

b&w

bildung & wissenschaft
Deine Mitgliederzeitschrift aus Baden-Württemberg

04
2025

TITELTHEMA

GEW-SPITZE NEU GEWÄHLT

Landesdelegiertenversammlung (LDV)



Tarifrunde TVöD
Tarifeinigung musste hart erkämpft werden

GEW-Schulleitungstag 2025
Wir brauchen nichts weniger
als eine Revolution!



Foto: Morris Mac Matzen

»Ich möchte dazu beitragen, dass Kinder frei von Armut, Hunger und Gewalt aufwachsen können. Deshalb bin ich Botschafter von Terre des Hommes.«

Bernhard Hoëcker ist
Comedian und Schauspieler

**Unterstützen auch Sie unsere
weltweite Arbeit für Kinder!**

 **TERRE DES HOMMES**
starke Kinder – gerechte Welt

www.tdh.de



Foto: Andreas Stephany



Monika Stein,
Landesvorsitzende

„Mach dich stark mit uns“

Liebe Kolleg*innen, liebe Leser*innen,

wenn ich die politische Klein- und Großwetterlage in Baden-Württemberg und Deutschland richtig deute, werden gewerkschaftliche Forderungen nach mehr Schutz für Arbeitnehmer*innen, nach mehr Freizeit, nach besserer Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf in den kommenden Jahren eine besonders laute Stimme brauchen. Von Menschen aus gewerkschaftsferneren Kreisen kommt als Vorschlag um Geld einzusparen: Streichen wir doch einen Feiertag. Als erstes und angeblich naheliegendes Beispiel wurde in den letzten Wochen mehrfach der 1. Mai genannt. Immer wieder ließen Ökonom*innen gegenüber Pressevertreter*innen fallen, dass das doch eine gute Idee sei. Wir müssen also wachsam sein und dürfen nicht zulassen, dass hart erkämpfte Errungenschaften der letzten Jahre und Jahrzehnte neoliberalen Ideen zum Opfer fallen. Stattdessen wären die längst überfällige Vermögenssteuer und Erbschaftssteuer Ideen, die wirklich Geld in die Kassen spülen würden. Sie werden von einer großen Mehrheit der Wähler*innen demokratischer Parteien für richtig erachtet. Aber bisher traut sich keine Bundesregierung an dieses Thema ran.

„Mach dich stark mit uns“, so lautet das Motto dieses 1. Mai. Der 1. Mai ist der Arbeiter*innenkampftag, Maifeiertag, der Tag der Gewerkschaften. Am 1. Mai kommen in vielen Städten Gewerkschafter*innen und ihre Sympathisant*innen auf Straßen und Plätzen zusammen, demonstrieren für eine starke Gemeinschaft. Mit uns ist niemand allein, wir machen uns stark für gute Arbeit, eine solidarische Gesellschaft und soziale Sicherheit.

Und als GEW selbstverständlich für gute Bildung. Der 1. Mai bietet an vielen Orten in Baden-Württemberg wunderbare Anlässe, eine bunte Vielfalt von Gewerkschafter*innen und Sympathisant*innen zu treffen und miteinander in Kontakt zu kommen.

Dieses Jahr bin ich am 1. Mai die Hauptrednerin in Tübingen. Seit ich Landesvorsitzende bin, hielt ich jedes Jahr an einem anderen Ort in Baden-Württemberg die Hauptrede. Vielfältige Maikundgebungen, Demonstrationen und gemeinsame Feste und Feiern prägen dieses Datum, egal wo ich bisher sein durfte. Es ist spannend, diese Vielfalt kennenzulernen. Der DGB als veranstaltende Gewerkschaftsfamilie ist sehr unterschiedlich aufgestellt. Die Demonstrations- und Feierkultur ist überall verschieden. Ich freue mich auch dieses Jahr auf den 1. Mai. Allen Redner*innen der GEW auf den Kundgebungen zum 1. Mai wünsche ich ein waches und zugewandtes Publikum und eine kraftvolle, fröhliche und schöne Feier. Allen, die mit uns auf die Straßen gehen, um ein Zeichen für einen lauten, einen starken und solidarischen 1. Mai zu setzen, wünsche ich warmes und trockenes Wetter am Feiertag und viel Spaß. Und gute Gespräche, angenehme Gesellschaft und eine klare, solidarische Stimmung auf dem Platz. Seien wir viele, seien wir laut und unübersehbar!

