



Oktober 2023

thüringer zeitschrift der Bildungsgewerkschaft



Hochschule 2030+ Droht die Abwicklung der Hochschullandschaft?

www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Thüringen

Zur aktuellen Situation:
Entlastung muss ins Bildungssystem –
Sonst droht der Kollaps 1

HOCHSCHULE 2030+

Welche Bedeutung ein Tarifvertrag hat, wie eine
Tarifforderung entsteht und was es braucht, um
diese durchzusetzen - am Beispiel des TV-L 2
Entwicklung oder Abwicklung? 4
Warum macht die GEW Druck bei der Lehrver-
pflichtung der Lehrkräfte für besondere Aufga-
ben (LföA) an Hochschulen? 6
Vom Organizing-Semester ins Streiksemester?
TVStud Thüringen ist bereit! 8
Arbeitgeberverbänden einheizen!
Die Hochschulpolitik steht im heißen
Herbst der TV-L 10
Noch mal: Zur Novellierung des
Wissenschaftszeitver- tragsgesetzes 12
Organisationsentwicklung im Bereich Hochschule
und Forschung – Was die AG Orga vor hat 13

SENIORINNEN UND SENIOREN

Organisationsentwicklung im
Bundesseniorenausschuss 14
Die Schätze der GEW 14

AKTUELLES

AWO krepelt deutsches Modell der Lehrkräfte-
arbeitszeit um: Nicht nur die Unterrichtszeit
gehört zur Arbeitszeit von Lehrkräften 15
Veranstaltungen für interessierte Kolleginnen
und Kollegen in den nächsten Monaten 16
Eine Schule für alle. Alle für die Gemeinschaft
Änderungsmeldung 17
Organisierter Unterrichtsausfall -oder
organisiertes Lehrer:innenbashing 19
Petition gegen Kürzungen beim Schulfach
Sozialkunde: Aufruf zur Unterzeichnung 20

RECHTSSTELLE

Arbeitszeitregelungen im Grundschulhort 21
Urlaubsanspruch im Grundschulhort 22

GEW VOR ORT

Jubilare September und Oktober 23
Aus den Kreisen 24

AJUM THÜRINGEN

Buchempfehlungen für Kita und Grundschule 25



Im September 2023 erhält
den LesePeter das Kinderbuch:

Wildesland

Cornelia Franz (Text)
Petra Bean (Illustrationen)



ISBN: 978-3-8369-6185-1
Gerstenberg
Hildesheim 2023
144 Seiten
15,00 €
ab 10 Jahren

Eigentlich wollten Matthis und seine Fa-
milie den Sommerurlaub in Norwegen
verbringen. Doch schon auf der Fahrt
kommt es zu einem schlimmen Streit.
Die Eltern werfen den rebellischen Pro-
tagonisten aus dem Auto und auf einmal
findet er sich inmitten der Wälder allei-
ne (mit seiner Hündin) wieder. Die Eltern
und der kleine Bruder sind verschollen.
Dafür taucht im Wald plötzlich ein Mäd-
chen auf... Ein poetisch erzählter Aben-
teuerroman und zugleich eine kinderliter-
arische Hommage an die Natur



Im Oktober 2023 erhält
den LesePeter das Jugendbuch:

Rude Girl

Birgit Weyhe



ISBN: 978-3-96445-068-5
Avant-Verlag
Berlin 2022
312 Seiten
Softcover
26,00 €
ab 16 Jahren

Die Graphic Novel erzählt die Biografie
einer amerikanischen Germanistik-Profe-
sorin mit karibischen Wurzeln. Dabei wird
der Schaffensprozess der Autorin in Zwi-
schenkapiteln thematisiert. So können Le-
ser*innen verschiedene Perspektiven auf
Fragen rund um Klassismus, Rassismus,
kulturelle Aneignung etc. einnehmen und
reflektieren.

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

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

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

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

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

**Die in den einzelnen Beiträgen wiedergegebenen Gedanken ent-
sprechen 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: 10.09.2023 · Layout, Satz, Druck:
Laurell Otto · PROOF Druck- und Medienproduktion
Gustav-Tauschek-Straße 1 · 99099 Erfurt · Tel: 03 61 · 75 1936 10
E-Mail: info@proof-ef.de · Internet: www.proof-ef.de
Bildnachweise: Canva Pro: S. 1; 4; 7; 10; 16; 17; 19; 20; 21
Kay Herschelmann: S. 8 // IGM, GEW: S. 2 // Michael Kummer: S. 15

ZUR AKTUELLEN SITUATION

Entlastung muss ins Bildungssystem – Sonst droht der Kollaps

Auf Anregung der letzten tz, in der sich der Schwerpunkt mit Künstlicher Intelligenz beschäftigt hat, habe ich ChatGPT gefragt, was es über die Entlastung der Lehrkräfte weiß. Und siehe da, es gibt offenbar bereits viele Artikel im Internet, die sich dem Thema widmen. Hier der von KI formulierte Text:

Die Entlastung von Lehrkräften ist ein wichtiges Anliegen, da Lehrer oft einer hohen Arbeitsbelastung und verschiedenen Herausforderungen ausgesetzt sind. Hier sind einige Ansätze und Maßnahmen zur Entlastung von Lehrkräften:

Kleinere Klassengrößen: Eine der effektivsten Möglichkeiten zur Entlastung von Lehrkräften ist die Reduzierung der Klassengröße. Kleinere Klassen ermöglichen es Lehrern, mehr Zeit und Aufmerksamkeit auf jeden Schüler zu verwenden und erleichtern die Verwaltung des Unterrichts.

Unterstützung durch pädagogisches Personal: Die Bereitstellung von pädagogischen Assistenten, Fachkräften für besondere Bedürfnisse oder Schulpsychologen kann Lehrern bei der Bewältigung von unterschiedlichen Bedürfnissen und Herausforderungen der Schüler helfen.

Zeit für die Unterrichtsvorbereitung: Lehrer benötigen ausreichend Zeit, um Unterrichtsstunden vorzubereiten, Materialien zu entwickeln und pädagogische Ressourcen zu recherchieren. Schulen sollten sicherstellen, dass Lehrer genügend Zeit für die Vorbereitung haben.

Fortbildung und professionelle Entwicklung: Die Investition in die Weiterbildung und professionelle Entwicklung von Lehrern ermöglicht es ihnen, ihre Fähigkeiten zu erweitern und sich auf dem Laufenden zu halten. Dies kann dazu beitragen, den Arbeitsaufwand zu reduzieren und die Effektivität des Unterrichts zu steigern.

Administrative Unterstützung: Schulverwaltungen können administrative Aufgaben reduzieren und den Lehrern unterstützend zur Seite stehen, um die Belastung durch nicht-pädagogische Aufgaben zu verringern.

Einsatz von Technologie: Die Integration von Technologie in den Unterricht kann Lehrern helfen, den Lehrplan effizienter zu vermitteln und administrative Aufgaben zu automatisieren.

Gesundheits- und Wellnessprogramme: Schulen sollten Programme zur Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit von Lehrern anbieten, um Stress und Burnout vorzubeugen.

Klare Kommunikation und Feedback: Offene und transparente Kommunikation zwischen Lehrern, Schulleitung und Eltern kann dazu beitragen, Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

Reduzierung von Bürokratie: Schulsysteme sollten Bürokratie und übermäßige Dokumentation reduzieren, um Lehrern mehr Zeit für den Unterricht zu geben.

Gute Bezahlung und Anerkennung: Lehrer sollten angemessen entlohnt werden und Anerkennung für ihre Arbeit erhalten, um die Motivation und Zufriedenheit zu erhöhen.

Die Entlastung von Lehrkräften ist nicht nur im Interesse der Lehrer selbst, sondern auch im Interesse der Schüler, da eine gut unterstützte und weniger gestresste Lehrerschaft bessere Bildungsergebnisse erzielen kann. Es erfordert die Zusammenarbeit von Schulverwaltungen, Bildungspolitikern, Gewerkschaften und anderen Interessengruppen, um die Arbeitsbedingungen und die Entlastung von Lehrern zu verbessern.

Ich möchte Euch bereits jetzt vorwarnen: Prof. Dr. Roland Merten legt zum Thema Altersabminderung und Anrechnungsstunden nach. Die Zahlen, die er nennt, mögen richtig sein. Seine Interpretation lässt jedoch erneut zu wünschen übrig. Offenbar hat er noch immer keine Kenntnis von den Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudien von Dr. Frank Mußmann, die eindeutig nachweisen, dass die Belastung der Lehrkräfte während der Unterrichtszeit in den Schulhalbjahren dauerhaft zu hoch ist und dass sich die Tätigkeiten rund um den Unterricht um ein Vielfaches erhöht haben. Hier ist anzusetzen und nicht an Altersabminderung oder Anrechnungsstunden. Setzte sich Prof. Dr. Merten mit seiner Ansicht durch, fürchte ich, dass das System Schule in kürzester Zeit kollabiert.

Die KI weiß übrigens auch etwas zu Erzieher:innen in Kindergärten und Horten: Die Entlastung von Erziehern in Kindergärten und Horten ist nicht nur wichtig für die Gesundheit und Zufriedenheit der Erzieher, sondern auch für die Qualität der Kinderbetreuung und Bildung. Die Unterstützung durch die Schulleitung, die Bildungspolitik und die Eltern ist entscheidend, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Kinder angemessen erfüllt werden.

Die KI weiß die Situation sehr gut zu beschreiben, lösen kann sie sie nicht. Insofern gilt: Wir gemeinsam müssen dafür sorgen, dass die Bedingungen in den Bildungseinrichtungen ernsthaft verbessert werden, sei es in der anstehenden Tarifrunde der Länder oder in den Verhandlungen zum PEK Schule oder durch die Novellierung gesetzlicher Grundlagen.

Gemeinsam. Engagiert. Wirksam. GEW – Das sind wir zusammen.

Herzliche Grüße

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende



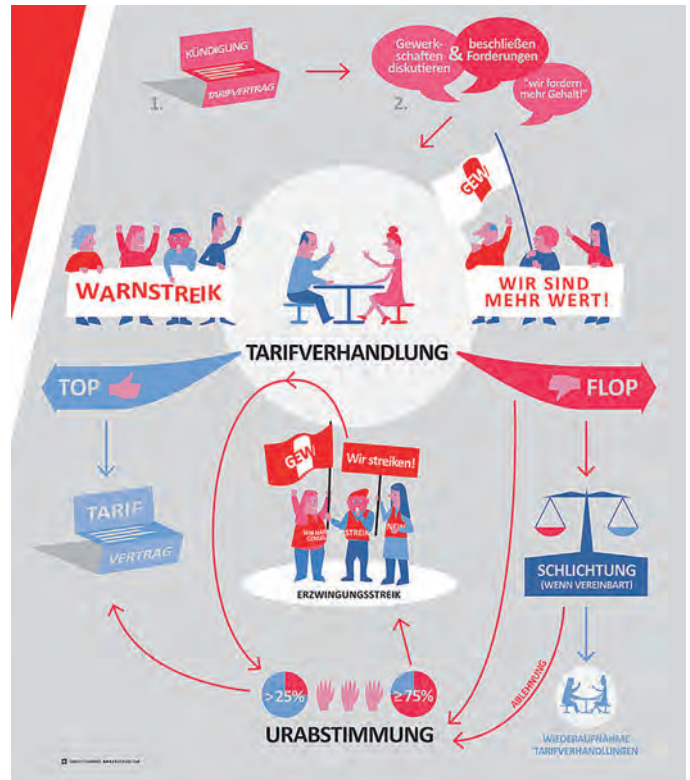
TARIFRUNDE 2023

Welche Bedeutung ein Tarifvertrag hat, wie eine Tarifforderung entsteht und was es braucht, um diese durchzusetzen - am Beispiel des TV-L

Gewerkschaften (wie die GEW) und Arbeitgeberverbände (z.B. die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, TdL) haben das Recht, Tarifverträge zu schließen, Arbeitskämpfe zu führen (Art. 8 III Grundgesetz) und können durch viele Gesetze bei der Gestaltung des Arbeitslebens mitwirken.

Was ist eigentlich ein Tarifvertrag?

Tarifverträge sind Kollektivverträge, die zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und den Gewerkschaften ausgehandelt und abgeschlossen werden. Sie regeln die Arbeitsbedingungen für ganze Berufsgruppen eines Wirtschaftszweiges und definieren Rechte sowie Pflichten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Arbeitnehmervertretungen. Desweiterem regeln Tarifverträge die Art der Tätigkeiten, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.



Wie kommt ein Tarifvertrag zustande?

Am Beispiel des TV-L betrachtet sind folgende Informationen zum Schaubild wichtig:

Wann endet ein Tarifvertrag?

In der Regel gibt es vier Möglichkeiten unter denen ein Tarifvertrag enden kann. Zum einen durch Ablauf der Zeit, für die der Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Zum anderem, wenn beide Seiten ihn freiwillig beenden; durch ordentliche Kündigung (unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist) oder durch außerordentliche Kündigung (bei Vorliegen eines wichtigen Grundes). In unserem Fall gibt es unterschiedliche Kündigungsmöglichkeiten für den eigentlichen Tarifvertrag (Manteltarifvertrag) und dessen Anlagen, z. B. die Entgelttabellen oder die Eingruppierungsmerkmale. Die Entgelttabellen können beispielsweise mit einer Einmonatsfrist, frühestens zum 30.09.2023 gekündigt werden.

Wie entsteht eine Forderung?

Wochen vor dem ersten Verhandlungstermin beraten Gewerkschaften, welche Anforderungen die Kolleginnen und Kollegen im Geltungsbereich an eine neue Abmachung stellen. Vertrauensleute, Kreis- und Betriebsverbände sowie Personalräte erfragen die Stimmungen vor Ort und formulieren erste Forderungen. Diese Forderungen werden dann an die Tariff Kommission weitergetragen (Die Forderungen finden sich auf den Webseiten von GEW Bund und GEW Thüringen.).

