulen noch nie eine Lehrkraft aus der mit den Gewerkschaften vereinbarten Personalvertretungsreserve erschienen ist. Was sind die Gründe dafür und welche konkreten Schritte hat bzw. will das TMBJS unternommen, um diese die Arbeitsbedingungen der Lehrer:innen deutlich verbessernde Maßnahme auch in die Realität umzusetzen?**

Der Begriff "Vertretungsreserve" weckt falsche Erwartungen. Angesichts des Lehrermangels kann es leider nicht gelingen, einen Pool von Lehrkräften zu bilden, der ständig zum Einsatz an wechselnden Orten zur Verfügung steht. Zwar gab es in Thüringen befristete Einstellungsermächtigungen, aber längst sind wir dazu übergegangen, ausscheidende Lehrerinnen und Lehrer auf unbefristeten Stellenplanstellen auch wieder unbefristet nachzubesetzen. Mit dem Haushalt 2021 wurden die befristeten Einstellungskontingente in 840 unbefristete Stellen umgewandelt.

Die formalen und finanziellen Voraussetzungen sind geschaffen, um Stellen wiederzubesetzen und die Unterrichtsversorgung besser abzusichern. Nun gilt es durch vielfältige Maßnahmen, wie oben angesprochen, die Lehrkräfte zu unterstützen. Und es gilt, den Lehrerberuf in der Öffentlichkeit zu stärken. Nicht zuletzt ist es jetzt unsere Aufgabe, auch gemeinsam mit den Gewerkschaften die nächsten Schritte hin zu modernen Schulen, neuen Unterrichtsformen und angemessenen Arbeitsbedingungen zu schaffen.

**Vielen Dank.**

Die Fragen wurde von Michael Kummer, tz-Redakteur, gestellt.

## HINTERGRUND

## Was tun die Hauptpersonalräte für den Schulbereich?

### Aus der Arbeit der Personalräte, der Interessenvertretungen der Beschäftigten, insbesondere des Hauptpersonalrates im Schulbereich.

Aufgabe von Personalräten ist es, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten bestehenden Gesetze und rechtliche Regelungen auch eingehalten werden und dass Beschäftigte am Arbeitsplatz nicht benachteiligt werden. Der Personalrat muss und soll die Interessen und Belange der Beschäftigten bei der Regelung des Dienstes und der Dienst- und Arbeitsverhältnisse vertreten. Er hat dafür einen gesetzlichen Auftrag, der im Thüringer Personalvertretungsgesetz festgeschrieben ist.

Seit Juni 2019 gilt die sogenannte Allzuständigkeit, dies bedeutet, der Personalrat bestimmt nach Maßgabe der entsprechenden Paragraphen bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle für die in der Dienststelle Beschäftigten mit.

### Dreistufiger Bildungsbereich bildet sich bei den Personalräten ab

Die Dreistufigkeit im Bildungsbereich spiegelt sich in der Struktur der Personalräte wieder:

- **Örtlicher Personalrat (ÖPR):** Die staatlichen Schulen wählen ihren ÖPR an der Schule. Der Örtliche Personalrat ist direkter Ansprechpartner der Beschäftigten für alle Dinge, die das sog. Tagesgeschäft betreffen. Beispiele hierfür sind: Stunden- und Einsatzplanung, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit, Auswahl bei Fort- und Weiterbildung, ...
- **Bezirkspersonalräte (BPR):** Auf Schulamtsebene gibt es Bezirkspersonalräte. Die Schulämter sind die personalführenden Stellen. Auf dieser Ebene geht es vor allem um alle Fragen, die mit den Beschäftigungsverhältnissen in

Zusammenhang stehen. Beispiele dafür sind Abordnungen, Versetzungen, Teilzeitbeschäftigungen, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst,... und natürlich mit Einstellungen in den Thüringer Schuldienst.

- **Hauptpersonalrat beim Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS)** Der "Hauptpersonalrat Schule" (HPR Schule) stellt die oberste Interessenvertretung für Personal im Thüringer Schuldienst dar. Er ist auf Ministerialebene angesiedelt und behandelt landesweite Interessen des Personals. Er berät in der Regel wöchentlich in Erfurt.

### Arbeitsgruppen für die Inhalte

Der HPR überwacht die Einhaltung der rechtlichen Regelungen, macht Vorschläge, nimmt das Initiativrecht wahr und fordert eine frühzeitige Einbindung ein. Gegebenenfalls wird auch der Weg des Stufenverfahrens beschritten, um den Sachverhalt in der Einigungsstelle klären zu lassen.

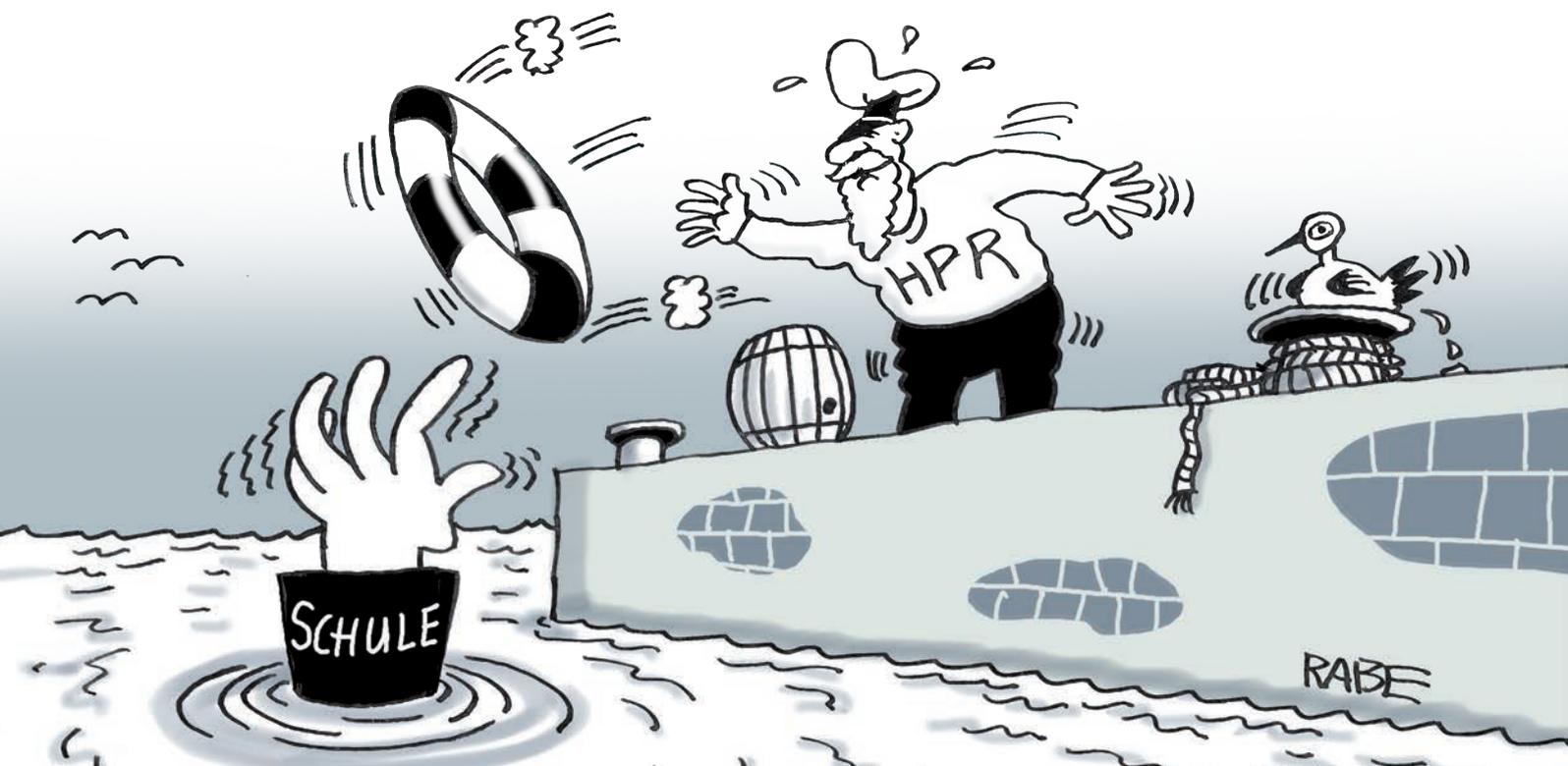
Die inhaltliche Arbeit wird in folgenden Arbeitsgruppen vorbereitet:

### AG Verwaltungsvorschriften

- Schwerpunkt der AG-Arbeit ist die Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres (VVOrgS).
- Weiterhin werden alle vom TMBJS erarbeiteten Verwaltungsvorschriften, die in den Mitwirkungsprozess des HPR eingebunden sind, von der AG inhaltlich begleitet und besprochen und für den HPR aufbereitet.

### AG Gesundheitsmanagement/BEM

- Einhaltung und Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement
- Beteiligung an der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Begleitung des Prozesses der Psychischen Gefährdungsbeurteilung an Schulen
- Zusammenarbeit mit der Hauptschwerbehindertenvertretung
- Umsetzung der Inklusionsvereinbarung für schwerbehinderte Beschäftigte
- Ansprechpartner für alle Maßnahmen im Rahmen von „Gesunde Schule – GUT GEHT'S“



#### AG Personalvertretungsrecht

- Personalvertretungsrechtliche Begleitung von Verfahren im Personalbereich, u.a. Einstellungsverfahren, Funktionsstellenbesetzungsverfahren, Personalentwicklung
- Tarif- und Besoldungsrecht, Fortbildung und Weiterbildung (auch Begleitung von Dienstvereinbarungen)

#### AG Grundsatzfragen / Haushalt / Personal

- In dieser AG werden alle Fragen, die sich im Ergebnis mit Personal befassen, bearbeitet.

#### AG Öffentlichkeitsarbeit / Datenschutz

- Information der Beschäftigten
- Internetauftritt des HPR
- Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO), Auswirkungen für den HPR und für Beschäftigte und Umsetzung Dienstvereinbarung zum Datenschutz

#### AG Pädagogenbildung / USYS (Unterstützungssystem) / Seiten-einsteiger

- Die Aufgabe der AG ist es, sich mit allen Fragen der Fort- und Weiterbildung von Lehrer:innen, Erzieher:innen und Sonderpädagogischen Fachkräften auseinanderzusetzen.
- Weiterhin begleitet die AG das Interessenbekundungsverfahren zur Gewinnung von Fachberaterinnen und Fachberatern sowie Beraterinnen und Beratern für Schulentwicklung.

#### AG Mehrarbeit

- Schwerpunkt der AG-Arbeit sind Dienstanweisungen, Richtlinien und weitere Vorschriften, die sich auf die Arbeitszeit von Beschäftigten auswirken und Mehrarbeit erzeugen könnten.
- Die AG Mehrarbeit beteiligt sich in Zusammenarbeit mit dem Ministerium an einer Überarbeitung der Lehrerdienstordnung

#### Aktuell sehr schwierige Situation

Der derzeitige Personalmangel im Schulbereich, sowohl im Erzieher:innen-, als auch im Lehrkräftebereich bringt im Bildungsbereich enorme Probleme mit sich. Die Tatsache, dass derzeit mehr als 50 % der Einstellungen durch sog. Seiteneinsteiger:innen realisiert werden, macht die Situation im Bildungsbereich nicht einfacher.