Herzliche Grüße
Ihre

Monika Stein

TITELTHEMA
**10 LANDESDELEGIERTEN-
VERSAMMLUNG (LDV)**

GEW ringt um gute Bildungspolitik



Foto: Titel: David Matthiesse



34 **GEW informiert**
Wie der Schwimmunterricht
sicherer wird



28 **Bildungsberatung**
Was Beratungslehrkräfte leisten



38 **Berufliche Schulen**
Kein Bock auf Schule?

In dieser Ausgabe

TITELTHEMA

LANDESDELEGIERTEN- VERSAMMLUNG (LDV)

- 10 GEW-Spitze neu gewählt**
- 13 GEW ringt um gute
Bildungspolitik**
- 18 Landessrechtsschutz:
Alfred König gibt die
Verantwortung ab.**
- 22 Landesschatzmeister:
Hans Maziol hinterlässt
ordentliche Kasse**
- 25 Vorstandsbereiche:
Die GEW sagt Danke**
- 27 Abschied und Dank**

Arbeitsplatz Schule / Kita

- 28 Bildungsberatung**
Was Beratungslehrkräfte leisten
- 32 Folgen von Kompass 4**
Offensive für Mathe allein
genügt nicht
- 34 GEW informiert**
Wie der Schwimmunterricht
sicherer wird
- 38 Berufliche Schulen**
Kein Bock auf Schule?

Aus der Arbeit der GEW

- 40 GEW-Schulleitungstag 2025**
Wir brauchen nichts weniger
als eine Revolution!
- 42 Gut-Starten-Tag**
Demokratie ist kein Wunschkonzert
- 44 Alfred Uhing geht in Ruhestand**
„Wir müssen auf die Verteilung
des Geldes mehr Einfluss nehmen“

Tarifpolitik

- 9 Tarifrunde TVöD**
Tarifeinigung musste hart
erkämpft werden

Hochschule

- 46 Hochschulen**
Weg mit Latein- und
Französisch-Pflicht

Rubriken

- 3 Editorial**
- 6 Aktuell**
- 7 Glosse**
- 47 Kurz berichtet**
- 48 Jubilare**
- 49 Lesebrief**
- 49 GEW vor Ort**
- 50 Totentafel**
- 51 Impressum**
- 51 Termine**

GEW IM GESPRÄCH

Das VABO braucht mehr Unterstützung vom Kultusministerium

An baden-württembergischen Schulen gibt es im Schuljahr 2024/25 etwa 530 VABO-Klassen (Vorqualifizierung Arbeit und Beruf ohne Deutschkenntnisse) an beruflichen Schulen, in denen knapp 8.000 Schüler*innen unterrichtet werden. Der Schwerpunkt liegt auf dem Spracherwerb. Im Schnitt befinden sich in diesen Klassen etwa 15 Schüler*innen. Die GEW beobachtet, dass das Gelingen von VABO aktuell sehr stark von den Umsetzungsmöglichkeiten an den einzelnen Schulen abhängt und fordert daher vom Kultusministerium mehr Verbindlichkeit, allgemeine Regelungen und mehr Unterstützung für die Schulen. Im VABO fehlen ausgebildete DaF-/DaZ-Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung. Deshalb werden an vielen Schulen Nebenlehrkräfte mit befristeten Verträgen eingesetzt. Diese sind oft nur an wenigen Tagen in der Woche an der Schule und bewegen sich in einer Parallelwelt, d.h. sie sind häufig nicht gut ans Kollegium angebunden. Zum Teil handelt es sich um Quereinsteiger*innen, die über keine geeignete Ausbildung verfügen. Die GEW setzt sich daher für mehr Entlastung für Lehrkräfte durch Anrechnungsstunden für Lernberatung und Teamteaching ein.

Die GEW kritisiert auch, dass es keine geregelte Übergabe von Schüler*innen aus Vorbereitungsklassen an VABO-Klassen gibt. Die Schüler*innen kommen mit sehr unterschiedlichen Deutsch-Kenntnissen, es hat oft keine berufliche Orientierung stattgefunden. Die GEW wünscht sich daher eine Handreichung des Kultusministeriums mit klaren Regelungen.

Für ukrainische Schüler*innen, die mit ganz anderen Voraussetzungen und anderer schulischer Vorbildung als die meisten zugewanderten Jugendlichen nach Deutschland kommen, ist ein klassisches VABO nicht der richtige Weg. Manche haben bereits einen mittleren Bildungsabschluss oder Abitur, es fehlt aber an Deutschkenntnissen. Diese Schüler*innen brauchen eine Art VABO+, d.h. Unterricht, der einen höherwertigen Abschluss ermöglicht mit zusätzlichem Deutschunterricht.

