



Dezember 2016

thüringer zeitschrift
der Bildungsgewerkschaft



Fotolia - Fotogestoeber

Seid selbstbewusst! Beschäftigte bei freien Trägern

www.gew-thueringen.de
facebook.com/gewthueringen

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



Inhalt

Seite

Kommentar der Landesvorsitzenden 1

Schwerpunkt Seid selbstbewusst! Beschäftigte bei freien Trägern

Man will ihnen zurufen:	
Seid selbstbewusst!	2
FAQ freie Träger	2
Ungleiche Gleichheit	3
Statements Rot-Rot-Grün	4
Bildung in freier Trägerschaft	6
Träger Kita	8
Tariflohn für Alle!	9
Träger Schule Jugendsozialwerk	
Nordhausen	10
Träger Schule AWO Rudolstadt	11
Träger in der Erwachsenenbildung	12

Jacoby & Stuart
Berlin 2015
648 Seiten
18,00 €
ab 9 Jahren

Im November 2016 erhält den LesePeter das Kinderbuch:

Vögel auf Weltreise

Fleur Daugey und Sandrine Thommen



Wer hat nicht schon mal davon geträumt, sich mit den Vögeln auf Weltreise zu begeben und deren Geheimnis zu lüften? Das Buch „Vögel auf Weltreise“ kommt diesem Traum ein großes Stück näher. Die wichtigsten Zugvögel und ihre Flugrouten werden vorgestellt, wie sich die Vögel orientieren und es gibt Auskunft über alles, was mit Zugvögeln zu tun hat in Worten und klaren Bildern.

Aktuelles

Fachgespräch TGS	13
Neue Werbepremien	14
PG Bildung. Weiter denken!	14
Auslandsschulwesen	15
Kosovarische Delegation	15
Was macht man als	
GEW Vertrauensfrau / -mann?	16
Gesundheitstag 2016	16
Inklusion ist Teamarbeit	17

Sozialpädagogik

Aktuelle Situation der Horte	18
Eingliederungsmanagement	20

Kreisnachrichten

Jubilare	21
Kreisnachrichten	21

Rechtsstelle

GEW zieht vor das Bundesverfassungsgericht	25
Verlust der Dienstbezüge	26
Einsicht in Personalakte	26
Erfolg bei Abordnung	27
Aktuelle Rechtssprechung BVerwG	27
Funktionsgerechte Vergütung	28

Nord-Süd
Zürich 2016
128 Seiten
19,99 €
ab 4 Jahren

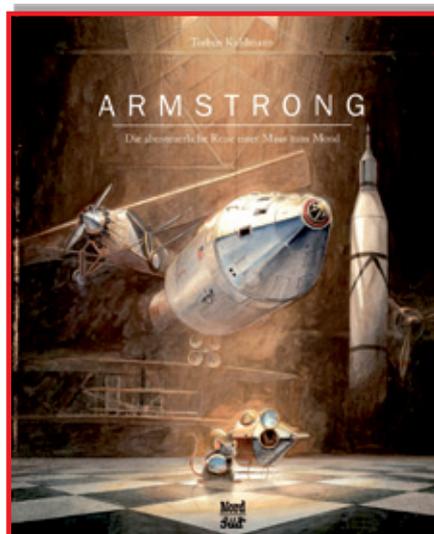
ISBN:

978-3-314-10348-3

Im Dezember 2016 erhält den LesePeter das Jugendbuch:

Armstrong – Die abenteuerliche Reise einer Maus zum Mond

Torben Kuhlmann



Erster auf dem Mond!

Armstrong heißt er, das wissen wir. Aber wissen wir auch, dass es eine Maus war, die zudem die Grundlagen legte, dass der Mensch gleichen Namens ihr folgen konnte?

Hier finden wir den Beweis. – Aufregend und (nach „Lindbergh“ und „Maulwurfstadt“) wieder unglaublich gut gezeichnet.

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

www.gew-thueringen.de/marktplatz/buchtipps/

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: info@gew-thueringen.de · Internet: www.gew-thueringen.de
E-Mail an die Redaktion: tz@gew-thueringen.de
Die tz erscheint in den Monaten Februar, April, Juni, September, Oktober und Dezember. Der Bezugspreis für die tz beträgt ab 01. Januar 2013 für Nichtmitglieder 3,10 Euro pro Einzel exemplar zzgl. Porto, das Jahresabo (6 Hefte) 16,80 Euro zzgl. Porto. Das Jahresabonnement kann drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres gekündigt werden. Erfolgt bis zu

diesem Zeitpunkt keine Kündigung, wird das Abo um ein Jahr verlängert. Die Lieferung erfolgt gegen Vorkasse an die GEW-Wirtschaftsdienst GmbH, DKB Bank Berlin, Kto.-Nr.: 1005400559, BLZ: 12030000.
Die Abo-Gebühr für Mitglieder der GEW Thüringen ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Die in den einzelnen Beiträgen wiedergegebenen Gedanken entsprechen nicht in jedem Falle der Ansicht des GEW-Vorstandes oder der Redakteure. Die Beschlüsse des Vorstandes sind verbindliche GEW-Meinungen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor.

Manuskripte und sonstige Zuschriften für die Redaktion der thüringer zeitschrift (tz) werden an die Adresse der Geschäftsstelle erbeten.
Einsendeschluss für Beiträge ist immer der 10. des Vormonats.
Verantwortlicher Redakteur: Dr. Michael Kummer
Redaktionsschluss: 10.11.2016
Druck, Layout, Satz: PROOF Druck- und Medienproduktion · Eislebener Straße 1c · 99086 Erfurt · Tel: 03 61 - 57 6666 9
E-Mail: info@proof-ef.de · Internet: www.proof-ef.de
Sina Dörnfeld · SID design info@sid-design.de · 01 71 - 956 48 94
Gültige Anzeigenpreisliste vom 01.01.2016

Landesvorsitzende

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr neigt sich dem Ende entgegen. Wenn ich so zurückschaue, dann sehe ich, dass wir sehr viel angepackt haben, dass wir einiges geschafft haben, aber auch, dass manche Baustelle noch nicht bearbeitet ist.

Erzieher*innen im Landesdienst

Das Jahr startete mit der Nachricht, dass die Erzieher*innen in den Landesdienst überführt werden. Welch Aufregung. Eine jahrelange Forderung der GEW wurde damit Realität. Realität wurde aber auch, dass die Erfahrungen aus dem Modellprojekt, die durchaus auch Impulse für die Ganztagschule geben, kaum im Landesdienst ankommen. Es fehlt jetzt an Erzieher*innen dank einer bescheidenen Fachkraft-Kind-Relation. Es fehlt an Geldmitteln zur Ausgestaltung von Angeboten über die Schule hinaus.

Wir müssen uns weiter engagieren, damit dieser bildungspolitische Sieg am Ende nicht zum Pyrrhussieg wird. D. h. einerseits die konkreten Probleme jetzt zu bearbeiten und das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS) zu Nachbesserungen aufzufordern. D. h. andererseits in der nächsten Tarifrunde 2017 auch über die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes im Bereich der Länder zu verhandeln. Wir, die GEW Thüringen, machen uns jedenfalls stark für eine S-Tabelle im TV-L.

Beförderung und Höhergruppierung

Seit 2014 beackern wir das Thema Beförderung und Höhergruppierung, mit mäßigem Erfolg. Wir fordern das TMBJS regelmäßig auf, eine rechtssichere Beförderungspraxis umzusetzen und den Beförderungstau aufzulösen. Wir machen dazu auch Vorschläge, wie das aussehen kann. Wir stellen aber fest, dass das TMBJS diese Vorschläge gegenüber dem Finanzministerium nicht ernsthaft einbringt, verteidigt und immer wieder mit leeren Händen aus der Schlacht ums Geld zurückkehrt. Andererseits erklärt das Finanzministerium, über ein Konzept ließe sich reden. **Wir haben etwas vorgelegt. Wir sind kein Spielball. Wir wollen eine Perspektive für unsere Kolleginnen und Kollegen jetzt.** Dennoch gibt es an einer Stelle Bewegung: Im Zuge der Verbeamtungsdebatte ist es uns gelungen, das Thema der Eingruppierung von Regelschullehrer*innen prominent zu setzen. Noch nie waren die Chancen besser, die Eingruppierung in A 13 und E 13 für dieses Lehramt durchzusetzen. Wir sind nah dran, aber wir haben es noch nicht sicher. Es heißt auch weiterhin kämpfen und fordern.

Inklusion

Zwei Ausgaben dieser tz haben sich mit Fragen der Inklusion auseinandergesetzt. Mittlerweile ist das TMBJS bereit, mit uns in eine breite öffentliche Diskussion um das Inklusive Schulgesetz zu gehen. Eine erste Arbeitsfassung soll bis Ende des Jahres bewertet werden und erst dann in einen Gesetzentwurf münden. Wir haben der Bildungsministerin in einem Schreiben für die Diskussion folgendes mit auf den Weg gegeben:

1. **Die Ressourcen reichen nicht!** Es fehlt an einer systemischen Zuweisung.
2. **Inklusion braucht Zeit!** Die Unterrichtsverpflichtung steht in keinem Zusammenhang mit den für Inklusion verbindlich notwendigen Kooperations- und Teamzeiten.
3. **Schule braucht Ziele!** Es fehlt an einer realistischen Zielbeschreibung von Schule, was sie leisten muss und was sie leisten kann.

4. **Keine Novellierung ohne Evaluation!** Die Umsetzung des Gemeinsamen Unterrichts unter den gegebenen Rahmenbedingungen sollte zuallererst evaluiert werden, um entsprechende Bedarfe an einer besseren Ausstattung ableiten zu können.
5. **Die Unzufriedenheiten sind ernst zu nehmen!**
6. **Es gibt keine Alternative zur Inklusion. Nur: Das, was jetzt passiert, ist keine Inklusion.**

Sorgen wir gemeinsam dafür, dass unsere Kritik Spuren hinterlässt.

Beitragsfreies Kitajahr

Die Landesregierung hat sich entschieden, ein beitragsfreies Kitajahr einzuführen. Wir haben dieses Vorhaben immer kritisiert: Wenn es ernstgemeint ist, dann muss Bildung von Anfang an gebührenfrei sein. Das beitragsfreie Jahr, nicht einmal ausreichend finanziert durch den Wegfall des Landeserziehungsgeld, wird die Qualität an den Kitas nicht verbessern. Für unsere Kolleginnen und Kollegen und für die Kinder haben wir eine bessere Fachkraft-Kind-Relation gefordert. Beides zusammen, Beitragsfreiheit und Ausbau der Qualität, wird das Land nicht finanzieren. Für uns eine vertane Chance, für die wenigen betroffenen Eltern, denen die Beitragsfreiheit wirklich etwas bringt, ein teuer eingekauftes Geschenk.



Apropos Geschenk:

Ich wünsche im Namen des Vorstandes allen Kolleginnen und Kollegen ein besinnliches Weihnachtsfest im Kreise der Liebsten und einen guten Rusch ins Neue Jahr. Wir werden auch im nächsten Jahr nicht müde werden. Dafür Kraft zu schöpfen, möge uns allen über die Feiertage gelingen.

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende



Aus der Redaktion

Man möchte ihnen zurufen: Seid selbstbewusst!

Zum ersten Mal widmet sich die GEW Thüringen den Arbeitsbedingungen bei freien Trägern mit einem ganzen Schwerpunkt in der Ihnen nun vorliegenden Dezemberausgabe der tz. Doch die Erstellung des Schwerpunkts war ein Kraftakt.

Eine Beschäftigte eines freien Trägers (im speziellen von einer Schule der Evangelischen Schulstiftung in Mitteldeutschland), die seit Jahren über schlechte Arbeitsbedingungen und wenig vorhandene Mitsprachemöglichkeiten klagt, antwortete auf meine Bitte nach einem Beitrag oder Interview für diese Zeitung so: „Ich mache doch nicht den Maulwurf für Euch“. Für uns, die GEW? Im Zweifelsfall ist das einfach nur ein Missverständnis über die Wirkungsweise gewerkschaftlicher Arbeit, andernfalls schlicht Unkenntnis. Zur Klarstellung sei gesagt, dass die GEW (wie jede anderen Gewerkschaft auch) nur das Werkzeug ist, welches von den Beschäftigten allerdings selbst benutzt werden muss.

In einem anderen Fall führte ich die Vorabsprache zu einem Interview mit einer Beschäftigten einer anderen freien Schule, dann führten wir das Telefoninterview durch, danach transkribierte und redigierte ich das gesprochene Wort und sendete den fertigen Text für letzte Korrekturen bzw. Freigabe an die Beschäftigte. Zwei Tage später kam die ängstliche Absage, dass wir es doch nicht abdrucken dürfen (incl. einer Entschuldigung für die umsonst geleistete Arbeit).

Als drittes Beispiel möchte ich von dem Anruf eines GEW-Mitglieds berichten, der Interesse an einem Beitrag zum diesem Schwerpunkt artikuliert. Die Befürchtungen, für diese Meinungsäußerung jedoch berufliche Nachteile zu erlangen, waren allerdings so groß, dass er mir weder seinen Namen noch seine Telefonnummer noch seine E-Mail-Adresse verriet. Am Ende lief unsere gesamte Kommunikation über eine extra für diesen Zweck eingerichtete anonyme E-Mail-Adresse.

All diese Beispiele machen auf die dringende Notwendigkeit aufmerksam, sich den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten bei freien Trägern im Bildungsbereich in Thüringen zu widmen. In Gesprächen mit den Kolleg*innen spürte ich leider oftmals Angst und Einschüchterung und das manchmal in Kombination mit einem nur wenig ausgeprägten Rückgrat. Aber genau das benötigt es, wenn sich an den Arbeitsbedingungen etwas prinzipiell verbessern soll. Die GEW Thüringen steht auf jeden Fall bereit und möchte auch mit dieser Zeitung den Kolleg*innen bei freien Trägern den Rücken stärken:

Seien Sie sich bewusst, dass ein Arbeitsvertrag immer ein Vertrag auf Gegenseitigkeit ist. Ihre Arbeitsleistung wird gegen Arbeitsentgelt getauscht, nicht mehr und nicht weniger und dieser Tausch incl. aller sich daraus ergebenden beiderseitigen Rechte und Pflichten ist vertraglich. Die Zeiten, als der Arbeitgeber gottgleich agieren konnte, sind zum Glück vorbei (auch wenn sich das noch nicht bis zu jedem Arbeitgeber herum gesprochen hat). Ihnen, den Beschäftigten bei freien Trägern, möchte ich daher zurufen: **Bestehen Sie auf einer respektvollen und gleichberechtigten Behandlung und fordern Sie Verbesserungen, denn dass diese notwendig sind, erfahren Sie aus den Einzelbeiträgen dieses Schwerpunkts.**

Und ebenso wichtig: Weisen Sie, bei Bedarf, Ihren Arbeitgeber selbstbewusst auf Ihre gleichberechtigte Position hin!

Michael Kummer
Redakteur der tz



Häufig gestellte Fragen zum Thema freie Träger

Ich bin bei einem freien Träger als Erzieherin beschäftigt. Welchen Vergütungsanspruch habe ich?



GEW-Landesrechtsstelle: Die Frage kann erst nach Prüfung des Arbeitsvertrages beantwortet werden. In einem Arbeitsverhältnis mit einer Kommune, die Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes ist, ergibt sich die Vergütung für das GEW-Mitglied aus dem

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit. Für den freien Träger ist der TVöD jedoch nicht gültig, da er nicht Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes, der mit den Gewerkschaften die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst verhandelt, ist. So muss er die Vergütung mit seinen Beschäftigten individuell vereinbaren. Zulässig ist auch, dass im Arbeitsvertrag Bezug auf (irgendeinen) Tarifvertrag genommen wird, nach dem sich die Vergütung bestimmen soll.

Schließlich kann er sich auch eine eigene Vergütungsordnung geben. In jedem Fall ist er verpflichtet, seinen Beschäftigten die gültige Vorschrift

zur Vergütung zur Kenntnis zu geben, soweit der Arbeitsvertrag auf eine solche verweist. Nur so ist der Vergütungsanspruch überprüfbar.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erhalten ein Jubiläumsgeld. Habe ich als Beschäftigte bei einem freien Träger auch einen solchen Anspruch?

GEW-Landesrechtsstelle: Der Anspruch richtet sich nach den Vereinbarungen des Arbeitsvertrages. Wird hinsichtlich der Vergütung auf den TVöD Bezug genommen, besteht ein Anspruch auf das Jubiläumsgeld, soweit die 25- oder 40- Jährige Beschäftigungszeit erfüllt ist.

Ich bekomme nur 24 Arbeitstage Urlaub im Jahr, andere Kollegen bei anderen Arbeitgebern bekommen viel mehr. Weshalb bekomme ich so wenig Urlaub?

GEW-Landesrechtsstelle: Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt 20 Arbeitstage im Kalenderjahr (§ 3 BurlG). Ein höherer Urlaubsanspruch resultiert aus individuellen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen oder für das Arbeitsverhältnis gültigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Hintergrund

Ungleiche Gleichheit

Das Prinzip der Pluralität und Subsidiarität¹ in Deutschland. Zur Entwicklung der Trägerlandschaft und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse seit den 90er Jahren.

Die strukturellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Bereichen Bildung und Erziehung sind durch zwei aufeinander aufbauende Entwicklungen geprägt. Zum einen ist dieser Bereich in Deutschland durch das Zusammenwirken von öffentlichen und freien Trägern gekennzeichnet. Damit soll eine Vielfalt unterschiedlicher Wertorientierungen, Inhalte, Methoden und Arbeitsformen (Pluralität) zum Tragen kommen. Eltern haben das Recht, zwischen Einrichtungen verschiedener Träger zu wählen.

Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe

Die Leistungsverpflichtungen – wie die Gewährleistung des Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz – richten sich ausnahmslos an den Träger der öffentlichen Jugendhilfe, also die kreisfreien Städte und die Landkreise (§ 3 Abs. 2 SGB VIII). Die Jugendhilfeplanung und die Entscheidung darüber, wie viele Einrichtungen es an welchen Orten gibt, obliegen ausschließlich der öffentlichen Jugendhilfe und den kommunalen Parlamenten. Dabei soll die öffentliche Jugendhilfe in der Weise mit der freien Jugendhilfe zusammenarbeiten, dass freie Träger ihr Engagement zur Geltung bringen können. Soweit freie Träger eine ausreichende und auswahlfähige Zahl von Einrichtungen betreiben, soll die öffentliche Jugendhilfe von eigenen Maßnahmen absehen. Dieses Prinzip der Subsidiarität hat seine Ursprünge bereits im 19. Jahrhundert. Für die heutige Zeit sind diesbezüglich folgende ausgestaltende Passagen des Sozialgesetzbuches VIII von Bedeutung:

- „Soweit geeignete Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe betrieben werden oder rechtzeitig geschaffen werden können, soll die öffentliche Jugendhilfe von eigenen Maßnahmen absehen.“ (§ 4 Abs. 2 SGB VIII)
- „Die öffentliche Jugendhilfe soll die freie Jugendhilfe nach Maßgabe dieses Buches fördern und dabei die verschiedenen Formen der Selbsthilfe stärken.“ (§ 4 Abs. 3 SGB VIII)
- „Bei sonst gleich geeigneten Maßnahmen soll solchen der Vorzug gegeben werden, die stärker an den Interessen der Betroffenen orientiert sind und ihre Einflussnahme auf die Ausgestaltung der Maßnahmen gewährleisten.“ (§ 74 Abs. 4 SGB VIII)

Diese Punkte umreißen den inhaltlich-strukturellen Spielraum der Kinder- und Jugendhilfe und dabei den Vorrang freier Träger.