Derzeit geht es im Hauptpersonalrat unter anderem um:

- die Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres 2023/2024 (VVOrgS2324),
- die HPR-Initiativen im Rahmen der Überarbeitung der Verwaltungsvorschrift Wandertage und Klassenfahrten,
- das Interessenbekundungsverfahren zur Gewinnung von Fachberater:innen,
- die HPR-Initiativen zur Aussetzung der dienstlichen Beurteilungen für Beamte im Schulbereich,
- die Einführung von längst fälligen Regelungen zu Schulkonten.

Aber oftmals geht es im Hauptpersonalrat mehr oder weniger darum, Schlimmeres zu verhüten. Trotz Allzuständigkeit bleibt die Organisation des Dienstbetriebes Sache des Arbeitgebers, also des Ministeriums.

Marian Diezel  
und Gunter Zeuke  
aus der GEW-Fraktion im  
Hauptpersonalrat Schule



Informationen zur Arbeit des HPR findet ihr unter:

<https://bildung.thueringen.de/ministerium/organisation/hauptpersonalrat#c13915>



Werde ein Teil vom Team Bildung!

7. Juni 2023: RUN Unternehmenslauf Erfurt • 9. Juni 2023: Job- und Karrieremesse Erfurt •

9. bis 11. Juni 2023: Thüringentag Schmalkalden •

16. September 2023: Jobmesse Erfurt

[www.erste-reihe-thueringen.de](http://www.erste-reihe-thueringen.de)

## INNENPERSPEKTIVEN

# Bedingungen in der Schulsozialarbeit

Immer mehr Schulsozialarbeiter:innen sind an den Thüringer Schulen tätig – so auch Jan Haasler an der GEM 10 in Erfurt. Als GEW-Mitglied beantwortete er ausführlich unsere Fragen nach seinen aktuellen Arbeitsbedingungen.

## Aus welcher Motivation heraus bist Du Schulsozialarbeiter geworden?

Nach dem Diplomstudium Erziehungswissenschaften/Sozialpädagogik/Sozialarbeit an der TU Dresden kam ich eher zufällig zur Schulsozialarbeit. Während ein Studienfokus und auch das Thema meiner Diplomarbeit im Bereich der Armutforschung lagen, sammelte ich meine Praxiserfahrungen in einer Kindertagesstätte im Erfurter Norden. Die erste Stelle, auf die ich mich erfolgreich bewarb, war 2015 eine Stelle der Schulsozialarbeit durch den PERSPEKTIV e.V. in Erfurt an einer Regelschule in Erfurt Rieth. Ich wurde sowohl im Träger, von meiner damaligen Tandemkolleg:in sowie der Schulleitung bzw. dem erweiterten Schulleiter-Kollegium freundlich, offen und auch sehr ehrlich aufgenommen. Auch die Kinder und Jugendlichen nahmen mich gut auf bzw. testeten mich insofern, als dass ich meine heutigen Ansätze zur Beziehungsgestaltung schon frühzeitig erproben und erlernen konnte. Frisch vom Studium kommend hatte ich mir gar nicht vorgestellt, im schulischen Kontext zu landen und meinen mittlerweile fast zehnjährigen Berufsalltag zu verbringen. Inhaltlich fühlte ich mich zwar nicht per se „fit“ für die Tätigkeit (trotz guter Kenntnis der „Sozialpädagogik der Lebensalter“), dennoch brachte ich Einiges mit, was mir bis heute von Vorteil ist: eine schnelle Auffassungs-

gabe und Anpassungsvermögen an immer wieder sich ändernde Situationen – häufig mehrfach täglich. Die gute Begleitung durch den Träger und die je einzelnen Kolleg:innen haben es mir sehr erleichtert, in diese Tätigkeit mit all ihrer Vielfalt, ihren Verrücktheiten und teilweise Unverrückbarkeiten in den jeweiligen Systemen (Schule/Jugendhilfe) hineinzuwachsen.

## Welche Arbeitsbedingungen findest Du als Schulsozialarbeiter vor und wo schränkt Dich und Deine Kolleg:innen das ein?

Grundsätzlich finden wir in Thüringen gute Bedingungen vor auf Grund des Landeprogrammes, der Förderrichtlinie und den Fachlichen Empfehlungen zur Schulsozialarbeit. Viele arbeitnehmerrechtlichen Bedingungen sorgen dafür, langfristig in der Tätigkeit zu bleiben und bleiben zu können. In den jährlichen Sachberichten reflektieren wir das gelaufene Schuljahr. Bezogen auf meinen Standort, an dem ich tätig bin, unterscheide ich zwei Ebenen: Die Kooperation mit der Schule (Schulleitung/Kollegium) und die dortigen Rahmenbedingungen und die stadtteilbezogene Kooperation bzw. Rahmenbedingungen. Als Standort im „Brennpunkt“ (auch wenn dieser Begriff veraltet und überfrachtet scheint, stellt er für mich das passende Begriffskonstrukt dar) begegnen wir einer hohen Zahl von Fällen und genereller Arbeit mit einer multiplen Problemlage (vgl. Helbig/Jähnen 2018, Erfurter Sozialstrukturatlas): Armut, Migration und Flucht, Bildungsbenachteiligung und daraus resultierende Konflikte und Problemfelder (Gewalt, Kindeswohlgefährdung, Schuldistanz, psychische Krankheiten, Sucht u.v.m.).

Die Arbeitsbedingungen laut Kooperationsvereinbarung mit der Schule sind (an meinem Standort) sehr gut. Angefangen von einer Schulleitung, die Schulsozialarbeit in ihren Anfängen mit unterstützt hat, der Kommunikation und Kooperation auf Augenhöhe bis hin zu einem Kollegium, das weitgehend die Möglichkeiten, Chancen und Grenzen unserer Tätigkeit verstanden hat. Wir haben die meisten sächlichen Ressourcen durch die Schule, die wir benötigen bzw. die entsprechende Rückendeckung diesbezüglich. Es sind eher die stadtteilspezifischen und standortspezifischen Komplikationen (Doppelstandort, unklare Perspektive seit Jahren für den Schulstandort, dauerhaftes Vertrösten bzw. politische Lippenbekenntnisse ohne tatsächliches Handeln in aushaltbaren





Schulsozialarbeiter Jan Haasler - Foto: privat

Fristen), die das Arbeiten immens erschweren. Am zwangsläufigen Zweitstandort haben wir keine günstigen Rahmenbedingungen (nicht durch die Schule verschuldet) und ohnehin sorgt ein Doppelstandort für das Auseinanderdriften von fachlichem Anspruch und realistisch möglicher Arbeitswirksamkeit. Die Kooperation mit anderen Akteur:innen im Stadtteil läuft dank eines engagierten Jugendhauses und eines engagierten Stadtteilbüros besser, als wir es von uns heraus aktuell gestalten könnten. Trägerintern bin ich in eine gut aufgebaute und gewachsene Fachlichkeit im Gesamtteam gewachsen.

### Welche Dinge müssten sich ändern, werden es aber vermutlich nie tun?

Ich bin der Ansicht, Fachkräfte können ziemlich viele – im kleinen und mittleren Bereich durch ihre Flexibilität und Anpassungskompetenzen – kreative Stellschrauben drehen, um in gewissen, nicht optimalen Bedingungen dennoch so zu arbeiten, dass Wirksamkeit entsteht. Unmögliches, wie politische Dynamiken oder Dinge, die durch willkürlich erscheinende Entscheidungen durch Ministerium, Amt bzw. dahinterliegende Sachlogik und Abhängigkeiten entstehen, schleifen auf Dauer ab. Bewährtes kann nicht erhalten bleiben, zu viel Arbeitszeit wird verbraucht in bürokratischen, abrechnungstechnischen oder organisatorischen Angelegenheiten oder in der Beschäftigung mit dem Abwenden von Folgen, die nicht in unserer Hand liegen. Beispiele hierfür sind: unfair erscheinende Zuweisungspolitik in Stadtteil und Schule, städtischer Spielball Schulstandort, unfair erscheinende Ausstattung und Konstitution der Schulgebäude im Vergleich z.B. zu anderen Schulformen oder Stadtteilen, Corona-Pandemie-Folgen usw. Manche Dinge obliegen der Schule (wie sächliche Ausstattung) und sind somit nicht per se umsetzbar (z.B. ob ich im Sommer im Büro Vorhänge/Rollos habe oder nicht). Diese Situation ist nicht zu ändern – aber vielleicht der Umgang damit.

### Was könnte leicht und schnell verbessert werden?

Schnell und leicht könnte verbessert werden, dass

- die Anerkennung und Wertschätzung nicht nur aus den unmittelbar kooperierenden Akteuren heraus erfolgt (auch dort haben wir alle noch Potenzial), sondern auch von der Seite der Politik, dem Ministerium, Stadtteilpolitiker:innen usw. Häufig entsteht das Gefühl, die Arbeit, die man macht, hat keine Relevanz oder Bedeutung im Außen, obwohl sie immens wichtig und fruchtbar sein kann. Auch ein dauerhafter Dialog mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes wäre schön und ist sicherlich auch möglich. Manchmal scheinen diese Aspekte personenbezogen aber nicht grundsätzlich und prinzipiell. Ich finde eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und der Kommunikation/des Dialoges ließe sich mit etwas Organisation etablieren.
- Diesbezüglich gibt es Bemühungen seitens der SPD (u.a. dank des Engagements von Denny Möller, in Runden Tischen die Akteure rund um die Schulsozialarbeit (Politik, Fachkräfte, Trägerleitungen, Fachberatungsstellen und fachliche Begleitung usw.) einen Dialog herzustellen. Insbesondere in Thüringen läuft die Finanzierung der Fachkräfte gut. Auch die in den letzten Jahren auf den Weg gebrachten Fachlichen Empfehlungen sowie die Novellierung des ThürSchulG und des SGB8 mit je einem eigenen Artikel zur Schulsozialarbeit sehe ich als wichtige Schritte und Erfolge an.

### Wie und warum willst Du Deine Kolleg:innen zur Gewerkschaftsmitgliedschaft aufrufen?

Häufig kommen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konflikte auf. Nicht selten hat im Kampf Kapital-Arbeit die:der Arbeitnehmer:in das Nachsehen: Wenn es um Stellenverschiebungen geht, wenn es um unbegründete Kündigungen oder Kürzungen geht, wenn es (wie oben skizziert) um Abteilungsverschiebungen geht usw., wenn es um eine Betriebsratsgründung geht, um das Ausfechten von Tarifzahlungen, bei der Organisation von Protest-Aktionen zu bestimmten Themen (meist Kürzungen).

Im Rahmen meiner Mitgliedschaft genieße ich rechtlichen Beistand (den ich selbst gern nutze – und zwar auch schon dann, wenn ich rechtlich nicht sicher bin bei bestimmten Entwicklungen oder Situationen, die mich als Arbeitnehmer betreffen).

Die Sicherheit, jemanden in meinem Rücken zu wissen, der mich kompetent und nicht nur, wenn es brenzlich wird, mit einem guten Netzwerk unterstützt, gibt mir Mut für das Bewältigen meiner täglichen Aufgaben im Beruf.