Die GEW begrüßt, dass die Berufsschulpflicht mit dem VABO nicht erfüllt werden darf und will, dass es Maßnahmen gibt, die die Kooperation mit außerschulischen Partnern wie der Agentur für Arbeit im Bereich der Berufsorientierung stärken und ausbauen. Dadurch würden Lehrkräfte entlastet, die aktuell auch diese Aufgabe übernehmen und die berufliche Orientierung würde professionalisiert.

All diese Forderungen hat die GEW Ende 2024 in einem Gespräch mit dem Kultusministerium vorgetragen. Von der GEW waren dabei: Monika Stein, GEW Landesvorsitzende, Daniel Wunsch, GEW-Experte für VABO, Eva Werner, Vorsitzende der GEW-Landesfachgruppe Kaufmännische Schulen.

Wir bleiben weiterhin dran und machen diese Forderungen gegenüber politisch Verantwortlichen deutlich. ■

Eva Werner

GEW Landesfachgruppe
Kaufmännische Schulen

Podcast-Empfehlung

SCHOOL CRIME DER PODCAST

#hakenkreuze
IM KLASSENCHAT

pornos
AUF SCHÜLERHANDYS

#cybermobbing
IM SCHULALLTAG

Aktuelle Folge
mit Bob Blume!
Jetzt Reinhören!

SCHOOL CRIME DER PODCAST

Medienpädagogin Saskia Nakari
stellt wahre Smartphone-
Delikte vor und spricht darüber
mit Expertinnen und Experten.

Podcast-Website:
www.schoolcrime.de

Instagram:
[@schoolcrime_podcast](https://www.instagram.com/schoolcrime_podcast)

LMZ LANDESMEDIENZENTRUM
BADEN-WÜRTTEMBERG



Glosse Wehrpflicht

Ich war Wehrpflichtiger. Unter Soldaten war ein Typ wie ich völlig falsch. Immerhin habe ich gelernt, wie wichtig es ist, unauffällig zu sein. Das kannte ich schon aus der Schule. Im Wirtschaftslehreunterricht hatte ich nämlich gelernt, dass Kunden in Supermärkten nie die Waren kaufen, die links im Regal stehen, weil die Blickbewegung der Kunden von oben links nach unten rechts geht. Darum setzte ich mich von der Lehrkraft aus gesehen hinten links hin. Und tatsächlich, die meisten meiner Lehrkräfte konnten sich schon knapp zwei Jahre nach dem Ende meiner Schulzeit nicht mehr an mich erinnern. So hielt ich das auch bei der Bundeswehr. Immer weit weg und links von Feldwebel Klein. Hat funktioniert. Er wusste nie, wie ich heiße, trotz angenehmem Nachnamen auf der Uniform musste er immer zuerst lesen, wenn er mir etwas befehlen wollte.

Ich habe bei der Bundeswehr zwei Ehrenabzeichen erworben. Ein Läuferabzeichen für fünf Kilometer Joggen ohne Unterbrechung und eine Schützenschnur in Bronze.

Sowohl im Sportunterricht wie auch bei der Bundeswehr gingen die Langstreckenläufe stets durch ein bewaldetes Gelände. Das war ein Vorteil. Denn ich war ein eher amateurhafter Langstreckenläufer. Im Sportunterricht kürzte ich die Runden darum immer unauffällig durch das Unterholz ab. Anschließend musste man ja noch andere Sportsachen machen und wegen der Abkürzung war ich dann nicht so erschöpft.

Beim Lauf für das Läuferabzeichen bei der Bundeswehr wurde ich zurecht bei der langsamsten Gruppe eingeteilt. Aber sogar die hängte mich nach kürzester Zeit ab. Und da war ich plötzlich allein im Wald. Erschöpft taumelte ich durch das Unterholz den Geräuschen hinterher, von denen ich annahm, dass es meine Gruppe sei. War es aber nicht. Es war die schnelle Gruppe. Ich schloss mich ihr unauffällig an und erreichte ausgeruht in der Spitzengruppe das Kasernentor. Als Feldwebel Klein mir das Läuferabzeichen verlieh, schaute er

mich mit zusammengekniffenen Augen an, las meinen Namen ab und sagte: „Schütze ... Buchholz, hätte ich Ihnen gar nicht zugetraut!“