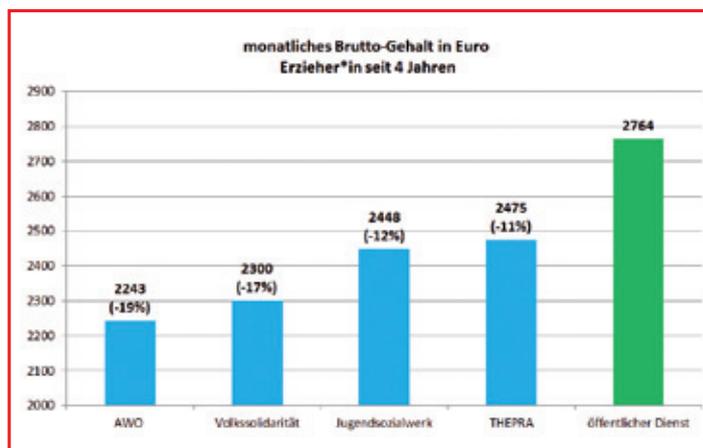
Allgemeine Regelung

Zur Unterstützung und zum Schutz dieses Vorrangrechts und zur Standardsicherung dient wiederum § 74 Absatz 5 SGB VIII, welcher die Finanzierungsgrundlagen definiert:

- „Bei der Förderung gleichartiger Maßnahmen mehrerer Träger sind unter Berücksichtigung ihrer Eigenleistungen gleiche Grundsätze und Maßstäbe anzulegen. Werden gleichartige Maßnahmen von der freien und der öffentlichen Jugendhilfe durchgeführt, so sind bei der Förderung die Grundsätze und Maßstäbe anzuwenden, die für die Finanzierung der Maßnahmen der öffentlichen Jugendhilfe gelten.“

Freie Träger sollen somit in die Lage versetzt werden, ihre Angebote mit denselben Sachmitteln, demselben Ausstattungsniveau und denselben entgeltlichen Bedingungen durchführen zu können. Mit Satz 2 des Absatzes 5 geht im übrigen auch ein Besserstellungsverbot einher: die

Fördersummen freier Träger dürfen die Summen für gleichartige Angebote der öffentlichen Jugendhilfe nicht überschreiten. **Das spricht der gängigen Praxis in der Finanzierung freier Träger jedoch Hohn, insbesondere bei den entgeltlichen Bedingungen: die Löhne bei vielen freien Trägern liegen in Thüringen weit unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes.** Für den Kita-Bereich macht dies etwa eine durchschnittliche Gehaltsdifferenz von 400,- € im Monat aus.



Die unterschiedlichen tariflichen Bedingungen sind dabei ein Produkt zweier in den 90er Jahren einsetzenden Tendenzen:

- Die großen Wohlfahrtsverbände koppelten sich zunehmend von den allgemeinen tariflichen Entwicklungen ab oder gingen bei Neugründungen erst gar keine Tarifpflichten mehr ein (Tarifflucht).
- Die Kommunen wiederum begannen im Zuge der Konsolidierung öffentlicher Haushalte und dem einsetzenden Spardiktat, kommunale Aufgabenbereiche zu privatisieren und nutzten die Tarifgebundenheit der freien Träger, um Finanzmittel einzusparen. Diese Pervertierung des Subsidiaritätsprinzips seitens der Kommunen – die aber überhaupt erst möglich wurde, weil freie Träger Tarifflucht begingen – ist die andere Entwicklung, welche die strukturellen Arbeitsbedingungen bei freien Trägern prägt.

Wie könnte und müsste die Politik handeln?

Die Politik ist deshalb gefordert, sowohl ihrer Verpflichtung hinsichtlich einer auskömmlichen Finanzierung nachzukommen als auch sicherzustellen, dass die öffentlichen Finanzmittel sachgerecht verwendet werden, und so einer Aushöhlung des pluralistisch-subsidiären Prinzips entgegen zu wirken. Dazu gehört auch, die Bedingungen für eine gleiche und gerechte Bezahlung aller Beschäftigten zu schaffen. Umsetzen kann man das, und das ist eine Forderung der GEW, indem in den Landesgesetzen und Rahmenvereinbarungen bzw. Finanzierungsverordnungen die Regelungen zum Nachweis der Mittelverwendung präzisiert und die Zuschussgewährung an den Nachweis tarifvertraglicher Entgeltleistungen gekoppelt werden.

Nadine Hübener
Referentin für Bildung

¹„Subsidiarität“ heißt Nachrangigkeit. Ein „Subsidiaritätsprinzip“ bedeutet, dass eine Leistung oder Zuständigkeit nur dann und nur insoweit gerechtfertigt ist, als nicht andere Akteure oder Leistungen bereitstehen

Statements

Fragen an die drei regierungsbildenden Parteien

1. Frage: Wie beurteilt Ihre Partei die Arbeitsbedingungen bei freien Trägern im Bildungsbereich in Thüringen (Kita, Schule, Kinder- und Jugendhilfe, Erwachsenenbildung)?

2. Frage: Welche konkreten Ideen seitens Ihrer Partei zur Verbesserung dieser Arbeitsbedingungen gibt es und wie sollen diese umgesetzt werden?

Torsten Wolf, bildungspolitischer Sprecher der Thüringer Landtagsfraktion DIE LINKE:

DIE LINKE.

„Der Gesetzgeber, die regierungstragenden Parteien im Landtag, setzen die Rahmenbedingungen für gute Bildung und gute Arbeitsbedingungen durch Gesetze, insbesondere das

Haushaltsgesetz sowie durch Anträge und Anfragen. Diese sind orientiert an der eigenen Programmatik und dem Koalitionsvertrag von DIE LINKE, SPD, Die Grünen. Darin enthalten sind hinreichend viele Verbesserungen vereinbart, welche die Landesregierung in ihrer Kompetenz und Hoheit abarbeitet und dem Landtag zur Beschlusslage vorlegt.

In den Haushaltsberatungen und den Gesetzesinitiativen hat die Fraktion Die Linke u.a. auf die zusätzliche Einstellung von 200 Lehrkräften in 2016 und 100 Lehrkräften in 2017 durch steigende Schülerzahlen geachtet. Mit den 500 Lehrkräften und den 150 DAZ-Lehrkräften wurden somit fast doppelt so viele Lehrer eingestellt, wie sie unter einer CDU geführten Landesregierung in der 5. Legislatur vorgenommen wurde. Auch ist die Rückholung aller Grundschul-Horte eine Maßnahme, mittelfristig einheitliche Arbeits- und Entlohnungsbedingungen an allen Ganztagschulen herzustellen dient dem Qualitätserhalt und der Sicherung guter Arbeit in der Bildung.

Zusätzlich wird in Schulbausanierung und -invest bis 2019 150 Mill. € investiert, mit einer neuen Schulbaurichtlinie, welche sich schwerpunktmäßig auf Inklusion bezieht. Nachdem unter der CDU im Bereich Schulbauinvestition permanent Kürzungen vorgenommen wurden, ist dies ein wesentlicher Baustein für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen an den Schulen.

Im Bereich Kita wurde durch mehr Transparenz im Kommunalen Finanzausgleich die Finanzierungsstrukturen verbessert. Entscheidende Verbesserungen in der Personalausstattung, zusätzlich zum gebührenfreien Kita-Jahr, konnten wir trotz derzeit guter Haushaltslage, gegen einen Koalitionspartner noch nicht durchsetzen. Eine Unterstützung seitens der GEW und den Beschäftigten vor Ort in dieser Frage ist hoch willkommen.

Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung haben wir mit zwei Entscheidungen gestärkt. Zum einen haben die Einrichtungen zur Finanzierung von interkulturellen (Weiter-)Bildungsangeboten 250.000 € für 2016/17 erhalten. Zusätzlich haben wir die Zuschüsse für die Volkshochschulen, freien Träger und Heimvolkshochschulen um jeweils 3 % erhöht. Die Mittel zur Förderung der örtlichen Jugendhilfe wurde die Landesförderung erstmals seit vielen Jahren um jeweils 10 % pro Haushaltsjahr erhöht.

Diese Erhöhung soll durch die Kommunen und Landkreise auch 1:1 an die Träger weitergereicht werden, da es unser Ziel ist, dass diese an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes wieder Anschluss finden. Eine Stellvertreter-Demokratie, die das eigene Engagement auf Andere

delegiert, lehnen wir ab. Jeder Beschäftigte und jeder Träger, ist aufgefordert, für und bei sich selbst für bessere Bedingungen zu sorgen.

Dies setzt eine Stärkung der Arbeitnehmer/innen voraus, die mit starken Gewerkschaften für ihre Belange kämpfen. Wir als Politik setzen mit dem Haushalt, den Gesetzen und Verordnungen den Rahmen.

Das heißt, Beschäftigte müssen sich für starke Betriebsräte einsetzen, die von den Gewerkschaften mitgetragen werden und nicht „Arbeitgeberfreundlich“ sind, da nur so über das Betriebsverfassungsgesetz und die Arbeitsschutzgesetz Verbesserungen vor Ort, in jeder Einrichtung, erreicht werden können. Denn gerade im Bereich Soziales und Bildung gilt, dass die Beschäftigten das Geld erwirtschaften, die Beschäftigten die eigentlichen Arbeitgeber sind. Die Geschäftsführung ist auf die qualifizierten und motivierten Beschäftigten angewiesen, wie die Beschäftigten gut mit leben können, wenn sie in guter Zusammenarbeit mit fähigen Geschäftsführungen arbeiten können.

Die Träger wiederum sind gehalten, die erhöhte Förderung des Landes auch bei den Kommunen und Landkreisen einzufordern, auch öffentlich. Auch wäre es manchmal hilfreich, wenn Verbesserungen der Förderung des Landes ankommen, diese auch öffentlich durch die Träger und Gewerkschaften deutlich zu machen. Dies wohl wissend, dass die Baustellen nach 24 Jahre CDU-Regierungsverantwortung nicht in zwei Jahren alle gänzlich abgearbeitet werden können.“

Marion Rosin, bildungspolitische Sprecherin der Thüringer Landtagsfraktion der SPD:



Zu 1.

Im Thüringer Bildungsbereich ist die Freie-Träger-Landschaft sehr vielfältig, was für die Beschäftigten zu ganz unterschiedlichen Arbeitsbedingungen führt. Mitunter findet bei ihrem Arbeitgeber der



TVÖD vollumfänglich Anwendung, mitunter nur in Teilen, an anderer Stelle gibt es dagegen eigene Tarifvertragswerke oder zumindest Rahmenvertragsrichtlinien, aber auch bloße Betriebsvereinbarungen für die jeweiligen Einzeleinrichtungen sind nicht ungewöhnlich. Die Folgen für die Beschäftigten: Die gleiche Arbeit wird bei gleicher Qualifikation völlig unterschiedlich und oftmals deutlich schlechter als bei öffentlichen Trägern bezahlt.

Das betrifft die frühkindliche Bildung, die freien Schulen, die Erwachsenenbildung und letztlich auch die Kinder- und Jugendhilfe (die ich damit natürlich nicht dem Bildungsbereich zuschlagen, aber der Vollständigkeit halber aufführen will, da ihre Angebote zumindest partiell auch als Bildungsmaßnahmen anzusprechen sind).



Besonders eklatant ist die Situation aus meiner Sicht derzeit im Kita-Bereich, wo es bei Vollzeitstellen rasch zu monatlichen Lohndifferenzen von brutto 500 bis 600 Euro im Vergleich zum öffentlichen Dienst kommen kann.

Aus Sicht der SPD muss insbesondere die unbefriedigende Situation an den Kindertagesstätten im Sinne der Beschäftigten verbessert werden. Gemeinsam mit unseren Koalitionspartnern haben wir daher im Koalitionsvertrag folgendes vereinbart: „Wir werden mit den Sozialpartnern Wege beraten und unterstützen, welche guten und tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen (Grundlage ist der TVÖD) flächendeckend zur Geltung verhelfen. Dazu

werden wir ein Bündnis für einen Branchentarifvertrag in der Sozialwirtschaft initiieren und die notwendigen Umsetzungsschritte prüfen.“

Zu 2.

Uns Sozialdemokraten geht es darum, die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags zum Kita-Bereich nun zügig in Angriff zu nehmen. Deshalb begrüßen wir die Ankündigung der Bildungsministerin, im Januar mit den Sozialpartnern einen „Tarifdialog Kita“ zu starten. Das ist ein wichtiger erster Impuls, dem dann weitere Verhandlungs- und Umsetzungsschritte folgen müssen. In diesem Zusammenhang werden wir in der Koalition natürlich auch den GEW-Vorschlag diskutieren, gesetzlich eine Tariftreueklausel für den Kita-Bereich festzuschreiben.

Diese Überlegung hat auf den ersten Blick viel für sich. Das Beispiel Sachsen-Anhalt, wo eine derartige Klausel bereits existiert (und nicht wirklich funktioniert), zeigt allerdings, wie schwierig es ist, hier eine wirklich rechtssichere und verbindliche Formulierung zu finden, die nicht die verfassungsrechtlich verbrieftete Tarifautonomie aushöhlt. Genau wie beim „Tarifdialog Kita“ geht also auch bei dieser Frage Gründlichkeit vor Schnelligkeit.

Astrid Rothe-Beinlich, bildungspolitische Sprecherin der Thüringer Landtagsfraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN



Zu 1.:

Die Arbeitsbedingungen bei freien Trägern in den unterschiedlichen Bereichen beurteilen wir durchaus sehr differenziert. Bei den Kitas gibt es bekanntlich freie Träger, die bereits entsprechend TVÖD zahlen. Andere Träger wiederum wenden Tarifregelungen an, die leider jedoch oft weitaus niedriger sind. Der Grundsatz „Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit“ muss jedoch perspektivisch in allen Bereichen gelten. Die derzeitigen Gehaltsunterschiede bei kommunalen Kitas und freien Kitas halten wir daher für problematisch. Hier müssen wir also etwas tun.

Auch bei den freien Schulen verdienen die Lehrkräfte im Vergleich zu staatlichen Schulen etwas weniger. Dies liegt jedoch vor allem an der Höhe der Schülerkostensätze, die das Land den Trägern zahlt. Hinzu kommt, dass nur wenige freie Schulen einen finanzstarken Träger im Rücken haben.

Besonders schwierig allerdings sind die Arbeitsbedingungen bei freien Trägern der Jugendhilfe und im Bereich der Erwachsenenbildung. Viele dieser Stellen sind an Projekte gebunden und daher oft auf wenige Jahre befristet. Das führt bei manchem Träger gar zu jahrzehntelangen Kettenbefristungen von Mitarbeiter*innen, was wir sehr kritisch sehen. Es braucht dort dringend unbefristete Stellen. Hinzu kommen niedrige Gehälter, die sehr häufig weit unter dem TVÖD liegen.

Demzufolge haben wir es bei freien Trägern mit durchaus schwierigen Arbeitsbedingungen zu tun, die es daher zu verbessern gilt. Es geht schließlich um gute Arbeit sowie um Augenhöhe zwischen freien und staatlichen Trägern. Und genau dafür sind wir als rot-rot-grüne Koalition angetreten.

Zu 2.:

Um die Arbeitsbedingungen bei freien Trägern zu verbessern, braucht es eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen. Die Lohnsituation werden wir mit den Tarifpartnern und den Kommunen besprechen müssen. Denn hier gilt selbstverständlich die Tarifautonomie, so dass wir als Politik hier nur unterstützend und begleitend agieren können. Der Vorschlag der GEW Thüringen beispielsweise für eine Tariftreueregelung im Kitagesetz ist ein interessanter Ansatz, den wir diskutieren sollten. Auch Branchentarifverträge sind eine Option.

Bei den freien Schulen haben wir bereits auf die negative Entwicklung der Schülerkostensätze der letzten Jahre reagiert und diese erhöht, sowie eine jährliche Dynamisierung der Beträge vorgesehen. Im Bereich der örtlichen Jugendhilfe stehen vor allem die Kommunen in der Verantwortung. Diese verhandeln schließlich die Entgelte mit den Trägern.

Als Grüne ist es jedenfalls unser Ziel, über das Land mehr Mittel für die örtliche Jugendförderung bereitzustellen und auch die Entlohnung der darüber finanzierten Stellen zu verbessern. Hier ist eine neue Richtlinie gerade in der Erarbeitung. Im Bereich der Erwachsenenbildung gilt es, planbare Bedingungen für die Träger zu schaffen. So werden wir die Grundförderung der Träger verbessern und als Grüne wollen wir zudem die stundenbezogene Förderung auf einem guten Niveau gesetzlich festschreiben. Entscheidend für uns ist jedenfalls, dass die Gehaltsunterschiede zwischen freien und staatlichen Einrichtungen sukzessive abgebaut werden und dabei niemand schlechter gestellt wird. Das ist eine große Aufgabe. Dennoch werden wir sie angehen.

Grundsätzliches

Bildung in freier Trägerschaft

Bildung ist ein Menschenrecht. Seit 1948 ist es in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgeschrieben. In nachfolgenden Pakten und Übereinkommen zum Beispiel über die Rechte der Kinder wurde das Recht auf Bildung weiter ausdifferenziert. Allen Regelungen ist gemein, den freien Zugang zu Bildung zu sichern, die Chancengleichheit durch Bildung zu ermöglichen und durch das Schulrecht sicherzustellen. Vielfach wird der freie Zugang zu Bildung mit Gebührenfreiheit gleichgesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist Bildung selbstverständlich Aufgabe des Sozialstaates, Bildung liegt in rechtlicher und finanzieller Verantwortung des Landes. Sie ist und bleibt damit öffentliche Aufgabe. Gleichwohl kann der Staat Aufgaben als Pflichtaufgabe auf andere Gliederungen übertragen, z. B. Kindertagesstätten in kommunale Verantwortung abgeben oder Schulen in freier Trägerschaft zulassen. Letztere werden durch das Grundgesetz und durch Rechte der Europäischen Union in ihrem Bestand geschützt.

Schulen in freier Trägerschaft

Neben den staatlichen allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen gibt es im Freistaat Thüringen 175 Ersatzschulen. Diese sind Schulen in freier Trägerschaft, die in ihren Bildungs- und Erziehungszielen den staatlichen Schulen entsprechen, die in diesem Bundesland bestehen oder grundsätzlich vorgesehen sind.

Untenstehende Übersicht zeigt, dass sich die Zahl der staatlichen Schulen innerhalb von 24 Jahren nahezu halbiert, während sich die Zahl der freien Schulen im gleichen Zeitraum mehr als vervierfacht hat. Mittlerweile gehen zehn Prozent der Thüringer Schüler*innen an eine Schule in freier Trägerschaft.