Wie verläuft eine Tarifverhandlung?

Die Verhandlungskommissionen der Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) verhandeln über Forderungen und Angebote, wobei hierfür oftmals drei Verhandlungstermine

Was Tarifverträge leisten

Tarifvertrag	Gesetz
35- bis 38 Stunden-Woche <i>Je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich</i>	48-Stunden-Woche
Arbeitswoche Mo. bis Fr.	Arbeitswoche Mo. bis Sa.
6 Wochen Urlaub	4 Wochen Urlaub
Weihnachtsgeld	Gibt es nicht
Urlaubsgeld	Gibt es nicht
Übernahmeanspruch für Azubis nach der Ausbildung	Keine Regelung
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge	Gibt es nicht
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere	Gibt es beides nicht
Erhöhung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung	Gibt es nicht

vorgesehen sind. Am Ende dieser Verhandlungen steht meist ein Kompromiss. Dies bedeutet, dass die Gewerkschaften auf einen Teil der Forderungen verzichten und die Arbeitgeber mehr oder weniger über ihr Angebot hinausgehen. Um den Kompromiss in Richtung der Arbeitnehmerinteressen zu bewegen, erhöhen die Gewerkschaften den Druck, indem sie regelmäßig zwischen den Verhandlungsterminen zu Streik-Aktionen aufrufen.

Wer verhandelt?

Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes der Länder sind in der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) organisiert. Als Landesvertreter sind dort üblicherweise die Finanzminister der Länder federführend. Die Arbeitnehmer sind in verschiedenen Gewerkschaften organisiert. Ver.di ist Verhandlungsführerin für die DGB-Gewerkschaften GEW, GdP und IG BAU (bezüglich der Forstwirtschaft) und handelt zugleich in deren Namen. Zudem besteht eine Verhandlungsgemeinschaft mit dem dbb beamtenbund und tarifunion.

Was bedeutet die Friedenspflicht?

Es besteht Einigkeit darüber, dass während der Laufzeit eines Tarifvertrages kein Streik durchgeführt werden darf. Im Normalfall endet die Friedenspflicht vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags und bezieht sich grundsätzlich nur auf den Inhalt des jeweiligen Vertrags.

In unserem Fall werden i. d. R. nur die Anlagen zum Tarifvertrag gekündigt, d. h. der Manteltarifvertrag gilt weiter und Änderungen darin können nicht per Streik erzwungen werden, weil auch hier die Friedenspflicht gilt. Daher differenzieren wir auch zwischen Forderungen (bestreikbar, z. B. Entgelterhöhung) und Erwartungen (Änderungswünsche im Manteltarifvertrag – nicht bestreikbar, z. B. stufengleiche Höhergruppierung).

Warnstreik, Streik, was ist zu beachten und wo liegt der Unterschied?

Der Warnstreik soll Arbeitgebern die Entschlossenheit ihrer Beschäftigten vor Augen führen „richtig“ zu streiken, wenn auf ihre

Forderungen von der Gegenseite in Verhandlungen nicht eingegangen wird. Warnstreiks finden typischerweise bei laufenden Verhandlungen statt. Sie sind legal, wenn die Gewerkschaft dazu aufruft und keine Friedenspflicht mehr besteht.

Beim Streik geht es um eine gemeinsame, planmäßige, vorübergehende, volle oder teilweise Vorenthaltung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung durch eine Mehrheit der Arbeitnehmer zur Erreichung des Zieles.

Ohne Arbeit kein Lohn ist auch der Grundsatz, der beim Streik gilt. Für Streikende erlischt also der Lohnanspruch für die Zeit des Streiks. Gewerkschaftsmitglieder sind dabei im Vorteil, da die Gewerkschaften Streikgeld bezahlen, d. h. den Lohnausfall zum Großteil aus der Streikkasse kompensieren.

Was bringt uns der TV-L?

Im Hinblick auf die wöchentliche Arbeitszeit, die Ausgestaltung der Arbeitswoche, den Urlaubsanspruch, die Jahressonderzahlung, die vermögenswirksame Leistungen sowie die Erhöhung von Vergütungen gibt es im TV-L Aussagen die über die gesetzlichen Möglichkeiten (analog Schaubild IGM – IG Metall) hinausgehen. Ihr wollt nicht (nur) rätseln, sondern wisst, welche das sind? Eure Antworten nehmen wir bis 01.11.2023 unter marlis.bremisch@gew-thueringen.de, Stichwort „TV-L-Rätsel“ und verlosen unter den ersten fünf Einsendungen ein Überraschungspaket. ;-)

Katrin Glaser ist Mitglied des Referatsleitungsteams Hochschule und Forschung (HuF). Marko Hennhöfer arbeitet im Referat HuF mit und ist stellvertretender Leiter des Referates Tarif- und Beamtenrecht.



VERSICHERUNGSSCHUTZ
BIS 67 MÖGLICH!

Nutzen Sie unsere attraktiven Sonderkonditionen

Dienstunfähigkeitsversicherung
Berufsunfähigkeitsversicherung

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

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

Geschäftsstelle Erfurt

Jonas Waldmann

Vorsorgespezialist

Juri-Gagarin-Ring 53, 99084 Erfurt

Mobil 0160 5883109

jonas.waldmann@HUK-COBURG.de



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig



HOCHSCHULENTWICKLUNG IN THÜRINGEN 2030+

Entwicklung oder Abwicklung?

Am 30. August dieses Jahres hat das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) der Landeswissenschaftskonferenz die Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Thüringer Hochschullandschaft vorgelegt. Zwar enthalten diese Empfehlungen einige interessante Ansätze, insgesamt lassen sie für die jetzt fortzuschreibende Hochschulentwicklungsplanung nichts Gutes ahnen und deuten schon das eine oder andere Bedrohungsszenario an.

Ohne auskömmliche und aufgabengerechte Ausfinanzierung können die Hochschulen ihre Aufgaben in Studium und Lehre, Weiterbildung sowie Forschung und Transfer nicht erfüllen, und erst recht können sie keine guten Arbeitsbedingungen als Grundlage qualitativ hochwertiger Arbeit schaffen. Und genau hierin liegt das Problem.

Eine schlechtere Finanzausstattung der Hochschulen wird angekündigt.

Schon in den letzten beiden Jahren reichte der Anstieg der Haushaltszuweisungen nicht aus, denn sie haben die Kostensteigerungen bei weitem nicht kompensiert. So hat es zwei Jahre in Folge schon reale Mittelkürzungen an den Hochschulen gegeben, was schon jetzt einige Hochschulen in eine prekäre Situation gebracht hat. Zu leiden haben darunter in erster Linie die Beschäftigten, indem befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht verlängert, Stellen nicht wiederbesetzt oder notwendige Neueinstellungen nicht vorgenommen werden.

In dem Empfehlungspapier wird formuliert, dass es im Zusammenhang der Haushalts- und Finanzsituation des Landes und den Folgen von Corona-Pandemie nicht leicht sein wird, die bisher erfolgten Steigerungen des Finanzvolumens fortzuschreiben. **Ein klares Bekenntnis zur (bewährten) Formel „erwartbare**

wissenschaftsspezifische Kosten- und Tarifsteigerungen plus 1 Prozent“ sieht anders aus. Von 2016 bis 2025 hat es auf diese Weise jährlich immerhin eine 4%ige Steigerung der Haushaltsmittel gegeben, was über mehrere Jahre den Hochschulen Planungssicherheit auf auskömmlichem Niveau gegeben hat, allerdings seit 2022 nicht mehr ausreicht. Mit den jetzigen Aussagen werden die Hochschulen darauf vorbereitet, dass sie künftig mit noch weniger Geld rechnen müssen. Dieses Signal zeigt schon jetzt fatale Wirkung, indem die Hochschulleitungen noch zurückhaltender bei langfristiger Personalplanung werden als sie es ohnehin schon waren.

Es fehlt eine personelle Untersetzung der zahlreichen geplanten Maßnahmen

Die Evaluation bestehender Strukturen in Hinblick auf potenzielle Kooperationen zieht sich wie ein roter Faden durch das Empfehlungspapier. Jedoch wird nicht berücksichtigt, dass solche Evaluationen Kapazitäten binden, die das großenteils ohnehin überlastete Personal nicht hat. Auch wird nicht berücksichtigt, dass Kooperationen erfahrungsgemäß ressourcenaufwändig sind und zusätzliches Personal benötigen.

Auch andere empfohlene Maßnahmen, wie ein verstärkt aufzubauenendes Monitoring, eine Dokumentation im Forschungs- und

Transferbereich sowie Flexibilisierungen im Bereich der Hochschulbildung (Umgestaltung im Bereich des Studiums, flexible Studiengangphase, akademisches Mentoring) bedeuten viel zusätzlichen Aufwand und erfordern damit zusätzliches Personal. Das trifft auch auf die Digitalisierung zu, die nicht immer zu Effizienzgewinnen führt und oft sehr viel Personal einbindet.

Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen kämen auf das – weniger werdende – Personal zahlreiche zusätzliche Aufgaben zu, die nicht zu stemmen sind. Hingegen fehlt eine Evaluation bestehender Strukturen und Prozesse in Hinblick auf Abbau (hausgemachter) Bürokratie, was zu spürbarer Entlastung führen würde.

Die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten wird nicht genug gewürdigt

Gute Arbeitsbedingungen und gute Qualität der Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille. Um gute Lehre abzusichern, sind gute Arbeitsbedingungen in der Lehre erforderlich. Dasselbe gilt für Forschung und für den wissenschaftsunterstützenden Bereich. Ebenso wird der Bedeutung der Inklusion unzureichend Rechnung getragen, insbesondere was Maßnahmen für Menschen mit Behinderung betrifft.

Die Empfehlungen zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren reichen nicht aus

Unter der Überschrift „Schaffung attraktiver Bedingungen“ werden 3 Jahre Mindestbefristung bei Erstverträgen für Promovierende und PostDocs als eine Maßnahme genannt. Das bleibt aber hinter der Praxis an vielen Thüringer Hochschulen zurück (und würde realiter einen Rückschritt darstellen, weil es auch diejenigen Hochschulen, die längere Vertragslaufzeiten anbieten, zu einer Reduzierung der Vertragslaufzeit einlädt). Auch geht dieser Vorschlag nicht über die kursierenden Entwürfe zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hinaus. Weiterhin wird vorgeschlagen, dass bei Drittmittelprojekten die Befristung der Projektlaufzeit entsprechen soll (was schon seit 2016 geltende Rechtslage ist).

Insgesamt wird die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, in Lehre, Forschung und im wissenschaftsunterstützenden Bereich nicht genügend gewürdigt.

Die Aussagen zum Studienangebot wirken bedrohlich und gleichzeitig unkonkret

Die Aussage, dass Studiengänge, die drei Jahre in Folge weniger als 15 Studierende im ersten Fachsemester im Bachelor- bzw. weniger als 10 im Masterbereich gewinnen können, nur ausnahmsweise weitergeführt werden können, ist eine ganz klare Bedrohung, ohne dass Aussagen dazu getroffen werden, wie mit dem in den betroffenen Studiengängen tätigen Personal umgegangen werden soll. Das schafft Verunsicherung insbesondere bei den nicht-verbeamteten Beschäftigten.

Die Aussagen zu Fachhochschulen enttäuschen

Die Aussagen zu Fachhochschulen sind mehr als unverbindlich und enttäuschen, insbesondere in Hinblick auf die meisten anderen Bundesländer, die Thüringen schon weit voraus sind. Ein eigenes Promotionsrecht für Fachhochschulen wird nicht empfohlen,

lediglich wird ein Konzept angeregt, das Voraussetzungen dafür festlegt, dass forschungsstarke Verbünde von Fachhochschulen ein Promotionsrecht erhalten. Auch ist nur vorsichtig formuliert, dass die „Wege in die FH-Professur weiter ausgebaut werden“ sollen, anstatt die Schaffung von Junior-/Nachwuchs- bzw. dualen Professuren zu fordern (die das Thüringer Hochschulgesetz sogar schon erlaubt).

Es besteht somit die Gefahr, dass die Thüringer Fachhochschulen den Anschluss verlieren.

Wie es weiter geht

Auf Grundlage dieser Empfehlungen wird die Landesregierung die Leitlinien zur Hochschulentwicklung fortschreiben, und die Hochschulen müssen ihre Struktur- und Entwicklungspläne entsprechend anpassen. Zuvor plant das Ministerium, diese Empfehlungen an allen Hochschulstandorten „in ausgewähltem Kreis“ zu diskutieren. **Als GEW Thüringen müssen wir uns deutlich und stark in den Prozess einbringen – und insbesondere auf eine auskömmliche und aufgabengerechte Ausfinanzierung der Hochschulen drängen, d.h. die Beibehaltung des Grundsatzes „wissenschaftsspezifische Kosten- und Tarifierungen plus 1 Prozent“ einfordern.**

Thomas Hoffmann
stellvertretender Landesvorsitzender



SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Hier gibt es nichts zu korrigieren.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für Lehrerinnen und Lehrer.

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

Signal Iduna Gruppe
Gebietsdirektion Erfurt
Telefon 0361-51846321
gd.erfurt@signal-iduna.de

LEHRVERPFLICHTUNG IMMER NOCH ZU HOCH

Warum macht die GEW Druck bei der Lehrverpflichtung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) an Hochschulen?

Die LVVO (Thüringer Verordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen) regelt die Höhe der Lehrdeputate und verschiedene Ermäßigungstatbestände. Noch immer mit teils gravierenden Unterschieden zwischen den Hochschultypen. Ist das noch zeitgemäß?