### Vielen Dank.

Die Fragen wurden gestellt von Michael Kummer, Redakteur der tz

#### Zitierte Quellen:

- Helbig, Marcel/ Jähnen, Stefanie 2018: Wie brüchig ist die soziale Struktur unserer Städte? Trends und Analysen der Segregation in 74 deutschen Städten, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Hohm, Hans-Jürgen 2003: Urbane soziale Brennpunkte, Exklusion und soziale Hilfe, Leske und Budrich, Opladen.
- Landeshauptstadt Thüringen Stadtverwaltung Erfurt 2017 (Hrsg.): Kinder- und Jugendförderplan 2017 bis 2021.
- Landeshauptstadt Thüringen Stadtverwaltung Erfurt 2020 (Hrsg.): Sozialstrukturatlas 2020

## ARBEITSBEDINGUNGEN VON HORTERZIEHER:INNEN

# „Wir haben ein großes Problem mit der Vor- und Nachbereitungszeit“

**In der Schule arbeiten nicht nur Lehrkräfte, sondern ganz verschiedene Professionen. Eine davon sind die Horterzieher:innen und auch auf deren Arbeitsbedingungen wollen wir einen Blick werfen. Dazu kamen wir mit Felix Osterloh ins Gespräch. Felix ist Ende 20, arbeitet als Erzieher im Hort der Staatlichen Grundschule Heinrich-Heine in Jena und ist innerhalb der GEW Thüringen einer der beiden Leiter:innen der AG Hort.**

**Felix, wie sind Deine Arbeitsbedingungen im Hort? Und wie gestaltet sich der übliche, alltägliche Arbeitsablauf?**

Als erstes würde ich gerne sagen, dass die Jenaer Schule eine sehr inselhaftige Stellung hat, also in Jena geht es generell sehr gut. Ich habe auch in verschiedene andere Schulen Einblicke und gerade meine Schule gefällt mir so von allen Schulen in Jena, die ich kenne, am besten - eben weil ich gute Bedingungen habe. Das liegt meiner Ansicht nach vor allem an der Kommunikation, auch mit der Schulleitung. Und ansonsten, so vom Tagesablauf, ich arbeite 80 Prozent, ich bin also auch 16 Stunden in der Zweitbesetzung im Unterricht drin und habe dennoch noch Zeit am Nachmittag für meine Gruppe beziehungsweise für die Arbeit im offenen Hort bei uns an der Schule.

Wir sind materiell gut aufgestellt durch den Schulträger der Stadt Jena. Wir haben ein saniertes Schulgebäude, gut funktionierende Klassenräume, relativ viele Luftreiniger auch in der Corona-Zeit anschaffen können. Wir haben auch einiges an Personal. Zwar haben wir auch die üblichen Langzeitkranken und auch Kolleg:innen mit Teilzeitbeschäftigung, also noch weniger als 80 Prozent und dennoch ist es bei uns an der Schule immer so, dass wir wirklich noch einige Kolleg:innen haben, die da sind. Wir sind also, wenn keine Krankenwelle da ist, sehr gut aufgestellt.

**In deiner Funktion als einer der Leiter:innen der AG Hort in der GEW macht ihr auch Schulungen und Weiterbildungen für die Kolleg:innen. Ist es denn aus eurer Beobachtung ein Problem, dass es zu wenig Personal gibt oder dass das falsch eingesetzt wird?**

Also, es gibt auf jeden Fall die Schulen, wo das Personal zu wenig ist oder sie nicht genug Stunden haben, um das aufzufangen. Beziehungsweise, dass die Kollegen in den Vormittag mit reingezogen werden, um den Unterricht zu vertreten, also vertreten ist natürlich viel gesagt, um einfach da zu sein, um die Kinder zu betreuen. Und das wirkt sich natürlich auf den Nachmittagsbereich aus, wenn die Erzieherinnen und Erzieher



Horterzieher Felix Osterloh - Foto: Alice End

früh schon ausgepowert sind, weil sie die Kinder von sieben an beaufsichtigen müssen, bleibt hinten nicht mehr viel Zeit für Qualität. Wenn jemand nicht gut mit dem Hortkoordinator oder mit der Schulleitung zurechtkommt oder wenn gewisse Kommunikation fehlt, dann erschwert das den Arbeitsablauf natürlich auch. Wenn meine Schulleiterin nicht weiß, dass ich alleine mit 50 Kindern am Nachmittag da stehe, weil sie vielleicht schon woanders ist, kann sie da auch nicht handeln.

**Was sind denn Felder, wo du denkst, das könnte man eigentlich mit wenig Aufwand verändern seitens des Arbeitgebers, Dienstherren, vielleicht auch des Schulträgers, damit sich an den Arbeitsbedingungen von Horterzieher:innen etwas verbessert?**

Man müsste auf jeden Fall Geld in die Hand nehmen, das wird aber weder schnell noch einfach gehen. Ich denke, schnell und einfach kann man interne Sachen regeln. Beispielsweise, wir haben ein großes Problem mit der Vor- und Nachbereitungszeit. Bei 80 Prozent, 32 Stunden haben wir in der Woche eine Stunde zur Vor- und Nachbereitung. Wenn ich die restlichen 31 Stunden am Kind wäre, könnte ich nichts vor- und nachbereiten. Ich könnte mir meine E-Mails nicht angucken, keine Fragen der Eltern beantworten. Wenn wir aber in der Schule absprechen, dass wir uns regelmäßig rausnehmen können aus dem Unterricht um diese Sachen zu erledigen, ist es was anderes. Ich weiß aber bei vielen Kolleg:innen, da wird das so gehandhabt, wenn du da bist, bist du beim Kind! Das funktioniert aber nicht. Wir bräuchten also deutlich mehr Vor- und Nachbereitungszeit. Eine Stunde am Tag, mindestens.

**Was wäre der Idealzustand, die ideale Grundschule mit Hort? Aus Erzieher:innenperspektive.**

Der Erzieher hat 100 Prozent, wenn er das denn möchte. Er hat entsprechende Vor- und Nachbereitungszeiten, dann vielleicht sogar zwei Stunden am Tag, sodass er sich sowohl am Vormittag als auch am Nachmittag mit einbringen kann. Oder aber wir nehmen den Hort ganz aus dem Blick und gehen auf die gebundene Ganztagsgrundschule. Dann wäre der Erzieher quasi als zweiter Pädagoge sowieso da, sowohl am Vormittag als auch am Nachmittag.

**Vielen Dank.**

Das Interview wurde von Michael Kummer, tz-Redakteur, geführt. Das komplette Gespräch findest Du auf unserer Internetseite [www.gew-thueringen.de](http://www.gew-thueringen.de)

## PERSPEKTIVE DER SONDERPÄDAGOGISCHEN FACHKRÄFTE

# Hauptmerkmal unseres Schulalltags? Der Mangel!

Überall fehlen Kolleginnen und Kollegen, dazu erschweren eine durch Corona geprägte Schülerklientel und die schleppenden Digitalisierungsmaßnahmen unseren schulischen Alltag. Wir schaffen es nicht einmal, dass an allen Grund- und Regelschulen in unserem Netzwerk ein Förderpädagoge vor Ort ist. Wir können weder den Unterricht am Förderzentrum noch die Zuweisung für den gemeinsamen Unterricht abdecken und arbeiten dauerhaft am Limit. Dies zieht einen erhöhten Krankenstand nach sich, was die vorhandenen Probleme zusätzlich verschärft. In den letzten Wochen habe ich mich bei vielen Kollegen der Förderzentren umgehört und überall zeigt sich das gleiche Bild: Der Mangel kennzeichnet den Schultag.

### In den Förderzentren wird fehlender Fachunterricht durch sonderpädagogische Fördermaßnahmen ersetzt.

Oftmals übernehmen SPF's über einen langen Zeitraum die Klassenleitertätigkeit, die Unterrichtsvertretung und alle anderen Aufgaben fehlender Lehrkräfte. Ein Kollege drückt es passenderweise so aus: „Die großen Lücken in der Stundentafel werden mit uns SPF's gestopft, ein bisschen umformuliert und somit für die Statistik geschönt.“ Früher konnten wir das, für eine optimale Förderung bewährte, Zweipädagogensystem praktizieren. Heute findet Unterricht und Förderung nahezu durchgehend allein statt, bzw. im Extremfall ein Pädagoge mit zwei Klassen. An Förderschulen eingesetzte SPF's haben inzwischen eine sehr hohe physische und psychische Belastung durch besonders schwere Fälle („Restschüler:innen“). Diese erfordern eine umfangreichere Elternarbeit und aufwendigere interdisziplinäre Netzwerkarbeit. (Therapeut:innen, Heim, Tagesgruppen, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Polizei etc.) In vielen Fällen übernehmen die SPF eine Sozialarbeiterrolle, da es diese am FöZ nicht gibt. Auch die Klassenstärken sind nicht mehr reduziert, teilweise sind bis zu 15 Schüler:innen mit Förderbedarf in einer Klasse. Die wichtige individuelle sonderpädagogische Förderung und Begleitung der Kinder und Jugendlichen kann so nicht umgesetzt werden. Nicht nur Corona hat die Lerndefizite in den bildungsärmeren Haushalten immer größer werden lassen, sondern auch die mangelhafte digitale Ausstattung trägt dazu bei, dass die Schere zwischen den Schichten immer größer wird. Hätte man Inklusion ernster genommen, hätte jede Lernsoftware so geschrieben werden müssen, dass sie auch von Schüler:innen mit den verschiedensten Förderbedarfen genutzt werden kann. Wir Förderpädagog:innen suchen die für unsere Schüler:innen passende Programme und Apps, welche eventuell mal irgendwann auf den Tablets oder Computern installiert werden. Und wenn wir ganz viel Glück haben, funktioniert auch mal das W-LAN in einem Klassenraum, so dass die Tablets dann sogar genutzt werden können.

### Die Kollegen aus dem GU beschreiben ein ähnliches Bild.

Mit wachsender Sorge wird auch hier der ersatzlose Ausfall und der Mangel an individueller Förderung beklagt. Die Realität der SPF's im Gemeinsamen Unterricht sieht so aus: In der GU-Schule ist die SPF meist allein und muss somit den kompletten Auftrag der Förderpädagogik erfüllen. Die Gesamtstunden müssen auf zwei verschiedenen Schulen/

**Claudia Rödl ist langjähriges GEW-Mitglied, Leiterin des SPF-Stammtisches, Bezirkspersonalrätin und Koordinierende Sonderpädagogische Fachkraft in einem regionalen Förderzentrum in Thüringen. Sie muss Tag für Tag die Misere der Förderzentren (FöZ) und auch des Gemeinsamen Unterrichts (GU) hautnah miterleben und berichtet hier aus dem Arbeitsalltag der SPF in Thüringen.**

Schularten aufgeteilt werden. Die Anforderungen an die Sonderpädagogische Fachkraft sind breit gefächert, es wird eine Fachkompetenz in allen Fächern und Förderbedarfen erwartet, weil der Einsatz in Grund- und Regelschulen erfolgt.

Hinzu kommt die Fortschreibung der sonderpädagogischen Gutachten, die Beratung der Lehrer:innen, die Elterngespräche zum Förderplan und vieles vieles mehr. Die Materialien, welche zur individuellen Förderung notwendig wären, sind nicht immer in vollem Umfang an den Schulen vorhanden und werden nicht selten von der SPF mitgebracht oder selbst entwickelt. Viele Kollegen berichten: „Ich bin ausgestattet von der 1. bis zur 10. Klasse, passend zu den unterschiedlichen Fächern und zugeschnitten auf die individuelle Lernbeeinträchtigung des Kindes.“

Weil auch in den GU-Schulen ein ständiger Mangel an Lehrkräften herrscht, wird regelmäßig die Vertretung ganzer Klassen, an Stelle der Förderung gesetzt. Die ohnehin schon benachteiligten Kinder und Jugendlichen werden so immer weiter abgehängt. Die GU-Kollegen berichten: „Dieser Zustand ist keine kurzfristige Durststrecke, sondern hat sich mit den Jahren immer mehr verschlechtert. Meine eigentliche Arbeit bleibt dadurch liegen und die Leidtragenden sind natürlich die Kinder.“

Ein weiteres Problem, welches durch die SPF notdürftig gelöst wird, ist die steigende Anzahl an Kindern nichtdeutscher Herkunft, bei weiterhin chronischem Mangel an DAZ-Lehrer:innen.