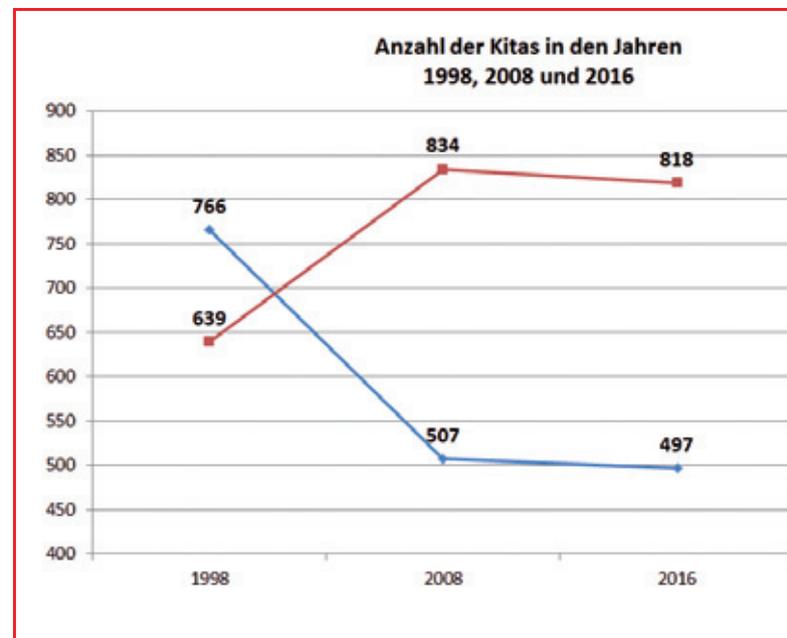
Diese Entwicklung macht uns als GEW Thüringen, neben aller Offenheit für freie Schulen, Sorgen. Zum einen stellt sich die Frage, ob das staatliche Schulsystem nicht mehr in der Lage ist, flächendeckend attraktive Schulangebote vorzuhalten. Zum anderen sehen wir, dass durch eine steigende Zahl von Schulen in freier Trägerschaft auch die Fördersumme, die das Land Thüringen als Zuschuss zur Verfügung stellen muss, immer weiter steigt und damit die Finanzierung des staatlichen Schulwesens stärker belastet wird.

Schuljahr	Schulen in staatlicher Trägerschaft	Schulen in freier Trägerschaft
1992/93	1.652	38
2000/01	1.103	102
2010/11	876	156
2016/17	834	175

Quelle: Statistisches Informationssystem Bildung, 11.11.16, www.schulstatistik-thueringen.de

Eltern loben immer wieder die pädagogische Qualität der freien Schulen, die bessere Ausstattung, den Ganztagsbetrieb. Die Kolleg*innen manch einer staatlichen Schule können wahrlich von den Bedingungen an freien Schulen träumen. Die GEW Thüringen nimmt dennoch mindestens einen Haken wahr: Die Bezahlung der Lehrer*innen im staatlichen Schulwesen ist über das Besoldungsgesetz bzw. über den Tarifvertrag deutscher Länder (TV-L) geregelt. Freie Schulen sind daran nicht gebunden und so finden wir an diesen Schulen ganz unterschiedliche Einkommens- und Arbeitsbedingungen vor. Wohlwissend, dass der größte Teil der freien Schulen vergleichbare Einkommen gewährt, wird mancherorts heftig gegen das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ verstoßen

und, wie die Beispiele in diesem Heft zeigen, müssen die Kolleg*innen teils deutlich mehr für weniger Geld arbeiten. Hinsichtlich der Interessenvertretung an freien Schulen sehen wir ebenso Nachholbedarf. Betriebsräte sind eine Seltenheit, Mitarbeiter*innenvertretungen an konfessionellen Schulen haben wesentlich geringere Mitbestimmungsrechte als ihre vergleichbaren Kolleg*innen in den Personalräten nach dem Thüringer Personalvertretungsgesetz.



Insofern ist für die GEW Thüringen klar: Dem Recht auf Gründung und Bezuschussung von Schulen in freier Trägerschaft müssen auch Pflichten im Sinne der Beschäftigten auf vergleichbare Arbeits- und Einkommensbedingungen folgen. Solange dies nicht gewährt ist, werden wir einen weiteren Ausbau von freien Schulen kritisch verfolgen. Eine höhere Förderung von freien Schulen darf nicht zu Lasten der staatlichen Schulen gehen, wie beim jüngst ausgehandelten Gesetz zur Finanzierung der Schulen in freier Trägerschaft geschehen.

Kindertagesstätten in freier Trägerschaft

Nach dem deutschen Subsidiaritätsprinzip ist die Familie die kleinste, unterste und der Staat die größte, oberste Organisationseinheit des Sozialwesens, wobei Nachrangigkeit der öffentlichen Hilfe gegenüber der privaten gilt. Aus diesem Grund sind Kindertagesstätten heute nicht vorrangig Sache des Staates und die Bildungslandschaft ist vielseitig. So weit, so gut. In Thüringen gibt es derzeit 1.305 Kindertageseinrichtungen. Davon werden 497 von öffentlichen Trägern (überwiegend Gemeinden) und 818 Einrichtungen von freien und privaten Trägern betrieben. Unter dem Dach des Paritätischen sind 208 Einrichtungsträger organisiert. Die kirchlichen Träger betreiben insgesamt 263 Einrichtungen, AWO und DRK zusammen 252.

Die kirchlichen Träger bezahlen ihre Beschäftigten weitgehend aufgrund vereinbarter Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) auf dem Niveau des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD). Darüber hinaus gibt es einen Tarifvertrag für Mitglieder der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG), in denen ein kleiner Teil der Mitgliedsverbände des Paritätischen zusammengeschlossen sind, sowie einige wenige Haustarifverträge mit Gliederungen der AWO. Das Gros der freien Träger ist nicht tarifgebunden.

Das Tarifgeschäft ist Aufgabe von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Insofern liegt es in unserer Verantwortung, mit Beschäftigten über ihre Einkommenssituation ins Gespräch zu kommen und sie für Tarifkämpfe stark zu machen. Und dennoch sieht die GEW Thüringen auch das Land in der Verantwortung. Als Mittelgeber zum Betrieb von Kindertagesstätten muss es in seinem Interesse liegen, die Bedingungen an allen Einrichtungen vergleichbar zu gestalten. Während es ein Thüringer Vergabegesetz gibt, dass die Ausreichung von Fördermitteln im Bereich der Wirtschaft an bestimmte Bedingungen knüpft, gilt dies nicht für die Mittelvergabe an Kommunen zur Finanzierung von Kitas. Hier ist einer-

seits deutlich mehr Transparenz gefordert, auch um die kommunale Selbstverwaltung zu stärken. Andererseits kann das Land mit einer Tariftreueklausel im Thüringer Kindertageseinrichtungsgesetz (ThürKitaG) zumindest die Voraussetzung dafür schaffen, dass die Tarifvertragsparteien in tatsächliche Verhandlungen über die Einkommen treten. Damit würde das Land Thüringen auch seinen Koalitionsauftrag erfüllen: „Wir werden mit den Sozialpartnern Wege beraten und unterstützen, welche guten und tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen (Grundlage ist der TVöD) flächendeckend zur Geltung verhelfen. Dazu werden wir ein Bündnis für einen Branchentarifvertrag in der Sozialwirtschaft initiieren und die notwendigen Umsetzungsschritte prüfen.“

Das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport hat am Rande unseres Starts der Kampagne „Tariflohn für alle“ einen Tarifdialog für das nächste Jahr angekündigt. Wir sind gespannt, ob die Arbeitgeber über diesen Weg mit uns ins

Gespräch kommen und bereit sind, mit uns für ihre Beschäftigten Tarifverträge zu verhandeln.

Selbstverständlich steht die GEW Thüringen zur Tarifautonomie. Selbstverständlich delegieren wir den Kampf um gute Einkommensbedingungen nicht auf die Landesregierung. Und dennoch erwarten wir die Einlösung des im Koalitionsvertrag vereinbarten Vorhabens, den TVöD zur Grundlage für die Auseinandersetzung zwischen den Tarifpartnern zu schaffen. Ein Land, in dem die Tarifbindung seit Jahren sinkt, benötigt zur Stärkung von Betriebsräten auch die unterstützenden Signale aus der Politik. Die vom Arbeitsministerium angestoßenen Betriebs- und Personalrätekonferenzen sind dabei schon ein wichtiger Baustein.

Erwachsenenbildung in freier Trägerschaft

Erwachsenenbildung steht als tertiärer Bildungsbereich ebenfalls in öffentlicher Verantwortung. Neben einer Vielzahl von privaten, zumeist auf Gewinn orientierten Weiterbildungseinrichtungen gibt es in Thüringen 23 Volkshochschulen, drei Heimvolkshochschulen und 13 Einrichtungen in sonstiger Trägerschaft, sogenannte Freie Träger der Erwachsenenbildung. Diese erhalten nach dem Thüringer Erwachse-

nenbildungsgesetz Zuschüsse zur Grund-, Personal- und Sachkostenförderung und finanzieren sich zusätzlich über Teilnehmer*innenbeiträge und zunehmend über Projektmittel. **Die finanzielle Ausstattung der Erwachsenenbildung lässt seit Jahren zu wünschen übrig.** Nachdem 2005 die Mittel nahezu halbiert wurden, gelang es in den letzten Jahren etwas mehr Mittel durchzusetzen. Der momentane Aufwuchs von 3 Prozent ist, bei aller Wertschätzung um das Erreichte, bei Weitem nicht genug. **Der überwiegende Teil der Einrichtungen arbeitet mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, stellt in Teilzeit und oft befristet für die Dauer von Projekten ein. Kontinuierliche erwachsenenpädagogische Arbeit braucht aber eine grundsätzliche Finanzierung, wenn sie die Menschen wirksam für die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen sensibilisieren und qualifizieren soll.**

Bei der jetzt anstehenden Novellierung des Erwachsenenbildungsgesetzes wird aus unserer Sicht die Chance vergeben, die Einrichtungen der



Erwachsenenbildung ihren Aufgaben gemäß auszustatten. Es wird voraussichtlich bei einer Erhöhung der Grundförderung bleiben, die allein aber nicht reicht, die Situation zu verbessern. Auch weiterhin müssen die Einrichtungen mit jedem Cent rechnen und sich immer noch der Frage stellen, ob sie entweder die Teilnehmer*innenbeiträge erhöhen oder den Honorar dozent*innen wieder ein paar Euro weniger zahlen. Denn prekär sind nicht nur die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen selbst, auch die Leistungen der Referent*innen, der Ehrenamtlichen, die Erwachsenenbildung so spannend machen, werden häufig nicht mehr fair entlohnt. Ein Kreislauf, der nur mit einer guten Finanzierung zu durchbrechen ist.

Schlussgedanke

Bildung, ob nun in staatlicher oder freier Hand, ist der Bereich, in dem ein großer Teil der öffentlichen Förderung fließt und fließen muss. **Wohlwissend, dass diese Landesregierung kein Geld drucken kann, muss sie sich dennoch entscheiden, ob sie Bildung als Investition versteht oder als Kostenfaktor, der zu minimieren ist.**

Ich denke, vieles spricht dafür, die Bildungsfinanzierung zu verbessern. Mehr Geld in die Bildung, das muss die Lösung sein. Staatliche und freie Träger dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, wenn es um die Verteilung der Ressourcen geht. Beschäftigte in beiden Bereichen müssen vergleichbare Arbeits- und Einkommensbedingungen vorfinden und die Teilhabenden an Bildung, seien es Kindergartenkinder, Schüler*innen oder Erwachsene, beim Zugang dazu nicht an ihren Geldbeutel gefesselt sein.

Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende



Kita in freier Trägerschaft

Gleiche Arbeit wie in kommunalen Kitas, aber weniger Lohn



An einer Kita des Trägers der Volkssolidarität (VS), Regionalverband „Oberland“ e.V., arbeiten zahlreiche Erzieherinnen und Erzieher. Einige von ihnen berichten hier über unklare Eingruppierungen, über Schwankungen in der Arbeitszeit und über die Diskriminierung mittels der Entlohnung:

Nach welchem Tarif wird bezahlt? Welche Erfahrungsstufe und welche Ausbildung oder Tätigkeit?

Wir werden nach den Rahmenarbeitsvertragsrichtlinien des Volkssolidarität-Regionalverbandes „Oberland“ in der Fassung von 1999 vergütet. Eine Orientierung am TVöD gibt es nicht, auch keine klar definierte Eingruppierung. Es werden lediglich „Von-Bis-Spannen“ erwähnt, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber nicht nachvollzogen werden können. Berufserfahrung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit finden ebenso keinerlei Berücksichtigung. Gehaltserhöhungen wurden bisher nur nach beharrlichem Fordern seitens der Erzieherinnen und Erzieher gewährt, jedoch im geringeren Umfang als bei kommunalen Kitas. Nach Übernahme der Kitas in den 1990er Jahren gab es erst 2009 eine erstmalige Lohn-erhöhung.

Gibt es an Ihrer Kita Teilzeitstellen und Befristungen?

Die meisten Erzieherinnen und Erzieher haben bei uns ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das ist also nicht das Problem. Problematisch sind die Wochenarbeitszeiten, denn diese werden quartalsweise von Seiten des Arbeitgebers durch eine „Änderungsmitteilung“ festgelegt, jeweils angepasst an die aktuelle Kinderzahl und das tatsächliche Alter der betreuten Kinder. Dazu muss man wissen, dass sich der Betreuungsschlüssel jeweils mit der Vollendung des 2. bzw. 3. Lebensjahres der Kinder ändert. Dadurch kommt es zu Schwankungen zwischen Voll- und Teilzeitarbeit. Dem Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Teilzeit wird zum Teil entsprochen, wir sehen uns aber auch des Öfteren mit willkürlicher Herabsetzung der Wochenarbeitszeiten konfrontiert.

Wie lauten die Regelungen zu Überstunden?

Überstunden kommen vor und diese werden durch Freizeit dann abgegolten.

Wie sieht die Urlaubsregelung aus?

Der Urlaubsanspruch ist nach Alter gestaffelt, bis 29 Jahre bekommen wir 26 Tage Urlaub, ab 30 Jahre 29 Tage, und ab 40 Jahre dann 30 Tage.

Gibt es Möglichkeiten der Mitbestimmung? Wie ist die Qualität der Interessenvertretung?

Wir haben zwar einen Betriebsrat, der wird unserer Meinung nach jedoch von der Geschäftsführung regelmäßig „ausgebootet“. Das äußert sich dadurch, dass bei Einstellungsgesprächen der Betriebsrat nicht hinzugezogen wird, dass Informationen vorenthalten werden, dass Unterlagen, die der Betriebsrat einzusehen hat, nicht oder nicht vollständig herausgegeben werden usw. Wichtig und dringend wäre es, dem

Betriebsrat mehr Zeit für seine Arbeit durch den Arbeitgeber einzuräumen.

Fazit unserer Tarif- und Arbeitsbedingungen

Wir finden es schlichtweg diskriminierend, dass wir im Vergleich zu Erzieherinnen und Erziehern in den kommunalen Kitas bei gleicher Tätigkeit wesentlich schlechter bezahlt werden und dass sich das nach dem Willen

unserer Geschäftsführung auch nicht ändern soll. Ein neuer Bildungsplan wurde erstellt, von uns Erzieherinnen und Erziehern wird erwartet und gefordert, dass wir uns damit vertraut machen, u.a. auch durch verpflichtende ganztägige Weiterbildungen am Wochenende. Wir sollen dahingehend unsere pädagogische Arbeit verändern und verbessern. Dieser Bildungsplan ist ja für alle Kitas verbindlich, unabhängig von der Trägerschaft – auch hier bleibt die Frage, warum es dann keine einheitliche Entlohnung gibt.

Besonders enttäuschend ist für uns die Nichtbereitschaft unseres Geschäftsführers, sich mit der GEW Thüringen gemeinsam an einen Tisch zu setzen und Möglichkeiten auszuloten, die Gehälter der Erzieherinnen und Erzieher im VS Regionalverband „Oberland“ an den TVöD anzugleichen. Die einheitliche Entlohnung, die eine Selbstverständlichkeit sein müsste, ist unser erklärtes Ziel und wir sind nicht länger bereit, das immer weitere Auseinanderdriften von unseren und denen im TVöD festgelegten Gehältern hinzunehmen!

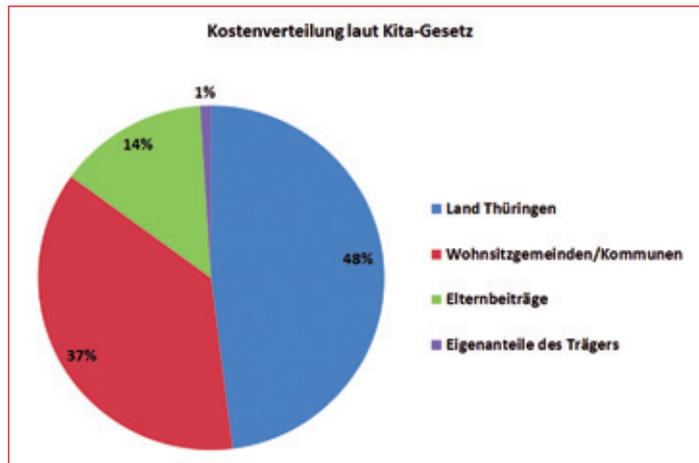


Fotolia - Robert Kneschke

„Tariflohn für Alle!“

Ein Bundesland – ein Bildungsplan – ein Kita-Gesetz ... aber viele unterschiedliche Entlohnungen

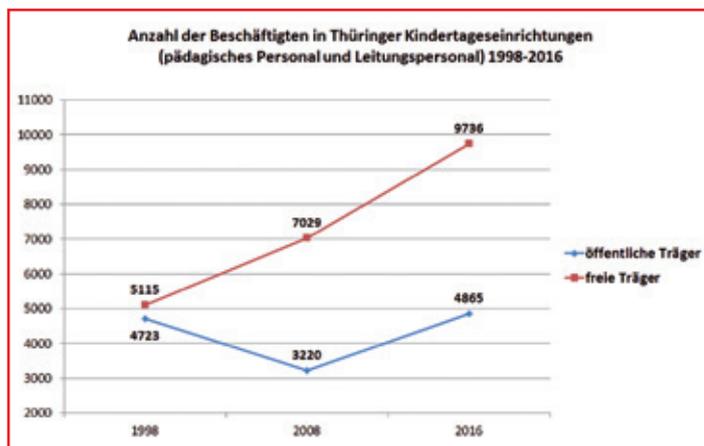
Die GEW Thüringen führte am 05. Oktober 2016 eine Pressekonferenz durch, um die Kampagne „Tariflohn für Alle!“ vorzustellen. Dabei wurde unter anderem erläutert, auf welcher Grundlage und nach welchen Kriterien die Finanzierung von Kindertagesstätten in Thüringen vorgenommen wird.



Mit dem Fokus auf die Entlohnungsbedingungen der Kita-Beschäftigten ist diesbezüglich festzuhalten, dass

- Landesmittel pauschalisiert an die Wohnsitzgemeinden gezahlt werden (also unabhängig von der jeweiligen regionalen Trägerstruktur!) und zum Teil nicht zweckgebunden sind, sowie
- die Kommunen die nach Abzug der Landesmittel und Elternbeiträge verbleibenden Kosten übernehmen müssen.