Beim Schießen war ich auch sehr schlecht, denn ich war damals schon kurzsichtig, aber zu eitel für eine Brille. Auf der Schießbahn konnte ich deshalb beim Schießen mit dem Sturmgewehr das Ziel nicht erkennen. In weiter Ferne war etwas Verschwommenes. Ordnungsgemäß meldete ich das. Aber Feldwebel Klein wollte trotzdem unbedingt, dass ich schoss. Das tat ich dann auch. Gleichzeitig schoss ein ziemlich guter Schütze auf der Nachbarbahn, traf aber rätselhafterweise kein einziges Mal. Meine Zielscheibe war dagegen sehr mittig getroffen. Während ich mein blaues Auge kühlte, dass ich vom Rückstoß des Sturmgewehrs bekommen hatte, kam Feldwebel Klein bei mir vorbei. „Schütze ... Buchholz“, sagte er und kniff die Augen zusammen, „Bronze hätte ich Ihnen gar nicht zugetraut.“ Ich mir auch nicht, dachte ich. Mir schwante, dass der Typ neben mir die Orientierung verloren und auf meine Zielscheibe geschossen hatte. Ich bekam eine Schützenschnur und nahm sie demütig an.

Ich weiß nicht, ob ich etwas fürs Leben gelernt habe als Soldat. Aber ich glaube, Feldwebel Klein hat gelernt, dass man Menschen mehr zutrauen kann, als man erst mal denkt.

Jens Buchholz

TARIFRUNDE TVÖD

Tarifeinigung musste hart erkämpft werden

Die Tarifeinigung bringt für die Beschäftigten beim Bund und den Kommunen ein solides Gehaltsplus und weitere Verbesserungen. Bei der Arbeitszeit gibt es vorsichtige Reformen. Der Abschluss ist auch eine Vorlage für die kommende Tarifrunde bei den Ländern.

Nach einer sehr langen und hart geführten Tarifaueinandersetzung haben sich die Gewerkschaften mit den Kommunen und dem Bund am 6. April auf einen Abschluss geeinigt. Vorausgegangen waren drei ergebnislose Verhandlungsrunden sowie eine Schlichtung, deren Empfehlung letztlich den Weg für die Einigung in der vierten Verhandlungsrunde ebnete. „Wir haben selten eine so schwierige Tarifrunde erlebt. Die Kommunen haben große finanzielle Schwierigkeiten, das mussten wir anerkennen. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis weniger als wir wollten, aber dennoch vertretbar. Es bringt einen realen Lohnzuwachs und beinhaltet weitere Elemente zur Entlastung der Kolleg*innen“, bewertete Farina Semler, stellvertretende Landesvorsitzende, das Tarifergebnis. Petra Weber, Mitglied der baden-württembergischen Delegation in der GEW-Tarifkommission, wies auf die Bedeutung der Streiks hin: „Die vielen Streiks und die hohe Streikbeteiligung der Kolleg*innen haben auf die Arbeitgeber*innen sichtlich Eindruck gemacht. Sie sind – eindeutig um längere Streiks zu vermeiden – erst in die Schlichtung geflohen und haben sich dann endlich bei den Verhandlungen konstruktiv gezeigt.“

Gehaltsplus und ein zusätzlicher Urlaubstag

Am Ende waren es nicht die geforderten 8 Prozent, aber immerhin konnten die Gewerkschaften eine Gehaltssteigerung in zwei Schritten von 3,0 Prozent, mindestens jedoch 110 Euro, zum 1. April 2025 und weiteren 2,8 Prozent zum 1. Mai 2026 bei einer Laufzeit von 27 Monaten (bis zum 31. März 2027) erreichen. Der Mindestbetrag bringt im ersten Erhöhungsschritt gerade für die unteren Entgeltgruppen und -stufen eine höhere Anhebung. Die Gehälter der Auszubildenden und der

Praktikant*innen im Anerkennungsjahr steigen zu den beiden Daten jeweils um 75 Euro. Ab dem Kalenderjahr 2027 gibt es zudem einen zusätzlichen Urlaubstag. Der Urlaubsanspruch für Vollzeitbeschäftigte erhöht sich damit bei einer 5-Tage-Woche auf 31 Tage im Jahr.

Erhöhung der Jahressonderzahlung und Umwandlungsoption

Ein kleiner Schritt Richtung Entlastung bringt die Möglichkeit, ab 2026 einen Teil der Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage umzuwandeln. Davon profitieren auch die Kolleg*innen in den kommunalen Kitas. Von dieser Möglichkeit ausgenommen sind allerdings Beschäftigte in kommunalen Heimen und stationären Pflegeeinrichtungen. Dafür profitieren sie etwas stärker von der Anhebung der Jahressonderzahlung. Ab 2026 wird die Jahressonderzahlung für die kommunalen Beschäftigten einheitlich auf 85 Prozent erhöht. Das bedeutet für die oberen Entgeltgruppen einen deutlichen Zuwachs (unter anderem für viele Kita-Leitungen). Nur für die Beschäftigten in besonderen Einrichtungen, z.B. Heimen, die von der Umwandlungsmöglichkeit in freie Tage nicht profitieren, wird die Jahressonderzahlung in den Entgeltgruppen S2 bis S9 stattdessen auf 90 Prozent erhöht.