### Viele parallele Maßnahmen sind dringend notwendig

Um die Arbeitssituation am Förderzentrum und im Gemeinsamen Unterricht zu entspannen und die Förderung wieder in den Mittelpunkt zu rücken, bedarf es einer ganzen Reihe an Maßnahmen. Denn wirkliche Inklusion kann nur funktionieren, wenn die personellen, sächlichen und räumlichen Ausstattungen stimmen.

### 15 Punkte der GEW gegen den Lehrkräftemangel sind nahezu 1:1 auf SPF übertragbar

Die GEW macht aktuell 15 Vorschläge an die Politik, was jetzt getan werden muss um den Lehrkräftemangel zu bekämpfen. Diese Punkte können nahezu 1:1 auf die SPF übertragen werden. Insbesondere Punkt 4 „Gutes Geld für gute Arbeit“ ist ein besonders brisantes Thema für die SPF, denn schon seit Jahren kämpfen wir für eine Höhergruppierung in die EG 10. Die GEW führt exklusive Gespräche hierzu mit Vertreter:innen des TMBJS. Als GEW-Beauftragte für die SPF kann ich nur alle meine Kolleg:innen dazu auffordern, sich dem Kampf anzuschließen. Durch eine GEW-Mitgliedschaft stärkt Ihr die Gewerkschaft und durch diese Stärke haben wir bessere Möglichkeiten am Verhandlungstisch.

Claudia Rödl  
Leiterin des SPF-Stammtisches



WAS IHR WISSEN SOLLTET

## Betreuungsrecht 2023

### Neu ab 2023 „Notfallvertretung“

2021 wurde das Betreuungsrecht geändert: im Regelfall soll nicht mehr „das Wohl“ sondern „der Wunsch“ der Betreuten im Mittelpunkt stehen. (BGB §1358). (Es soll weniger „Fremdbestimmung“ stattfinden.) Die Neuerungen gelten seit 1. Januar 2023.

Der wichtigste Punkt: Ehegatt:innen und damit auch eingetragene Ehepartner:innen dürfen sich neuerdings im Notfall ohne Patientenverfügung oder Vollmacht gegenseitig vertreten und die Gesundheitsvorsorge für maximal sechs Monate übernehmen.

Diese „Notfallvertretung“ in Gesundheitsangelegenheiten gilt dann, wenn der:die Partner:in bewusstlos ist oder wegen Krankheit die eigenen Angelegenheiten rechtlich nicht regeln kann. Bisher war für die Vertretung in solchen Fällen stets eine gültige (Vorsorge-)Vollmacht oder eine Patientenverfügung erforderlich – fehlte sie, musste das Betreuungsgericht entscheiden.

Wer die „Notfallvertretung“ verhindern möchte kann den Widerspruch gegen das gesetzliche Notvertretungsrecht in das zentrale Vorsorgeregister der Bundesnotarkammer eintragen lassen:

- Adresse: Mohrenstraße 34, 10117 Berlin 0800-3550500 (gebührenfreie Nummer)
- Im Internet: [www.vorsorgeregister.de/privatpersonen](http://www.vorsorgeregister.de/privatpersonen)
- E-Mail: [info@vorsorgeregister.de](mailto:info@vorsorgeregister.de)

Aber Achtung, Vollmachtsverfügungen bleiben unentbehrlich für andere Lebensbereiche. Hoffentlich habt ihr euch nach unseren Schulungen daran erinnert.

Mit vorsorglichen Grüßen,

Gabriele Matysik  
Landesseniorenvertreterin



### ETWAS DAZU GELERNT

## Kleine Impulse zur Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

### Studie Ageismus: Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland

Was bedeutet das: Stereotype Bilder über das Altsein und Altwerden können sich auf individuelle Lebensverläufe, die Teilhabe der älteren Bevölkerung am gesellschaftlichen Leben und dem kulturellen Fortschritt auswirken? Unter bestimmten Bedingungen können Altersbilder auch diskriminierendes Verhalten begünstigen. Erfahrungen während der Corona-Pandemie zeigten dies, wie die Rede von „Alten und Schwachen“. Defizitorientierte Altersbilder scheinen zumindest in Krisenzeiten schnell aktivierbar und handlungsbegleitend zu sein.

Das Ziel der Studie ist eine fundierte Datengrundlage, wie die Gesellschaft ältere Menschen sieht. Ageismus bezieht sich allerdings nicht nur auf das höhere Lebensalter, auch Kinder und junge Erwachsene können von Stereotypisierung, Vorurteilen und Diskriminierung aufgrund ihres Alters betroffen sein. Ergebnisse der Studienbefragung:

- Menschen werden früh als „alt“ angesehen.
- Es ist wenig Wissen über ältere Menschen vorhanden.
- Der Blick auf ältere Menschen und die Lebensphase Alter ist ambivalent.
- Ältere Generation wird von vielen als Blockierer gesehen.
- Ein Drittel der Befragten erwartet von Älteren, wichtige Positionen aufzugeben.

Einige Fakten erstaunen mich schon sehr, das hätte ich nicht erwartet! Im Herbstseminar werden wir über diese Studie diskutieren.

#### Kontakt:

Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Telefonische Beratung: Montag bis Donnerstag, 9-15 Uhr  
Tel.: 0800 546 546 5  
E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Gabriele Matysik  
Landesseniorenvertreterin

SERVICE DER AJUM THÜRINGEN

# Buchempfehlungen für Kindergarten und Grundschule im April



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.



Julia Regett  
**Lass es raus, Knotenklaus**  
CalmeMara  
2022, 40 Seiten  
20,00 Euro  
4 – 7 Jahre

Eine mit expressiver Farbbigkeit gestaltete Geschichte von einem jungen sehr verklemmten Oktopus, der lernen muss, seine Gefühle einfach „raus“ zu lassen. Das Unterwasser-Abenteuer mit den sehr dynamisch in Szene gesetzten Tierfiguren ist nur ein kleines Bisschen unheimlich...



Bettina Obrecht/ Julie Völk (Ill.)  
**Wie anders ist alt**  
Tulipan  
2022, 32 Seiten  
16,00 Euro  
4 – 8 Jahre

Eigentlich gar nicht so anders! Indem Alt und Jung in einen Dialog treten und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgestellt werden, wird ein Raum zur philosophischen Auseinandersetzung mit dem Alter eröffnet und ein verständnisvoller Umgang zwischen den Generationen angeregt. Die behutsam kolorierten Buntstiftzeichnungen eröffnen weitere Deutungsebenen.



Dave Bell/ Martin Nicolausson (Ill.)  
**Penny. Der Spiegel**  
Kleine Gestalten  
2021, 32 Seiten  
14,90 Euro  
4 – 9 Jahre

Spiegel haben ein schweres Los. Oft müssen sie Negatives zeigen: das böse Gesicht der schönen Stiefmutter oder eine zu große Nase des kleinen Jungen. Aber Penny lernt, sich neu zu orientieren, um zufriedener zu sein. Die witzig-surrile Bebilderung und die inhaltliche Vielschichtigkeit machen den Wert des Bilderbuchs aus.



Kristina Dumas  
**Schule für Anfänger**  
Annette Betz  
2021, 32 Seiten  
14,95 Euro  
5 – 7 Jahre

Mit sechs oder sieben Jahren kommt man in die Schule. Dort lernt man Lesen, Schreiben, Rechnen und vieles mehr. Doch war das eigentlich schon immer so? Und ist das in allen Ländern gleich? Dieses reich bebilderte Sachbuch schaut etwas über den Tellerrand – pardon – Zuckertütenrand hinaus.



Flora Delargy  
**SOS im Atlantik**  
Knesebeck  
2022, 80 Seiten  
18,00 Euro  
Ab 8 Jahre

Das Sachbuch wirft einen anderen Blick auf die dramatischen Ereignisse um den Untergang der Titanic. Das kleine Schiff Carpathia konnten zu Hilfe eilen und die Besatzung wurde in dieser herausfordernden Nacht zum Helden. Es werden sowohl die düstere Stimmung der Rettung sowie etliches nautisches Wissen dargestellt. Eine Würdigung für weitgehend unbekannte Retter.



Marit Larsen/ Jenny Løvlie (Ill.)  
Nora Präpfrock (Übers. aus d. Norwegischen)  
**Eine Handvoll Freundschaft**  
Oetinger  
2023, 48 Seiten  
15,00 Euro  
5 – 8 Jahre

Agnes kennt sich im Haus, in dem sie wohnt, sehr gut aus. Sie besucht die Nachbarn und die Tauben lassen sich von ihr auf dem Fensterbrett füttern. Als das neue Mädchen einzieht, will sie diese gleich in ihre Welt einbeziehen. Aber die Neue hat eigene Vorstellungen und es dauert eine Weile, bis zwischen den Mädchen Freundschaft entsteht.

Mehr Empfehlungen und Infos zur AJuM und ihrer Tätigkeit findet ihr unter [www.ajum.de](http://www.ajum.de).

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@gew-thueringen.de](mailto:baerbel.jaehnert@gew-thueringen.de).



## EINLADUNG

# Gesundheitswochenende der GEW Thüringen

**24. BIS 25.  
JUNI 2023  
IN BAD TABARZ**

**Auch in diesem Jahr gibt es wieder ein Gesundheitswochenende, der Termin ist ein wenig nach vorn gerückt und nun steht das vorletzte Wochenende vor den Sommerferien für das Ereignis fest. Am Ort wurde aber nicht gerüttelt; das Hotel „Am Burgholz“ in Bad Tabarz bietet uns seit Jahren gute Bedingungen zur Durchführung – nicht nur des Gesundheitswochenendes.**

Auch in diesem Jahr gibt es wieder für Jeden und Jede etwas: Entspannung beim Yoga, eine – hoffentlich – entspannte Stimme beim Stimmtrainingsworkshop und ein weiterer Workshop begibt sich u. a. auf die Spuren von Herrn Kneipp. Workshop 1 und 2 gab es ähnlich bereits im letzten Jahr, daher hier der Hinweis: Es sind keine Fortsetzungsworkshops, sondern sowohl für Teilnehmerinnen und Teilnehmer geeignet, die neu dazu kommen, als auch für diejenigen, die bereits im letzten Jahr dabei waren. Wir freuen uns also wieder auf viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer und sagen wie jedes Jahr: zeitiges Anmelden sichert einen Platz!

### Workshop 1: „Yoga – Das-zur-Ruhe-kommen-der Gedanken“

Simone Thoms, Yoga-Lehrerin, Erfurt

Yoga ist nicht die Verrenkung auf der Matte, es ist eine Haltung, die du jederzeit in deinem beruflichen und privaten Alltag nutzen kannst. Hierzu erfährst du Entspannungsübungen, sanfte Anregungen der Körperdehnung und –kräftigung sowie Ausdauer, Atemtechniken und vieles mehr. Für den Kurs sind keine körperlichen Voraussetzungen oder Vorkenntnisse nötig. Er ist aber auch für schon Geübte geeignet.