Pauschal müsste demnach die Finanzierung jeder einzelnen Kita gleich funktionieren. So ist es aber leider nicht. Denn mit den in den 90er Jahren einsetzenden Tendenzen zur Privatisierung öffentlicher Aufgaben, auch im sozialen Bereich, ging eine Entwicklung hin zu Tariffucht (Ausstieg aus Tarif-Anbindungen) einher. **Die Anzahl der Beschäftigten, auf die keine tarifvertraglichen Regelungen angewendet werden, nimmt dabei kontinuierlich zu.**



Und da Personalkosten Betriebskosten darstellen, sinken somit auch die Lasten für die Kommunen: ein Sparmodell. Jede Kita wird – basie-

rend auf den individuellen Entlohnungsbedingungen des Trägers – unterschiedlich hoch finanziert. Die Leittragenden sind die Beschäftigten, die nun bei gleicher Arbeit sehr unterschiedlich und deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes bezahlt werden.

Die GEW Thüringen fordert „**Gleiches Geld für gleiche Arbeit**“. Das bedeutet für den Bereich der Kindertagesbetreuung, „**Tariflohn für Alle!**“. **Die GEW Thüringen nimmt die rot-rot-grüne Koalition beim Wort:** „Wir werden mit den Sozialpartnern Wege beraten und unterstützen, welche guten und tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen (Grundlage ist der TVöD) flächendeckend zur Geltung verhelfen.“ (Koalitionsvertrag, S. 45)

Zurzeit wird Thüringer Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Tagespflege (Kita-Gesetz) novelliert. Im Zuge dieser Kita-Gesetz-Novellierung fordert die GEW Thüringen den Landesgesetzgeber auf, das Gesetz um eine **Tariftreueklausel** zu erweitern und finanziell zu unterstützen. So würde die Kolation ihrem Anspruch nach einer flächendeckenden Anwendung des TVöD nachkommen.



Bildungsministerin Dr. Birgit Klaubert (Die Linke) kündigte im Zuge unserer Pressekonferenz für Januar einen „Tarifdialog Kita“ an. Dabei soll mit den Sozialpartnern und dem Gemeinde- und Städtebund die Lohnfrage diskutiert und weitere Schritte beraten werden. In Vorbereitung dieses Tarifdialogs ist und wird die GEW Thüringen mit den Fraktionen, zuständigen Ministerien und den Vertreter*innen aus Städten und Gemeinden ins Gespräch kommen.

Nadine Hübener
Referentin für Bildung



Euer Engagement, liebe Kolleginnen und Kollegen, muss sichtbar sein. Zeigt, dass ihr es nicht länger hinnehmt, mit Billiglöhnen abgespeist zu werden. Informiert Euch über die Kampagne, beteiligt Euch an Aktionen, benutzt das Kampagnenmaterial, um mit Euren Kolleg*innen ins Gespräch zu kommen! Das findet Ihr alles hier: www.gew.de/tariflohn-fuer-alle

Schule in freier Trägerschaft

Arbeitsmarktzulagen und quartalsweise Festlegungen der Arbeitszeit



Max Mustermann ist Lehrer an der Freien Schule „Am Park“ des Heilpädagogischen Zentrums Wülfingerode. Der Träger der Förderschule ist das JugendSozialwerk Nordhausen e.V. Hier erzählt er über die 30 plus X-Regel, über nicht bezahlte Überstunden und über einen stärker werdenden Betriebsrat:

Gibt es bei Ihnen einen Haustarifvertrag?

Wir haben einen Tarifvertrag, der zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) und dem Arbeitgeberverband PATT abgeschlossen wurde. Zu den tariflichen Vereinbarungen zählen der Rahmen-, ein Vergütungs- und ein Ausbildungstarifvertrag. Zusätzlich gibt es für GÖD-Mitglieder einen Tarifvertrag über eine jährliche Einmalzahlung.

Haben Sie eine volle Stelle oder arbeiten Sie in Teilzeit?

Ich habe einen 30+X-Vertrag, d. h. ich habe einen Teilzeitarbeitsvertrag mit 30 Stunden und die „X-Stunden“ können bis auf 40 Wochenstunden aufgestockt werden. Die „X-Stunden“ sind eine Kann-Maßnahme des Arbeitgebers und sollen z. B. bei weniger „Arbeitsaufkommen“ sicherstellen, dass der betreffenden Mitarbeiterin, dem betreffenden Mitarbeiter nicht gekündigt werden müsste.

Arbeiten alle Kolleginnen und Kollegen an Ihrer Schule voll?

An unserer Schule arbeiten alle Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit, egal, welche Art von Arbeitsverträgen sie haben.

Wie oft wird denn dieser X-Anteil neu festgelegt?

Der wird jedes Quartal neu bestimmt. Ich bin seit einigen Jahren beim JugendSozialwerk e. V. angestellt und habe in diesem Zeitraum nie weniger als 40 Wochenstunden gearbeitet. In anderen Bereichen kann dies aber ganz anders geregelt sein. So wird z. B. im Bereich der Kindergärten durchaus die X-Stunden-Regelung angewendet, um auf Belegungsschwankungen reagieren zu können.

Wie hoch ist denn der Verdienst nach PATT?

Ich persönlich bin kein repräsentatives Beispiel. Ich bin als Förderschullehrer eingruppiert und bekomme zurzeit circa 3.400 Euro brutto, aber ohne Weihnachts- und Urlaubsgeld. Allerdings habe ich keine Ausbildung als Förderschullehrer. Diejenigen, die den sonderpädagogischen Abschluss besitzen, bekommen eine monatliche „Arbeitsmarktzulage“ nach dem Tarifvertrag. Damit möchte der Arbeitgeber diese Kolleginnen und Kollegen stärker an das Unternehmen binden.

Wie viele Urlaubstage gibt es bei diesem Träger?

Der Grundurlaub für alle, die neu anfangen, beträgt 28 Tage. Der setzt sich zusammen aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen und einem tariflichen Mehrurlaub von 8 Tagen. Die Dauer des sogenannten Treueurlaubs beträgt nach 5 Jahren ein Tag, nach 15 Jahren dann zwei Tage – zusammen dann auch 30 Tage.

Gibt es bei Ihnen Überstunden? Werden diese angeordnet und auch bezahlt?

Die Freie Schule „Am Park“ ist eine Ganztagschule. Wir haben eine wöchentliche Präsenzzeit von 35 Stunden, in der wir in der Schule sein müssen. In diese Zeit wird die Unterrichtsverpflichtung eingebaut. Fallen z. B. Vertretungsstunden an, liegen diese in der Präsenzzeit und werden nicht als Überstunden gewertet, also auch nicht zusätzlich vergütet.

Gibt es bei Ihnen eine Mitarbeitervertretung? Wie funktioniert bei Ihnen die Mitbestimmung?

Das JugendSozialwerk Nordhausen e.V. hat verschiedene soziale Einrichtungen an vier Standorten: Dresden, Saalfeld-Rudolstadt, Erfurt und Nordhausen mit ca. 1.100 Mitarbeitern insgesamt. In jedem der einzelnen Bereiche gibt es einen Betriebsrat. Zusätzlich haben wir einen Gesamtbetriebsrat. Der Betriebsrat Nordhausen hat 13 Mitglieder, die ca. 700 ArbeitnehmerInnen vertreten. Die Mitglieder des Betriebsrates kommen aus allen Fachbereichen (Kindergärten, Jugendhilfe, Altenpflege, Schule, Großküche und Verwaltung). Diese paritätische Besetzung hat sich positiv auf unsere inhaltliche Arbeit ausgewirkt, denn so werden die Probleme der verschiedenen Fachbereiche gesehen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte unserer Arbeit liegen zurzeit in der Erarbeitung neuer Betriebsvereinbarungen, z. B. zum Personalmanagement oder zu Urlaubsgrundsätzen. Immer öfter wenden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an uns, um ihre Rechte aktiv vertreten zu wissen, z. B. bei der Begleitung bei Personalgesprächen oder bei der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Wir haben sehr viele aktive BR-Mitglieder, die sich inhaltlich, fachlich und rechtlich mit vielen Themen auseinandersetzen. Das wirkt sich positiv auf ein zielorientiertes, strukturiertes und kontinuierliches Arbeiten im Betriebsrat aus und wird von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr und mehr positiv wahrgenommen.

Wir wünschen uns für die Zukunft, das Interesse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Betriebsversammlungen weiter erhöhen zu können. Dafür suchen wir immer interessante Themen. Ebenso möchten wir unsere Öffentlichkeitsarbeit intensivieren, um die erreichten positiven Ergebnisse besser darzustellen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Michael Kummer



Schule in freier Trägerschaft

Finanziert durch schlechtere Entlohnung der Lehrer



Wilhelm Richter arbeitet als Lehrer an der Friedrich-Adolf-Richter-Schule in Rudolstadt. Der freie Träger dieser Schule ist die AWO Rudolstadt. Hier erzählt er über die fehlende Verlässlichkeit hinsichtlich Arbeitsvolumen und Gehaltshöhe, über systematische, aber nicht bezahlte Überstunden und über eine faire Urlaubsregelung:

Der Träger der Schule, in welcher Sie arbeiten, ist die AWO. Wird dort nach einem Tarifsysteem bezahlt oder werden die Gehälter frei verhandelt?

Es ist bei den meisten freien Trägern so, dass es einen Haustarif beziehungsweise eine Vergütungsordnung gibt, aber keinen verhandelten Tarifvertrag. Ausnahme ist hier wohl nur das Jugendsozialwerk Nordhausen, die den „Tarif“ des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes anwenden. Bei all diesen Trägern wird nach diesen Vorgaben bezahlt, das wurde mir immer beim Bewerbungsgespräch mitgeteilt. Abweichungen davon sind mir nicht bekannt. Diese Haustarife sind aber nicht verhandelt worden, diese werden einfach im Geschäftsvorstand beschlossen und dann mitgeteilt.

Sind Sie als Lehrer mit einem 2. Staatsexamen angestellt?

Ja, angestellt bin ich als Lehrer mit einem 2. Staatsexamen, wobei es sich bei mir um ein DDR-Diplom handelt. Ich habe meinen aktuellen Verdienst über die GEW mal nachrechnen lassen. Es ist ein Konstrukt mit einem Festgehalt und einem Bonussystem. Selbst wenn der Bonusanteil voll gezahlt wird, komme ich nur auf circa 80 Prozent der Vergütung, die ich im öffentlichen Dienst erhalten müsste. Alle freien Träger bei denen ich bisher war, bezahlen nur etwa soviel, wie sie nach den Vorschriften für die Schulen der freien Träger zahlen müssen.

Noch problematischer ist die Tätigkeit als Honorarkraft mit Stundenhonoraren zwischen 20 und 25 € verbunden mit der Möglichkeit, seine letzte Honorarrechnung per Gericht eintreiben zu müssen, so geschehen bei Gobi Gotha.

Wofür gibt es denn einen Bonus?

Das ist nicht zu erkennen. Vielleicht um den Mitarbeitern zu zeigen: Wir zahlen mehr, als wir unbedingt müssten. Das stimmt aber nicht. Auskunft von der GEW war, dass diese Boni gar nicht gekürzt werden können, weil das Gehalt dann unter diese 80 Prozent fallen würde.

Aber das Hauptproblem ist nicht wirklich die Bezahlung, sondern die Gestaltung der Arbeitsverträge. Es ist so, dass man auf der Grundlage eines unbefristeten 50 Prozent- oder 75 Prozent-Vertrages von einem Schuljahr zum nächsten mitgeteilt bekommen, wie viel Stunden wir beschäftigt werden. Man hebt an dieser Stelle die Gesetzesvorschrift über die befristete Beschäftigung ein bisschen aus. Das war beim Jugendsozialwerk so, dort hatten alle einen 35-Stunden-Plus-Vertrag. Und jetzt ist es ähnlich, ich habe einen Grundvertrag, das heißt man hat einen unbefristeten Vertrag über 50 Prozent und bekommt dann, wenn man mehr arbeiten möchte, von Jahr zu Jahr mitgeteilt, wie viel man denn mehr arbeiten darf. Im Folgejahr kann man sich darauf aber nicht verlassen, dass man wieder genauso viel arbeiten kann und somit denselben Verdienst hat. Das ist für mich bei den freien Trägern das größte Problem: Hier wird recht frei über die Arbeitskräfte verfügt.

Momentan habe ich also einen festen Anteil von 50 Prozent, arbeite in diesem Schuljahr jedoch 75 Prozent. Wenn es schlecht läuft, habe ich im nächsten Schuljahr wieder nur 50 Prozent. Für langfristige Finanzierungen wie Wohneigentum oder Altersvorsorge ist das sehr problematisch.

Wie viele Urlaubstage stehen Ihnen denn zu?

Grundsätzlich hat hier jede Lehrerin, jeder Lehrer 29 Arbeitstage Urlaubsanspruch. Bei meinem jetzigen Arbeitgeber werden die weiteren Ferientage sehr kulant gehandhabt. Von anderen Trägern weiß ich, dass es dagegen für die über den Urlaub hinaus gehenden Ferientage Anwesenheitspflichten oder Einsatz in anderen Tätigkeitsfeldern des Trägers gibt. Von den freien Trägern, bei denen ich bisher war, ist das also der fairste.

Wie sind die Regelungen zu Überstunden?

Es ist arbeitsvertraglich geregelt, dass man bei Vollbeschäftigung pro Woche zwei Überstunden/Vertretungsstunden unentgeltlich machen muss, also wie bei den staatlichen auch. Es wird von der Schulleitung versucht so zu planen, dass auch jeder diese zwei Stunden machen kann, mehr nach Möglichkeit nicht. Es wird also mit diesen zwei Stunden gerechnet, obwohl sie nicht bezahlt werden, also wie bei den staatlichen auch. Wenn man mehr als diese zwei Stunden hat, dann wird versucht, dies mit anderen Freistellungen oder weggefallenem Unterricht zu verrechnen. Eine Mehrbezahlung ist eher unwahrscheinlich.

Gibt es in Ihrer Schule einen Personalrat bzw. eine Mitarbeitervertretung?

Nein, gar nicht. Das liegt im wesentlich daran, dass die junge Generation von Lehrerinnen und Lehrern in Gewerkschaftsarbeit keinen Sinn sieht und sich alle weitgehend raushalten. Schließlich ist man froh, ortsnah in Thüringen überhaupt eine Stelle als Lehrer gefunden zu haben. Ich hätte so etwas gern angestoßen, aber da stehe ich ziemlich verloren da.

Allen Beteiligten sollte bewusst sein, dass die Arbeit der Schulen in freier Trägerschaft, die der Gesetzgeber mit 80 Prozent des Verdienstes im öffentlichen Dienst ermöglicht, unter anderem durch die geringere Entlohnung der Lehrer und Pädagogen mitfinanziert wird. Die im Vergleich zu den staatlichen Schulen weiteren Bedingungen an diesen meist kleinen Schulen mögen das zum Teil rechtfertigen. Aber in Kombination mit geringerem Beschäftigungsumfang entsteht schnell eine Einkommenssituation, die für diesen Berufsstand einfach peinlich ist.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Michael Kummer

Freie Träger in der Erwachsenenbildung

Prekäre Bedingungen als Regelfall

Ich bin seit fast 15 Jahren in der Erwachsenenbildung in Thüringen unterwegs. Ich kenne die Bildungslandschaft in Thüringen aus verschiedenen Blickwinkeln, dozierend für Honorar, befristet in Bildungsprojekten und auch koordinierend. Ich bin es gewohnt, in Projektzeiten von zwei bis drei Jahren zu arbeiten. Es macht mir Spaß, Neues zu lernen. Ich habe einen Universitätsabschluss mit einem pädagogischen Hintergrund. Im diesem Jahr habe ich mich mehrfach auf Stellen in Thüringen beworben. Ich möchte kurz auf drei Bewerbungsgespräche eingehen, die mir in Erinnerung geblieben sind:

Erste Erinnerung: Bildungsmanager*in in einer großen Stadt in Thüringen

Es sollte ein neuer Standort für berufliche Weiterbildung durch mich aufgebaut werden, der Job war natürlich auf zwei Jahre befristet. Die erste Frage war, ob ich denn einen Lebenslauf für die beiden hätte, denn sie haben ihre Exemplare im Büro vergessen. Nach der üblichen Abfrage meiner bisherigen Erfahrungen und Kenntnisse fragte ich nach meinen Aufgaben am neuen Standort.

Die Antwort lautete: „Sie leiten den neuen Standort, sie sorgen für die pädagogische Konzeption, Koordination, für die Werbung von neuen Teilnehmern und sie bauen Kontakte zur Arbeitsverwaltung auf und den örtlichen Unternehmen.“ Soweit so gut dachte ich, aber es ging noch weiter: „Natürlich gehört auch das Unterrichten dazu und auch die sozialpädagogische Beratung der Teilnehmer dazu.“

Mmhhh, viele Aufgaben, dachte ich mir. „Wir möchten natürlich, dass sie unternehmerisch denken und wir bieten Ihnen 24 Tage Urlaub, natürlich in den Schulferien.“ Das gesamte Gespräch hatte einen gönnerhaften Unterton in der Richtung, wir bieten Ihnen die Chance, sich bei uns zu beweisen. Nach 90 Minuten Befragung kam die Frage nach dem Gehalt: Die Zeit war gekommen, unternehmerisch an mich zu denken: „Ich möchte ungefähr eine E 12 vergleichbare Vergütung.“ Die Gesichter fielen in sich zusammen.

Das zweite Gespräch

war bei einer Gebietskörperschaft, es ging um befristete Stelle im Bildungsbereich auch wieder für zwei Jahre. Zu Anfang wurde ich darauf hingewiesen, dass ich mich glücklich schätzen dürfe, eingeladen worden zu sein. Und es wurde betont, dass es sich um eine wissenschaftliche Stelle handele.

Daraufhin wurde ich gefragt, ob ich überhaupt wissenschaftlich arbeiten könne. Als Antwort verwies ich höflich auf meinen Hoch-

schulabschluss. Auf meine Frage, welche Summe an Sachmitteln für das Projekt eingestellt sind, wurde mir beschieden, dass zu den Personal- und Reisekosten keine weiteren Mittel eingeplant sind.

Als nächstes ging es um das Gehalt. Es wurde die in der Stellenausschreibung genannte Gehaltsgruppe erwähnt. Ich erdreistete mich, eine meiner Berufserfahrung angemessene Einstufung der Stufe 4 zu fordern. Daraufhin kam die Frage, welche Begründung ich dafür habe. Ich verwies auf meine Berufserfahrung und auf die Wissenschaftlichkeit der Aufgabe, die vorher so oft betont wurde, welche sich jedoch nicht in der Einstufung der Tätigkeitsgruppe äußerte. Am Ende verplapperte sich der Personaler und meinte, es wäre nicht mehr als die Erfahrungsstufe 1 beantragt worden.



Gespräch Nummer drei

ging um eine Tätigkeit bei einem Träger der beruflichen Bildung im ländlichen Raum. Zwei Optionen wurden angeboten: entweder als befristete Beschäftigung über zwei Jahre oder als Honorarkraft.

Die 40-Stunden-Woche wird mit 2.300 brutto entlohnt, wobei davon 28 Stunden auf das Lehrdeputat entfallen. Der Urlaub beträgt 30 Tage. Als Honorarkraft wäre

man damit bei knapp 25 € pro Stunde. Wobei der Stundenumfang wöchentlich angepasst wird, als Honorarkraft ist man also nie sicher, was man nach Hause bringt. Selbstverständlich sollte man möglichst jeden Tag zur Verfügung stehen.

Mein Fazit

Ich bin immer wieder erstaunt, wie Thüringer Arbeitgeber im Bildungsbereich sich ein großzügiges Arbeitsangebot vorstellen und gern Menschen mit einem Master- oder Diplom-Abschluss und entsprechenden Berufserfahrungen suchen, aber nur befristet und zum Preis eines Berufsanfängers ohne jegliche Erfahrungen einstellen wollen.