Weitere Verbesserungen

Ein Erfolg der Gewerkschaften ist die Anhebung der Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit zum 1. Juli 2025. Die Wechselschichtzulage für Beschäftigte in Heimen, Krankenhäusern und Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen wird von 155 auf 250 Euro monatlich erhöht. Die Zulage der ständigen Schichtarbeit steigt von 40 auf monatlich 100 Euro. Außerdem werden die Zulagen dynamisiert, d.h. sie werden zukünftig automatisch

entsprechend der Lohnsteigerung angehoben. Verbessert wurde auch die Übernahmeregulation für Auszubildende und dual Studierende.

Freiwillige Erhöhungen

Kleinere Veränderungen gibt es bei den Arbeitszeitregelungen. Wie bereits in der Schlichtung empfohlen, wird unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, dass (Vollzeit-)Beschäftigte ihre Arbeitszeit für bis zu 18 Monate auf bis zu 42 Stunden freiwillig erhöhen können. Dafür erhalten sie dann Zuschläge. Diese Änderung ist sehr umstritten und wird von den Gewerkschaften mit großer Sorge gesehen. Befürchtet wird, dass – gerade in Bereichen mit großem Personalmangel – die Beschäftigten gedrängt werden, „freiwillig“ ihre Arbeitszeit zu erhöhen. In den letzten Verhandlungsstunden konnten die Gewerkschaften immerhin durchsetzen, dass die freiwillige Erhöhung nicht in der Probezeit und nicht nach der Übernahme von Auszubildenden möglich ist. Das gesamte Paket „Arbeitszeit“ (zusätzlicher freier Tag, Umwandlungstage und freiwillige, befristete Erhöhung der Arbeitszeit) ist zum 31. Dezember 2029 gesondert kündbar. Die Maßnahmen sollen Anfang 2029 von den Tarifparteien evaluiert werden.

Das von den Gewerkschaften geforderte „Meine-Zeit-Konto“, mit dem die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten sollten, ihre Arbeitszeit individueller zu gestalten, wird es nicht geben. Diese Idee war für die Arbeitgeber*innen nicht vorstellbar. Einigen konnten sich die Tarifparteien einzig darauf, dass auf betrieblicher Ebene Langzeitkonten eingeführt werden können.

Daneben wurden weitere Veränderungen vorgenommen. Leicht verbessert wurde etwa die Eingruppierung von Hebammen und die Höchstarbeitszeiten im Rettungsdienst wurden abgesenkt. Nicht erreichen konnten die Gewerkschaften

die Aufnahme der praxisintegriert dual Studierenden in den Tarifvertrag, da sie noch nicht rechtlich umsetzbar war und zunächst eine rechtliche Regelung geschaffen werden müsste. Völlig enttäuschend bleibt, dass die Kommunen nicht bereit waren, die Kündigungsregelung West komplett auch im Tarifgebiet Ost anzuwenden. Der Bund ist hier weiter – dort werden die Kündigungsregelung endlich angepasst. Nicht erreichen konnten die Gewerkschaften die Wiedereinführung der Altersteilzeit.

Bedeutung für freie und kirchliche Träger

Der Tarifabschluss wirkt indirekt auch für viele Beschäftigte bei freien und kirchlichen Trägern. Ob das Tarifergebnis für die Beschäftigten dort gilt, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber den TVöD anwendet oder im Arbeitsvertrag darauf Bezug nimmt. „Wie schon in den letzten Tarifrunden haben sich Beschäftigte von kirchlichen Wohlfahrtsverbänden und bei einigen freien Trägern an Partizipationsstreiks beteiligt. Die sind dann möglich, wenn die Abschlüsse im TVöD automatisch übertragen werden. Sie haben damit genauso wie ihre Kolleg*innen bei den Kommunen die Streikbewegung der letzten Monate getragen und ihren Teil zum Erreichen des Tarifergebnisses beigetragen,“ unterstrich Michael Zebisch, der Leiter der Tarifabteilung der GEW Baden-Württemberg.