Unterscheidet sich die Tätigkeit einer Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) an einer Fachhochschule von jener einer Kollegin an einer Universität, wenn beide beispielsweise Grundlagen der Elektrotechnik, höhere Mathematik oder Betriebswirtschaftslehre unterrichten?

Wir denken – nein.

Dennoch lehren LfbA an Fachhochschulen (FH) üblicherweise 24 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) und ihre Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten 18 LVS.

Entsprechende Bandbreiten sind in der LVVO definiert:

LfbA Uni (wiss. Fächer)	14 bis 20 LVS
LfbA Uni (künstlerische Fächer)	20 bis 26 LVS
LfbA FH	20 bis 26 LVS

Ein Indiz, woher die Differenzierung rührt, entnehmen wir dem Klammerzusatz „wissenschaftliche Fächer“. Es wird also postuliert, dass Uni LfbA in wissenschaftlichen Fächern lehren und LfbA an Fachhochschulen dies nicht tun.

In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus 2017 (7 AZR 524/15) legt das Gericht den Begriff der wissenschaftlichen Lehre aus.

„Für eine wissenschaftliche Lehre ist es nicht erforderlich, dass sich der Lehrende um eigene, neue wissenschaftliche Erkenntnisse bemüht. Es kann vielmehr ausreichen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse Dritter vermittelt werden. ... Entscheidend ist, dass der Lehrende Forschungs- und Erkenntnisentwicklungen auf seinem jeweiligen Wissenschaftsgebiet permanent verfolgen, reflektieren und kritisch hinterfragen muss, um diese für seine Lehre didaktisch und methodisch zu verarbeiten. Würde man wissenschaftliche Lehre nur dann annehmen, wenn sie sich als Resultat eigener Forschung darstellt, wäre ein Großteil der Lehre an Universitäten nicht als wissenschaftlich zu qualifizieren, was dem Grundrechtsschutz für die Freiheit der Lehre nicht gerecht würde.“

Der Auslegung des BAG folgend, erbringt demnach auch der überwiegende Teil der LfbA an Fachhochschulen wissenschaftliche Lehre. Blickt man auf die Einordnung der Abschlüsse im Deutschen- bzw. Europäischen Qualifizierungsrahmen (D-/EQR), so rangieren diese auch auf gleichem Niveau, unabhängig vom Hochschultyp. Bachelor Niveaustufe 6, Master Niveaustufe 7. Durch den Druck der GEW gelang es 2016 zudem, die einheitli-

che Eingruppierung der LfbA in Entgeltgruppe 13 durchzusetzen.

Dass auch eine Angleichung der Deputate geboten wäre, ist unseres Erachtens offensichtlich.

Es bliebe noch die Frage nach der Höhe des Deputates. Die GEW fordert hier einheitlich 16 LVS für alle LfbA. Gründe hierfür finden wir in der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklung aber wir möchten dennoch mit einem Blick in die Vergangenheit starten. 2005 wurden die Lehrdeputate für LfbA an Universitäten bei gleichbleibender Arbeitszeit von 16 LVS¹ auf durchschnittlich 18 LVS² angehoben.

1994 – 2005	LfbA an Universitäten mit ausschließlich Lehraufgaben 16 LVS
	LfbA an Universitäten mit überwiegend Lehraufgaben 12 LVS

Bis 2005 war klargestellt, dass LfbA i.d.R. ausschließlich Lehraufgaben erbringen und dass dafür ein Deputat von 16 LVS angemessen wäre. Dies entspricht unserer Wahrnehmung nach wie vor auch der aktuellen Arbeitswirklichkeit der meisten LfbA. Die Argumentation, dass LfbA an Universitäten im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen an Fachhochschulen noch zusätzlich Forschungsaufgaben erfüllen, trifft im Regelfall nicht zu und war ursprünglich so auch nicht vorgesehen – ausschließlich Lehraufgaben. Wie vom BAG dargestellt, verfolgen sie jedoch die Entwicklungen in den entsprechenden Wissenschaftsgebieten, d. h. die Lehre ist wissenschaftlich geprägt – sowohl an Fachhochschulen als auch an Universitäten.

Die Festlegung von Korridoren für die Lehrverpflichtung hat sich unserer Einschätzung nach nicht bewährt. Ab 2006 waren noch verbindliche Mittelwerte vorgegeben, was dazu geführt hatte, dass praktisch alle LfbA das Deputat des Mittelwertes erbringen mussten, z. B. an Universitäten 18 LVS. Die GEW begrüßte, dass in der letzten Novellierung der ThürLVVO die Mittelwerte entfielen und so den Hochschulen mehr Gestaltungsspielraum zukam. Appelle durch örtliche Personalräte, die Qualität in der Lehre und den Bildungserfolg durch Absenkung der Deputate zu steigern, verhallten jedoch mit Verweis auf die schwierige finanzielle Lage.

Betrachten wir die gesellschaftliche Entwicklung, nehmen wir wahr, dass Hochschullehrenden eine zunehmend heterogeneren Studierendenschaft begegnet. Auch Erwartungshaltungen haben sich verändert. Studierende sehen die Hochschule inzwischen oftmals als Dienstleister, der für ihren Bildungserfolg verantwortlich ist und



erwarten ein Rund-um-Sorglos-Paket, das sie quasi garantiert zum Hochschulabschluss bringt. Vergleichbare Haltungen begegnen uns auch bei der großen Gruppe der internationalen Studierenden, wenn auch mit anderen Ursachen. Ihr Aufenthalt in Deutschland ist oft nur finanzierbar, indem Ersparnis der gesamten Familie eingesetzt wird. Der Druck ist groß und wird ein Stück weit an die Lehrenden weitergegeben. Sie müssen es doch irgendwie schaffen, dass der Student oder die Studentin ihr Ziel erreicht.

Dies sind mitunter Ursachen, warum LfBA stark überlastet sind und insbesondere bei den hohen Deputaten an Fachhochschulen ihren eigenen Idealen nicht mehr gerecht werden können. Physische und psychische Erschöpfung können die Folge sein, bis hin zu Burn-out Erkrankungen.

Bleibt noch die Frage, ob nicht außerhalb der Vorlesungszeiten etwas Freiraum zur Regeneration bleibt? LfBA sind aufgrund ihrer Erfahrung typischerweise auch stark in das Prüfungsgeschehen eingebunden. Sie entwickeln Prüfungsaufgaben, Hausaufgaben, Programmieraufgaben, Praktikumsversuche, nehmen an mündlichen Prüfungen teil, korrigieren Klausuren, Haus- und Projektarbeiten. Vor den Prüfungszeiträumen werden oftmals Konsultationen für Studierende angeboten, bis hin zu regelmäßigen Terminen mit einzelnen Studierenden.

Je nach Größe der Lehrveranstaltungen ist es mitunter schwierig, Klausuren oder Hausbelege vor Beginn des neuen Semesters korrigiert zu bekommen. Auch hier gibt es Druck. Studierende benötigen Ergebnisse, um BAföG-Anträge stellen zu können. Die Entwicklungen durch die Corona Pandemie brachten außerdem dauerhafte Veränderungen im Lehralltag. Inzwischen wird wahrscheinlich für jede Lehrveranstaltung ein mehr oder weniger aufwendiges Online-Angebot gepflegt. Wie in vielen Bereichen beobachten wir auch in der Lehre eine zunehmende Bürokratisierung. Was früher noch im Vertrauen auf Hochschulen und Lehrende funktionierte, wird heute in komplexen Prozessen zum Qualitätsmanagement und zur Akkreditierung abgebildet. Auch diese Prozesse nehmen einen erheblichen

Teil der Arbeitszeit der LfBA in Anspruch. Für die Aktualisierung von Lehrinhalten oder für Weiterbildungen fehlt vielen dann schon die Zeit bzw. wird das im Urlaub erledigt.

Selbst bei 16 LVS fänden die LfBA heute schwierigere Arbeitsbedingungen vor, als das noch um die Jahrtausendwende der Fall war. Für die LfBA wäre die Absenkung ein Zeichen der Wertschätzung ihrer Arbeit und für die Hochschulen ein Schritt, die Qualität des Studiums wenigstens annähernd aufrecht zu erhalten.

Verwandtes Thema: § 92 ThürHG

Die gelebte Praxis hat die gesetzliche Regelung bzgl. der LfBA im Thüringer Hochschulgesetz überholt.

§ 92 ThürHG „... Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrer erfordert, kann diese hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden. Hierzu gehört auch die Vermittlung von Fremdsprachen durch Lektoren.“

An allen Thüringer Hochschulen werden unseres Wissens nach LfBA für die gesamte Bandbreite an Lehrveranstaltungen eingesetzt, d. h. Vorlesung, Übung, Praktika, Seminare, usw. Entsprechend sollte auch die Einschränkung im ThürHG entfallen.

Würden die LfBA alle Aufgaben ablehnen, bei denen es nicht überwiegend um die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse geht, würden plötzlich in vielen Studiengängen große Lücken klaffen. Sie tun dies jedoch nicht, weil die Lehre ihre Profession ist.

Marko Hennhöfer,
stellv. Referatsleiter Tarif- und Beamtenrecht



KW ³	VL	VL-frei	30	Prüfungszeitraum			34	VL-frei			Wiederholungspr.		Einf.	VL
	28	29		31	32	33		35	36	37	38	39		

¹ Siehe ThürLVVO vom 21. Oktober 1994 bzw. Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen, Nr. 33, 1994.
² Siehe ThürLVVO vom 24. März 2005 bzw. Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen, Nr. 6, 2005.
³ Kalenderwochen. VL - Vorlesung, Einf. - Einführungswoche. Beispiel aus Semestereckpunkten der TU Ilmenau.



SELBST IN DIE HAND GENOMMEN

Vom Organizing-Semester ins Streiksemester? TVStud Thüringen ist bereit!

„Strukturaufbau, Mapping, 1:1-Gespräch...“ – wenn man sich montags ab 18 Uhr online zum Plenum der TVStud-Initiative Thüringen dazu schaltet, können die Fachbegriffe erst einmal überwältigen. Doch die Motivation der Studierenden, die sich zusammengeschlossen haben, um bessere Arbeitsbedingungen für Tutor*innen, studentische und wissenschaftliche Assistent*innen an Hochschulen zu erkämpfen, ist ansteckend: „Jetzt oder Nie!“ heißt es da, „Wir gewinnen das!“ und: „Auf in den heißen Herbst!“

Der heiße Herbst – damit ist natürlich die bevorstehende Tarifrunde für den Tarifvertrag der Länder (TV-L) gemeint, von der sich studentisch Beschäftigte bundesweit erhoffen, dass ihr Anliegen, der Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte (TVStud) verhandelt wird. Schon in der Tarifrunde 2021 erstritten studentisch Beschäftigte bundesweit eine Gesprächszusage von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder: Zwar sollte noch nicht über einen Tarifvertrag verhandelt werden, aber eine Bestandaufnahme über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter erhoben werden. Da die Datenlage zur Beschäftigung Studierender an Hochschulen und Forschungseinrichtungen chronisch unzureichend ist, nahm die bundesweite TVStud Vernetzung die Bestandaufnahme einfach selber in die Hand und führte eine umfassende Studie mit über 11.000 studentisch Beschäftigten bundesweit durch, in die auch 373 Fragebögen aus Thüringen einfließen.

Selbst in die Hand genommen: Bestandaufnahme zur Situation studentischer Beschäftigter

Die Ergebnisse der Studie „Jung, akademisch, prekär“, die im Januar 2023 veröffentlicht wurde, sind erschreckend, wenn auch nicht überraschend für die studentische Beschäftigten, die sich in der Thüringer Initiative zusammengeschlossen haben. Gerade Thüringen steht im bundesweiten Vergleich der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter oftmals am schlechtesten da: So betrug die durchschnittliche Vertragslaufzeit 2022 hier nur 4,7 Monate, der monatliche Stundenumfang nur 25,67 Stunden bei gleichzeitig geringen Stundenlöhnen (Hopp et. al. 2023: Jung, akademisch, prekär. Bremen: iaw; S. 70, 65, 63). Mit einem daraus resultierenden monatlichen Einkommen von nur 282,34 Euro aus der studentischen Beschäftigung ist ersichtlich, dass man sich die Tätigkeit als Tutor*in, studentische oder wissenschaftliche Assistent*in leisten können muss (ebd. S. 64). Wer auf das Geld angewiesen ist, um damit den Lebensunterhalt zu finanzieren, ist nicht nur wegen der schlechten

Entlohnung auf zusätzliche Einnahmequellen angewiesen, sondern auch aufgrund der nur auf wenige Monate begrenzten finanziellen Sicherheit. Diese Unsicherheit wirkt sozial selektiv und spiegelt sich entsprechend in der Sozialstruktur der studentischen Beschäftigten wider. Ein Ende der Kettenbefristungen wäre folglich auch eine Maßnahme für mehr Chancengerechtigkeit in der Bildung, das ist Konsens innerhalb der Bewegung.

Miteinander vernetzt

In Thüringen bildete sich die lokale Initiative im Frühjahr 2021, seitdem wächst sie beständig, umfasst etwa 20 Kernaktive und viele mehr, die sich mit dem Vorhaben solidarisieren. In einer großen Telegram-Gruppe informieren sich aktuell bereits mehr als 200 Interessierte über die Arbeit der lokalen Initiative, auf Instagram folgen noch einmal doppelt so viele.