Natürlich habe ich keine dieser Arbeitsangebote angenommen.

Thüringer Gemeinschaftsschule (TGS)

Fachgespräch: „Die TGS – ein Erfolgsmodell?“

Am 8. November fand in den Räumen der Geschäftsstelle ein Fachgespräch zum derzeitigen Stand der Thüringer Gemeinschaftsschule mit Vertreter*innen der GEW, des Landtags und des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport statt.

Anliegen der Veranstaltung

Die GEW („Eine Schule für alle“) und die Landesregierung („flächendeckende Einführung der TGS in Thüringen“) verfolgen ein gemeinsames Ziel: Hemmende gesetzliche Regelungen beim Entstehen und der Entwicklung von Gemeinschaftsschulen müssen beseitigt werden, damit alle Schüler*innen, die dies möchten, von den Vorteilen einer TGS profitieren können. Längeres gemeinsames Lernen und damit keine frühzeitige Selektion nach Klasse 4, pädagogische Innovationen, mehr Durchlässigkeit, individuelle Förderung und Leistungsentwicklung sowie alle Abschlüsse von Hauptschule bis Abitur an einer Schule sind für viele Schüler*innen und Eltern gute Argumente bei der Auswahl der Schulart. Außerdem gibt es mit der TGS besonders im ländlichen Raum aus strukturellen Gründen die Gewährung eines breiten Bildungsangebotes. Erfahrungen aus zwei Jahren Arbeit AG TGS bei der GEW Thüringen auswerten, Forderungen der Praktiker hören und Änderungen in gesetzlichen Regelungen anstoßen, damit die TGS tatsächlich ein Erfolgsmodell wird – dies war das Anliegen des Fachgesprächs TGS am 08.11.2016 in der LGS der GEW.

Wer war da?

Die ca. 25 Teilnehmer waren Mitglieder der AG TGS, GEW- Mitglieder an TGS (Schulleiter*innen, Lehrer*innen und Erzieherinnen), es kamen die bildungspolitischen Sprecher*innen der Koalitionsparteien, Torsten Wolf für DIE LINKE, Marion Rosin für die SPD und Astrid Rothe-Beinlich für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, und dazu die Mitarbeiterin für TGS im Ministerium, Frau Pabst. Anwesend waren zudem Mitarbeiter*innen der Landesgeschäftsstelle der GEW Thüringen und Richard Schaefer für das Gewerkschaftsradio BILDUNG IN THÜRINGEN.

Verlauf

Regelmäßige Treffen der AG TGS (auch mit Eltern- und Schülervertretern), Diskussionen mit Schulleitungen, Beschäftigten und Personalräten bei Schulbesuchen sowie die Auswertung einer Online-Umfrage haben insbesondere 5 Problemfelder an TGS erkennen lassen:

1. Die an TGS besonders hohe Arbeitsbelastung muss im Interesse der Gesundheit der Beschäftigten und der Sicherung einer hohen Qualität bei der Umsetzung der Konzepte anerkannt und verringert werden (personelle Situation verbessern, Anrechnungsstunden, Arbeitszeitmodelle ...)
2. Um Kolleg*innen für die TGS zu begeistern, die hohe Motivation der bereits an TGS Beschäftigten zu erhalten und deren Arbeit angemessen wert zu schätzen, muss deren Arbeit angemessen vergütet werden (Eingruppierung, Beförderung, Höhergruppierung)
3. Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten in der Besoldung und bei der Unterrichtsverpflichtung müssen beseitigt werden.
4. Die Lehreraus- und Weiterbildung muss aktuellen Erfordernissen angepasst werden (Lehramt TGS, sonderpädagogische Ausbildung, ...)
5. Inhaltliche Änderungen bezüglich Schulordnung, Lehrplänen und weiteren Vorschriften müssen nach ersten Erfahrungen an den Schulen überarbeitet werden.

Diese Punkte wurden von der AG TGS eingangs vorgetragen und stellten den Auftakt einer regen Diskussion dar. Von den Praktikern wurden die Themen mit den Erfahrungen im Schulalltag konkretisiert. Es gab eine Vielzahl von Anregungen und Verbesserungsvorschlägen, die meist nicht kostenneutral sind, aber auch Vorschläge, die mit geringerem finanziellen Aufwand umzu-

setzen wären (Lehrpläne, ...). Sie waren den Ausführungen aufmerksam gefolgt, schrieben viel mit und häufiges zustimmendes Nicken lies erahnen, dass viele Problemlagen den Politiker*innen und Mitarbeiter*innen des Ministeriums durchaus vertraut sind bzw. dass sie der Argumentation der Teilnehmer*innen des Fachgesprächs folgen können.

Ergebnisse (Statements)

Ministerium und GEW „sind keine Gegner“, haben das gleiche Ziel: Voranbringen und Etablieren der TGS. Übereinstimmend wurde von allen anwesenden bildungspolitischen Sprecher*innen geäußert:

- Die TGS ist die Schule der Zukunft, dafür sprechen pädagogische und strukturelle Gründe.
- Die TGS wird an ihren Ergebnissen gemessen und muss im Vergleich mit anderen Schularten bestehen.
- Wichtigstes Problem ist die Personaldiskussion: Ausreichend qualifiziertes Personal ist Grundvoraussetzung für gute pädagogische Arbeit (Einstellungen, Seiteneinsteiger (Qualifizierung), Erzieher, Sonderpädagogen/SPF...).
- Das Besoldungsrecht muss angepasst werden.
- Der Beförderungsstau muss aufgehoben werden.
- Die Ganztagschule muss ausgebaut werden (mehr als Hort, „Hort“ denkbar auch in Klasse 5/6,).
- Mehr Autonomie für die Schulen.
- Spätere Differenzierung (nach Klasse 8).
- Spezieller Lehrplan für TGS.
- Anregungen zu inhaltliche Detailfragen (betrafen u. a. IAP, Schulingangphase, Seminarfach, Übergang an Berufsschulen...) wurden aufgegriffen.
- Forderung der GEW nach mehr Transparenz und Einbeziehung der Praktiker in eine breite Diskussion zum Inklusiven Schulgesetz wird begrüßt und unterstützt.

Unterschiedliche Ansichten gab es zum Thema Verbeamtung.

Wie weiter? Was können bzw. werden Politiker*innen nun tun?

- Finanzwirksame Änderungen müssen bei der Planung des nächsten Doppelhaushaltes eingebracht werden.
- Bei der Diskussion zum neuen Besoldungsgesetz muss die Thematik TGS eine Rolle spielen.
- Der Ausbau der Ganztagschule muss in Angriff genommen werden.
- Es gibt die Forderung nach mehr Transparenz zum Schulgesetz und einen Vorschlag von Regionalkonferenzen für eine breite öffentliche Diskussion.

Fazit

Die Veranstaltung wurde von allen Beteiligten als sehr gelungen beschrieben. Die Forderungen der GEW fanden Verständnis und Zustimmung. Die GEW hat keine zu hohe Erwartungshaltung, wir wissen, dass Verhandlungen mit dem Finanzministerium sehr schwierig sind. Wir werden uns weiter einmischen müssen. Umso mehr kommt uns der Wunsch aller Beteiligten nach weiteren Fachgesprächen sehr entgegen.

Kristina Argus
Leiterin der AG TGS und Mitglied im
Referatsleitungsteam

Neue Prämien für die Mitgliederwerbung

Die GEW Thüringen hat auf ihrer Landesvorstandssitzung im November 2016 beschlossen, sich ab dem 01.01.2017 am bundesweiten Werbepremienprogramm der GEW zu beteiligen. Für die Werbung von kostenfreien Neumitgliedern (Studierende, Lehramtsanwärter*innen) und für die Werbung in Tarifrunden werden keine Werbepremien ausgereicht. Ansonsten gelten die Bedingungen der Prämienwerbung, die unter: www.gew.de/praemienwerbung veröffentlicht sind.

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie eine unserer Prämien.*

 <p>MusicMan Soundstation</p>	 <p>Bento-Box</p>	 <p>Colt Express – Spiel des Jahres 2015</p>	 <p>30-Euro-Spende</p>
 <p>Vier CinemaxX-Gutscheine</p>	 <p>Moonstone Powerbank</p>	 <p>Holzspiel „KUBB“</p>	 <p>Zwei Fahrradtaschen</p>
 <p>Smoothie-Maker</p>	 <p>GEW-Organise!- Kapuzenpulli</p>	 <p>Luftpumpe „90 Seconds“</p>	 <p>30-Euro-Spende</p>

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

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

Bildung. Weiter denken!

ist eine Initiative der GEW für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen sowie mehr Geld für Bildung. Die GEW zeigt nicht nur, was sie unter guter Bildung versteht, sondern auch wie sich zusätzliche Investitionen in Bildung finanzieren lassen.

Die Landesthemen Ganztags- und Gemeinschaftsschule, Ein-, Höhergruppierung und Beförderung, Inklusives Schulgesetz, Stellenabbaupfad vs. Neueinstellungen müssen in eine umfassende finanz- und bildungspolitische und von einer gesellschaftlichen Mehrheit mitgetragenen Debatte um die Frage der Finanzierung von Bildung münden.

Die Projektgruppe soll die Aktivitäten bündeln, entwickeln und in Zusammenhang mit der Initiative ausgestalten.

Wir wollen Euch daher einladen, in der Projektgruppe mitzuarbeiten, temporär oder dauerhaft, je nach Euren Möglichkeiten. Interessierte melden sich bitte bis zum 23. Dezember 2016 bei Kathrin Vitzthum unter kathrin.vitzthum@gew-thueringen.de. Das erste Treffen der Projektgruppe findet am 19. Januar 2017 um 16:30 Uhr in der Landesgeschäftsstelle der GEW, Heinrich-Mann-Straße 22, 99096 Erfurt, statt.

Wir freuen uns auf Eure Ideen, Kathrin Vitzthum

Weitere Informationen zur Initiative: www.gew.de/weiter-denken

Und ab ins Ausland?

Informationsveranstaltung Auslandsschulwesen

Positiv überrascht waren alle Beteiligten, als zur diesjährigen Informationsveranstaltung der Arbeitsgruppe AGAL in der GEW nahezu 30 junge Leute – Lehrer*innen, Lehramtsanwärter*innen, Studierende – der Einladung in das EIZ (Europäisches Informations Zentrum) in der Staatskanzlei Erfurt gefolgt sind.

Frau Schlichting als Hausherrin des EIZ stellte in der Eröffnung die Informations- und Arbeitsmöglichkeiten für Pädagog*innen in ihrem Haus vor. Nach der Begrüßung durch die GEW und den Angeboten der GEW/AGAL für Lehrer*innen im Ausland präsentierte Frau Förster, Referatsleiterin für das Auslandsschulwesen im TMBJS, die vielfältigen Möglichkeiten, als Lehrer*in im Ausland zu arbeiten. Fragen ließen nicht lange auf sich warten, und so wurde der Vortrag immer wieder durch eine lebendige Diskussion bereichert, u.a. dazu:

- Wie sind die Chancen für einen Einsatz im Ausland?
- Welche Fachrichtungen sind gefragt?
- Was ist mit jungen Lehrer*innen, die das Referendariat abgeschlossen haben und keine Stelle bekommen?
- Können sich auch Studierende mit dem 1. Staatsexamen fürs Ausland bewerben?
- Wie und wo muss ich mich bewerben?
- Welche Rolle spielt das Schulamt bezüglich der Freistellung?
- Wie sieht es mit einer Anstellung nach der Rückkehr aus?

All diese Fragen wurden durch die Referentin Frau Förster geduldig beantwortet und auch in der Kaffeepause gingen die Diskussionen weiter.

Abgerundet wurde dann die Informationsveranstaltung durch den Beitrag von Frau Dr. Grimm FSU Jena. Sie informierte über die Möglichkeiten von Praktika im Ausland, vermittelt durch die Universität, für Lehramtsanwärter*innen. Die geplante Zeit verging viel zu schnell, und so wurden nach dem Ende der Veranstaltung noch zahlreiche individuelle Gespräche geführt. Vielfältige Materialien der GEW und des BVA (Bundesverwaltungsamt) zum Auslandsschuldienst fanden dankbare Abnehmer. Alle wichtigen Informationen kann man darin nachlesen.

Die Teilnehmer*innen erhielten zum Abschluss eine Bescheinigung, dass diese Veranstaltung als Weiterbildung anerkannt ist.

Jürgen Fischer
GEW-AGAL Thüringen

Bericht

Besuch der kosovarischen Lehrgewerkschaft

Drei Frauen und drei Männer der kosovarischen Lehrgewerkschaft SBASHK waren Ende September einer Einladung der GEW und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit zu einem einwöchigen Austausch über Bildungs- und Gewerkschaftsthemen nach Deutschland gefolgt.

Im Rahmen eines Programms zur Verbesserung der Grundbildung im Kosovo, finanziert und betreut durch die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), besuchte eine Delegation der Lehrgewerkschaft SBASHK unter Leitung ihres Vorsitzenden Rrahman Jasharaj vom 25.9. – 1.10.2016 Deutschland. Die Gruppe repräsentierte Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Kita, Schule und Universität. Ziel des Delegationsbesuchs war das Kennenlernen des deutschen Schul- und (Lehrkräfteaus-) Bildungssystems sowie ein Erfahrungs- und Wissensaustausch zur Arbeit von Gewerkschaften und zur Bildungsqualität. Die sechsköpfige Delegation konnte in drei Bundesländern zahlreiche Einblicke in die Vielfalt und Unterschiedlichkeit des deutschen Bildungswesens nehmen. Das Programm wurde vom GEW Hauptvorstand mit Unterstützung der drei GEW-Landesverbände Thüringen, Hessen und Rheinland-Pfalz organisiert.

IGS Jena / Überbetriebliche Ausbildung in Thüringen

Erste Station der Bildungsreise war Jena. Dort konnten die Gäste aus dem Kosovo an der Integrierten Gesamtschule „Grete Unrein“ erste Eindrücke zum thüringischen Schulwesen sammeln. Schulleiter Rüdiger Schütz musste viele Fragen der kosovarischen Gewerkschafter*innen beantworten. Beeindruckt von der Schule und den dortigen Lehr- und Lernbedingungen wurde das Programm am Nachmittag in der Überbetriebliche Ausbildungsgesellschaft (ÜAG) fortgesetzt. Geschäftsführer David Hirsch führte die Delegation nach einer Einführung durch die Werkstätten der Metallverarbeitung, Elektrotechnik (CNC-Maschinen)

und Informatik sowie in die Lehrküche. Die ÜAG Jena arbeitet international mit unterschiedlichen Partnern zusammen. Da im Kosovo bisher nur wenige Einrichtungen zur beruflichen Qualifizierung junger Menschen existieren, war diese Form der überbetrieblichen Berufsausbildung für die Gäste sehr interessant. Die ÜAG bekundete Interesse an einer Zusammenarbeit mit kosovarischen Partnern.

Besuch in der Erfurter Geschäftsstelle / Im Landtag in Erfurt

Der nächste Tag in Erfurt war der gewerkschaftlichen Arbeit gewidmet. In der GEW-Landesgeschäftsstelle informierten sich die Gewerkschafter*innen über die Tätigkeit der Bildungsgewerkschaft in Thüringen, ihre Strukturen und Schwerpunkte sowie über die vielfältigen Aufgaben und Probleme in dem ostdeutschen Bundesland. Marlis Bremisch und Kathrin Vitzthum hatten auch hier viele Fragen zu beantworten.

Am Nachmittag gab es die Möglichkeit, den Thüringer Landtag zu besuchen. Der Abgeordnete Torsten Wolf, bildungspolitischer Sprecher der Fraktion DIE LINKE und ehemaliger Landesvorsitzender der GEW Thüringen, informierte über die anstehenden Aufgaben im Bildungsbereich aus Sicht seiner Partei. Ein gemeinsames Abendessen mit der Bundesvorsitzenden der GEW, Marlis Tepe, rundete das Programm in Erfurt ab. Fazit des Besuchs in Thüringen: Die Delegation reiste mit vielen neuen Eindrücken, Gedanken und Ideen nach Frankfurt weiter.

Manfred Brinkmann / Jürgen Fischer

Ein Erfahrungsbericht

Was macht man eigentlich als GEW-Vertrauensfrau/-mann? Man kommuniziert!

Als gewerkschaftlich organisierte Vertrauensfrau bot mir die GEW die Möglichkeit, am 21. und 22. Oktober an einem Training zum Thema „Stark und fair kommunizieren und wirken“ teilzunehmen.

Kommunikation ist ein Thema, welches mich oft beschäftigt und deshalb sofort neugierig machte. Als studierte Sozialpädagogin und in meinem derzeitigen Job als Erzieherin in einer Kita, kommuniziere ich tagtäglich auf vielen verschiedenen Ebenen. So musste ich nicht lange überlegen und meldete mich umgehend für das zweitägige Seminar in Tabarz an. Im Laufe der Jahre habe ich unzählige Weiterbildungen, Seminare und Workshops besucht. Wenn man sich für ein bestimmtes Seminar interessiert, hat man oftmals feste Vorstellungen und Wünsche, die schon mal von dem abweichen, was dann tatsächlich Inhalt der Weiterbildung ist. Um dies zu umgehen, wollte ich mich überraschen lassen und fuhr ohne allzu konkrete Vorstellungen in das Hotel „Am Burgholz“.

Freitag, 15 Uhr

Gespannt, offen und neugierig saß ich im Seminarraum. Die Referentin, Celina Schareck aus Erfurt, begann die Runde mit ein paar lockeren Sprüchen und der Frage nach unseren Wünschen für die nächsten zwei Tage. Danach gab sie einen kurzen Überblick über die kommenden Themen. Gut strukturiert und mit der nötigen Leidenschaft vermittelte sie uns, was für eine Vielzahl von Faktoren bei der Kommunikation mitspielen. Nicht nur die klassische Körpersprache wurde thematisiert, auch verschiedene Grundbedürfnisse in der Zusammenarbeit, wie wirke ich auf andere, die Transaktionsanalyse, welchen Status nehme ich während des

Gespräches ein, wie ist der erste Eindruck aber auch welche Tricks und Kniffe gibt es, das Gespräch geschickt zu lenken. Oft habe ich mich dabei erwischt, wie mir vergangene Begebenheiten in den Kopf schossen. Wie habe ich damals reagiert? Lief das Gespräch für beide Parteien zufriedenstellend? Wann war der Zeitpunkt als das Gespräch kippte? Was hätte ich an meinem Kommunikationsverhalten verbessern können? Aber genau das, neben dem Vermitteln von neuem Wissen, ist doch ein essentieller Punkt den solche Weiterbildungen bezwecken sollen: Nachdenken, das eigene Handeln reflektieren und alte, festgefahrene Muster aufbrechen.

Samstag, 16 Uhr

Ende des Seminars. **Vollgepackt mit neuem Wissen, einem umfangreichen Hand-Out und einem gutem Gefühl trete ich meinen Heimweg an.** Ich kann wirklich nur jedem, der einmal die Möglichkeit hat, ein Seminar von Celina Schareck zu besuchen, empfehlen - macht es! Ein großes Dankeschön geht an dieser Stelle auch an die GEW, speziell an Nadine Hübener, für die Einladung und die Organisation.