Ausblick auf die Länderrunde

Der jetzt erreichte Abschluss, der etwas oberhalb anderer aktueller Tarifeinigungen liegt, hat zwar keine direkte Bedeutung für die Landesbeschäftigten. Dort wurde im Dezember 2023 ein Tarifergebnis erzielt, das bis Oktober 2025 gilt. Verhandelt wird dann ab Dezember. Klar ist aber schon jetzt, dass der TVöD-Abschluss die Tarifrunde bei den Ländern beeinflussen wird. Es ist deshalb keine allzu gewagte Vorhersage, dass die Gewerkschaften nicht nur eine deutliche Gehaltsteigerung fordern werden, sondern auch Maßnahmen zur Entlastung der Beschäftigten. Verhandelt wird in der Länderrunde direkt nur für die Tarifbeschäftigten. Bei der GEW also unter anderem für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte, die Beschäftigten an den SBBZ mit Internaten sowie die Pädagogischen Assistent*innen und die Hochschulangestellten. Aber letztlich sind

TARIF-ABSCHLUSS!

ab 04/2025 **+ 3,0 %**
MINDESTENS 110 €
IM MONAT

ab 05/2026 **+ 2,8 %**
IM MONAT

+ 1 URLAUBSTAG

**JAHRESSONDERZAHLUNG:
EINHEITLICH 85 %**
Für Beschäftigte in kommunalen Kitas.

ZEIT STATT GELD!

Gilt für Beschäftigte in kommunalen Kitas!

DU ENTSCHEIDEST, OB DU EINEN TEIL DER JAHRESSONDERZAHLUNG UMWANDELST!

ZUSÄTZLICH BIS ZU 3 TAGE FREI
STATT 16,2 % DER JAHRESSONDERZAHLUNG

auch die Beamt*innen mit im Boot. Dass Ziel der GEW wird sein, das Tarifergebnis auf die Beamt*innen im Landesdienst zu übertragen. ■

Martin Schommer

Referent für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

Weitere Informationen zur Tarifrunde samt FAQ:

www.gew.de/mehr



Maïke Finnern, Bundesvorsitzende der GEW (rechts), gratuliert Monika Stein zur Wahl als Landesvorsitzende.

LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG (LDV)

GEW-Spitze neu gewählt

Monika Stein wurde auf der Landesdelegiertenversammlung (LDV) Anfang April in Sindelfingen als GEW-Landesvorsitzende mit 96 Prozent Zustimmung wiedergewählt. Auch die stellvertretenden Landesvorsitzenden und alle anderen führenden GEW-Aktiven wurden mit sehr großem Zuspruch in ihre Ämter gewählt. Diese starken Ergebnisse verleihen allen viel Rückenwind.

Stellvertretende Landesvorsitzende



FARINA SEMLER UND ANDREA WAGNER



MICHAEL HIRN UND RICARDA KAISER



DAVID WARNECK



MATTHIAS KAISER

Landesschatzmeister

Vorstandsbereiche



ANNEMARIE RAAB, JÖRG GÖTZ-HEGE
UND CORINNA BLUME

Grundsatzfragen



SUSANNE POSSELT, TILL SEILER
UND CARMEN GLOCKNER

Allgemeine Bildung



CLAUDIA RICHTER
UND ANJA KLÖSS-SCHUSTER

Frauenpolitik



UTA SCHNEIDER-GRASMÜCK
UND MICHAEL ZEBISCH

Tarif-, Beamten-, und Sozialpolitik



KAI MARQUARDT UND EVA WERNER

Weiterbildung

Fachbereiche



STEFAN GRETZINGER

Junge GEW



MARION WILL UND JOACHIM WAGNER

Seniorenpolitik

Bezirksvorsitzende



STEFAN BAUER, MARTINA JENTER-ZIMMER-
MANN, KATHARINA KLINK, MARTIN HETTLER



Leiterin der Landes-
rechtsschutzstelle

RUTH ZACHER

LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG (LDV)

GEW ringt um gute Bildungspolitik

Rund 70 Anträge wurden auf der LDV, dem höchsten Gremium der GEW, diskutiert und beschlossen. Dabei ging es um fehlende Fachkräfte, Entlastung der Beschäftigten, angemessene Entlohnung, Demokratiebildung und Friedenspolitik. Über vielem stand: Die GEW setzt sich die nächsten Jahre weiterhin und vermehrt für ein gerechteres Bildungssystem ein.