Von Anfang an finden die mittlerweile wöchentlichen Treffen der Gruppe online statt, denn der Anspruch ist, studentisch Beschäftigte und ihre solidarischen Mitstreitenden aus allen Thüringer Hochschulstandorten zu vernetzen. Dennoch studieren und leben die meisten der Aktiven in Jena und neuerdings auch in Erfurt. Die große Bekanntheit der TVStud-Initiative in Jena lässt sich auch mit der Besetzung eines Hörsaals an der Friedrich-Schiller-Universität im Winter 2022 begründen, in der die Forderung nach einem Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte neben die Hauptforderung nach dem Erhalt des Lehrstuhls für Geschlechtergeschichte mit aufgenommen wurde. Im Zuge dessen kam es auch zu Gesprächen mit dem Präsidium der FSU und zur gemeinsamen Erarbeitung einer „Leitlinie für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Assistent*innen“ mit dem Assistent*innenrat, dem Studierendenrat, Personaldezernat und Präsidium. Was einen Erfolg anmuten lässt, muss seine Wirksamkeit noch unter Beweis

stellen – die TVStud-Initiative hat da so ihre Zweifel. Nicht zuletzt die Studie „Jung akademisch prekär“ hat gezeigt, dass freiwillige Vereinbarungen von Hochschulen oder Ländern in Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von studentisch Beschäftigten nur begrenzt erfolgreich sind. Daher setzt die TVStud-Initiative auf die bindende Wirkung eines flächendeckenden Tarifvertrags, der im Herbst erkämpft und, wenn nötig, erstreikt werden soll.

Organizing von unten – Endlich ein Gesprächsangebot in Thüringen

Um die Streikfähigkeit und Verhandlungsmacht der Studierenden zu erhöhen, die traditionell einen geringen Organisationsgrad haben, haben die Thüringer Aktiven – ähnlich wie andere Ortsgruppen in der ganzen Bundesrepublik – das Sommersemester 2023 für eine groß angelegte Organizing-Kampagne genutzt. Dazu haben sie die Daten von studentisch Beschäftigten erhoben und diese zu 1:1-Gesprächen eingeladen, um mehr über ihre Arbeitsbedingungen und ihre Bereitschaft, diese zu verändern, zu erfahren. Viele erklären sich nach einem solchen Gespräch bereit, einem Streikaufruf zu folgen, an Aktionen teilzunehmen oder auch Gewerkschaftsmitglied zu werden.

Neben den wöchentlichen Organisationstreffen und mehreren, über das Jahr verteilten Organizing-Workshops, in denen den Teilnehmenden die Grundlagen der Organizing-Methode und die Merkmale einer guten Ansprache vermittelt werden, steht aktuell für die Initiative auch die politische Lobby-Arbeit im Fokus: Angesichts der anstehenden Tarifrunde gilt es, die Thüringer Regierungsparteien an ihre Versprechen aus dem Koalitionsvertrag und aus ihren Parteiprogrammen zu erinnern. So wurde zum Beispiel am 05.07.2023 in einer öffentlichen Aktion am Thüringer Landtag versucht, gemeinsam mit weiteren TV-L Beschäftigten aus Universität und Hochschule Jena sowie des Universitätsklinikums Jena ein Forderungspapier an Thüringer Finanzministerin Heike Taubert zu übergeben, die für Thüringen im Arbeitgeberverband Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sitzt. Während Ministerin Taubert sich leider nicht bereit erklärte, die Forderungen persönlich anzunehmen, taten dies mehrere Mitglieder des Landtags von R2G sowie Prof. Dr. Benjamin-Immanuel Hoff, Chef

der Staatskanzlei. Einige Wochen später ging jedoch ein Beben durch die Reihen der Kernaktiven: Das Büro des Chefs der Staatskanzlei lud zu einem Gespräch – gemeinsam mit Finanzministerin Heike Taubert. Die Aufregung, die dies innerhalb der Initiative auslöste, lässt sich nur verstehen, wenn man die Vorgeschichte kennt: Schon im Oktober 2021 bat die Thüringer TVStud-Initiative erstmalig um ein Gespräch mit Ministerin Taubert, das abgelehnt wurde. Auch weitere Kontaktversuche waren ergebnislos – bisher. Dass das Gespräch nun stattfindet, ist der steigenden Aufmerksamkeit für TVStud und dem damit verbundenen Druck auf die Politik geschuldet, und ist für sich allein genommen schon ein gutes Zeichen.

Dass sich die Zeiten ändern, merken die Aktiven auch daran, wie die Reaktion auf ihr Engagement außerhalb der eigenen „Bubble“ ausfällt: Ob im Gespräch mit Kommiliton*innen an Uni und FH, im Kreis von Gewerkschafter*innen oder im Austausch mit anderen TV-L Beschäftigten, wenn gemeinsam die Tarifrunde geplant wird: TVStud ist inzwischen allen ein Begriff – und das, obwohl „TVStud“ zugegebenermaßen keine sehr selbsterklärende Bezeichnung ist. Das macht Hoffnung für die Tarifrunde, die für die TVStud Aktiven in Thüringen und anderswo unter dem Motto steht: „Strike to win!“

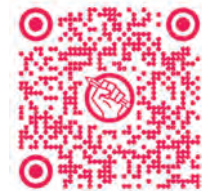
Antonia Berger
Für die TVStud Initiative Thüringen



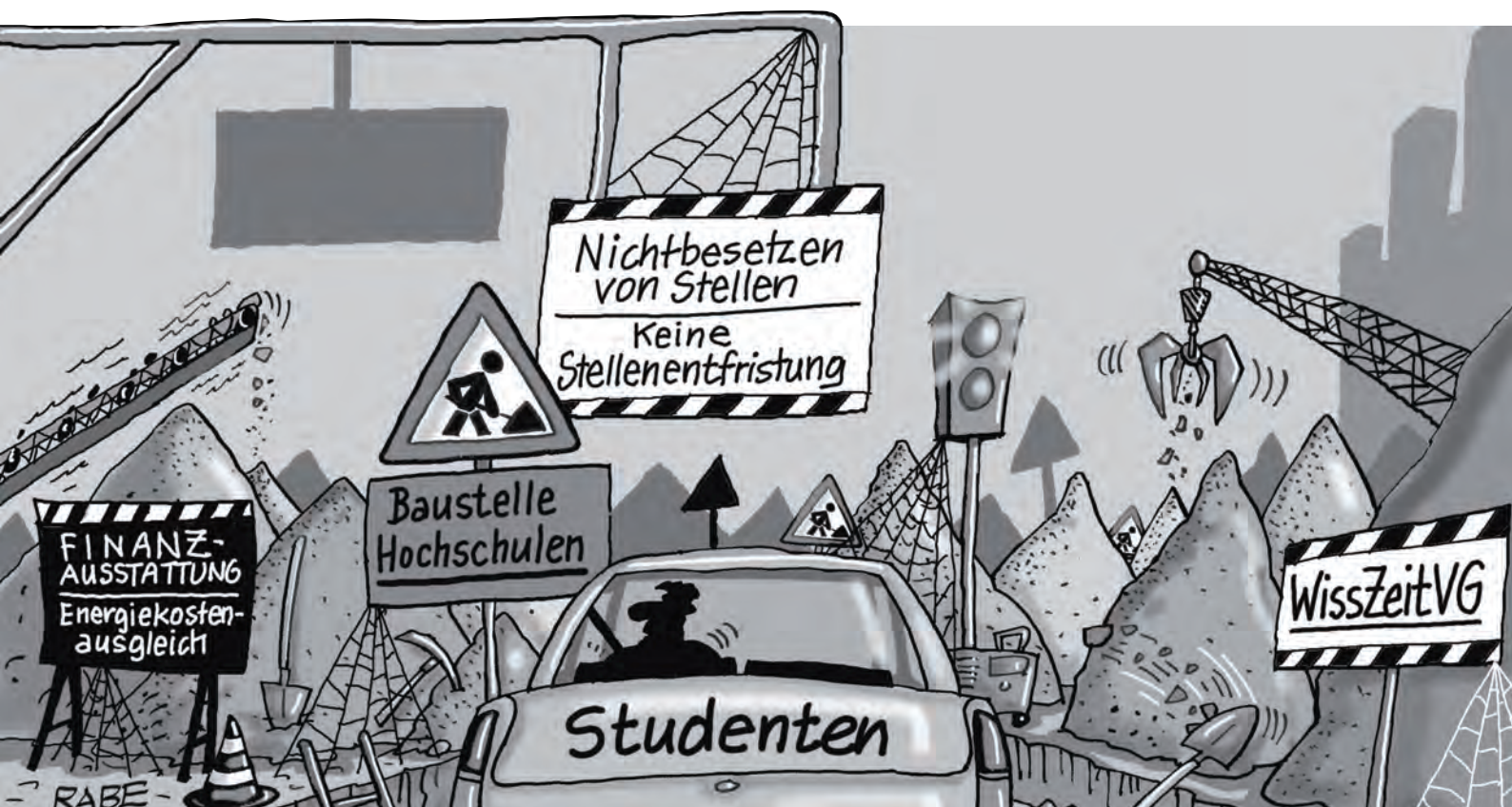
Links, um auf dem Laufenden zu bleiben:



Telegram
Kanal
von TVStud
Thüringen



Instagram
Auftritt
von TVStud
Thüringen





ZUM WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ

Arbeitgeberverbänden einheizen! Die Hochschulpolitik steht im heißen Herbst der TV-L.

Es braucht einen Systemschock! Aufruf zur Beteiligung an den Protestaktionen zur Tarifrunde der Länder. Die deutsche Hochschulpolitik der vergangenen Jahrzehnte ist ein Sorgenkind, das für die GEW zur Geduldprobe geworden ist. Die Arbeitsbedingungen für die Statusgruppen unterhalb der Professor*innen in Deutschland liegen schon lange im Argen. Wer das 2009 veröffentlichte wissenschaftspolitische Programm der GEW liest, kann den Eindruck gewinnen, dass in den letzten 14 Jahren hochschulpolitischer Stillstand war – die Forderungen von damals haben ihre Aktualität bis heute nicht eingebüßt, die Beschäftigungssituation von nicht-professoralen Wissenschaftler*innen ist prekär, Kettenbefristungen sind für den akademischen Mittelbau Alltag. Wer eine sichere Position im deutschen Wissenschaftsbetrieb will, muss häufig eine jahrelange Durststrecke kurzfristiger Arbeitsverträge, unbezahlter Überstunden und Existenzangst hinnehmen, die man aushalten und sich leisten können muss – doch in den meisten Fällen zahlen sich die Entbehrungen nicht mit der erhofften Dauerstelle aus.

Vom zurückgezogenen Reformvorschlag zum Reförmchen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bemüht sich seit Anfang dieses Jahres um einen Verbesserungsvorschlag. Doch den ersten Reformvorschlag vom 17. März zog das von der FDP geführte BMBF nach nur 51 Stunden zurück, nachdem es von allen Seiten Kritik hagelte. Die GEW und ihre Bündnispartner*innen, u.a. NGAWiss und die #IchBinHanna-Initiative bemängelten unter anderem, dass die Schärfung des extrem

schwammigen Qualifizierungsbegriffs, mit dem das Sonderarbeitsrecht seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 02.02.2022 gerechtfertigt wird, ausblieb. Zurück in der „Montagehalle“ wurden die beteiligten Stakeholder – darunter die GEW in Vertretung von Andreas Keller – zur Anhörung eingeladen. Knapp drei Monate später lag am 06. Juni der überarbeitete Referentenentwurf vor. Wesentliche Änderungen sind Soll-Vorschriften für Mindestlaufzeiten von Erstverträgen (für Promovierende drei, nach der Promotion zwei Jahre, für studentische Beschäftigte ein Jahr),

Drittmittelbeschäftigte sollen in den ersten Jahren gleichgestellt werden und haben ebenfalls Anspruch auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und chronischer Krankheit. Das sind kleine Schritte, die jedoch nicht ausreichen, um die Probleme des WissZVG zu lösen. Die Mindestvertragslaufzeit in der Promotionsphase muss der faktischen Promotionszeit von durchschnittlich 5,7 Jahren entsprechen und sollte 6 Jahre betragen. Mit Abschluss der Promotion muss die vollständige wissenschaftliche Qualifizierung anerkannt werden. Es braucht eine Befristungshöchstgrenze von 35%, um schrittweise mehr Dauerstellen und Verträge mit Anschlusszusage zu schaffen. Und nicht zuletzt sollte endlich die Tarifsperre fallen.

Von der Schwierigkeit sich gewerkschaftlich zu organisieren

Der Frust bei den Wissenschaftler*innen sitzt tief, die Überlegung, den akademischen Betrieb trotz Begeisterung für Forschung und Lehre zu verlassen, ist ein ständiger Begleiter. Dennoch tun sich GEW und ver.di mit der gewerkschaftlichen Organisierung der wissenschaftlichen Arbeiter*innen schwer. Die Beschäftigten können nicht auf jahrzehntelange Erfahrung gewerkschaftlichen Arbeitskampfes zurückblicken, wie klassischerweise ihre Kolleg*innen in der Industrie. Die GEWerschaft ist unter Wissenschaftler*innen noch weitgehend unbekannt. Für Wissenschaftler*innen gab es noch nie einen bundesweiten Flächentarifvertrag. Eine entsprechende Sperre ist im WissZVG festgelegt und bleibt auch in der Reform erhalten. Hinzu kommen die extrem kurzen Beschäftigungszeiträume, der Konkurrenz- und Konformitätsdruck unter den „Peers“ beim Wettbewerb um Publikationsmöglichkeiten, sowie das Lehrstuhlprinzip, welches eine hohe Abhängigkeit der wissenschaftlichen und verwaltungstechnischen Beschäftigten von Professor*innen schafft. All dies macht die Mobilisierung für den Arbeitskampf voraussetzungsvoll. Nur wer eine sichere Stelle hat, keine Diskriminierung fürchten muss, keine Care-Arbeit leistet, oder einfach Glück mit seinem/ihrer Arbeitgeber hat, der/die den Arbeitskampf unterstützt, glaubt, sich den Aufstand leisten zu können. Doch mit der Mobilisierungsenergie von TVStud zur Erkämpfung eines Tarifvertrags für studentische Beschäftigte in der aktuellen Tarifrunde der Länder rückt die Stärke der gewerkschaftlichen Organisierung auch ins Bewusstsein von immer mehr Wissenschaftler*innen (viele Mittelbauinitiativen lernten im Sommer von der Organizing-Strategie der studentischen Initiative für den heißen Herbst). TVStud konnte viele Studierende als Neumitglieder für GEW und ver.di gewinnen – es wäre schön, wenn sich dieser Effekt bald auch durch steigende Mitgliederzahlen des wissenschaftlichen Personals bei GEW und ver.di bemerkbar macht.