Janine Katschemba
Sozialpädagogin (aktuell Erzieherin in einer Kita)
Gewerkschaftsmitglied und Vertrauensfrau

Gesundheitstag 2016

„Gesundheit ist alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“

Unter diesem Motto hat am 05.11.2016 und zum ersten Mal an einem Samstag der nunmehr 5. Gesundheitstag der GEW Thüringen an der Grete-Unrein-Schule in Jena stattgefunden.

Das Team um Schulleiter Rüdiger Schütz hatte alles perfekt für uns vorbereitet, auch ein gesundes Mittagessen. Etwa 35 Lehrer*innen, Erzieher*innen, auch Berufsanfänger*innen hatten unsere Angebote attraktiv gefunden und sich neben den zwei Eingangsvorträgen für einen der sieben angebotenen Workshops entschieden. Während Dr. Klaus Zweiling von der Unfallkasse Gotha zu Aspekten der psychischen Gefährdungsbeurteilung referierte, wandte sich Psychologe Erik Reinhard aus der Rehaklinik Stadtleinsfeld den praktischen Fragen einer psychosomatischen Kur zu.

Gut angenommen wurden die Angebote in der Mittagspause. Beim Automobilclub Europa konnten die Teilnehmer*innen einen Rauschparcour testen, Schulmaterialien bei Frau Schröter erstellen oder die ergonomischen Sitzgelegenheiten von ORG-DELTA GmbH testen. Den krönenden Abschluss des Tages bildeten die gut besuchten zweistündigen Seminare mit den Themen: der richtige Umgang mit Überlastungsanzeigen im Berufsalltag, in die Balance kommen mit Hilfe der Kinesiologie oder die Erhaltung einer gesunden Stimme von Pädagog*innen.

Das Fazit unseres Gesundheitstages war eindeutig:

Alle Bemühungen von Lehrkräften um einen gesunden Lebensstil sind nicht ausreichend, wenn sich der Arbeitgeber seiner Verantwortung um die Gesundheitserhaltung seiner Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen im Arbeitsprozess nicht bewusst stellt. Das zu erfassen mit Hilfe von sächlichen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen, wird den Arbeitgebern in eindeutiger Weise gesetzlich vorgeschrieben.

Dies immer wieder einzufordern, zu begleiten und wirksame Maßnahmen zu überprüfen, ist nur mit Hilfe von starken Personalräten möglich. Das bedeutet kurz zusammengefasst: Verhältnisprävention geht klar vor Verhaltensprävention!

Steffi Kalupke
Stellvertretende Landesvorsitzende



Das Projekt „Lernen und Lehren im Team“ der Kindersprachbrücke Jena e.V.

Inklusion ist Teamarbeit

Wie kann Inklusion im Klassenzimmer gelingen? Einen Ansatz verfolgt seit 2010 der Verein Kindersprachbrücke Jena e.V. mit dem Modellprojekt „Teamteaching“. Das Besondere ist die zeitgleiche Zusammenarbeit von Lehrer*in und Sozialpädagog*in in einer Schulklasse, um soziale Benachteiligungen auszugleichen und individuelle Beeinträchtigungen zu überwinden. Das bedeutet die Vernetzung von Jugendhilfe und Schule in der Praxis. Das Projekt wird von der Stadt Jena finanziert.

Derzeit ist das Teamteaching in vier Jenaer Schulklassen verankert. In der Saaletal Grundschule arbeiten Uta Paulus und Franziska Stämm bereits seit zwei Jahren als erfolgreiches Tandem zusammen. Der Bedarf in der Klasse im Zwei-Pädagog*innensystem zu arbeiten, ist aufgrund mehrerer Kinder mit ausgeprägten Schwächen in der emotional-sozialen Entwicklung, mit Lernschwierigkeiten sowie Schüler*innen mit Migrations- und Fluchthintergrund gegeben. Teamteaching bringt pädagogische und didaktische Chancen mit sich, den Förderbedarfen gerecht zu werden und günstige Lernumgebungen zu schaffen. „Wenn zwei Expert*innen aus verschiedenen Disziplinen zusammenarbeiten, können kreative Inhalte und Methoden differenziert umgesetzt werden“, so betont die Lehrerin immer wieder die große Entlastung im Schulalltag. Ob die Unterstützung im Regelunterricht durch Hilfestellungen oder Übernahme von Unterrichtseinheiten – ein Perspektivwechsel ist besonders für die Lehrer*innen zur eigenen Reflexion hilfreich.

Kooperative Unterrichtsgestaltung im Schulalltag

Die Arbeit im Zwei-Pädagog*innen-System ermöglicht es, den Unterricht bedarfsorientiert, methodisch abwechslungsreicher und interaktiver zu gestalten. Es ist leichter, Frontalunterricht zu öffnen, Gruppen- und Partnerarbeit enger zu betreuen oder die Klasse zu teilen. Dafür ist der kontinuierliche Austausch beider Fachkräfte unabdingbar, um Wissen und Verantwortung im Prozess des gemeinsamen Lehrens und Lernens miteinander zu teilen. Die Pädagog*innen berichten über die tägliche Herausforderung, Kindern mit sozialen und emotionalen Schwierigkeiten, die häufig die unterrichtlichen Abläufe stören, pädagogisch zu begegnen. Zudem werden Maßnahmen des Classroom Managements genutzt.

„Der Sozialpädagogische Blick“

In den Jenaer Teamteaching-Klassen werden Unterrichtseinheiten zum sozialen Lernen im Regelstundenplan integriert oder besondere Projekte gemeinsam umgesetzt. Dies ist besonders in Klassen, in denen gehäuft Familien mit Multiproblemlagen sind, wichtig. „Aufgrund der gestiegenen Anforderungen an Lehrer*innen, fehlt ihnen oft die Zeit, sich Kindern und deren Problemlagen intensiv zu widmen“, meint Franziska Stämm. „Durch meine jahrelange Begleitung als Sozialpädagogin in der Klasse erkenne ich gleich, wenn Schüler*innen Probleme haben und kann sofort reagieren. Die individuellen Zuwendungen werden regelrecht eingefordert. Ich bin Vertrauensperson



FotInteraktiven Wanderung mit vielfältigen Team bildenden Aufgaben – dafür erhielt die Klasse gleich 2 Jahre in Folge den Deutschen Schulwanderpreis.

und Seelsorgerin, kann auch Rückzugsmöglichkeiten arrangieren oder ‚Auszeiten‘ geben. Der enge Kontakt mit den Kindern und dem Elternhaus hat schon so manches Problem gelöst oder Stein ins Rollen gebracht.“ Das Sozialpädagogen-Team der Kindersprachbrücke arbeitet eng mit dem Jugendamt zusammen oder vermittelt zu Beratungsstellen.

Eine Empfehlung für das inklusive Schulgesetz in Thüringen

Gerade im Hinblick auf die aktuellen Diskussionen über eine gelingende Inklusion, vor allem im Zusammenhang mit der Erstellung des inklusiven Schulgesetzes in Thüringen, muss ein „Mehr-Pädagog*innen-Prinzip“ in einer Klasse mit besonders hohem Förderbedarf installiert werden. Multiprofessionalität, sowie die enge Zusammenarbeit von Jugendhilfe und Schule ist schier unausweichlich. Nur so kann wirklich auf die individuellen Bedürfnisse der Schüler*innen eingegangen werden.

In der Arbeit im Teamteaching konnten wir in den vergangenen Jahren wertvolle Erfahrungen sammeln, die für eine gelingende Zusammenarbeit notwendig sind.

Jennifer Rohs
Teamleitung Teamteaching
rohs@kindersprachbruecke.de



Ausgesprochen vielfältig!

Weiterbildungs- und Beratungsangebote der Kindersprachbrücke Jena e. V.

Mit der gestiegenen Zuwanderung nach Deutschland sind auch Thüringer Bildungseinrichtungen in einem stärkeren Maße gefordert, Kinder mit Migrationserfahrungen aufzunehmen. Ob in Schulen, Kitas oder Jugendhilfe - pädagogische Fachkräfte sind gefragt, soziale, kulturelle und sprachliche Vielfalt von Kindern und Jugendlichen zu fördern. Unser erfahrenes Team bildet bereits seit 2013 Pädagog*innen in ganz Thüringen zur interkulturellen Öffnung und zu Deutsch als Zweitsprache weiter. Im Rahmen von Inhouse-Schulungen oder durch gezielte Beratung und Begleitung unterstützen wir Sie.

Nähere Informationen erhalten Sie auf:

www.kindersprachbruecke.de/vielfalt,
per Mail unter vielfalt@kindersprachbruecke.de
oder telefonisch unter 03641/ 420269, Frauke Peisker

Bericht

Ach ja, da war noch was!

Wie durch die Überleitung der Horte in 8 Wochen alles wieder auf dem Stand von vor 8 Jahren ist.

„Frau Dreier, kann ich ein Seil?“ „Was genau? Essen, Werfen, Haben?“ „Frau Dreier, kann ich ein Seil haben?“ „Na klar, ich gebe dir eins.“ „Frau Dreier, der Olaf hat mich mit Sand beworfen.“ „Frau Dreier, wie viel Uhr ist es?“ „Frau Dreier, ich gehe mal auf Toilette.“ „Frau Dri-Dra-Dreieeee-er! Wann ist Wechsel auf der Schaukel?“

Frau Dri-Dra-Dreier, so rufen mich die Hortkinder an der Gemeinschaftsschule „An der Triefnitz“ in Jena. Ich bin staatlich anerkannte Erzieherin und übe meinen Beruf mit Leidenschaft aus. Zurzeit ist meine Arbeit aber eher etwas, das Leiden schafft. Im August 2009 wurde ich von der Stadt Jena über das Modellprojekt „Weiterentwicklung der Thüringer Grundschulen“ mit 24 Wochenstunden für den Hort eingestellt. Befristet für ein Schuljahr. Zweimal wurde mein Vertrag verlängert, zuletzt bis zum Ende des Modellprojekts im Juli 2016. Da der Betreuungsbedarf hoch war, sind auch meine Wochenstunden auf 32 erhöht worden.

„Frau Dreier, Sandra hat mir den Eimer weggenommen.“

„Frau Dreier, Basti hat mich mit dem Seil gehauen.“

Ach ja, da war noch was.

Es ist Hofzeit im Hort und ich bin mit einer Lerngruppe der Schuleingangsphase am Schaukel- und Sandspielplatz. Ich vertrete im Moment eine Kollegin, die eine Reha angetreten hat. Sie fällt für sechs Wochen aus. Die Erzieherin der Parallelgruppe ist gerade Kind-krank und so betreue ich ihre Gruppe gleich mal mit. Das sind 40 Kinder der 1. und 2. Klasse, davon sechs mit sonderpädagogischem Betreuungsbedarf (inklusive einem Kind im Rollstuhl). Ich stehe mit dieser anstrengenden Aufgabe nicht allein, denn wie es der Zufall will, ist eine weitere Erzieherin zur Kur und meine Kollegin betreut ebenfalls gleich für mehrere Wochen zwei Gruppen. Geteiltes Leid ist halbes ... Naja.

Vertretung aus anderen Horten (was zu Zeiten des Modellprojektes in der Regel kein Problem war) kann ich jetzt nicht erwarten. In den Horten in Jena sieht es überall gleich aus. Zu wenig Personal obwohl der Bedarf da ist. Die Stellen, die durch die Überleitung frei geworden sind, werden vom Schulamt nicht neu besetzt. Statt sich nach den Betreuungsstunden aus dem THVPS zu richten, wie es die Verwaltungsvorschrift vorsieht, wird überall das Maß des Betreuungsschlüssels von einem Erzieher zu 25 Kindern angelegt. Danach habe ich bei mir im Hort sogar Erzieherüberschuss. Achso!

Falls Stellen besetzt werden sollten, dann wird nur noch mit 50 % eingestellt. Davon kann keiner vernünftig leben. Ich hatte schon Kollegen, die beim Amt aufstocken mussten oder abends einen Zweitjob gemacht haben. Soviel zur Aufwertung einer Berufsgruppe, die bitte die heranwachsende Generation bilden und fördern soll.

„Frau Dreier, ich habe die Aktualisierungsbögen in dein Fach gelegt. Und zur Dienstberatung müssen wir nochmal über die Mittagessenssituation sprechen.“

Ach ja, da war noch was.

Ich bin seit 5 Jahren Hortkoordinatorin. Eine genaue Aufgaben- oder Tätigkeitsbeschreibung gibt es dazu nicht. Ich kann aber eine Aufzählung machen: Teamleitung, Verantwortung für pädagogische Weiter-

entwicklung, Konzeptarbeit, Koordinierung mit Schulleitung, Kontakt zum Familienservice, Verwaltungsaufgaben, Ansprechperson für Eltern, Zusammenarbeit mit Schulelternvertretung, Dienstpläne schreiben, Kooperationen gestalten, Finanzen im Blick haben, Urlaubspläne verwalten, Statistik führen, Dienstberatungen vorbereiten und durchführen, Honorarabrechnungen schreiben, Mitarbeitergespräche führen, ... Und dann ist da noch die Hortgruppe zu betreuen.



Ich habe ein prima Team. Wir sind alle sehr gut ausgebildete Pädagogen, da die Stadt Jena in den letzten Jahren das Fachkräftegebot sehr ernst genommen hat. Wir haben Aufgaben verteilen können und arbeiten gut zusammen. In den Dienstberatungen schaue ich in motivierte Gesichter. Allerdings in welche mit tiefen Augenringen. Die zusätzliche Belastung durch Ausfall von Kolleg*innen macht uns zu schaffen. Früh- und Spätdienste müssen vertreten werden, die Gruppen werden größer und keine Besserung in Sicht. Arbeitszeitverlagerung kann ich meinen Kolleg*innen nicht anbieten. Ich brauche sie am Nachmittag. Die Mehrarbeitsstunden sammeln sich an. Wann die mal abgebaut werden können? Ich weiß es nicht.

„Frau Dreier, schicken Sie bitte eine Erzieherin zur Aufsicht in die Lerngruppe 8. Die Lehrerin ist krank und ich habe keine Vertretung.“

Ach ja, da war noch was.

Nachdem wir während der Überleitung einiges haben einstecken müssen, waren wir nach den Sommerferien mit neuem Schwung dabei. Davon ist gerade nicht mehr viel übrig. Und es sind erst 8 Wochen vergangen. Vierzehn Tage vor Ablauf meines Arbeitsvertrags habe ich endlich schwarz auf weiß den neuen Vertrag mit den Bedingungen für die Betriebsüberleitung zum Land in der Hand gehabt. Arbeitslos gemeldet war ich schon. Man wusste ja nicht, was noch alles passiert. Jetzt bin ich mit meinen Kolleg*innen beim Land und somit auch beim TV-L. Dieser Tarifvertrag sieht in der E8 ein Gehalt für mich vor, das sich doch sehr von meinem Verdienst im TvÖD SuE S8a unterscheidet. Mein Verlust im Bruttoeinkommen meiner Stufe und Steuerklasse beträgt 170 €. Das schmerzt bei einem auch so schon schlecht bezahlten Beruf. Zudem habe ich die Zulage für eine höherwertige Tätigkeit verloren. Diese hat mir die Stadt Jena aufgrund der Tätigkeit als Hortkoordinatorin gewährt. Das sind nochmal 110 € (vor Steuern) weniger. Die Zusatzversorgung beim Land ist gleich mal 30 € teurer. Also wird mir am Ende des Monats

meine Arbeit mit rund 1300 € netto vergütet. Darf ich Frau Klaubert zitieren: „Es wird keiner schlechter gestellt werden.“ Ach so.

„Frau Dreier, haben wir heute den Nähkurs?“

Ach ja, da war noch was.

Wir setzen den Thüringer Bildungsplan um. Bei uns können die Hortkinder am Nachmittag zwischen verschiedenen Angeboten wählen. Dabei findet jedes Kind etwas für seine Interessen. Wir sind Lern- und Bildungsort, wir fördern Sozial- und Selbstkompetenz, wir beobachten und dokumentieren unsere Arbeit mit Hilfe des Lotusplan.

Mit der Stadt Jena haben wir ein Konzept entwickelt, dass von uns jährlich an einem Klausurtag evaluiert wird. Die Stadt Jena hat mit uns Zielvereinbarungsgespräche geführt und die pädagogische Weiterentwicklung der Horte gemeinsam mit den Erzieher*innen vorangetrieben. Acht Wochen sind nach der Überleitung vergangen. Das nun zuständige Schulamt hat noch nicht nach Konzepten gefragt, hat uns noch nichts zur Zusammenarbeit gesagt und nicht auf den Personalmangel reagiert. Die Errungenschaft der Stelle einer Regionalkoordinatorin während des Modellprojekts kann zwar weitergeführt werden, die Umsetzung funktioniert beim Land aber nicht. Da kann jemand mit noch so hohem Wissenstand um die Belange der Horte im Schulamt sein. Wenn auch gegenüber dieser Person nur mit dem Kopf geschüttelt wird, geht jegliche gute Idee und hohe Motivation verloren.

„Frau Dreier, warum war gestern die Lesestube nicht geöffnet?“

Ach ja, da war noch was.

Während des Modellprojekts konnte die Stadt Jena für die Horte Honorarkräfte einstellen, die durch unterschiedlichste Angebote am Nachmittag den Lernort Hort bereichert hat. Zwar konnten wir für dieses Schuljahr noch die Verträge weiterführen, aber was danach kommt, wissen wir noch nicht. Gerade für die Ferienbetreuung sind wir auf zusätzliche Personen angewiesen. Die Stadt Jena hat über Honorar Erziehschüler*innen im 2. und 3. Ausbildungsjahr eingestellt. So konnten wir zum einen gute Ferienangebote gestalten und zum anderen haben die Erziehschüler*innen von den Praxiserfahrungen profitiert. Warum wir in den Ferien Personal brauchen? Gute Frage. Mit den vorhandenen Stunden muss nicht „nur“ der Nachmittag abgedeckt werden, sondern der ganze Tag. Dazu kommt, dass wir auch in den Ferien ein attraktives Programm anbieten möchten. Ausflüge und Aktionen werden unter ein Motto gestellt. Und auch Erzieher*innen haben Urlaubstage.

In diesen Herbstferien musste ein Hort in Jena eine Woche schließen, da eine Betreuung mit dem vorhandenen Personal nicht möglich war. Die zu betreuenden Kinder wurden auf die anderen Horte verteilt. Zum Beispiel bei uns.

„Frau Dreier, denken Sie bitte daran, dass morgen wieder Schwimmunterricht ist.“

Ach ja, da war noch was.

Wir begleiten Schüler*innen zum Schwimmunterricht, nehmen aktiv daran teil und begleiten auch zu anderen Gelegenheiten die Klassen, zum Beispiel bei Exkursionen oder Klassenfahrten. Das machen wir gerne. Auch sonst unterstützen wir als weitere pädagogische Fachkraft im Unterricht. Wie lange noch? Ich weiß es nicht.

Wir sind eine Ganztagschule. Eine offene Ganztagschule. Das heißt, dass die Kinder nach dem Unterricht nach Hause gehen können oder

im Hort betreut werden. Die Mittagspause von einer Stunde wird auch vom Hort betreut (aber nicht in die Betreuungsstunden eingerechnet). Na dann. Warum das jetzt Ganztagschule ist? Einige Klassen haben an zwei Tagen bis 14.00 oder 15.00 Uhr Unterricht. Dann gibt es noch Arbeitsgemeinschaften von Lehrern bis ca. 15.00 Uhr. Das ist nicht die Form der Ganztagsbetreuung, die uns vorschwebt. Die Rhythmisierung ist damit nicht entzerrt. Die Unterrichtsstunden sind am Vormittag, Freizeitangebote und Entspannungsmöglichkeiten am Nachmittag. Die Politik will etwas anderes. Ich bitte um Umsetzung!