Maria Jeggle

„Wir setzen uns genauso für die Interessen aller im Bildungsbereich Beschäftigten ein wie für die Interessen derjenigen, die in den Bildungseinrichtungen lernen. Für beide Seiten können und konnten wir Gutes erreichen; für beide Seiten ist aber noch deutlich mehr notwendig. Beide Seiten brauchen eine laute, eine klare und eine verständliche Lobby“, sagte die alte und neue GEW-Landesvorsitzende Monika Stein auf der LDV. Dafür gab es viel Applaus von den rund 270 Delegierten in Sindelfingen. Es ist Konsens bei der GEW und ein Alleinstellungsmerkmal der Bildungsgewerkschaft, dass sie sich nicht einseitig für die Beschäftigten einsetzt. „Wir stehen weiterhin für Bildungseinrichtungen, in denen alle Kinder und Jugendlichen besser unterstützt werden, in denen Chancengleichheit und Inklusion keine Fremdwörter mehr sind und Demokratieerziehung von der Kita bis zur Volkshochschule ein zentrales Thema ist. In einem Jahr sind Landtagswahlen. Die zukünftige Landesregierung hat die Aufgabe, mehr in Kitas, Schulen, Hochschulen und die Erwachsenenbildung zu investieren. Die GEW fordert ein Sondervermögen Bildung in Höhe von 1 Milliarde Euro für Baden-Württemberg. Dies soll möglich machen, dass der Sanierungsstau in Bildungseinrichtungen von Kitas über Schulen bis Hochschulen endlich angepackt werden kann.“

In der ersten Reihe im Saal der Stadthalle saßen während Steins Rede die Kultusministerin und die Landtagsabgeordneten fast aller demokratischen Parteien. Direkt an sie gewandt sagte Stein: „Liebe Theresa Schopper, Thomas Poreski (Grüne), Katrin Steinhilb-Joos (SPD), Stefan Fulst-Blei (SPD) und Dennis Birnstock (FDP), neben Baden-Württemberg verweigern nur noch drei Bundesländer ihren Grundschullehrkräften A13/E13. Und nur noch Baden-Württemberg verweigert seinen Bestandslehrkräften im Hauptschullehramt A13/E13. Sorgen Sie mit Ihren Parteien dafür, dass sich das endlich ändert! Spätestens in der nächsten Wahlperiode.“ Dafür gab es großen Applaus.

Wenn es um Demokratiebildung und den Kampf gegen Rechts geht, ist sich die GEW einig. Sehr großer Applaus brandete auf, als Stein betonte: „Mit aller Kraft stehen wir ein für die Rechte marginalisierter Gruppen und von Menschen, die nicht ins schlichte und rückwärtsgewandte Weltbild von Rechtsradikalen und Faschist*innen passen. Wir verteidigen die Menschenwürde.“



Monika Stein eröffnet die LDV

„Wir verteidigen die Menschenwürde. Gemeinsam stehen wir an der Seite der bedrohten Gruppen, gemeinsam treten wir für unsere Demokratie ein, wann und wo immer das notwendig ist.“

Monika Stein



Fotos (links und rechts): David Matthiessen

GEW-Landesdelegiertenversammlung in der Stadthalle Sindelfingen



Applaus für das fulminante Wahlergebnis von Monika Stein



Foto: GEW BaWü

Kultusministerin Theresa Schopper

Gemeinsam stehen wir an der Seite der bedrohten Gruppen, zu denen im Zweifelsfall auch wir Gewerkschafter*innen gehören. Gemeinsam treten wir für unsere Demokratie ein, wann und wo immer das notwendig ist.“

Den Einsatz der GEW für die Stärkung der Demokratie schätzt auch Kultusministerin Theresa Schopper. „Danke, was Sie an Schulen möglich machen und danke, dass Sie dafür sorgen, dass der Beutelsbacher Konsens nicht falsch verstanden wird“, hob die Ministerin in ihrer Rede hervor. Schopper stärkte mit dieser Aussage Lehrkräfte und Pädagog*innen, die in ihren Bildungseinrichtungen Position beziehen und nicht meinen, der Beutelsbacher Konsens verlange Neutralität. „Es ist wertvoll, wenn die Chefin der Lehrkräfte dahintersteht“, bemerkte Stein. Die GEW-Bundsvorsitzende Maike Finnern sprach ebenfalls von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Solidarität gegen Rechts. „Wir sind nicht neutral“, betont auch sie. Der Verteilungskampf müsse zwischen Arm und Reich stattfinden und nicht zwischen den Kulturen oder den Geschlechtern. Einem Antrag, dass die GEW die Politik auffordern soll, auf ein Verbot der AfD hinzuwirken, wurde nach ausführlichen Abwägungen zugestimmt.

Was die Kultusministerin sagte

Die Kultusministerin verteidigte ihre Politik, in der die Frühe Bildung und die Sprachförderung vor und nach der Einschulung

im Mittelpunkt stehe. Die Liste der GEW-Wünsche findet sie manchmal zu lang. Zur GEW-Forderung, Ethik-Unterricht endlich auch in der Grundschule einzurichten, räumte sie ein: „Das haben wir aus finanziellen Gründen nicht hingekriegt, obwohl es im Koalitionsvertrag steht.“ In der nächsten Legislaturperiode habe das für sie Priorität.