### Workshop 2: „Heute bin ich wieder gut bei Stimme“ – Mit gesunder Stimme (nicht nur) durch den Schulalltag

Katrin Oelze, Stimmwissenschaftlerin und Stimmtherapeutin, Institut für Sprechbildung Weimar

Stimmgesundheit ist ein wichtiger Teil der Lehrgesundheit, aber auch von allen Beschäftigten im Bildungsbereich, die ihre Stimme ständig (ge-)brauchen. Etwa die Hälfte aller Lehrenden und Erziehenden ist im Laufe des Berufslebens von Stimmproblemen bis hin zu Stimmstörungen betroffen. Durch gezielte Übungen und eine umfassende Aufklärung zur Gesunderhaltung der Stimme kann allerdings den meisten dieser Probleme vorgebeugt werden. Das Ziel des Workshops: Die Teilnehmer:innen erleben gezielte Übungen zur einfachen Anwendung im Alltag, optimieren ihre Stimmgebung und kräftigen die Stimme. Ergänzt durch Hinweise zur Gesunderhaltung der Stimme können die Teilnehmer:innen im Alltag stimmgesunder und belastbarer sein. Das vermittelte Übungsprogramm ist qualitäts-zertifiziert und macht Freude.

[www.sprechbildung.net/das-institut](http://www.sprechbildung.net/das-institut)

### Workshop 3: „Wasser und Bewegung – fit mit Kneipp“

Sven Drößmar, Dipl.-Sportwissenschaftler; Michaela Ehrenreich, BA Sportwissenschaft; Heidrun Dieringer, Expertin Heimat und Kräuter; ZePT Bad Tabarz

Sich bewusst bewegen kommt im stressigen Arbeitsalltag oft viel zu kurz. Doch Bewegung steht an erster Stelle auf dem Weg zu einem gesunden und schönen Körper sowie einem fitten Geist. Sebastian Kneipp hat aus persönlichen krankheitsbedingten Erfahrungen begonnen, nach Möglichkeiten zu suchen, um die körperlichen und seelischen Widerstandsquellen zu stärken. Jeder Mensch besitzt Ressourcen zur Gesunderhaltung, die es mit einem entsprechenden Stimulans zu fordern und damit zu fördern gilt. Das kann durch moderate und dosierte Reize erfolgen, die als Wasser und Bewegung in das physiologische Gleichgewicht eingreifen und über eine angepasste Stressreaktion zur Abhärtung führen. Die Teilnehmer:innen erwarten Grundlagen zur Verbesserung bzw. dem Erhalt der Leistungsfähigkeit, eine Kräuterwanderung und die Kneipp-Kurmeile, eine Aussichtstour rund um Bad Tabarz und die „Kraft des Wassers“.

[www.zept-droessmar.de](http://www.zept-droessmar.de)

### Organisatorisches

- **Beginn:** Samstag, 24.06.2023, 10:00 Uhr
- **Ende:** Sonntag, 25.06.2023, 13:30 Uhr (Mittagessen auf Wunsch)
- **Teilnahmegebühr:** GEW-Mitglieder 105 Euro, Nicht-GEW-Mitglieder 265 Euro; Zahlung in Raten nach Absprache möglich
- Die Zertifizierung der Veranstaltung durch das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM) ist beantragt.
- Sollte das Interesse bestehen, Kinder mitzubringen, wende dich umgehend nach der Anmeldung an Constanze Röhereich, Tel.: 0361 590 95-55, [constanze.roehreich@gew-thueringen.de](mailto:constanze.roehreich@gew-thueringen.de)
- Anmeldungen nehmen wir ausschließlich mit dem abgedruckten Anmeldeformular (per Post oder Fax) bzw. online entgegen unter: [www.gew-thueringen.de/gesundheitswochenende](http://www.gew-thueringen.de/gesundheitswochenende)
- **Anmeldeschluss ist der 30.05.2023.** Die Anmeldebestätigung erfolgt nach dem 30.05.2023.
- Die Anmeldung ist verbindlich. Der/Die Teilnehmer:in hat das Recht, schriftlich und ohne Angabe von Gründen bis 05.06.2023 kostenfrei von der Teilnahme zurückzutreten. Bis 12.06.2023 ist der Rücktritt gegen Zahlung einer Stornogebühr von 50 % der Teilnahmegebühr möglich. Erfolgt der Rücktritt nach dem 12.06.2023 oder erscheint der angemeldete Mensch nicht zum Gesundheitswochenende, wird die volle Teilnahmegebühr erhoben.
- Die **Unterbringung** erfolgt in Einzelzimmern, wenn gewünscht und möglich auch in Doppelzimmern.
- Am **Abreisetag** besteht die Möglichkeit nach Ende der Workshops ein Mittagessen für 28 Euro einzunehmen. Der Betrag ist bei der Anreise an der Rezeption zu entrichten.

Marlis Bremisch  
Referentin gewerkschaftliche Bildungsarbeit



Bitte senden an: GEW Thüringen, Heinrich-Mann-Str. 22, 99096 Erfurt  
Faxen an: 0361 59095-60 oder anmelden unter: [www.gew-thueringen.de/gesundheitswochenende](http://www.gew-thueringen.de/gesundheitswochenende)

## Schriftliche Anmeldung für das Gesundheitswochenende

Hiermit melde ich mich verbindlich zum Gesundheitswochenende an.

Name, Vorname

E-Mail

Mitglieds-Nr. (falls zur Hand)

Workshopwunsch (Nr. oder Titel)

Straße, Nr.

Alternativwunsch (Nr. oder Titel)

PLZ, Wohnort

Ich möchte im Doppelzimmer übernachten mit

Telefon (p/d)

Ich möchte Kinder mitbringen (Anzahl, Alter)

- Ich möchte vegetarisch essen
- Ich möchte vegan essen
- Ich möchte am Mittagstisch am Abfahrtstag (25.06.) teilnehmen

Datum

Unterschrift

ENDLICH WIEDER VOR ORT

# Die AJuM/GEW auf der Buchmesse in Leipzig

Wir freuen uns, Kinder- und Jugendliteraturinteressierte, aber auch alle anderen GEW-Mitglieder und deren Begleitung auf der Buchmesse begrüßen zu können. Ihr findet die Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien am Stand gemeinsam mit der GEW in Halle 2, B 205. Schaut gern bei uns rein oder besucht eine unserer thematischen Angebote auf der Messe. Gewerkschaftskaffee inklusive!

### Standgespräche

**Aktuelle Kinder- und Jugendliteratur zum Umwelt- und Klimaschutz**

Do., 27.04.23, 12:00-12:30 Uhr  
Freitag 28.04.23, 12:00-12:30 Uhr  
AJuM/GEW-Stand, Halle 2, B205

**Methodische Arbeit zu einem Bilderbuch im Kindergarten - Bildungsbereich übergreifend**

Sa., 29.04.23, 11:30-12:00 Uhr  
AJuM/GEW-Stand, Halle 2, B205

**Schmöker, Schund und Schätze. Streiflichter auf Kinderliteraturkritik aus 150 Jahren**

Fr. 28.04.23, 15:00-15:30 Uhr  
So., 30.04.23, 11:00-11:30 Uhr  
AJuM/GEW-Stand, Halle 2, B205

**Gesucht? Gefunden! Auf der Suche nach dem passenden Kinder- oder Jugendbuch**

Do., 27.04.23, 11:00-11:30 Uhr  
Freitag 28.04.23, 11:00-11:30 Uhr  
Sa., 29.04.23, 11:00-11:30 Uhr  
AJuM/GEW-Stand, Halle 2, B205

### Veranstaltungen

**Mädchen? Junge? Kind! – Geschlechtliche Vielfalt in Kinderliteratur**

Samstag, 29.04.23, 10:30-11:00 Uhr  
Forum Bildung, Halle 2, Stand A505

**Das Aki Audiosiegel präsentiert: Herausragende Hörbücher**

Freitag, 28.04.23, 14:00-15:00 Uhr  
Congress Center Leipzig (CCL), Vortragsraum 11

Bärbel Jähnert  
AJuM Thüringen

Michael Kummer  
GEW Thüringen



## EINLADUNG

## Die GEW (neu) entdecken

Ein Seminar für neue und nicht mehr so neue GEW-Mitglieder

Du bist neu in der GEW und fragst dich, wie bei uns alles so funktioniert oder wie wir ticken? Oder du bist schon länger dabei und willst es jetzt genauer wissen? Dann bist du bei diesem Seminar genau richtig. Es wird um Arbeitsweisen, Strukturen, Ansprechpartner:innen und über die Themen der GEW Thüringen gehen. Und obendrein lernst du nette Menschen kennen, die in derselben oder einer ähnlichen Situation sind wie du. Wir freuen uns auf dich!

### Zum Seminar

Ort: Hotel „Am Burgholz“ Bad Tabarz, Am Burgholz 30, 99891 Bad Tabarz, [www.hotel-am-burgholz.de](http://www.hotel-am-burgholz.de)

Zeit: Freitag, 12.05.2023, 16:00 Uhr mit Begrüßungskaffee bis Samstag, 13.05.2023, 14:00 Uhr nach dem Mittagessen

Das Seminar leiten Marlis Bremisch, Referentin bei der GEW Thüringen, und Felix Osterloh, ein aktives junges GEW-Mitglied. Er ist im Leitungsteam des GEW-Kreisverbandes Jena-Saale-Holzland und im Leitungsteam des Stammtisches Hort.

### Anmeldung (Anmeldeschluss: 02.05.2023)

Die Anmeldung kann ausschließlich online erfolgen unter:

[www.gew-thueringen.de/neumitgliederseminar](http://www.gew-thueringen.de/neumitgliederseminar)

Die Teilnahmebestätigung erfolgt nach dem Anmeldeschluss per Mail.

### Organisatorisches

- Die Teilnahme ist kostenfrei. Es entstehen lediglich Kosten für die An- und Abreise.
- Die Unterbringung erfolgt in Einzelzimmern.
- Vor Ort stehen ausreichend Parkplätze zur Verfügung. Bad Tabarz ist aber auch über öffentliche Verkehrsmittel zu erreichen.

Fragen zum Seminar beantwortet gerne: Marlis Bremisch, Tel.: 0361 590 95-21, [marlis.bremisch@gew-thueringen.de](mailto:marlis.bremisch@gew-thueringen.de)

## DIE AG ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ LÄDT EIN

### Fit für den Computer: Entspanntes Arbeiten ohne Schmerzen

Auf vielfachen Wunsch wiederholen wir unseren Online-Kurs. Anmeldungen sind ab sofort möglich.

An wohl allen Tagen checken wir am Computer oder mithilfe anderer Mediengeräte Emails, kommunizieren mit Schülern und Schülerinnen, Eltern, Kollegen und Kolleginnen, entwerfen Arbeitsblätter und planen Unterrichtsstunden, googeln 100 Dinge, oder schauen uns einfach nur Familienfotos an.

### Wer kennt hier noch keine Nackenverspannungen und Rückenschmerzen?

Die AG Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich auf Grund eigener Erfahrungen Gedanken gemacht, wie wir helfen können, die Zeit und die Position vor dem Computer gesundheitsfreundlicher zu gestalten. Wir bieten wieder unseren Kurs „Fit für den Computer“ an, und das 2x! Ein Physiotherapeut wird kurzweilig mit uns 45 Minuten lang kleine Übungen praktizieren, die uns nach getaner Arbeit entspannt vom Computer aufstehen lassen und vorbeugend erst gar keine Beschwerden erlauben.