Ohne Gesetzesgrundlage können noch so engagierte Lehrer*innen und Pädagog*innen die guten Ideen zu Ganztagschule nicht umsetzen. **Ganztagschule ja, aber dann richtig!**

Ich wollte diesen Beruf ausüben, um Kindern einen Weg zu zeigen in eine machbare Zukunft. Jetzt ist es ein machbarer Weg in den Burn-out für Erzieher*innen.



Warum gibt es ein Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Grundschulen, wenn diese gute Weiterentwicklung nicht entsprechend weitergeführt wird? Ich finde das traurig.

Frau Klaubert, ich mache seit 01.08.2016 die gleiche gute Arbeit wie während des Modellprojekts bis zum 31.07.2016. Die Bedingungen sind härter, das Gehalt ist weniger, die Aufwertung ist weg. Die Gruppen sind größer, die Verhaltensauffälligkeiten häufiger, die krankheitsbedingten Ausfälle bei den Kolleg*innen höher. Das Verhalten von Kindern hat sich in den letzten acht Jahren verändert. Schwierige soziale und ökonomische Bedingungen in Familien wirken sich auf Verhalten und Lernfähigkeit vieler Kinder aus. Wir spüren das und möchten gegensteuern. Dem muss Politik gerecht werden - aber nicht mit größeren Gruppen. Unsere Schule wurde für vorbildliche Inklusion ausgezeichnet. Am Nachmittag können mein Team und ich das kaum noch aufrechterhalten. Inklusion beinhaltet alles: Behinderung, Auffälligkeiten, Migration, Sprachen, Religion, Gender. Das alles ist nicht mehr, wie eigentlich gewollt, unter einen Hut zu bringen mit der jetzigen Situation in den Horten.

Frau Klaubert, ich möchte gerne wissen, warum es der bisher sehr gute Bildungsraum Hort nicht wert ist, bewahrt und an veränderte Bedingungen angepasst zu werden? Für die, die davon profitieren:

Ach ja, da war noch was! Kinder!

Katrin Dreier-Lippmann
Referat Frühkindliche Bildung
und Sozialpädagogik



Gesund bleiben am Arbeitsplatz

Das Potential des BEM

Zur Durchführung des BEM (Betrieblichen Eingliederungsmanagements) sind alle Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX verpflichtet¹. BEM gilt für alle Beschäftigten und Beamten die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen, wiederholt arbeitsunfähig waren oder die Arbeitsunfähigkeit noch besteht. Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind aktiv am Prozess beteiligt und wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Das Ziel des BEM ist es, die Prävention, die Rehabilitation und die Integration in einer sinnvollen und effektiven Struktur miteinander zu vernetzen und deren Ergebnisse messbar zu machen. Das BEM leistet einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Gestaltung einer menschengerechten Arbeit.

Das BEM Verfahren kann nach folgenden Kriterien ablaufen:

Einleitung des Verfahrens durch die Erfassung des betroffenen Personenkreises



Einholung der Zustimmung und Einwilligung beim Beschäftigten, am BEM-Verfahren teilzunehmen



Situationsanalyse / Klärungsphase (Sondierung zur Arbeitsunfähigkeit)



Maßnahmenentwicklung und -durchführung



Begleitung vereinbarter Maßnahmen



Überprüfung der Wirksamkeit im Einzelfall und allgemein



Abschluss des BEM-Verfahrens



Das BEM beruht auf den Prinzipien der Freiwilligkeit, des Dialogs und Konsens mit allen Beteiligten. Es erfordert für das Gelingen des BEM Teamarbeit und sollte im Dialog mit allen Beteiligten entwickelt, den betrieblichen Bedingungen und Möglichkeiten angepasst und entsprechend umgesetzt werden. BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Die Durchführung des BEM, die Offenbarung sensibler Daten oder die Hinzuziehung weiterer Experten bedarf immer der Zustimmung des Einverständnisses des Beschäftigten.

Für die zu schützenden und sensiblen Gesprächsinhalte über den individuellen Gesundheitszustand ist ein Personenkreis zuständig, der entsprechend § 203 StGB (Strafgesetzbuch) und/oder § 6 ThürDSG (Thür-

inger Datenschutzgesetz) zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Jede Weitergabe der Daten bzw. Hinzuziehung von Dritten (intern/extern) bedarf immer der Zustimmung des Beschäftigten.

Um wirksame Maßnahmen für das BEM zu entwickeln, ist ein möglichst genaues Bild vom Gesundheitszustand der Beschäftigten, von den Arbeitsbelastungen und deren möglichen Ursachen erforderlich. Verschiedene Instrumente und Verfahren helfen, die Belastungs- und Gesundheitssituation abzubilden, eine Problemdiagnose zu erstellen und Lösungswege zu entwickeln. Es verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen.

In den partizipativen Prozessen mit den Beschäftigten können weitere interne und externe Experten wie z. B.

- Führungskräfte,
- Betriebsärzte,
- die Arbeitssicherheit,
- die örtliche Servicestelle der Rententräger,
- die Krankenkasse, und
- der Integrationsfachdienst hinzugezogen werden.

Das BEM umfasst verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen:

- Sozialberatung,
- begleitende Hilfen,
- arbeitsplatzbezogene Maßnahmen,
- Antrag Schwerbehinderung,
- Antrag Rehabilitation,
- Betriebsarzt,
- externe Sozialberatung,
- Arbeitsplatzbegehung,
- Coaching,
- Mitarbeitergespräche.

Die Ausgestaltung des BEM schlägt sich in der Rechtsprechung und in den Publikationen immer mehr nieder. So werden Themen behandelt wie z. B.

- Arbeitsgerichte konkretisieren BEM-Anforderungen,
- Kein Rechtsanwalt beim BEM,
- Muss der Arbeitgeber das im BEM gefundene Ergebnis umsetzen?
- Präventionsverfahren & Schwerbehinderung,
- 7 Rechtstipps zur Eingliederung Erkrankter.

Martina Schrader
Referat Frühkindliche Bildung
und Sozialpädagogik



Weiterführende Literatur:

Beyer, Christoph; Wallmann, Petra; Wielan, Christina (2015). Hrg.: Landschaftsverband Rheinland – LVR-Integrationsamt. Handlungsempfehlung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Münster. 5. akt. Auflage

Das Buch kann auch als pdf heruntergeladen werden: www.gew-thueringen.de/gesundheit

¹ Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Jubilare

**November/
Dezember****Die GEW gratuliert folgenden Kolleg*innen
zum Geburtstag.****90 Jahre**Eva Schrade, Altenburg
Gerhard Schrade, Altenburg**89 Jahre**Eva Stockhause, Gaberndorf
Alexander Tusch, Weimar**88 Jahre**

Anita Sieb, Weimar

86 JahreLudwig Fischer, Eisenach
Dieter Otto, Ilmenau
Oskar Leine, Berlstedt
Ingrid Liebers, Erfurt**85 Jahre**Siegfried Kleiner, Neumühle
Eva Lehmann, Jena
Sonja Leuschner, Wiehe
Edith Müller, Jena**84 Jahre**Anneliese Libertin, Erfurt
Dr. Peter Braun, Weimar
Charlotte Krieg, Meiningen
Elise Papst, Erfurt**83 Jahre**Ingeborg Kleiner, Neumühle
Gerd Gawlitza, Stadroda
Johanna Köhn, Weimar
Klaus Mestmacher, Nordhausen
Eberhard Petermann, Bad Fran-
kenhausen**82 Jahre**

Helmut Kudernatsch, Ilmenau

81 JahreRudi Siegert, Schwallungen
Erich Fischer, Nazza
Renate Harprecht, Suhl
Edith Hahn, Arnstadt
Ingrid Kusch, Mühlhausen
Edeltraud Vater, Mühlhausen
Ingrid Zimmermann, Zella-Mehlis**80 Jahre**Alfred Martin, Ifta
Aloysia Palm, Friedrichroda
Hans Repp, Römhild
Lilli Siegert, Schwallungen**75 Jahre**

Hans-Werner Geiger, Erfurt

75 JahreManfred Böttner, Gräfenroda
Heinz Fidelak, Arnstadt
Annerose Hoffmann, Obermaß-
feld-Grimmenthal
Christel Kais, Grabfeld
Birgit Leipert, Mühlhausen
Rosemarie Lindner, Uhlstädt
Manfred Skroblin, Langewiesen
Helga Sußdorf, Gotha
Ingrid Kindt, Gotha
Günter Krannich, Saalfeld
Helga Lange, Ichtshausen
Helga Niebling, Weimar
Heidrun Paschold, Windisch-
holzhausen
Monika Peuckert, Erfurt
Renate Stüllein, Langenwetzendorf
Helga Weinbrecht, Greiz**70 Jahre**Stefani Lorenz, Waltershausen
Vera Werner, Kirchheim
Astrid Nerlich, Sonneberg
Edeltraut Sauer, Römhild Ot Roth
Brigitte Dziomber, Mengersge-
reuth-Hämmern
Dietlind Hensen, Eisenach**65 Jahre**Regina Beuthner, Pößneck
Helga Drobe, Hermsdorf
Helga Garbsch, Roßleben
Sonja Graupner, Wormstedt**65 Jahre**Gudrun Klose, Fockendorf
Petra Krüger, Erfurt
Gisela Lungwitz, Ziegelheim
Horst Niebergall, Kieselbach
Dr. Hubert Amthor, Leutersdorf
Christel Bauer, Langenroda
Gerda Homann, Zella-Mehlis
Brigitte Kirchner, Suhl
Prof. Dr. Hans-Gerd, Leopold Jena
Brigit Matthäi, Frauenprießnitz
Angelika Müller, Kehmstedt
Brigitte Schieke, Bleicherode
Uta Weber, Großromstedt
Stephan Wenzel, Veilsdorf / OT
Goßmannsrod
Anita Bahn, Erbenhausen
Karin Bernhardt, Römhild OT
Haina
Sonja Brückner, Nordhausen
Gabriele Hauer, Erfurt
Sigrid Hoffmann, Bad Langen-
salza OT Thamsbrück
Renate Jasch, Arnstadt
Wolfgang Knappe, Weimar
Dr. Jörg Küchenmeister, Vacha
Beate Leichsenring, Weimar
Dr. Johanna Moldenhauer,
Ballstädt
Wolfgang Schmidt, Suhl
Inge Sehner, Bad Berka
Annelie Stöhr, Waltershausen
Reinhard Vogt, Erfurt

Erfurt

Einladung zum Preisskat für ehemalige, aktuelle und angehende Pädagoginnen und Pädagogen

am Freitag, den 16.12.2016, von 16:00 bis ca. 21:00 Uhr in der Geschäftsstelle der GEW Thüringen, Heinrich-Mann-Straße 22, 99096 Erfurt. Gespielt wird in zwei Durchgängen a 40 Spiele / 30 Spiele nach Altenburger Skatregeln. Der Teilnahmepreis beträgt pro Person 10,00 €, bei Teilnahme von mindestens 20 Personen ergeben sich damit folgende Gewinne:

1. Preis 100,00 Euro
2. Preis 65,00 Euro
3. Preis 35,00 Euro



Die letzten Teilnehmer erhalten als Trostpreise die Skatspiele des Turniers. Bei weniger Teilnehmern fallen die Preise entsprechend niedriger aus. Erhöht sich die Teilnehmerzahl, erhöhen sich auch anteilmäßig die Preise. Für alle GEW-Mitglieder spendiert der Kreisverband Erfurt Trinken und einen kleinen Imbiss. Nichtmitglieder bezahlen dafür einen Obolus.

Für eine sinnvolle Vorbereitung bitten wir um Anmeldung bis spätestens 13.12.2016. Gerd-Uwe Kittel unter (0361) 3 73 55 90, oder per E-Mail an info@gew-thuringen.de oder per Fax an (0361) 590 95 60.



z. B. Dresden 4 Tage inkl. Prog. Stadtrundgang uvm. ab 144,- €	z. B. Mailand Flugreise, 4 Tage tolles Prog.-Angebot ab 172,- €	z. B. Hamburg 5 Tage inkl. Prog. & Ausflug n. Bremen ab 124,- €
Schulfahrt Touristik SFT GmbH Ihr Reiseveranstalter Herrengasse 2 Tel.: 0 35 04/64 33-0 01744 Dippoldiswalde www.schulfahrt.de		
📞 Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17		

Gotha

Eine Zeitreise in die Geschichte – Von der Entdeckung der Braunkohle bis zum Leipziger Neuseenland

Auch wenn der Sommer beim Erscheinen dieser tz vorbei ist, erinnern sich die Seniorinnen und Senioren des KV Gotha noch gern an eine Zeitreise in die jüngere Geschichte: Ostthüringen, nur 20 km von Leipzig entfernt, war unser Reiseziel.

In der Parkgaststätte in Falkenhain, einem Ortsteil von Meuselwitz, erwartete uns nach dem Motto „Schlemmern im Osterland“ ein gutes Mittagessen. Von dort unternahmen wir eine Rundfahrt durch das Braunkohlegebiet um Leipzig. 20 Großkraftwerke – Großtagebaue und 6 Kraftwerke gab es einstmal im Raum Bornaer Revier, sehr beeindruckend! Täglich wurden 10.000 Tonnen Kohle gefördert und bearbeitet. Einen Tagebau-Neuaufschluss gibt es bei Peres. Seit 1963 in Betrieb, 1991 vorzeitig stillgelegt, seit ca. einem Jahr wurde das bis dahin nicht abgebaute Areal wieder aufgefahren. Bis 2035 wird nun dort wieder abgebaut, danach soll auf einem

Teil des Geländes ein neuer See, der Pereser-See, entstehen. Also, schon mal vormerken!

Weiter ging es zum Leipziger Südland, einer vollkommen neuen Landschaft. Aus riesigen Braunkohletagebauen entstanden neue Wald- und Seengebiete mit 70 Quadratkilometer Wasserfläche, die zur Naherholung sehr gefragt sind. Nach der Bustour gab es noch eine Wasserrundfahrt auf dem Markkleeberger See mit einem dieselbetriebenen Fahrgastschiff. Man hörte nur das Wasser plätschern, sehr angenehm. Eine Wildwasser-Kanu-Anlage und ein Kletterpark sind weitere Attraktionen für die Urlauber.

Nach einem gemütlichen Kaffeetrinken fuhren wir mit wunderschönen Eindrücken im Gepäck zurück in die Heimat.



Christel Frank

Foto: Christel Frank

Schmalkalden-Meiningen

Unsere Mitgliederfahrt 2016

Unsere diesjährige Mitgliederfahrt führte uns am Samstag, dem 24.09.2016, bei herrlichem Wetter nach Fulda. Im Mittelpunkt stand der Besuch des Vonderau Museums.

Es wurde 1875 durch eine private Stiftung gegründet und verdankt seinen Namen Joseph Vonderau, der als Lehrer und Heimatforscher bei Ausgrabungen interessante Objekte entdeckte. Heute beherbergt das Museum drei Dauerausstellungen mit regionaler Ausrichtung. Es ist das Größte seiner Art in ganz Hessen. Wir erhielten dort einen Einblick in die Geschichte und Entwicklung Fuldas. Uns erwartete eine Führung der besonderen Art. Wir erlebten ein - Lebendiges Museum -, was wir so noch nie gesehen hatten. Schauspieler agierten vor den Originalkulissen und brachten uns so die Inhalte sehr interessant rüber. Beeindruckend



Foto: Erich Seibt

waren unter anderem die Darstellung rund um das „Fulda-Mobil“, der Besuch der Drogerie „Zum Krokodil“ und die Ausführungen eines Bürgermeisters früherer Zeiten. Weiterhin erhielten wir Einblicke in das Leben der Mönche im Kloster zu Fulda und das Familienleben von früher. Auch der Auftritt zweier Damen aus der damaligen „höheren Gesellschaft“ schlossen uns in ihren Bann. Die Zeit verging wie im Fluge und solch einen Museumsbesuch können wir nur weiterempfehlen.

Nachdem alle die Möglichkeit genutzt hatten, Fulda individuell zu erkunden, fuhren wir am Nachmittag weiter nach Sargenzell. Dort erwartete uns ein weiterer Höhepunkt. Wir bestaunten den Früchteteppich in der Alten Kirche und erhielten Informationen zur Entstehung und Gestal-

tung eines solchen Kunstwerkes. Seit 1988 werden jährlich im Herbst Bilder aus Samen verschiedener Früchte als Teppich gestaltet. Das Motiv in diesem Jahr bildete ein Gemälde des Künstlers Federico Barocci. Das Original der „Madonna der Barmherzigkeit“ ist in einem Florenzer Museum ausgestellt. Dieser Teppich, von der Empore bestaunt, sieht tatsächlich wie gewebt aus, einfach toll.

Nach einem leckeren Abendessen im Landhaus „Kehl“ in Lahrbach/Rhön traten wir, beeindruckt von unseren Erlebnissen, die Heimreise an.

Danke sagen wir unserer Vorsitzenden Simone und unserer Elke für die Organisation des gelungenen Ausfluges sowie für die Bereitstellung der Verpflegungsbeutel. Vielen Dank auch an unseren Busfahrer vom Busunternehmen „Dittmar“, der uns freundlich und sicher ans Ziel und wieder nach Hause brachte.

Vini-Yoga und Jubilarfeier 2016

Zwei Veranstaltungen schlossen unsere GEW-Arbeit im Jahr 2016 ab. Eine davon war unser zweimal im Jahr stattfindendes Yoga-Seminar am 26.10.2016, welches wieder sehr wohltuend und entspannend war. Desweiteren wurden am 4.11.2016 langjährige GEW-Mitglieder zur Auszeichnungsveranstaltung nach Helmershausen eingeladen. Nach deren Ehrung, einem kleinen Programm und einem gemeinsamen leckeren Abendessen, klang der Abend mit einem regen Gedankenaustausch in froher Runde aus.

Vorschau 2017

- 22.02.2017 Vini-Yoga in der VHS Meiningen
- Mai 2017 Stammtisch
- 23.09.2017 Mitgliederfahrt nach Erfurt u. a. ins Augustinerkloster
- 25.10.2017 Vini-Yoga in der VHS Meiningen

Der Kreisvorstand wünscht allen Mitgliedern eine besinnliche Adventszeit, frohe Feiertage und ein gesundes Jahr 2017, in dem wir uns hoffentlich zu interessanten Veranstaltungen wiedersehen werden.

Kathrin Wahl

Altenburger Land**THE ONE Grand Show**

„Glamour pur mit Kostümen von Jean Paul Gaultier. Eine traumwandlerische Zeitreise auf der Suche nach dem Menschen, der alles für uns bedeutet.“ THE ONE.

Wer das erleben will, der ist beim GEW-Ausflug dabei.

Termin: Samstag, 11.03.2017
Ziel: Friedrichstadt-Palast Berlin (Kategorie I)
Abfahrt: 9.00 Uhr Bahnhof Altenburg
Rückfahrt: gegen 19.30/20.00 Uhr
Programm: - Ankunft in Berlin Alex → Freizeit bis 14.30 Uhr
- Show im Friedrichstadt-Palast (Beginn: 15.30 Uhr)
- Abendessen: Restaurant Nolle
Kosten: 110,00 € (für Fahrt und Show)
Teilnehmerzahl: maximal 44 Personen (Die Reihenfolge der Anmeldungen ist entscheidend.)