Worin sich die Kritik am WissZeitVG unterscheidet

So widerstreitend die Ziele der Interessensgruppen in der Hochschulpolitik sind, so einhellig teilen dennoch Gewerkschaften, Beschäftigtenbündnisse wie NGAWiss, Arbeitgeberverbände wie die HRK, Bund und Länder die Erkenntnis, dass die Sonderbefristungspraxis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Qualität wissenschaftlicher Arbeit schadet. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist aber nur eine von mehreren Stellschrauben, an denen gedreht werden muss, um die Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftssystem zu verbessern und die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit zu gewährleisten. Bei den Verbesserungsvorschlägen, wie sie etwa in der Debatte um die WissZVG-Reform formuliert werden, zeichnen sich die Konfliktlinien

bei den Lösungsvorschlägen ab. Sie verlaufen zwischen neoliberalen Beharrungskräften auf Wettbewerb und Konkurrenz nach dem unsolidarischen Credo der individuellen Leistung (HRK und DHV) und den Positionen von Gewerkschaften und Beschäftigtenbündnissen, die in sicheren und planbaren Beschäftigungsverhältnissen die notwendige Bedingung für ein konstruktives wissenschaftliches Denken sehen, das nicht von Existenzangst und Marktkonformität beschnitten wird.

Stellschrauben: Was andere schon besser regeln

Es gibt einige Beispiele aus den letzten Jahren, die zeigen, dass bei der Reform der Hochschulgesetze der Länder mehr möglich ist, als der aktuelle Novellierungsvorschlag des BMBF. Bereits 2014 novellierte Hamburg das Landeshochschulgesetz, wobei die Mindestlaufzeit von Erstverträgen für Promovierenden und Postdocs auf 3 Jahre festgelegt wurde und mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für die wissenschaftliche Arbeit eingeräumt werden muss. Promovierende haben einen Anspruch auf mindestens eine halbe Stelle. Lehrpersonal und nicht-wissenschaftliches Personal sind grundsätzlich unbefristet einzustellen. Stellen in Drittmittelprojekten sollen für die gesamte Projektlaufzeit dauern. In der Dienstvereinbarung zwischen der Viadrina Universität in Frankfurt (Oder) mit dem Personalrat ist seit 2014 eine Mindestvertragslaufzeit für Promovierende von 3, für Postdocs von 4 Jahren festgelegt, Vertragsverlängerungen müssen jeweils mindestens 1 Jahr betragen. Mindestens 40% der Arbeitszeit sollen der wissenschaftlichen Arbeit zukommen. Postdocs sind grundsätzlich in Vollzeit anzustellen. Der Nachteilsausgleich wird zur Vorschrift. Drittmittelbeschäftigte sollen für die gesamte Projektlaufzeit eingestellt werden. 2021 novellierte Berlin das Landeshochschulgesetz und schreibt vor, dass Postdocs Anspruch auf eine Anschlusszusage haben bei befristeter Einstellung. Dies sind Schritte in die richtige Richtung, aber auch bei diesen Fällen gibt es noch viel Potenzial.

Protest muss auf die Straße – Tarifrunde der Länder und TVStud

Aktuell läuft die Tarifrunde der Länder, in der TVStud den Tarifvertrag für studentische Beschäftigte erstreiten könnten und über die Entgelte und Inflationsausgleichsprämien der Hochschulbeschäftigten entschieden wird. Im Bundestag wird der Referent*innenentwurf des BMBF zum WissZVG diskutiert. Dies ist die heiße Phase, in der es einmal mehr auf die starke Stimme des Bündnisses von Gewerkschaften und Beschäftigteninitiativen ankommt. Hoffnung macht die TVStud-Initiative, die bei einem erfolgreichen Ausgang der Anstrengungen viel Energie für den weiteren Arbeitskampf in der Wissenschaft mitbringen kann. Als GEW und zusammen mit unseren Bündnispartner*innen können wir zeigen, wie viele wir sind; beteiligen wir uns an den Protestaktionen und Kundgebungen in unseren Städten, an unseren Hochschulen und Universitäten – gemeinsam ist ein Systemschock möglich.

Ramona Mayer war Praktikantin bei der GEW Thüringen. Neben Fragen, die die Diversität der Gesellschaft betreffen, ist sie als Studentin auch stark an hochschulpolitischen Fragen interessiert.

HINTERGRUND

Noch mal: Zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Anschließend an den Artikel von Ramona Mayer in dieser tz-Ausgabe soll es hier einige weitere Informationen zur aktuellen Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) geben.

Eine Novellierung des WissZeitVG wird nicht alle Beschäftigungsprobleme an Hochschulen lösen. Dazu bedürfte es einer Diskussion, warum Hochschulen ein eigenes Gesetz zur Befristung brauchen oder ob das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBefrG) nicht ausreicht (Ist die Wissenschaftsfreiheit nach Grundgesetz tatsächlich nicht anders zu gewährleisten?). Auch müsste die Frage nach einem vernünftigen Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen beantwortet werden. (Bundesweit sind 84 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten befristet beschäftigt, 42 Prozent von ihnen mit einer Vertragslaufzeit von weniger als einem Jahr. Begründet wird die hohe Befristungsquote damit, dass sonst Qualifizierungswege „verstopfen“ und keine Innovation mehr gewährleistet wäre.) Um es vorweg zu nehmen: auch die GEW fordert nicht, alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet anzustellen, wie uns oft vorgeworfen wird. Für die Promotion ist die Befristung in Ordnung. Allerdings muss sich an dem „Wie“ aus unserer Sicht noch Einiges ändern. Aber danach muss endlich gelten: Wenn die Hochschule einen bzw. eine Post Doc beschäftigt, dann muss es für diesen Menschen eine dauerhafte Weiterbeschäftigung an der Hochschule geben, wenn er bzw. sie die vereinbarten Qualifikationsziele schafft.

Die Anforderungen an ein novelliertes WissZeitVG hat die GEW wie folgt formuliert:

- 1) Klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereiches:** Das WissZeitVG soll nur für die Qualifizierung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen gelten, nicht für die Beschäftigung von z. B. Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) oder Verwaltungsangestellte.
- 2) Engführung des Qualifizierungsbegriffes auf die Promotion:** Was für Promotion und Post-Doc-Phase gedacht war, wird mittlerweile auch dann angewendet, wenn „nur“ eine wissenschaftliche Kompetenz angestrebt wird (so leider auch das Bundesarbeitsgericht BAG 7 AZR 573/20 vom 02.02.2022), also eigentlich immer. Gleichzeitig stützt sich die Begründung der Befristung aber auf die Verabredung von Qualifizierungszielen in Richtung hohe wissenschaftliche Qualifikation (also Professur). Da beißt sich die Katze in den Schwanz.
- 3) Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten für die Promotion:** in der Regel sechs Jahre, mindestens aber vier Jahre
- 4) Absicherung der Promotion durch klare Trennung von Promotionsaufgaben, Drittmittelprojekten und Daueraufgaben:** Die Promotionszeit soll tatsächlich der Erarbeitung der Promotion dienen. Promovierende werden heutzutage aber häufig in erheblichem Umfang mit anderen Aufgaben betraut. Für die eigentlichen Promotionsaufgaben bleibt in der regulären Arbeitszeit oft nicht oder nicht ausreichend Zeit. Das muss sich ändern.
- 5) Dauerperspektive nach der Promotion:** Wer nach einer Promotion an einer Hochschule (weiter) als Post Doc befristet beschäftigt wird, soll eine Entfristung bekommen, wenn er/sie die vereinbarten Qualifikationsziele erfüllt.

6) Verbindliche Verlängerungen zum Nachteilsausgleich für alle: z. B. KANN die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder bei Schwerbehinderung oder chronischer Krankheit auch heute schon zu einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer führen, was die Hochschulen sehr selten anwenden. Aus unserer Sicht sollte das eine MUSS-Regelung werden, von der nur abgewichen werden darf, wenn der bzw. die Betroffene ausdrücklich keine Vertragsverlängerung wünscht.

7) Studentische Beschäftigung: Aufhebung der Höchstbefristungsdauer und Verankerung von Mindestlaufzeiten

8) Aufhebung der Tarifsperre: Gewerkschaften und Arbeitgebern ist es per WissZeitVG untersagt, tarifvertragliche Regelungen für befristete Beschäftigung (möglichst zum Besseren für die Beschäftigten) zu verhandeln. Der Gesetzgeber ist – eigentlich – der im Grundgesetz verankerten Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern verpflichtet und handelt hier bis heute dagegen.

Der Entwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist von den GEW-Forderungen ein ganzes Stück entfernt. Wer genauer nachlesen will, findet den BMBF-Entwurf unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/2023-06-wisszeitvg-referentenentwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=1 bzw. die Zusammenfassung unter <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html#searchFacets>.

Betroffene, Verbände und natürlich auch die GEW bringen sich seit geraumer Zeit mit Vorschlägen für eine sinnvolle Reform des WissZeitVG ein, wobei viele Vorschläge deutliche Überschneidungen aufweisen. Allen ist dabei bewusst, dass die Novellierung des WissZeitVG nicht alle Probleme im Bereich Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen löst, aber Verbesserungspotenzial ist vorhanden. Der Referentenentwurf nutzt von den Vorschlägen sehr wenig und ist daher deutlich von den Ansprüchen der Regierung auf Bundesebene entfernt, die sie in ihrem Koalitionsvertrag 2021 formuliert hat. Hier schreibt die Regierung auf S. 23: „Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deshalb wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post Doc Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden.“ So können alle Interessierten und Beteiligten nur hoffen, dass sich das „Struck’sche Gesetz“ („Ein Gesetz geht nie so aus dem Parlament wie es hineingegangen ist.“) zum Besseren für die Betroffenen während des parlamentarischen Verfahrens entwickelt. Momentan würde man wohl umgangssprachlich von einem „verschlimmbesserten“ Gesetzesentwurf reden. Das WissZeitVG bleibt eine komplizierte Materie, die selbst für Diejenigen, deren Arbeitsverträge darauf fußen, schwierig zu durchschauen ist. Was hilft da besser als: reden? Daher hatte die GEW zusammen mit NGWiss, einer Wissenschaftler:innen-Initiative, und ver.di im Juni eine Aktionswoche Wissenschaft initiiert. In Thüringen daran beteiligt war auch der GEW-Betriebsverband der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Die Kolleginnen und Kollegen standen auf dem Campus vor der Mensa, um ins Gespräch zu kommen und haben sich in die Diskussionveranstaltungen, die im Rahmen dieser Woche stattfanden, engagiert. Vielleicht sieht daher der Eine oder die Andere im wissenschaftlichen Betrieb jetzt klarer, wie dieses Thema mit ihrer Arbeit verbunden ist und dass es sich lohnt, für bessere Arbeitsbedingungen gemeinsam einzutreten. Dann hat sich das Engagement der Jenaer GEW-Kolleg:innen gelohnt.

Marlis Bremisch ist Referentin bei der GEW Thüringen und unterstützt u. a. den Hochschulbereich.



EIN ANFANG IST GEMACHT

Organisationsentwicklung im Bereich Hochschule und Forschung – Was die AG Orga vor hat

Ausgangslage

Mit Beschluss der 10. Landesdelegiertenversammlung am 15./16. September 2022 hat die GEW Thüringen die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur langfristigen Organisationsentwicklung (AG Orga) beschlossen. Ziele der AG Orga sind vor allem die Aktivierung und stärkere Einbeziehung der Basismitglieder und die Stärkung der ehrenamtlichen Strukturen der GEW Thüringen. Um den Beschluss umzusetzen, wurde eine Ausschreibung innerhalb der GEW vorgenommen. Aus den zahlreichen Bewerbungen wurden durch den Landesvorstand zehn Mitglieder berufen. Erfreulich ist die hohe Diversität der Arbeitsgruppe. Nicht nur das Alter ist durchmischt, sondern auch die Erfahrung in der GEW und im Berufsleben. Zu den Mitglieder der AG gehören Studierende, an Hochschulen Beschäftigte, Erzieher:innen und Lehrer:innen sowie in der Erwachsenenbildung Tätige und Personalratsmitglieder. Geleitet wird die AG Orga von der Landesvorsitzenden Kathrin Vitzthum, gemeinsam mit den beiden Stellvertretenden Vorsitzenden Steffi Kalupke und Thomas Hoffmann sowie dem Referatsleitungsteammitglied Marcello.