**Wann?** 16.05.23 und 27.06.23, jeweils 16.00 -16.45 Uhr

**Wo?** zu Hause bei euch als Video-Sportstunde

**Voraussetzungen?** Mediengerät mit Internetzugang, der Link wird euch nach der Anmeldung zugeschickt; Sportkleidung ist nicht erforderlich

**Kosten?** Für GEW-Mitglieder: keine, andere Interessenten zahlen 5,00 €.

**Anmeldung?** Bis zu zwei Tagen vor dem jeweiligen Kurs bei:

[mandy.schroeder@gew-thueringen.de](mailto:mandy.schroeder@gew-thueringen.de)

Wir erinnern per Newsletter kurz vor den Terminen nochmal und freuen uns auf rege Teilnahme – **Sport frei!**

Thomas Messner

Mareen Sacchet

Dana Kecke

AG Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gewerkschaftliche  
Bildungsarbeit der GEW



## KOMMENTAR

## Vom Sichtbarwerden sozialer Funktionen

**Derzeit finden viele Tarifkämpfe – sowohl im öffentlichen Dienst, aber z. B. auch bei der Post und in der Pflege - statt. Wer sich nun über geschlossene Kindergärten, abgesagte Operationen und zu spät zugestellte Post beschwert, lässt nicht nur Solidarität vermissen, sondern verstrickt sich auch in einen Widerspruch.**

Bereits der französische Philosoph Roland Barthes hielt 1957 in „Mythen des Alltags“ fest: „Es gibt noch Menschen, für die der Streik ein ‚Skandal‘ ist: das heißt nicht nur ein Irrtum, eine Unordnung oder ein Delikt, sondern ein moralisches Verbrechen, eine unerträgliche Handlung, die in ihren Augen wider die Natur ist. ‚Untragbar‘, ‚skandalös‘, ‚empörend‘ haben einige Leser des Figaro den jüngsten Streik genannt. [...] Denn der Skandal entspringt einem Verstoß gegen die Logik: Der Streik ist skandalös, weil er gerade diejenigen behindert, die er nicht betrifft. Es

*ist die Vernunft, die hier leidet und sich auflehnt: die unmittelbare, mechanische, man könnte sagen: die berechenbare Kausalität, die uns schon in den Reden Poujades als Grundlage der kleinbürgerlichen Logik entgegentrat, ebendiese Kausalität ist gestört: Die Wirkung breitet sich unbegreiflich fern von der Ursache aus, entzieht sich ihr, und genau das ist das Unerträgliche, Schockierende. [...] Er bedeutet, daß der Mensch ein totaler Mensch ist, daß alle seine Funktionen miteinander zusammenhängen, daß seine Rollen als betroffener Bürger, Steuerzahler oder Soldat allzu schwache Bollwerke sind, um der Berührung mit den Tatsachen standzuhalten, und daß in der Gesellschaft alle von allen betroffen sind. Wenn die Bourgeoisie gegen Behinderungen durch diesen Streik protestiert, bestätigt sie nur den Zusammenhang der sozialen Funktionen, den sichtbar zu machen ja der eigentliche Zweck des Streiks ist. Die Paradoxie liegt darin, daß der Kleinbürger die Natürlichkeit seiner Vereinzelung genau in dem Augenblick beschwört, in dem der Streik ihn dazu zwingt, sich der Evidenz seiner Abhängigkeit zu beugen.“*

**Seid solidarisch! Durchbrecht die Abhängigkeit!**

Nadine Hübener  
Bildungsreferentin



**JETZT MITGLIED WERDEN:**



**[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)**



## STANDPUNKT

## Besoldung folgt Tarif oder Tarif folgt Besoldung?

**Für den DGB Hessen-Thüringen und die GEW Thüringen ist die Forderung nach einer amtsangemessenen Alimentation in den letzten beiden Jahren zu einer Daueraufgabe geworden. Der Besoldungsgesetzgeber hat darauf reagiert und im November 2022 ein „Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023“ vorgelegt.**

Wie schon in der letzten tz dargestellt wurde, gibt es seit 2020 eine neue Situation für die Thüringer Landesbeamt:innen. Der Freistaat Thüringen muss nach einem Gerichtsurteil eine amtsangemessene Alimentation gewährleisten. Eine erste Reaktion auf diese veränderte Rechtslage war die Streichung von Erfahrungsstufen bei den unteren Besoldungsgruppen. Diese Strategie des „Zusammenschrumpfen der Besoldungstabellen“ wurde vom DGB Hessen-Thüringen sehr kritisch gesehen und als keine dauerhafte Lösung des Problems zurückgewiesen.

Aufgrund dieser veränderten Lage werden jetzt mehrere Parameter geprüft, wie z.B. Lohnentwicklung, Verbraucherpreise und Wahrung des Mindestabstands zur Grundsicherung. Anhand dieser Parameter kam die Landesregierung zu dem Ergebnis, dass die Besoldung der Beamt:innen zum 01.01.2023 um 3,25 % anzuheben ist und zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 monatliche Sonderzahlungen zu gewähren sind. Diese Regelungen und weitere Inhalte wurden im „Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation im Jahr 2023“ durch das Finanzministerium dem Landtag zugeleitet.

Damit erfüllte das Ministerium eine Forderung des Bundesverfassungsgerichts. Dieses hatte im Mai 2020 „ausdrücklich bekräftigt“ die Alimentation auf ihre Verfassungsmäßigkeit zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Und das Bundesverfassungsgericht stellte klar, dass der Besoldungsgesetzgeber soweit erforderlich auch über die Umsetzung der Tarifergebnisse hinaus tätig werden muss, um eine verfassungsgemäße Alimentation zu gewährleisten.

Und hier stellt sich die Grundsatzfrage, ob die seit Jahrzehnten eingeübte Praxis, dass erst ein Tarifabschluss vereinbart und dann die Besoldung zeit- und inhaltsgleich angepasst wird, noch gilt. Für dieses Jahr kann gesagt werden, dass das Besoldungsgesetz voraussichtlich vor dem TV-L beschlossen wird, um den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zu entsprechen. Zumal das Gericht auch darauf hinweist, dass „der Besoldungsgesetzgeber [...] aufgrund der Evidenz, Erheblichkeit und hohen Eintrittswahrscheinlichkeit der sich momentan ändernden Umstände bereits jetzt darauf zu reagieren hat“ und nicht zu lange warten sollte.

### Grundsatz der gewerkschaftlichen Besoldungspolitik: „Besoldung folgt Tarif“

Diese Entwicklungen werden sehr kritisch durch den DGB Hessen-Thüringen und die GEW Thüringen gesehen. Denn mit dem vorliegenden Besoldungsgesetz greift der Besoldungsgesetzgeber dem Tarifabschluss vor, dies ist politisch falsch und abzulehnen. Die Verfassungskonformität muss zwar unabhängig von einem künftigen Tarifergebnis hergestellt werden. Mit dem vorliegenden Besoldungsgesetz kehrt der Gesetzgeber aber das bisher bewährte Prinzip um. Dies sollte sich keinesfalls wiederholen.

Diese Sondersituation ist entstanden, da es 2021 in den Tarifverhandlungen nicht gelungen war, das ursprünglich angestrebte Ziel von 5 % bei einer Laufzeit von zwölf Monaten zu erzielen. Dagegen wurden deutlich geringe Lohnsteigerungen vereinbart und 2022 gab es sogar elf „Leermonate“. Bei den anstehenden Tarifverhandlungen zum TV-L sollten sich die Tarifvertragsparteien deshalb an den Inhalten des Thüringer Besoldungsgesetzes orientieren.

Auch sollten die Tarifvertragsparteien bei ihren Verhandlungen im Blick haben, dass zum 01.01.2024 weitere Besoldungserhöhungen notwendig sein werden. Da z.B. mit dem Wegfall der Sonderzahlungen zur „Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise“ (Inflationsausgleichzahlungen) die Alimentation der Landesbeamt:innen dann wieder zu niedrig bemessen sein könnte.

Deshalb muss bei den anstehenden Tarifverhandlungen die Grundvergütung von allen Beschäftigten „dauerhaft“ deutlich erhöht werden, dies hob der GEW-Tarifchef Daniel Merbitz schon im Juni 2022 hervor.

Und nur so kann der Grundsatz der gewerkschaftlichen Besoldungspolitik, dass die Besoldung dem Tarif folgt, auch wieder durchgesetzt werden.

Mike Stieber

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands



SINKENDE KINDERZAHLEN IN KITAS

## Die Chance auf dem Silberteller?

**Veranstaltungshinweis**  
Am 15. Juni 2023 wird es unter dem Titel „Vision Kita 2030“ in Erfurt eine Veranstaltung der GEW geben, welche die Thematik der zukünftigen Entwicklungen im Bereich Kindertagesbetreuung aufgreift. Nähere Informationen folgen in Kürze.

**Wir erhalten in letzter Zeit zunehmend Meldungen, dass die Kinderzahlen sinken. Vor allem die unter 2-Jährigen fehlen. In der Folge wird aus einzelnen Städten und Gemeinden von Kürzungsplänen berichtet. Wir haben die Befürchtung, dass das erst der Anfang ist.**

Anfang März wurde vermeldet, dass die Stadt Weimar erwägt, drei Kindertageseinrichtungen vor dem Hintergrund gesunkener Geburtenzahlen komplett zu schließen. Solche Pläne gibt es jedoch nicht nur in Weimar, sondern in vielen Gemeinden und Städten Thüringens. Für die Beschäftigten bedeutet dies Angst um den Arbeitsplatz und Sorgen um die berufliche Zukunft. Dazu Ralf Jungnickel, Referatsleitung Frühkindliche Bildung und Sozialpädagogik bei der GEW Thüringen: „Schließungen kompletter Einrichtungen können nur das letzte Mittel sein. Vielmehr ist jetzt die Zeit, Rahmenbedingungen zu verbessern, den Stillstand bei der Erhöhung der Personalschlüssel zu beenden. Kindern könnten nun endlich mehr als zweieinhalb Quadratmeter Platz zur Verfügung gestellt werden. Die Einrichtungen könnten durch hochspezialisierte pädagogische Konzepte viel besser auf individuelle kindliche

Bedürfnisse eingehen und das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern endlich realisieren. Zwingende Voraussetzung dafür ist aber, die Finanzierung des Kitasystems umzustellen“.

Die GEW wird sich für die Belange der Erzieher:innen einsetzen und fordert die beteiligten Akteure der Kommunen, der Landkreise und des Landes dazu auf, jetzt die Finanzierungsgrundlagen der Kindertageseinrichtungen anzupassen und somit eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Einrichtungen zu verkleinern oder gar zu schließen, sobald die Kinderzahlen zurückgehen, hat viel mit betriebswirtschaftlichem Denken, aber wenig mit pädagogischer Expertise zu tun.

Nadine Hübener  
Bildungsreferentin



### POSITION

## Drohende Kitaschließungen

Glaut man den Prognosen, so sinkt die Bevölkerungszahl in Thüringen in den kommenden Jahren. „Es ist davon auszugehen, dass die Bevölkerung von Thüringen zukünftig kontinuierlich weiter schrumpft. Zu diesem Ergebnis kommt die 14. koordinierte **Bevölkerungsvorausberechnung** unter der Annahme einer moderaten Entwicklung der Geburtenhäufigkeit und Lebenserwartung sowie unterschiedlicher Szenarien für die Zuwanderung. Bei einer moderaten Migration würde die Bevölkerungszahl bis 2060 unter 1,7 Millionen fallen. Insbesondere in Abhängigkeit von der Zuwanderung könnte der Bevölkerungsrückgang auch stärker oder schwächer ausfallen.“ (<https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/bevoelkerungszahl-thueringen.html>).

Diese Prognose führt nun mancherorts, aktuell gerade in der Stadt Weimar, zu Entscheidungen, die mindestens fragwürdig sind. Die Stadt Weimar hat angekündigt, vier Einrichtungen mittelfristig auszuschleichen. Das bedeutet, dass die Kindergärten nicht direkt geschlossen werden sollen, sondern einfach keine neuen Kinder mehr aufnehmen und damit an ihr natürliches Ende kommen. Für uns als GEW Thüringen ein falsches Signal.