Die Bezahlung (bitte bis zum 31.12.2016 auf das unten stehende Konto) und die verbindliche Zusage (an unten angegebene Adresse) gelten als Reisebestätigung.

Ich freue mich auf viele Anmeldungen und auf einen schönen GEW-Ausflug.

Euer/Ihr „Reiseleiter“ Andreas Tänzler

Peter Schindler Nr. 14a, 04617 Treben OT Primmelwitz

Telefon: 034343 509 957

E-Mail: petischindel@web.de

Konto: GEW Altenburger Land

Konto-Nr.: DE05 8305 0200 1103 0006 71

29 Knopffabriken

gab es einmal in der 950-jährigen Stadt. Deshalb heißt Schmölln ja Knopfstadt und wirbt damit auch mit überdimensionalen Knöpfen neben den Ortseingangsschildern. Heute existiert nur noch eine einzige Fabrik und die fertigt auch nur Rohlinge, die dann in Bayern zu Knöpfen verarbeitet werden. Den gesamten Herstellungsprozess vom Rohling zum Knopf kann man aber immer noch im Schmöllner Knopf- und Heimatmuseum besichtigen.

Dies taten sie dann auch, die Seniorinnen und Senioren des Altenburger Kreisverbandes. Anschließend wurde in der Museumsschänke bei Kaffee und Kuchen das soeben Gesehene ausgewertet. Ingrid Hennigs gab dann auch noch einen kleinen Überblick zu den Festlichkeiten, die erst eine Woche zuvor im Rahmen der 950 Jahrfeier stattgefunden hatten. Dankeschön!

Wolfram Boide

Nordhausen**Ministerin Dr. Birgit Klaubert zu Gast in Nordhausen**

Auf Einladung des Kreisvorstandes der GEW weilte die Thüringer Ministerin für Bildung, Jugend und Sport am Abend des 1. November in Nordhausen.

Zahlreiche Zuhörer*innen waren in den Audimax der Hochschule gekommen, unter ihnen auch die beiden Landtagsabgeordneten Katja Mitteldorf (LINKE) und Dirk Adams (Grüne), weitere Vertreter*innen des TMBJS, der Schulamtsleiter unseres Schulamtsbereiches Nordthüringen, Dr. Althaus, der Rektor der Hochschule, Prof. Wagner, mehrere Schulleiter*innen und Pädagog*innen aus den vier nördlichen Landkreisen und natürlich Lehrer*innen, Erzieher*innen und sonderpädagogische Fachkräfte. Die Moderation lag in den Händen unserer stellvertretenden Landesvorsitzenden, Steffi Kalupke, die immer wieder durch kompetente Aussagen zu Stellungnahmen der Ministerin aufforderte.

Bereits im Vorfeld der Diskussionsrunde hatte die GEW Fragen zusammengetragen, die in fünf Komplexen an die Ministerin gestellt wurden:

1. Der Weg der Erarbeitung des Gesetzes
2. Unterricht / Personalsituation / GU
3. Individuelle Förderung
4. Schulvorbereitende Einrichtungen (abgeschafft seit 2016)
5. Pädagog*innen-Anerkennung / Weiterbildung / Höherstufung

Zunächst gab Frau Dr. Klaubert ein Statement über die derzeitige Erarbeitung des neuen inklusiven Schulgesetzes ab. Dieses wird in verschiedenen Gremien seit dem 16.11.2016 diskutiert, insgesamt sechs Wochen lang,

und ist derzeit nur dem an der Erarbeitung beteiligten Beirat bekannt. Das Publikum fragte daraufhin, warum solch eine geheime Verfahrensweise gewählt wurde. Manche der genannten Punkte konnten nicht eindeutig beantwortet werden.

Frau Dr. Klaubert verwies auf den langen Prozess, den die Gesetzgebung vorschreibt, und auf Rahmenbedingungen, die durch die UN-Menschenrechtskonvention gegeben wurden. Als Beispiel für gelungene Inklusion erwähnte sie mehrfach ihren Studienbesuch in Südtirol, wo nahezu ideale Bedingungen für die Mitnahme behinderter Schüler*innen im „normalen Schulalltag“ gegeben sind. Dass diese Anforderungen noch eine lange Umsetzungsphase im Freistaat Thüringen erfordern, war allen Anwesenden bewusst.

Zum Abschluss fragte eine Nordthüringer Schulleiterin, wie sie bei theoretisch 21,4 VZB (3 Langzeitkranke und andere Fehlgründe) den normalen Schulalltag absichern soll. Für zusätzliche Förderung steht kein Personal zur Verfügung, selbst der reguläre Unterricht muss täglich gekürzt werden. Antwort der Ministerin: Es ist noch ein langer Prozess, uns fehlt die mittlere Generation in den Lehrerkollegien, die nicht durch Kinderkriegen oder Alterskrankheiten ausfällt.

Karin Greiner

Ankündigung

Studienfahrt des KV NDH am Samstag, 10.12.16.

Abfahrt ab Bleicherode 11:00 Uhr, ab NDH- Busbahnhof 11:20 Uhr.

Rückfahrt ab Quedlinburg 18:00 Uhr.

Ilmkreis

Ehrung der Jubilare

In einer Feierstunde der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft des Ilmkreises wurden die langjährigen Mitglieder der Jahre 2015 / 2016 geehrt. Die Festrede war dieses Mal durchaus etwas kritischer gehalten. Dies



Foto: Dieter Gebhardt

betrifft vor allem den Umgang des Ministeriums mit seinen Beschäftigten. Der Vorsitzende des Kreisverbandes, Johannes Reuter, verwies dabei insbesondere auf die Probleme in den Schulen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Ganz klar stellte er fest, dass unter den jetzigen Verhältnissen keine inklusive Schulgesetzgebung mit der GEW zu machen ist. Erst müssen die Arbeitsbedingungen wesentlich verbessert werden und den Forderungen der GEW entsprechen.

In seiner Rede betonte er auch, dass es dem Ilmkreis über Jahre gelungen ist, die Mitgliederzahl stabil zu halten. Besonders geehrt wurden für ihre langjährige Mitgliedschaft Rolf Henning (70 Jahre), Edith Hahn (65 Jahre), Renate Beetz, Margarete Trescher und Günter Zorn (alle 60 Jahre).

Nach der Überreichung der Urkunden und der besonderen Ehrung unserer langjährigen Mitglieder, stärkten sich alle an einem Buffet und tauschten dabei so manche Schulanekdote aus. Den weiteren Verlauf des gelungenen Abends begleitete musikalisch der bewährte DJ des Hauses. So mancher ließ sich die Gelegenheit zum Tanz nicht entgehen.

Dieter Gebhardt

Saale- Orla

Jahresbericht

Auch in diesem Jahr haben wir an unserer Tradition festgehalten und neben der Jahresveranstaltung wieder ein Sommertreffen und eine Bildungsreise durchgeführt. Im April trafen wir uns in der gemütlichen Gaststätte der Agrofarm in Knau. Der Erfurter Kabarettist Ulf Annel machte uns auf sehr unterhaltsame Art mit Besonderheiten der deutschen Sprache vertraut. Als Gast hatten wir Steffi Kalupke eingeladen. Sie informierte uns über die aktuellen Schwerpunkte der GEW-Arbeit. Unsere KV-Vorsitzende gab einen Rückblick zur Arbeit des Kreisvorstandes im vergangenen Jahr. Nach der Ehrung der Jubilare konnten wir bei einem leckeren Abendessen zum Erfahrungsaustausch übergehen.

Unser Sommertreffen fand in diesem Jahr in der Jugendherberge in Plothen statt. Wir trafen uns bei herrlichem Wetter am idyllisch gelegenen Hausteich. Alle Teilnehmer*innen wurden mit Kaffee und selbst gebackenem Kuchen begrüßt. Nach einer kurzen Erklärung zum Werdgang der Herberge besichtigten wir diese.

Natürlich wollten wir auch ein Angebot der Herberge für Kinder und Jugendliche ausprobieren. Dafür hatten wir uns die Holzkünstlerin Ellen Weiser eingeladen. Sie führte uns kurz in diese Technik ein und bot uns die Möglichkeit zum Ausprobieren. Das wurde von vielen gerne angenommen und es entstanden richtige kleine Kunstwerke. Auch an diesem Abend hatten wir uns einen Gast, diesmal Katrin Osterloh, eingeladen. Wir erfuhren Aktuelles aus der GEW-Arbeit, besonders aus dem Bereich der Hortarbeit. Ein zünftiger Grillabend sorgte für gute Stimmung. Es fanden sich viele Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und immer der richtige Gesprächspartner.

Ende September fuhren wir mit dem Bus in die Domstadt Naumburg. Zwei sehr kompetente Stadtführer gaben uns auf lustige Weise Einblick in „Domfreiheit und Bürgerschaft“. Nach dem Mittagessen im historischen Ratskeller-Brauhaus hatte jeder Gelegenheit, individuell die Schönheit Naumburgs zu genießen oder auch kurz in den Dom zu schauen.

Weiter ging es dann mit dem Bus zur Wein- und Sektmanufaktur. Dort führte uns der Winzer zu den Weinbergen und durch die Keller und erklärte uns sehr kurzweilig die Wein- und Sektherstellung.



Foto: Erika Seifert

Hierbei gab es dann auch einige Kostproben der hauseigenen Weine. Zum Abschluss konnten wir bei herrlichem Wetter im Freien gemütlich sitzen und eine leckere Winzerplatte genießen, bevor es wieder in Richtung Heimat ging. Alle waren sich einig, auch das war wieder eine gelungene und sehr informative Bildungsreise, die unbedingt eine Fortsetzung braucht.

Erika Seifert

GEW Thüringen zieht vor das Bundesverfassungsgericht

Seit nunmehr fünf Jahren führt die GEW Thüringen den Streit um eine amtsangemessene Besoldung und Vergütung der Fachleiter in der Ausbildung von Lehramtsanwärtern an den staatlichen Studienseminaren und Ausbildungsschulen. Nun hat die GEW Thüringen vor dem Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe Verfassungsbeschwerde eingelegt. Im Kern geht es darum, dass Fachleiter für die herausgehobenen Aufgaben in der Lehrerausbildung eine entsprechende Bezahlung erhalten sollen, so wie dies in allen übrigen Bundesländern der Fall ist und bis 30.9.2011 auch in Thüringen üblich war.

Mit Inkrafttreten der Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes (ThürBesG) zum 1.10.2011 hatte der Thüringer Landtag die Ämter (die Funktionsbewertung) als Fachleiter in der Ausbildung von Lehramtsan-

1.Instanz scheitern? Das können wir so nicht hinnehmen. Hier sind zu viele Fragen unbeantwortet geblieben, so dass aus Sicht der GEW Thüringen weiterhin absoluter Handlungsbedarf besteht.



Verlust der Dienstbezüge eines Lehrers bei unerlaubtem Fernbleiben vom Dienst auch in den Schulferien

Das Gebot, zum Dienst zu erscheinen, ist eine Grundpflicht jedes Beamten. Diese Grundpflicht fordert von einem Beamten, sich während der vorgeschriebenen Zeit an dem vorgeschriebenen Ort aufzuhalten und dort die ihm übertragenen dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen. Der Beamte darf dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben, sonst droht der Verlust der Dienstbezüge. Ist ein Beamter dienstunfähig, dann ist er von der Dienstleistungspflicht befreit, weil er sie nicht erfüllen kann. Befindet er sich im genehmigten (Erholungs-)Urlaub, liegt ebenfalls eine Befreiung von der Dienstleistungspflicht vor.

Die Dienstleistungspflicht von beamteten Lehrer*innen ist nur zum Teil zeitlich und örtlich konkretisiert, so sind Lehrer*innen nur während der Zeit ihrer festgesetzten Unterrichtsstunden (Pflichtstunden) sowie weite-

Schuljahres (in Zeiten mit Unterrichtsverpflichtung) erkrankt war, während der Schulferien unverändert dienstunfähig ist oder gesundet ist, dass sie/er die Schulferien tatsächlich zu ihrem eigentlichen Zweck nut-

Einsicht in die Personalakte ohne Rechtsanwalt

Beschäftigte haben das Recht, in ihre Personalakte Einsicht zu nehmen. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist dies ausdrücklich in § 3 Abs. 6 TV-L bzw. § 3 Abs. 5 TVöD geregelt. Sie können nicht

mer, der eine Ermahnung erhalten hatte, wollte auf dem Gerichtsweg erreichen, dass seine Anwältin beim Arbeitgeber in seine Personalakte Einsicht nehmen darf. Das Bundesarbeitsgericht hat diese

Erfolg beim Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Abordnung

Im Rahmen seines Direktionsrechts darf der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst einen Beschäftigten auch an einen anderen Dienstort abordnen. Diese Maßnahme bedarf nicht der Zustimmung des Betroffenen. Gleichwohl sind bei der Abordnung dem Beschäftigten die Abordnungsgründe offen zu legen.

Eventuelle Einwendungen des Betroffenen sind vom Arbeitgeber bei seiner Abordnungsentscheidung nach billigem Ermessen zu würdigen und abzuwägen. Im Bereich des Thüringer Ministeriums für Bildung,

So wurde in einem konkreten Fall wegen der offensichtlichen Unwirksamkeit einer rückwirkenden Abordnung im gerichtlichen Eilverfahren der Antrag auf Rücknahme der Abordnung gestellt. Daraufhin hat das

Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

Kann ein Beamter im Klagewege erreichen, dass der von ihm wahrgenommene Dienstposten höher bewertet wird?

Mit der Dienstpostenbewertung erfüllt der Dienstherr einen gesetzlichen Auftrag. Er handelt dabei ausschließlich im Bereich der allein ihm zustehenden Organisationsgewalt. Subjektive Rechte der Beam-

einem bestimmten Zeitpunkt bereits veröffentlicht und deshalb der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zugänglich sind. Der Kläger hatte sich auf eine ausgeschriebene Professur beworben, war aber



Urteil zur funktionsgerechten Vergütung durch das Bundesarbeitsgericht

Schulleiterin muss nun auch entsprechend ihrer Tätigkeit bezahlt werden

Eine angestellte ständige Vertreterin des Schulleiters eines Förderzentrums hat Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 14 seit der dauerhaften Übertragung dieser Funktion. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nach einer Klage der GEW Thüringen mit Urteil vom 04.08.2016 entschieden (Az 6AZR 237/15), nun liegt auch die begründete Fassung vor. Das Urteil hat positive Auswirkungen für viele Beschäftigte und weitreichende finanzielle Konsequenzen für das Land Thüringen.

Bisher hat die Pädagogin zwar die Aufgaben einer Schulleiterin erfüllt, wurde aber jahrelang lediglich wie eine Lehrerin bezahlt. Im konkreten Fall macht das eine Gehaltsdifferenz in Höhe von ca. 900 - Euro

Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. § 612 Abs. 1 BGB bildet so unabhän-



Mein
Anwalt.

Mein
Recht.

· **Arbeitsrecht**
· **Verwaltungsrecht**
mit besonderer
Spezialisierung auf
Öffentliches Dienstrecht
Lehrerdienstrecht
Schulrecht

· **Medizinrecht**
· **Urheber-
und
Medienrecht**
· **Onlinerecht**

Ihre Anwälte

Matthias Wiese
Dr. Katharina Laschinski
Kathrin Bauer *
Jan Kühne *
* in Anstellung

in Zusammenarbeit mit
Dr. Peter Hauck-Scholz



Fischmarkt 6 · 99084 Erfurt
FON + 49.361.347 90-0
www.wiesekollegen.de

Türkei

Heinrich Rodenstein Fonds der GEW hilft geflüchteter Gewerkschafterin

Die Zahl der Flüchtlinge mit türkischer Staatsbürgerschaft ist deutlich gestiegen. Bis Ende September 2016 wurden 3.973 Asylanträge von Menschen aus der Türkei in Deutschland gezählt. Dies sind mehr als doppelt so viele wie im gesamten Jahr 2015, als 1.767 türkische Staatsbürger bei uns Asyl beantragten. Eine von ihnen ist Sakine Esen Yilmaz, bisherige Generalsekretärin der Bildungsgewerkschaft Egitim Sen mit 120.000 Mitgliedern.

Verfolgt wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit

Im September dieses Jahres ist Sakine Yilmaz nach Deutschland geflohen, um einer drohenden Verhaftung in ihrem Land zu entgehen.

Yilmaz wird wegen ihrer gewerkschaftlichen Arbeit in der Türkei verfolgt und musste bereits zweimal für sechs und für zehn Monate ins Gefängnis. Sie ist mehrfach wegen Teilnahme an Protesten und angeblicher Unterstützung terroristischer Organisationen angeklagt und in einem Fall auch bereits verurteilt. In der Türkei drohen ihr über 20 Jahre Haft.

Niedrige Anerkennungsquote für Asylbewerber aus der Türkei

Trotz der dramatischen Situation in der Türkei ist die Anerkennungsquote bei Asylanträgen deutlich gesunken. Nach Informationen des BAMF lag die Quote bei Flüchtlingen aus der Türkei im ersten Halbjahr 2016 bei 6,7 Prozent. Im Jahr zuvor hatte sie noch 14,7 Prozent betragen. Die meisten türkischen Asylbewerber kommen aus den Kurdenregionen im Südosten des Landes. Bei kurdischstämmigen Flüchtlingen aus der Türkei lag die Anerkennungsquote in den ersten sechs Monaten 2016 sogar nur bei 5,2 Prozent.

Viele Lehrer werden entlassen

Verantwortlich für den Anstieg der Asylanträge sind der nun bald einjährige Krieg gegen die Kurden im Südosten der Türkei und die dramatischen Entwicklungen nach dem gescheiterten Putschversuch vom Juli 2016.

Seitdem herrscht Ausnahmezustand in der Türkei. Zehntausende Staatsbedienstete sind Opfer von Säuberungsmaßnahmen und wurden festgenommen oder entlassen, darunter auch viele Lehrerinnen und Lehrer, die Mitglieder der Gewerkschaft Egitim Sen sind.

Heinrich Rodenstein Fonds finanziert Anwalt für Sakine Esen Yilmaz

Sakine Esen Yilmaz wird in Deutschland von der GEW unterstützt. Mit Hilfe unseres Heinrich Rodenstein Fonds finanzieren wir die anwaltliche Unterstützung ihres Asylantrags.

Eine erste Anhörung zu ihren Fluchtgründen hat bereits stattgefunden, die Entscheidung dazu steht noch aus. Nach anfänglicher Unterbringung in einem Asylbewerberheim in Essen hält sich die ehemalige Generalsekretärin unserer türkischen Partnergewerkschaft aktuell in Köln auf. Die GEW rechnet mit weiteren GewerkschafterInnen aus der Türkei, die nach Deutschland flüchten werden und ruft zu Spenden auf:

Spendenkonto

Heinrich-Rodenstein-Fonds

Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
IBAN: DE88 5005 0000 0084 0001 24
BIC: HELADEF3333

Stichwort:

Hilfe für verfolgte Gewerkschafter



Sakine Esen Yilmaz, Foto: Dirk Hoppe / NETZHAUT

Wer zuletzt lacht...