Problemidentifikation

Bisher haben drei Treffen (zwei in Präsenz und ein virtuelles) stattgefunden. Das erste Treffen diente vor allem als ein Findungstreffen. Neben einige Übungen, damit sich alle Mitglieder AG gegenseitig kennenlernen, wurden vor allem die unterschiedlichen Vorstellungen von Ehrenamt generell und vom Ehrenamt in der GEW diskutiert. Dabei berichteten auch insbesondere einige - nach GEW Mitgliedsjahren - jüngere Mitglieder, welche Hürden es gab, die sie von einem vorherigen Engagement abgehalten haben bzw. dass sie froh waren, dass es diese Ausschreibung gab, da sie sich für eine klar umrissene Aufgabe melden konnten. Bei einem zweiten Treffen wurden die Diskussionen weitergeführt. Dabei wurden vor allem folgende Problemstellungen herausgearbeitet: Zum einen bestehen für Neumitglieder hohe informelle Einstiegshürden. Auch wenn die GEW-Gruppen formal offen für jedes Neumitglied sind, so berichteten insbesondere die jüngeren Mitglieder, dass es schwierig sei, einen niedrigschwelligen Zugang zu den jeweiligen Kreisverbänden zu finden. So fehlten häufig persönliche Bindungen, die die Hürde abbauen, an einem bisher vielleicht unbekanntem Ort auf unbekannte Menschen zu treffen. Ebenso wird auf den Treffen meist ein hohes Vorwissen vorausgesetzt, vor allem in Form von Abkürzungen (welches Neumitglied kann beispielsweise aus dem Stegreif etwas mit dem Begriff "KV" oder „HPR“ anfangen?) und Beziehungen der einzelnen Gremien der GEW bzw. der Personalvertretungen untereinander. Damit verbunden fehlt häufig eine persönliche Kommunikation mit den Mitgliedern, die über Einladungen zu Sitzungen, Sommerfesten und ähnliches über Mailverteiler hinausgehen. Wichtig wäre eine regelmäßige, individualisierte Ansprache (in Abhängigkeit von der Einbindung der Person in die GEW) durch Personen aus der gleichen Alters- und Berufsgruppe, damit sich alle GEW-Mitglieder angesprochen fühlen. Oftmals bestehen Bedenken zu einem ehrenamtlichen Engagement in der GEW, weil häufig das ge-

naue Aufgabenspektrum unklar definiert sei bzw. man sich teilweise für eine spezifische Aufgabe freiwillig gemeldet habe, aber dann immer wieder gebeten werde weitere Aufgaben zu übernehmen. Des Weiteren verändern sich auch die gesellschaftlichen Strukturen des Ehrenamts. Insbesondere die jüngeren Generationen engagieren sich immer seltener dauerhaft, aber dafür für kürzere Zeit sehr intensiv. Hier muss die GEW in Zukunft ansetzen. Gegenüber ehrenamtlich engagierten Mitgliedern fehle nach Einschätzung der Mitglieder der AG Orga eine Dankbarkeit/Wertschätzung des Ehrenamts und der Engagierten. Mitglieder treten häufig bei Übergängen und Wechsel im Berufsleben aus, beispielsweise vom Referendariat zum Lehramt, vom Studium in eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle oder nach erfolgreichen Höhergruppierungen (beispielsweise Höhergruppierung Regelschullehrer auf A13/E13).

Lösungsvorschläge

Als mögliche Lösungen wurde darüber gesprochen, eine Jobbörse einzurichten, für kurzzeitiges, punktuell Engagement in der GEW, die transparent und leicht zugänglich ist, damit sich auch Mitglieder mit kleineren Zeitbudgets punktuell engagieren können. Regelmäßige Ausschreibungen sollen auf diese Jobbörse verweisen. Darüber hinaus soll es auch Rabatte auf die Mitgliedsbeiträgen bei Übergängen im Berufsleben geben. Zudem soll die Dankbarkeit gegenüber dem Ehrenamt durch eine direkte, persönliche Ansprache und ggf. auch kleinere Präsente ausgedrückt werden. Das ambitionierteste Projekt der AG Orga ist aber ein Pilotprojekt zur persönlichen Ansprache von Neumitgliedern. Die Autor:innen dieser Zeilen, Elisa Klein aus dem Kreisverband Gera und Clemens Beck vom Betriebsverband der Friedrich-Schiller-Universität Jena, wollen in ihren Verbänden ein Pilotprojekt starten. Dabei werden sie gemeinsam mit Unterstützer:innen aus ihren Verbänden koordinieren, dass jedes einzelne Neumitglied innerhalb von wenigen Wochen nach seinem Eintritt eine Willkommens-Email bekommt mit den Kontaktdaten eines Ansprechpartners und einer Einladung zu einem direkten, persönlichen Gespräch, beispielsweise einem Kaffeetrinken. Am besten sollten diese Einladungen durch Mitglieder erfolgen, die ungefähr im gleichen Alter wie die Neumitglieder sind, den gleichen Berufsgruppen angehören und auch am besten regional in der Nähe wohnen. So kriegen die Neumitglieder ein persönliches Gesicht zur GEW. Dadurch werden die Hürden für eine Teilnahme an GEW-Veranstaltungen abgebaut und bei Fragen oder Anregungen stehen für die Neumitglieder Ansprechpartner zur Verfügung. Beim Landesvorstand am 10. Juni wurde dieses Konzept der AG Orga vorgestellt. Im Laufe des Septembers soll das Pilotprojekt in den beiden Verbänden starten und bei Erfolg auch auf andere Verbände ausgedehnt werden.

Bei Rückfragen zu dem Konzept kann man sich auch gern direkt an Elisa Klein (elisa.klein@gew-thueringen.de) und Clemens Beck (clemens.beck@gew-thueringen.de) wenden.

Ausblick

Neben den hoffentlich positiven Ergebnissen der Neumitglieder-Ansprache wird sich die AG Orga in den nächsten Monaten vor allem mit der Mitgliederneugewinnung durch die Vertretung von attraktiven Werten und einer offenen Kultur der GEW beschäftigen, die hoffentlich dazu führt, dass die ehrenamtlichen Mitglieder als die größten Werber:innen - Fans - für die GEW Thüringen auftreten

Clemens Beck (Hochschule) und Elisa Klein (Schule), Mitglieder der AG Orga

OE KENNT KEIN ALTER

Organisationsentwicklung im Bundesseniorenausschuss

Thüringen, also ich, arbeite aktiv im GEW-Bundesseniorenausschuss (BSA) mit. Mit unserem OE-Projekt 2023 „Den Übergang gemeinsam erfolgreich gestalten“ will der BSA der Frage nachgehen, was es braucht, damit die Senior*innen nach dem Eintritt in den Ruhestand weiterhin Mitglied in der GEW bleiben und sich idealerweise in der GEW engagieren. Ziel ist es daher, den Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand innerhalb in der GEW neu zu denken und attraktiver zu gestalten. Für dieses Vorhaben haben wir uns mit dem Team von SowiTra, einem sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut, vernetzt. Einen analytischen Einstieg hatten wir schon zur Tagung in Erkner/Berlin. Wir wollen Interessen, Potenziale, Bedarfe von Mitgliedern, rund um den Lebensphasenwandel erfassen, verstehen und neue Räume für die Beteiligung und Mitwirkung von uns Älteren öffnen.

Erster Schritt meiner Zuarbeit war die Teilnahme an einem Interview am 30.08.2023 von 15:00 bis 16:00 Uhr mit SowiTra.

Erste Frage: „Warum bin ich in die GEW eingetreten und verbleibe dort auch?“

Antwort: „Unter dem Aspekt ein Solidaritätsgefühl zu erleben, gute Kontakte zu pflegen, beste Informationen zu erhalten und Wissen zu gewinnen. Ich verbleibe in der GEW, weil das fast wie Heimat oder Familie ist. Meine Plattform ist das gute Zusammenarbeiten im Kreisvorstand Apolda. Persönliche Vorteile sollte man immer erkennen und nutzen. Ich weiß wovon ich rede bei 50 Jahren Gewerkschaftszugehörigkeit. Schlüsselfunktion hatte immer mein Kreisverband. Die Grundlage ist vorwiegend personengebunden. D. h. Wohlfühlatmosphäre, persönliche Kontakte auf einer politischen und kulturellen Plattform.“ Fazit: Unsere Kreis- und Betriebsverbände in der GEW müssen stabilisiert und arbeitsfähig bleiben. Sie sind das Fundament der gewerkschaftlichen Arbeit.

Frage 2: „Wie können wir Mitglieder halten?“

Antwort: „Es gibt kein absolutes Rezept Menschen in der GEW zu halten. Wer austreten will, gibt es zumeist vorher nicht bekannt.“

Und dann sind alle Anstrengungen einer Rückholaktion nutzlos. Alles um bei der GEW zu bleiben, liegt an unserer eigenen Person. D. h. meine eigenen Potenziale des Alters nutzen. Infantilität bewahren – neugierig bleiben. Offen sein für Neues und die Herausforderungen unserer Zeit annehmen. Was müssen wir noch tun? Wir sollten persönlich Respekt einfordern, versuchen Multiplikatoren zu sein, unsere Lebensmaxime an neue Gegebenheiten anpassen (es geht auch mal anders). Lebenslanges Lernen als Qualitätsfaktor im Generationendialog.

Weitere Frage: „Was brauche ich an Unterstützung?“

Antwort: „Von meinem Umfeld erwarte ich mehr Respekt, vor meinen Erfahrungen und meiner Erinnerungskultur. Keine Altersdiskriminierung in welcher Form auch immer. Altersgerechte Sprache – wertschätzende Kommunikation.“

Es waren viele Fragen und davon das kleine Gedächtnisprotokoll.

Mit vielen Grüßen und in Aufbruchsstimmung
Eure Gabriele Matysik

ZWISCHENRUF

Die Schätze der GEW

Da kommt ihr bestimmt ins Staunen, was wohl damit gemeint ist. Ganz einfach, diese Schätze lagern evtl. in Büchern, Broschüren, Artikeln, Zeitschriften, Festplatten, Konzepten und Projekten. Im Archiv der GEW, in den Schubladen des Bildungsministeriums oder auch im GEW-Hauptvorstand und seinen Referaten. Ich rede von den vielen Zuarbeiten, Veröffentlichungen und anderen geistigen Potenzialen. Diese Arbeit erfolgt sehr oft im gewerkschaftlichen Ehrenamt. Da wird akribisch diskutiert, gelesen, analysiert, verworfen und um jedes Detail gerungen. Manchmal erfolgt sogar eine Evaluation. Das kostet Zeit, Kraft, Energie und benötigt Durchhaltestrategien.

Wie komme ich darauf? Im Bundesseniorenausschuss (BSA) in Essen werden wir uns mit Altersbildern befassen. Ein OE-Projekt der GEW. Dieses Thema habe ich umfassend in der Körperstiftung in Hamburg erleben dürfen. Also suche ich im Jahr 2011 nach den Schlüsselerkenntnissen zu den Altersbildern. Ja, vieles was wir erarbeitet haben, gerät viel zu schnell in Vergessenheit und etwas Neues (Altes) wird wieder aktuell. Ich stelle fest, geistiges Eigentum bleibt immer auch noch persönliches Eigentum. Oder??? Mögen wir alle in unserer GEW einen sorgsam und zielorientierten Umgang mit dem geistigen Potential pflegen. Mögen wir sorgsamer mit unseren Schätzen umgehen.

Mit fast herbstlichen Grüßen
Eure Gabriele Matysik





ZEITENWENDE

AWO krepelt deutsches Modell der Lehrkräftearbeitszeit um: Nicht nur die Unterrichtszeit gehört zur Arbeitszeit von Lehrkräften



Am 30. Juni 2023 einigten sich die GEW Thüringen und die Schulträger der Thüringer AWO-Schulen auf zukunftsweisende Arbeitszeitregelungen: Mit dem Schuljahresbeginn 2023/2024 werden alle Tätigkeiten der Lehrkräfte – und nicht nur die Unterrichtsstunden - als reguläre Arbeitszeit erfasst. Im laufenden Schuljahr findet ein Erprobungs-

bzw. Modelljahr statt, welches perspektivisch in einem Jahresarbeitszeitmodell münden und damit das staatliche Pflichtstundenmodell ablösen soll. So erfolgt für das Schuljahr 2024/2025 eine tarifliche Aufgabenklärung der Lehrkräfte, in der Tätigkeitscluster gebildet und mit verbindlichen Zeitanteilen verbunden werden.

Die Unterrichtsverpflichtung sinkt zudem auf 25 beziehungsweise 26 Lehrerwochenstunden im Grundschulbereich und liegt damit unter der Unterrichtsverpflichtung an den staatlichen Schulen. Sie soll den anspruchsvollen und pädagogisch ausdifferenzierten Konzepten der freien Schulen Rechnung tragen und gibt den Lehrkräften mehr Zeit für Vor- und Nachbereitungs- sowie konzeptionelle Tätigkeiten.

Damit ist es gelungen, die freien Schulen im Wettbewerb um die besten Köpfe gut aufzustellen. Transparenz bei der Arbeitszeit und weniger Pflichtstunden sind nun neben den innovativen Konzepten der Schulen die Faktoren, um Lehrkräfte zu werben und zu binden. Im Zuge der Verhandlungen wurde aber auch klar: wenn die freien Schulen in Thüringen ihre Lehrkräfte auf einem mit dem staatlichen Schuldienst gleichwertigen Niveau entlohnen und ihnen vergleichbare Rahmenbedingungen bieten sollen, dann muss die Finanzierung der freien Schulen ausgebaut werden. Jede gewerkschaftliche Forderung in Tarifverhandlungen läuft ins Leere, wenn staatlicherseits eine Gleichwertigkeit nicht durch finanzielle Mittel unterstützt wird.

In Thüringen befinden sich drei freie Schulen in AWO-Trägerschaft: Die Freie Ganztagschule LEONARDO des AWO Regionalverbandes Mitte-West-Thüringen in Jena, die Schlossschule der AWO Saale-Orla-Kreis in Neustadt an der Orla und die Freie Gemeinschaftsschule „Friedrich Adolf Richter“ der AWO Rudolstadt.

Nadine Hübener
Referentin für Bildung



BILDUNGSANGEBOTE

Veranstaltungen für interessierte Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Monaten

Die Anmeldung zu den Veranstaltungen ist ausschließlich online möglich.