### Statt Schließungen besser die Chance nutzen

Seit Jahren fordern wir einen besseren Betreuungsschlüssel und eine Intensivierung der Fachkräfteausbildung. Gute Bildung von

Anfang von Anfang an ist für uns nicht nur ein Slogan, sondern Anspruch an die personelle und sächliche Ausstattung von Bildungseinrichtungen. Gerade in der frühkindlichen Bildung werden die Grundlagen für den späteren Lebensweg und die Lernbiografie gelegt. Mit sinkenden Kinderzahlen besteht nun die einmalige Chance, die vorhandenen Ressourcen im Sinne einer besseren Bildung und Betreuung einzusetzen, die Erzieher:innen zu entlasten und ihnen mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung sowie für individuelle Förderung einzusetzen. Die Logik des Ausschleichens steht dem entgegen. Hinzu kommt, dass Prognosen eben nur Prognosen sind. Die öffentliche Hand und auch die Träger sind in der Verantwortung, eine zukunftsfähige Infrastruktur vorzuhalten. Die Fluchtbewegungen der letzten Jahre haben deutlich gezeigt, dass ein auf Kante genähtes Betreuungsnetz nur schwer in der Lage ist, kurz- und mittelfristige Belastungen aufzufangen. Wenn Thüringen eine Chance haben will, Abwanderungen zu vermeiden und Einwanderungen zu befördern, so helfen hierbei ganz sicher attraktive Bildungs- und Arbeitsbedingungen. Jetzt ist die Zeit, die Weichen für ein zukunftsfähiges Bildungskonzept im Bereich der frühkindlichen Bildung zu stellen. Die Stadt Weimar täte gut daran, alle Akteur:innen an einen Tisch zu holen und die zahlreichen Expertisen zur Qualitätsentwicklung an Kindergärten einzubeziehen und umzusetzen.

**Den Kolleg:innen in den betroffenen Kindergärten gilt unsere volle Solidarität, auch über die Stadt Weimar hinaus.**

Kathrin Vitzthum  
Landesvorsitzende



## WER UNTERSTÜTZT BEI DISKRIMINIERUNG? TEIL I

# Antisemitische Vorfälle sichtbar machen: Die „Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) Thüringen“

Der Landesausschuss Diversity der GEW Thüringen informiert in einer Serie über Projekte, Melde- und Beratungsstellen zu Antidiskriminierung in Thüringen. Für den ersten Teil hat unsere Praktikantin Ramona Mayer beim RIAS Thüringen nachgefragt.

## Was macht RIAS Thüringen und wie versteht RIAS Antisemitismus?

RIAS steht für „Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus“. Diese Meldestellen gibt es in mehreren Bundesländern, seit 2021 auch in Thüringen. Wir nehmen Meldungen von antisemitischen Vorfällen entgegen, führen Verweisberatungen für Betroffene durch und erheben jährlich Statistiken zu den gemeldeten Vorfällen. Der Unterschied zu den Statistiken der Polizei ist, dass RIAS auch Vorfälle aufnimmt, die keinen Straftatbestand erfüllen. Gerade der alltägliche Antisemitismus ist weit verbreitet, wird aber oft nicht richtig wahrgenommen. Nur wenn man ihn mit in den Blick nimmt, erhält man ein konkretes Bild von diesem gesellschaftlichen Problem. Das macht RIAS: Antisemitismus in all seinen Spielarten sichtbar machen.



Sachbeschädigungen, körperliche Angriffe oder Bedrohungen im Internet. Selbst in so manchem Schulbuch findet sich noch immer latenter Antisemitismus.

## Warum ist es wichtig antisemitische Vorfälle zu melden?

Damit der Bericht möglichst aussagekräftig ist, sind wir auf die Meldungen möglichst vieler Bürger\*innen angewiesen. Je mehr gemeldet wird, desto kleiner wird das Dunkelfeld. Antisemitismus bedroht im Endeffekt nicht nur Jüdinnen\*Juden, sondern in zweiter Instanz die Demokratie, in der wir leben. Je mehr Vorfälle bekannt werden, desto besser können wir analysieren wann, wo und in welcher Form Antisemitismus auftritt und umso besser kann gegengesteuert werden.

## Was passiert mit den gemeldeten Fällen?

Die Vorfälle werden von uns anonymisiert in einer Datenbank gesammelt. Nur auf ausdrücklichen Wunsch der Meldenden vermitteln wir Opferberatungsstellen oder Institutionen, die mit Aufklärungsprojekten helfen können. Einmal im Jahr erarbeiten wir aus den Daten einen Jahresbericht. Mithilfe von Statistiken und Analysen gibt dieser einen Überblick über die Verbreitung von Antisemitismus in Thüringen. Wenn die Meldenden zustimmen, veröffentlichen wir auch einen Teil der Vorfälle anonymisiert über unsere Social Media Kanäle.

## Wie erkenne ich Antisemitismus in meinem Umfeld?

Antisemitismus zeigt sich in ganz unterschiedlichen Formen. Häufig wird die Bezeichnung „Jude“ als Schimpfwort verwendet. Menschen, die etwa durch eine Kippa jüdisch markiert sind, werden beschimpft. Auch die Abwehr oder Verharmlosung der Shoah ist antisemitisch. Dazu gehört die bekannte Forderung einer 180°-Wende in der Erinnerungskultur ebenso wie Vergleiche der Shoah mit der Corona-Politik. Besonders schwierig zu erkennen und dennoch weitverbreitet ist der Antisemitismus in Verschwörungsideologien. Dann zeigt er sich verklausuliert, etwa indem eine geheime Macht imaginiert wird, welche die Fäden zieht. Häufig wird eine Verbindung zu George Soros oder der Familie Rothschild hergestellt. Auch gibt es den israelbezogenen Antisemitismus, der es nicht bei einer sachlichen Kritik der Politik belässt, sondern den Staat Israel oder Jüdinnen\*Juden geradezu dämonisiert.

Im Zweifelsfall ist es immer besser, eine Meldung zu machen. Entsprechende Erfahrungen und Beobachtungen sollten nicht untergehen. Dabei gibt es kein „zu alltäglich“ oder „zu unwichtig“. Schmierereien, „Witze“, abfällige Bemerkungen sind genauso Vorfälle wie

### Ich habe einen antisemitischen Vorfall in meinem Arbeitskontext mitbekommen – wie kann ich ihn bei RIAS melden?

Meldungen sind auf der Internetseite und per Mail möglich. Ein erster Kontakt kann auch über Instagram oder Facebook entstehen:

Internet: [www.report-antisemitism.de/report](http://www.report-antisemitism.de/report)  
 E-Mail: [rias.thueringen@idz-jena.de](mailto:rias.thueringen@idz-jena.de)  
 Instagram: [@rias.thueringen](https://www.instagram.com/rias.thueringen)  
 Facebook: [RIAS Thüringen – Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus](https://www.facebook.com/RIAS-Thüringen-Research-und-Informationenstelle-Antisemitismus)

### Mit welchen Beratungsstellen arbeitet RIAS Thüringen zusammen und wie kann ich diese erreichen?

Bei Bedarf vermitteln wir Meldende an Opferberatungsstellen wie „ezra“ oder „OFEK“. Für Beratungen zu Aufklärungsarbeit oder Antidiskriminierungsprojekten vermitteln wir unter anderem an „MOBIT“ und an das „Kompetenzzentrum Prävention und Empowerment“.

### Weitere Infos unter:

Gute Informationen, praktische Tipps und Hinweise für weiterführende Literatur auf der Internetseite der Amadeu-Antonio-Stiftung: [www.amadeu-antonio-stiftung.de/antisemitismus/](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/antisemitismus/)

Publikationen von RIAS Thüringen und weiteres Material auf der Internetseite des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft Jena: [www.idz-jena.de/ueber-das-institut/melde-und-dokumentationsstelle-antisemitismus/](http://www.idz-jena.de/ueber-das-institut/melde-und-dokumentationsstelle-antisemitismus/)



## Kindern eine Kindheit geben

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

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

[www.gew.de/internationales/fair-childhood](http://www.gew.de/internationales/fair-childhood)

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

### SUHL

#### KOMMENDE VERANSTALTUNGEN DER SENIOR:INNEN FÜR 2023

- **Donnerstag, 29. Juni**  
„Unterwegs in unserem schönen Thüringen - Gothas Schätze und Sehenswürdigkeiten“  
Bahnreise, Eigenanteil 10 Euro
- **Donnerstag, 02. November**  
14.30 Uhr, Buchlesung in der „Kulturbaustelle“ Suhl
- **Mittwoch, 29. November**  
14.30 Uhr, Weihnachtsfeier in der Gaststätte „Tivoli“ Suhl

Für die erste Septemberhälfte planen wir eine Wanderung zum Veilchenbrunnen. Genaue Informationen gibt es für die interessierten Wanderer später. Dies gilt auch für die Fahrt nach Gotha. Anmeldungen wie immer bei Margit (Telefon 03681 761 588 oder Renate 03681 760 387) zwei Wochen vorher. Bis dahin bleibt gesund und an unserer GEW-Gemeinschaft interessiert!

Eure Seniorenbeauftragte der GEW Suhl  
Margit Fremde

### SAALFELD-RUDOLSTADT

#### ENGAGIERT EUCH IN EURER GEW SAALFELD-RUDOLSTADT!

Liebe Mitglieder des GEW-Kreisverbandes Saalfeld-Rudolstadt, wir wissen von Eurer angespannten Situation in den Schulen und Einrichtungen. Trotzdem und deshalb brauchen wir **dringend Eure Hilfe** im Kreisvorstand, damit wir dazu beitragen können, Eure Situation zu verbessern und eine gute inhaltliche Arbeit durchführen zu können. Wenn wir keine neuen Mitglieder für den Kreisvorstand finden, besteht die Gefahr, dass unser Kreisverband an einen anderen Kreisverband angeschlossen und unsere gewerkschaftliche Tätigkeit beeinträchtigt wird. Wir bitten Euch daher **dringend**, dass Ihr Euch meldet, um unsere Arbeit zu unterstützen und **neue Ideen** einzubringen, denn wir wollen auch weiterhin ein interessantes Kreisverbandsleben durchführen. Meldet Euch bitte

- per E-Mail an: [kv.saalfeld-rudolstadt@gew-thueringen.de](mailto:kv.saalfeld-rudolstadt@gew-thueringen.de)
- per Telefon unter: 03672 424 584 (Anrufbeantworter)

Außerdem bitten wir alle Mitglieder, die über eine **E-Mail-Adresse** verfügen und uns diese noch nicht zur Verfügung gestellt haben, uns diese mitzuteilen. Das erleichtert unsere Arbeit sehr und spart außerdem Portokosten. Wir hoffen auf viele gute Ideen und eine zahlreiche Mitarbeit.