19.10.2023, 15:30 bis 17:00 Uhr, Europäisches Informationszentrum in der Thüringer Staatskanzlei

Im Ausland unterrichten

Ein Muss für alle, die überlegen, für eine bestimmte Zeit an Schule im Ausland zu unterrichten. Welche Möglichkeiten gibt es? Wie sieht das Bewerbungsverfahren aus? Was muss zu den rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten wissen? Und vieles andere mehr.

Anmeldeschluss: 13.10.2023

Mehr unter:

www.gew-thueringen.de/veranstaltungen/detailseite/im-ausland-unterrachten

24.10.2023, 17:00 bis 18:30 Uhr, Onlineseminar

Versorgung in Rente bzw. Pension? – Was muss ich beachten?

Natürlich stelle sich die Frage nach der Versorgung im Alter, je näher dieses rückt. Aber auch junge Menschen sollten einen Überblick haben, was sie nach heutigem Stand erwartet, egal, ob es um Beamte oder Tarifangestellte geht, um Erwerbsminderungsrente usw.

Anmeldeschluss: 18.10.2023

Mehr unter:

www.gew-thueringen.de/veranstaltungen/detailseite/versorgung-in-rente-bzw-pension-was-muss-ich-beachten

21.10.2023, 09:30 bis 16:00 Uhr, Hotel „Am Burgholz“ Bad Tabarz

Wertschätzende Kommunikation in der Praxis

Gelingende Kommunikation kann beflügeln. Daher werden im Seminar Grundsätze zur achtsamen und wertschätzenden Kommunikation vermittelt und an Beispielen vertieft.

Anmeldeschluss: 29.09.2023

Mehr unter:

www.gew-thueringen.de/veranstaltungen/detailseite/wertschaetzende-kommunikation-in-der-praxis-1

26.10.2023, 18:00 bis 20:00 Uhr, Onlineseminar

Mit Achtsamkeit bewusst entspannen

Das Potenzial der Achtsamkeit kann am besten durch eigene Übung erfahren werden. Ein Seminar zum Üben als Zeit für Eimen selbst.

Anmeldeschluss: 26.10.2023

Mehr unter:

www.gew-thueringen.de/veranstaltungen/detailseite/mit-achtsamkeit-bewusst-entspannen

14.11.2023, 18:00 bis 20:00 Uhr, Onlineseminar

Mit Achtsamkeit bewusst entspannen

Das Potenzial der Achtsamkeit kann am besten durch eigene Übung erfahren werden. Ein Seminar zum Üben als Zeit für Eimen selbst.

Anmeldeschluss: 14.11.2023

Mehr unter:

www.gew-thueringen.de/veranstaltungen/detailseite/mit-achtsamkeit-bewusst-entspannen-1

Vorankündigungen:

01. – 02.12.2023,
Hotel „Am Burgholz“ Bad Tabarz
Seminar zur Friedensethik
In Kürze mehr.

15. – 16.06.2024,
Hotel „Am Burgholz“ Bad Tabarz
Gesundheitswochenende
Mehr ab März 2024

EIN BLICK AUF DIE THÜRINGER GEMEINSCHAFTSSCHULE

Eine Schule für alle. Alle für die Gemeinschaft

Jede(r) hat in seiner Kindheit verschiedene Schulerfahrungen durchlebt – gute und schlechte, erfolgreiche und weniger erfolgreiche. Jede(r) von uns kennt die Buch- bzw. Filmhelden, die uns mit ihrer autarken Lebensweise und Bildungsbiografie beeindruckt haben und uns haben wünschen lassen, dass es auch anders gehen könnte als in einer stringent genormten Bildungseinrichtung. Es stellt sich also durchaus die Frage: Hätte Pippi Langstrumpf vielleicht sogar einen Schulabschluss, wenn sie die Möglichkeit gehabt hätte, eine Gemeinschaftsschule zu besuchen?

Was ist eine Gemeinschaftsschule eigentlich?

Klar, eine Schule für alle!

Aber was heißt das genau?

Jeder Schüler an einer Gemeinschaftsschule hat die Möglichkeit, angelehnt an seine Fähigkeiten und Kompetenzen, einen entsprechenden Schulabschluss zu erreichen. Es gibt die Möglichkeit, zunächst in ersten Schritten einen Basisabschluss wie den Hauptschul- oder Qualifizierten Hauptschulabschluss zu machen. Zudem besteht die Chance, im gewohnten Umfeld alle weiteren Abschlüsse zu erreichen – ohne Schulwechsel. Dadurch lässt sich Bildungsgleichheit und Inklusion besser realisieren.

Die Thüringer Gemeinschaftsschule kann Folgendes erreichen:

- eine schnelle Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen und dementsprechender Anpassung an Unterrichtsinhalte
- ermöglicht eine bedürfnisorientierte Schulbildung, in der ohne bürokratische und organisatorische Hürden Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Abschlussperspektiven geschaffen werden kann. Eine frühe Selektion nach Notenleistung findet nicht statt.
- Schaffung einer praxisnahen Berufsorientierung durch kontinuierliches Praktikumserleben in verschiedenen Jahrgangsstufen.
- TGS kann durch Integration verschiedener pädagogischer

Berufsgruppen ein breit gefächertes Unterstützungsangebot leisten, um die Diversitäten innerhalb der Schülerschaften besser aufzufangen und zu fördern.

- durch längeres gemeinsames Lernen besser auf individuelle Entwicklungen eingehen
- mit der Devise „Miteinander und voneinander Lernen“ Hilfen und Unterstützung bieten

Aber was bedeutet das im Hintergrund für alle Beteiligten? Klaffen hierbei etwa Abgründe zwischen den theoretischen Ansprüchen und dem pädagogischen Alltag?

Unterrichtsausfälle, Unterrichtsvertretungen, fehlende KollegInnen, viel zu große Klassen, sehr unterschiedliche Schülerschaft... (um nur Einiges aufzuzählen). Diese täglich neuen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, verlangen von uns – und bedürfen bei der Arbeit an der TGS – ein hohes Maß an:

- Flexibilität und Improvisationstalent sowohl was Inhalte als auch Arbeitsbelastung angeht
- engmaschigen Absprachen im Pädagogen team und die Bereitschaft sich auf Kompromisse einzulassen
- Akzeptanz und Toleranz bei allen Professionen
- Alle Fachkräfte der TGS müssen die starke intensive Schulgemeinschaft mittragen und fördern und sich auf diese einlassen.
- Aufgrund der Durchlässigkeit der Schulabschlüsse sind viele Niveaustufen und Differenzierungen zu beachten.



KOMMENTAR

Organisierter Unterrichtsausfall - oder organisiertes Lehrer:innenbashing

Prof. Dr. Roland Merten hat es wieder getan. Nach seiner umstrittenen Studie „Lehrermangel in Thüringen?“ hat der Bildungsstaatssekretär a.D. nachgelegt. In seiner neuesten Studie „Organisierter Unterrichtsausfall“, vortrefflich von Elmar Otto auf den Titelseiten der Thüringischen Landeszeitungen platziert, legt nach. Und dieses Mal bekommen neben den Lehrer:innen auch deren gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ihr Fett weg.

Wer Prof. Merten beauftragt, eine weitere Studie zum aktuell gravierenden Unterrichtsausfall und dem Lehrkräftemangel zu machen, weiß nur Prof. Merten. Sein Forschungsschwerpunkt ist es jedenfalls nicht. Auf der Seite des Lehrstuhles sind jedenfalls andere, wenngleich ebenso wichtige Arbeitsschwerpunkte benannt: Theorie und Geschichte der Sozialpädagogik/Sozialarbeit, Kinder- und Jugendhilfe, Kinderarmut, Bewältigungsforschung, Resilienz sowie Sozialpolitische Voraussetzungen der Sozialpädagogik/Sozialarbeit. Ob diese Schwerpunkte jedoch als Qualifikation für eine vermeintliche Analyse eines offenkundigen Problems qualifizieren?

Prof. Merten arbeitet sich erneut an Abminderungsstunden ab, insbesondere an den Altersabminderungen. Er nimmt Berechnungen der Arbeitszeit vor, die erschreckend offenbaren, dass Prof. Merten entweder alles vergessen hat, was er zur Zeit da er Bildungsstaatssekretär war (2009 – 2014) gewusst haben muss, oder aber er ignoriert bereitwillig die Realität an Schule. Er meint tatsächlich, die Arbeitszeit der Lehrer:innen ließe sich minutiös auf ein Arbeitsjahr herunterrechnen und vergisst dabei, dass die Arbeit an Schule in Schulhalbjahren organisiert wird und organisiert werden muss. Sein Angriff auf die Altersabminderung ist heftig und erstmals mit einer Geldsumme unterlegt. Etwa 31 Millionen Euro kostet die Altersabminderung, die damit mehr als 500 Haushaltsstellen aufzehren und zugleich zu mehr als 13.000 Ausfallstunden führen.

Ich stelle die Zahlen als solche nicht in Frage. Thüringen hat nachweislich eine gute Regelung zur Altersabminderung, es ist neben Schleswig-Holstein das einzige Bundesland mit zwei Altersabminderungsstunden ab dem 55 Lebensjahr. Ich stelle aber in Frage, dass sich Prof. Merten tatsächlich mit den Bildungsexpert:innen austauscht. Sonst wüsste er doch längst, dass die Gewerkschaften in den Verhandlungen zum Personalentwicklungskonzept SCHULE bereit sind, die Regelungen für die Zukunft zu ändern, ohne aber die Bestandslehrkräfte, die bereits Altersabminderung in Anspruch nehmen, ein weiteres Mal und erneut zu belasten.

Es ist im Übrigen auch keine neue Erkenntnis, dass der Anteil der Unterrichtstätigkeit in der Gesamtarbeitszeit von Lehrer:innen bei etwa 40 Prozent liegt. Das beklagen auch wir als GEW, das weisen viele Studien, die verschiedene GEW Landesverbände in Auftrag gegeben haben, nach. Dieser (geringe?) Anteil liegt aber nicht an der Altersabminderung oder anderen Anrechnungsstunden allein, sondern daran, dass Lehrer:innen einen immer größeren Berg an zusätzlichen, nicht unmittelbar mit Unterricht verknüpften Aufgaben zu bewältigen haben. Während sich überall sonst in Verwaltung und Wirtschaft neue und flexiblere Arbeitszeitmo-

delle entwickelt haben, hat sich im Schulbereich nichts geändert. Immer nur verschlechtert. Das Deputatsmodell bleibt trotz all seiner offensichtlichen Schwächen das bevorzugte Modell, weil es so einfach funktioniert: Hier eine definierte Anzahl von Unterrichtsverpflichtungen und da der ganz Sack voll unterrichtsnaher, nichtteilbarer Aufgaben, die immer mehr werden. Ich frage mich ernsthaft, ob Prof. Merten immer noch denkt, dass Lehrer:innen vormittags recht und nachmittags frei hätten. Oder teilt er sogar die Ansicht des ehemaligen SPD-Vorsitzenden Gerhard Schröder, dass Lehrer:innen faule Säcke seien? Wenn das so wäre, dann hätte Prof. Merten seine Berufung zum Bildungsstaatssekretär ablehnen müssen.

Erstaunlich, wenn nicht sogar frech, ist die Behauptung, die derzeit amtierende Landesregierung hätte 2014 die Altersabminderung eingeführt. Weiß er es nicht besser? Will er jemanden vorführen? In den Archiven der GEW Thüringen haben wir eine Verordnung aus dem Jahr 1995 gefunden, die bereits damals die heute noch gültige Regelung enthält. Von wegen rot-rot-grünes Geschenk an die Lehrer:innen, sondern seit langer Zeit ein Beitrag zur Gesunderhaltung der Lehrkräfte.

Die Agenda des Professors bleibt undurchsichtig. Er diffamiert nicht nur Eure Arbeit als Lehrer:innen, in dem er Euch unterstellt, Ihr würdet Euch bewusst der Arbeit entziehen, den Schüler:innen ihr Recht auf Bildung vorenthalten und Euch dabei unrechtmäßig bereichern, weil Ihr die Unterrichtsabminderung bei vollem Lohnausgleich erhaltet. Er treibt es weiter, in dem er der GEW und den anderen Lehrerverbänden vorwirft, Eure Interessen zu vertreten und damit das Unrecht an den Kindern und Jugendlichen zu verteidigen. Er, dessen Agenda so undurchsichtig ist, wirft uns vor, interessengeleitete Standespolitik zu betreiben? Ja, was denn sonst? Allerdings betreiben wir als GEW Thüringen jedoch keine Standespolitik, sondern denken als Bildungsgewerkschaft Bildung von Anfang an und in allen Bereichen des lebenslangen Lernens. Das kann das ehemalige GEW-Mitglied Roland Merten natürlich nicht mehr wissen.

Ich verspreche Euch eines, liebe Kolleg:innen, solange Prof. Merten solcherlei Studien produziert, so lange werde ich mit vielen anderen an meiner und Eurer Seite, für bessere Arbeitsbedingungen, für Verwaltungsassistenzen und multiprofessionelle Teams und vieles andere kämpfen. Ja, interessengeleitet, weil sich das für eine Gewerkschaft so gehört.

Kathrin Vitzthum



PETITION

Petition gegen Kürzungen beim Schulfach Sozialkunde: Aufruf zur Unterzeichnung

Hintergrund

Als Teil einer umfangreichen Reform der Unterrichtsorganisation in den Sekundarstufen I und II plant die Landesregierung in Thüringen am Gymnasium die Kürzung der obligatorischen Unterrichtszeit in Sozialkunde, dem Kernfach der politischen Bildung, um 50 Prozent von zwei auf eine obligatorische Unterrichtsstunde in der Schullaufbahn. Nur in der 9. Klasse soll Sozialkunde noch für alle Schülerinnen und Schüler verpflichtend sein.