Euer Kreisvorstand

### SAALFELD-RUDOLSTADT

#### UNSERE VERANSTALTUNGEN 2023

- **Mai 2023** (*Genauer Termin wird je nach Blüte noch bekanntgegeben*)  
**Spaziergang zu den Orchideenwiesen** im Reinstedter Grund bei Kahla mit kompetenter Führung
- **1. Mai** - Teilnahme an der Veranstaltung des DGB im Saalfelder Schlosspark
- **15. Juni - Lehretagsveranstaltung**  
Kurze Privatführung in den Feengrotten Saalfeld, anschließend Essen in der Grottenschänke und Erfahrungsaustausch
- **24. August - Tag der offenen Tür**  
in unserem Büro in Rudolstadt, Caspar-Schulte-Str. 8  
16.00 bis 18.00 Uhr
- **19. Oktober - Wahl des Kreisvorstandes**  
und Ehrung langjähriger GEW-Mitglieder –  
Gaststätte Bergfried Saalfeld
- **2. Dezember - Weihnachtsfahrt**  
(Ziel steht noch nicht fest)

**WEIMAR****NACHRUF**

*Wir sind tief bestürzt und unendlich traurig,  
dass unser Vorstandsmitglied Renate  
Schwarz nach kurzer schwerer Krankheit  
unerwartet verstorben ist.*

**Renate Schwarz**

In den vielen Jahren ihrer aktiven Mitarbeit hat Renate sich immer wieder in verschiedenen Funktionen, auch auf Landesebene, für unseren Kreisverband Weimar stark gemacht, sei es als stellvertretende Kreisvorsitzende oder jetzt seit über 10 Jahren für unsere Ruhestandler:innen. Es gelang ihr, mit ihren Mitstreiter:innen ein ansprechendes Programm auf die Beine zu stellen und viele Mitglieder im Ruhestand weiter für die GEW zu begeistern.

Renate war eine angesehene Lehrerin für Mathematik/Physik an ihrer Weimarer Parkschule. Ihr besonderer trockener Humor wird manchem ehemaligen Schüler noch im Gedächtnis sein. Neben ihrem geliebten Garten und dem Lesen galt ihre besondere Leidenschaft dem Weimarer Theater. Hier hatte sie ein Premierenabonnement und sah sich auch jede noch so eigenwillige Premiere an. Kaum einer von uns wusste, dass Renate einen Tag in der Woche einer jungen Frau im Rollstuhl behilflich war.

Renate war ein herzensguter Mensch, sie wird uns sehr fehlen.

Alle Mitglieder des GEW-KV Weimar

**EICHSFELD****EINLADUNG ZUR JAHRES-  
MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2023**

Liebe Mitglieder der GEW des Eichsfeldkreises, der Kreisvorstand unserer Bildungsgewerkschaft lädt seine Mitglieder ganz herzlich zur Jahres-Mitgliederversammlung ein.

Diese wird am Donnerstag, den 27. April 2023 um 16.00 Uhr in Leinefelde im "Eichsfelder Hof" stattfinden. Als Gastrednerin erwarten wir unsere GEW-Landesvorsitzende Kathrin Vitzthum. Und auch in diesem Jahr werden wir unsere Jubilare ehren. Der Vorstand bittet möglichst um eine verbindliche Rückmeldung bis zum 22. April:

- per E-Mail: [kv.eichsfeld@gew-thuringen.de](mailto:kv.eichsfeld@gew-thuringen.de)
- per Post: GEW Eichsfeld, Halle-Kasseler-Str. 48, 37339 Breitenworbis
- per telefonisch: (036074) 94 587

Euer Vorstand der GEW Eichsfeld

**ALTENBURGER LAND**

Das historische Sudhaus der Altenburger Brauerei - Foto: [www.gastronomie-altenburger-brauerei.de](http://www.gastronomie-altenburger-brauerei.de)

**DER FRÜHLING HAT SICH EINGESTELLT**

wohlan wer will ihn seh'n

**Wer?** Seniorinnen und Senioren und zu ehrende Jubilare des KV Altenburger Land

**Wann?** 11. Mai, 15.30 Uhr

**Wo?** Altenburger Brauerei

**Welches Programm?**

- Betriebs- und Museumsführung
- Bierverskostung -5 Sorten zu je 0,1 Liter
- geselliges Beisammensein mit Brotzeit

**Anmeldung?** bis 20. April unter:

- Telefon: 034343-509957
- Telefon: 03447-315502
- E-Mail: [kv.altenburger-land@gew-thuringen.de](mailto:kv.altenburger-land@gew-thuringen.de)

Für die Nichtjubilare entsteht ein Unkostenbeitrag von 20,00 €.

**Bleibt gesund!**

Das Organisationskomitee

**SCHMALKALDEN-MEININGEN****UNSERE PLANUNG FÜR 2023**

Liebe Mitglieder unseres Kreisverbandes, in unserer Kreisvorstandssitzung am 24.02.2023 haben wir folgende Veranstaltungen für 2023 beschlossen:

- Donnerstag, 11.05.2023 um 17 Uhr Zumba in der VHS Meiningen (Anmeldung bitte bis 28.04.2023)
- Montag, 12.06.2023 um 17 Uhr Jubilarsfeier im Theaterrestaurant Meiningen (Einladung erfolgt an die Jubilare)
- Samstag, 01.07.2023 Mitgliederfahrt nach Naumburg u.a. mit Stadtführung, Orgelkonzert und Domführung (Anmeldung bitte bis 16.06.2023)
- Montag, 11.09.2023 um 16:30 Uhr Mitgliederversammlung und Wahl des Kreisvorstands in der VHS Meiningen

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen.  
Die Vorstandsmitglieder Eures Kreisverbandes.



JUBILARE

# März und April

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

**91 JAHRE**

Marianne Sauer

**90 JAHRE**

Gerhard Herz

**88 JAHRE**

Harald Hintze  
Gustav Aberle

**87 JAHRE**

Dieter Lenz  
Isolde Dettmar

**86 JAHRE**

Wolfgang Winter  
Werner Brosig

**85 JAHRE**

Siegfried Oette  
Rolf Franke  
Dr. Ute Müller  
Jürgen Drescher  
Ruth Schubert  
Jutta Jähnert  
Klaus Telke  
Eberhard Dallmann

**84 JAHRE**

Rosemarie Starkloff  
Gerhard Urban

Rosemarie Janda

Brigitte Kraus

**83 JAHRE**

Prof. Dr. Ing. Edwin Wagner  
Dr. Rolf Nutsch  
Christa Thörmer  
Gudrun Fuchs  
Dieter Krause  
Heide Kehr  
Renate Rödiger  
Ute Malz  
Dipl. Ing. Siegfried Warkotsch

**82 JAHRE**

Jochen Ternette  
Christel Kober  
Lina Plescher  
Ingrid Peiler

**81 JAHRE**

Christa Prast  
Hanna Weiß  
Heidi Wendling  
Beate Stumpf

**80 JAHRE**

Christine Schwarz  
Lothar Beyer  
Hans Mainka  
Renate Rudloff

Ute Wagner

Heinz Wainar  
Irmilinde Straube  
Gisela Rösing  
Heide Grubert  
Erika Malter  
Harald Geyer  
Hannelore Repp  
Erika Redmann  
Ursula Grünert  
Adelheid Kuderna  
Gudrun Lichtenheldt  
Evelyn Drzensla

**75 JAHRE**

Margit Fremde  
Brigitte Böhm  
Marlies Rabisch  
Dirk Leonhardt  
Regina Hemmelmann  
Angelika Schwarzbach  
Renate Vogler  
Klaus Burghardt  
Angela Peter  
Erika Kirchner  
Gabriele Matysik  
Ute-Maria Umbreit

**70 JAHRE**

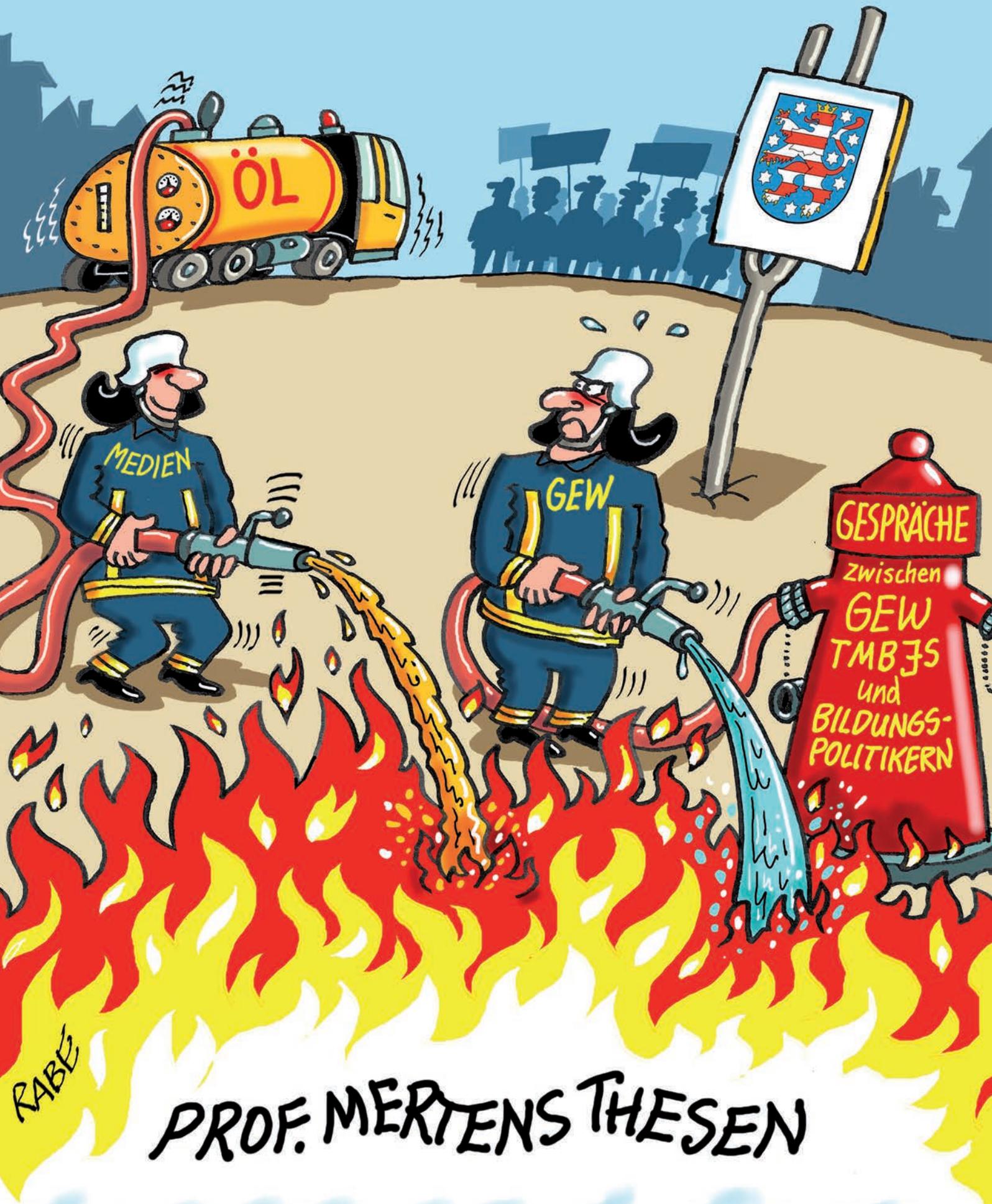
Erhard Meister  
Petra Heinemann

Dipl. Ing. Michael Hampe

Dorothea Werner  
Ingrid Wöhner  
Wolfgang Schulke  
Gudrun Keimling  
Günther Bohne (bei Tappert)

**65 JAHRE**

Dr. Ulrich Dreikorn  
Bärbel Kirchner  
Ina Mittwoch  
Heidrun Reum  
Steffi Stern  
Jason Smith  
Dr. Johannes Hanel  
Beate Wilhelm  
Margitta Bechmann  
Gabriele Elster  
Jutta Thomas  
Liane Rümpler  
Veronika Heß  
Heike Tilch  
Ingrid Matuschek  
Elke Bornemann  
Angela Wittke  
Dr. Beate Schlütter  
Sylvia Topf  
Ina Schramm  
Patricia Jane Rankin



# PROF. MERTENS THESEN