Stellungnahme

Die GEW Thüringen hat zu den geplanten Änderungen klar Stellung bezogen: „Wir müssen den Stellenwert des Sozialkundeunterrichts aufwerten – und zwar in allen Schulformen der Sekundarstufe I und II. In einigen anderen Bundesländern ist der Politikunterricht in der Stundentafel das viertwichtigste Fach, bei uns in Thüringen leider eines der letzten. Wer über grundlegende politische und gesellschaftliche Strukturen und Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht ausreichend informiert ist, der ist eben weniger aufgeklärt und damit anfälliger für antidemokratische Positionen und für Verschwörungstheorien.“

Forderung

Die GEW Thüringen fordert statt einer Schwächung eine Stärkung des Schulfachs Sozialkunde und damit dessen Aufwertung in der Stundentafel. Das Fach muss in der Klassenstufe 5 mit zwei Wochenstunden in allen Schularten einsetzen – und zusätzlich eine gut ausgebaute Oberstufe mit Leistungskursen für das Fach angeboten werden. Die unten stehende Stellungnahme der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung (DVPB) Thüringen wurde von der GEW Thüringen auf Grundlage des Gewerkschaftstagsbeschlusses 3.39 aus dem Jahr 2021 gezeichnet.

Petition

Am 5. September 2023 hat der DVPB Thüringen die Petition „Demokratielernen braucht Unterrichtszeit! Halbierung politischer Bildung am Gymnasium stoppen, Sozialkunde an allen Schulformen stärken“ an den Thüringer Landtag gestartet. Zeichnet diese Online-Petition und leitet sie an Kolleg*innen und Bekannte weiter. Es werden 1.500 Stimmen benötigt, um das Thema noch einmal in den Landtag zu bringen. Unterstützerinnen und Unterstützer aus dem gesamten Bundesgebiet können bis zum 17. Oktober 2023 mitzeichnen.

Hier geht es zur Online-Petition: 

<https://petitionen.thueringer-landtag.de/petition/demokratielernen-braucht-unterrichtszeit-halbierung-politischer-bildung-am-gymnasium-stoppen-sozialkunde-an-alle-schulformen-staerken>



Kathrin Vitzthum



Paul Menger



JETZT MITGLIED WERDEN:



www.gew.de/mitglied-werden

JETZT MITGLIED WERDEN:



www.gew.de/mitglied-werden

**JUBILARE****September und Oktober****Die GEW gratuliert folgenden Kolleginnen und Kollegen zum Geburtstag.****92 JAHRE**

Inge Carlsen
Annelies Lauschmann
Renate Hebest

91 JAHRE

Wilhelm Geretzky

90 JAHRE

Edith Berbig

89 JAHRE

Dietrich Decker

88 JAHRE

Leonhardt Zott
Gisela Fröhlich
Brigitte Jegottka
Klaus Burkhardt

87 JAHRE

Helga Grossmann
Siegfried Albrecht
Margarete Pawlowski
Ilse Maurer

86 JAHRE

Kurt Reumann
Ingrid Reumann
Gisela Matthes
Marga Grenzemann
Sieglinde Pischel
Brigitte Stein

85 JAHRE

Hans-Jörg Rödiger
Bernd Lotz

84 JAHRE

Rita Kleemann
Alfred Krug
Erwin Schwenzer
Roswitha Henze
Anni Gehrhardt
Erika Rittweger
Heidrun Krause
Hildegard Talk
Gernot Pfefferkorn

83 JAHRE

Marianne Harnisch
Heide-Marie Stiebling
Helga Warnhoff
Inge Hohmann
Klaus Würfel
Hannelore Schlechtweg

82 JAHRE

Christa Hetzer
Peter Muskowsky
Eva Burkhardt
Gisela Lenzner
Heide Albert
Heidmarie Fischer
Franz Czapik
Ursula Lufner
Christa Quast
Marlis Grönwald

81 JAHRE

Günter Busch
Wolfgang Müller
Sieglinde Furch
Eleonore Penzler
Dr. Ralf Irmer
Heike Gundlach
Helga Focke

Helga Wachsmuth

Horst Bomberg
Ellen Schmidt
Rosemarie Heuer
Gerda Werner
Bernhard Wolf

80 JAHRE

Prof. Dennis-P. De Loof
Gerlinde Bode
Heide Weih
Bärbel Kopf
Elke Dinger
Gerd Seidel
Karl Heinz Rittel
Klaus Henkel
Karin Wolf
Inge Dressel
Jutta Pinther

75 JAHRE

Gisela Schweickert
Veronika Rudolf
Marianne Roy
Dr. Grete Trettin
Anitta Kupfer
Erika Lotz
Carmen Gaupp
Gabriele Heise
Annelies Metzschke
Gudrun Feustel
Christine Fichtmüller
Ingrid Sperlich
Marianne Beer
Brigitte Bruns

70 JAHRE

Dr. Herbert Fechner
Gerd Schmidt

Karin Friedel

Karina Schumm
Karin Gantz
Birgit Schlott
Sonnhild Nachbar
Anita Bierwisch
Helga Loch
Ehrentraud Schabacker
Dr. Ing. Wolf-Peter Probst
Ilonka Gerth
Gerald Hägebarth
Jochen Weiß
Burgunda Michalsky
Christel Graf
Erika Seifert
Uta Wickel
Gabriele Tröbst
Marion Kirchberg
Elisabeth Geffers-Strübel
Heidrun Walther
Elvi Sieler

65 JAHRE

Petra Brenner
Steffi Kössel
Thomas Messner
Thomas Voigt
Carmen Debri
Rainer Noffke
Norbert Heymel
Elisabeth Grahl
Ute Poppe
Daniele Schmieder
Steffi Kalupke
Marion Heinze
Sabine Duschek
Antje Schure

SCHMALKALDEN-MEININGEN
**MITGLIEDERVERSAMMLUNG UND WAHL
DES KREISVORSTANDES AM 12.09.2023**

In überschaubarer Runde trafen sich am 12.09.2023 um 16:30 Uhr in der Volkshochschule Meiningen einige Mitglieder unseres Kreisvorstandes zur Mitgliederversammlung und zur Wahl des neuen Kreisvorstandes. Leider konnten aus den verschiedensten Gründen nur wenige Mitglieder der Einladung folgen. Die Anwesenden nutzten auch die Gelegenheit über die aktuellen Themen miteinander ins Gespräch zu kommen.

Ein herzliches Dankeschön an die Mitglieder des Kreisvorstandes für ihre geleistete Arbeit und die Bereitschaft, auch weiter im Kreisvorstand mitzuarbeiten.

In der anschließenden konstituierenden Sitzung wurde Simone Rausch zur Vorsitzenden und Elke Hartmann zur stellvertretenden Vorsitzenden und Schatzmeisterin des KV gewählt. Im Kreisvorstand arbeiten Kevin Dietz als Rechtsschutzverantwortlicher, Carmen Weyh als Seniorenverantwortliche, Kathrin Wahl für den Bereich der Grundschulen und Christel Albrecht für den Bereich der Förderschulen mit.

Zum Jahresausklang plant der Kreisvorstand für Samstag, den **9.12.2023** eine Fahrt nach Würzburg u.a. mit Besuch des Weihnachtsmarktes mit dem Bus oder der Bahn. Wir bitten um verbindliche und schriftliche Anmeldung bis spätestens Freitag, den **17.11.2023** an: kv.schmalkalden-meiningen@gew-thueringen.de

S. Rausch



Foto von A. Hartmann

GOTHA
**WICHTIGER HINWEIS FÜR DIE GEW-
MITGLIEDER DES KREISVERBANDES!**

In Anlehnung an die Wahlordnung des GEW Landesverbandes Thüringen planen wir für die Neuwahl des GEW-Kreisvorstandes Gotha eine Briefwahl.

In den nächsten Wochen werden durch uns die dazu notwendigen Unterlagen an jedes einzelne GEW-Mitglied verschickt. Deshalb bitte aufmerksam die Post des KV Gotha/der Wahlkommission lesen!

Ursula Wilhelm
KV-Vorsitzende

GOTHA
**WIR FOLGEN ERNEUT DEM
LEGENDÄREN RUF DES LEIPZIGER
WEIHNACHTSMARKTES**

Auch wenn man es sich nur schwer vorstellen kann – es geht in großen Schritten Richtung Weihnachten. Der KV Gotha greift seine Tradition wieder auf und fährt mit seinen Mitgliedern am **Samstag, dem 02.12.2023** zum **Leipziger Weihnachtsmarkt**. Er ist mit seinen rund 300 Ständen hochwertiger Handwerksarbeit und Gaumenfreuden aller Art einer der größten und schönsten Deutschlands. Während der Hinfahrt legen wir einen **Zwischenstopp** im **Griesson-de Beukelaer Fabrikverkauf** bei Kahla ein. Dort finden wir alles, was das Genießer-Herz begehrt. Gerade richtig zu Nikolaus, denn es erwarten uns neben den Klassikern Prinzen Rolle, Wurzener Extra, Griesson Soft Cake auch salzige Snacks sowie Schokoladen und Pralinen. Vielleicht bleibt vom Gekauften auch noch etwas für Weihnachten übrig?

Anmeldung/Kassierung:

- während der Sprechstunden am Donnerstag, d. **19.10., 02.11.** sowie **16.11.23** jeweils **von 16.00 bis 17.00 Uhr.**
- Auf Wunsch besteht die Möglichkeit einer Überweisung.

Kosten:

- **GEW-Mitglieder** und deren Kinder/Enkel zahlen **10 €**, **Nichtmitglieder 25 €.**

Da bei Verhinderung keine Kostenrückerstattung erfolgen kann, bitte Ersatz suchen. Wir fahren am **Samstag, d. 02.12.2023 um 9.30 Uhr** ab **Huttenstraße/Haltestelle Knevelshaus (Busunternehmen Lorenz)** in Gotha. **19.00 Uhr** begeben wir uns auf die **Rückfahrt von Leipzig**, so dass dort noch Zeit bleibt, die abendliche Weihnachts- und Adventsstimmung zu genießen.

Wir freuen uns auf viele Mitfahrerinnen und Mitfahrer und interessante Gespräche.

Euer Kreisvorstand der GEW Gotha

SERVICE DER AJUM THÜRINGEN

Buchempfehlungen für Kindergarten und Grundschule im Oktober



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 hier einige Empfehlungen.



Gilles Bizouerne / Béatrice Rodriguez (Ill.)
Barnabas sucht das Ende der Welt
Aus dem Französischen von Silvia Bartholl
Peter Hammer
2022, 24 Seiten
14,00 Euro
Ab 3 Jahre

Dachs, Schildkröte und Maulwurf machen sich auf die Reise ans Ende der Welt. Doch wo ist das eigentlich? Wie gut, dass die Ameise den Tieren weiterhelfen kann. Ein äußerst humorvolles Buch über verschiedene Perspektiven, Zusammenhalt und kleine Abenteuer, das in den grafischen Illustrationen viele für die Pointe wichtige Details entdecken lässt.



Kjersti Annesdatter Skomsvold/ Mari Kanstad (Ill.)
Aus dem Norwegischen von Ina Kronenberger
Alle schlafen (bis auf Bo)
Gerstenberg
2023, 72 Seiten
20,00 Euro
3 – 6 Jahre

Ein kleiner Junge versucht auf einem Bein wie ein Papagei, mit den Zähnen in der Eisscholle wie ein Walross und auf viele andere Arten einzuschlafen. Ein abendfüllendes fantastisches Spiel zwischen Mutter und Sohn, bei dem das Einschlafen auf poetische und ästhetische Weise begleitet wird.



Lisa-Maria Dickreiter/ Andreas Götz/ Nikolai Renger (Ill.)
Berti und seine Brüder- Das coolste Haustier der Welt
Oetinger
2020, 60 Seiten
8,00 Euro
Ab 7 Jahre

Bertis Brüder beschließen, dass sie ein Haustier brauchen und knacken Bertis Sparschwein. Das Geld reicht aber dummerweise nur für den Flusskrebbs Eddie. Damit sich der Krebs in seinem Aquarium nicht zu Tode langweilt, denken sich die Brüder ein Abenteuer für ihn aus. Eine heitere, gut aufbereitete Erstlesegeschichte.



Philip Bunting
Wie wir Energie erzeugen
Carlsen
2023, 32 Seiten
14,00 Euro
8 – 13 Jahre

Superkräfte um uns herum. Wie in Urzeiten wird auch heute menschliches Leben durch Energiegewinnung geprägt. Aber wie funktionieren Nahrungsaufnahme, Heizen, Herstellen und Betreiben von Produkten, Pflanzenwachstum sowie Wasser und Wind? Und was heißt das für unser heutiges und unser künftiges Leben?



Clara Schaksmeier/ Pauline Pete (Ill.)
Heute geh ich in die Schule
Knesebek
2023, 64 Seiten
18,00 Euro
6 – 7 Jahre

Auf der ganzen Welt gehen Kinder zur Schule. Doch Schule ist nicht überall gleich. Wie läuft der Schulalltag ab? Welche Sprachen werden im Unterricht gesprochen und gelernt? Wie und was wird gegessen? Welche Kleidung tragen die Schüler*innen?



Stefanie Taschinski
Bruno
Dragonfly
2023, 40 Seiten
15,00 Euro
4 – 7 Jahre

Ist es möglich, sexuellen Missbrauch für sehr junge Kinder darzustellen? Die Autorin dieses Bilderbuchs schafft es.

Mehr Empfehlungen und Infos zur AJuM und ihrer Tätigkeit findet ihr unter 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.

GEW- TARIF-MUCKIBUDE

LÄNDERBEREICH