Schopper weiß auch, dass die Ausstattung der SBBZ sehr schlecht ist. Doch verbessert hat sie wenig. Der stellvertretende Vorsitzende Michael Hirn berichtete, dass er von vielen Kolleg*innen an den SBBZ und in der Inklusion aus dem ganzen Land angesprochen werde. „Sie schildern mir erschütternde Zustände an ihren Schulen. Besonders schlimm ist die Situation im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung und Körperliche und motorische Entwicklung. Es ist ein Skandal, wie schlecht wir als Gesellschaft mit Menschen mit Behinderungen umgehen.“ Der Saal und die Ministerin applaudierten. Ein Gewerkschaftsantrag, der die Situation verbessern soll, wurde einstimmig angenommen.

Die Ministerin sprach auch Punkte an, die die GEW kritisch



Von links: Monika Stein, Kultusministerin Theresa Schopper, GEW-Bundesvorsitzende Maike Finnern, DGB-Spitze Kai Burmeister und Maren Diebel-Ebers

sieht. Beim Wechsel von G8 auf G9 würden die Gymnasien nicht „in volle Hütten“ gestellt. Sie meint damit, dass die Gymnasien für das zusätzliche Schuljahr nur 14 zusätzliche Stunden bekommen. Die neuen Innovationselemente, die die Gymnasien jetzt umsetzen müssten, seien „pädagogisch State of the Art“: Demokratiebildung, berufliche Orientierung, Coaching-Stunden oder Medienbildung. Das soll auch auf andere Schularten übertragen werden. Sie bedauerte, dass es für einen Ganztags nicht mehr Lehrkräftestunden gebe. Zuvor hatte Stein gefordert: „Für das neue G9 hätte es Übungs- und Vertiefungszeit und eine Ganztagschule gebraucht.“ Für die Innovationselemente an den Schulen neben dem Gymnasium stehen keine zusätzlichen Stunden zur Verfügung.

Stein und Schopper sind sich trotz Streitpunkten in vielen bildungspolitischen Zielen einig. „Wir sind keine Gegner“, hob Stein hervor, „wir sind aber der Stachel im Fleisch der Landespolitik. Wir schieben und drängen, damit Bildung mehr Ressourcen bekommt.“

Diskussion zur Arbeitszeiterfassung

Ausführlich diskutierten die Delegierten über die Arbeitszeiterfassung. Unstrittig ist, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte an allen Schulen viel zu hoch ist. Die Verantwortlichen in der Politik wollen nicht daran rütteln, weil sie befürchten, dass der Druck, neue Stellen zu schaffen, steigt, wenn die Lehrkräfte eine Überlastung nachweisen können. Fraglich ist jedoch, ob die Erfassung der Arbeitszeit die Lage verbessert. Befürchtet wird, dass die Erfassung zur Kontrolle führt. Klar ist, die Arbeitszeit der Lehrkräfte wird sichtbar, sobald sie dokumentiert ist. Genau das soll der erste Schritt sein. Wie die Ergebnisse der Arbeitszeiterfassung ausgewertet werden, soll in weiteren Schritten geklärt werden. „Wir sollten nicht über einen dritten Schritt stolpern, weil wir den ersten nicht gemacht haben“, mahnte Inge Goerlich, die in der Antragsberatungskommission mitgearbeitet hat.

Diskussion zur Neuen Sekundarschule

Viel Raum bei der LDV bekam auch ein Antrag zur Neuen Sekundarschule, einem Konzept einer unabhängigen Arbeits-

gruppe (siehe b&w 7-8/2024). Hin und Her überlegt wurde, ob die GEW hilft, den Vorschlag der Arbeitsgruppe in die Gesellschaft zu tragen und als Diskussionsgrundlage nimmt, obwohl Punkte darin enthalten sind, die GEW-Positionen widersprechen. „Viel Gutes im Falschen bleibt falsch“, meinte die GEW-Kreisvorsitzende aus Stuttgart, Tanja Czisch. Sie plädierte für „eine Schule für alle“, eine inklusive Sekundarschule ohne separate Gymnasien. „Eine Schule für alle wäre das bessere Konzept. Aber wenn die GEW nur die Schule für alle fordert, wird sich nichts verändern. Die Gesellschaft kann zurzeit nicht davon überzeugt werden, dass es kein Gymnasium braucht“, gab Michael Hirn zu bedenken. Carmen Glockner, neu gewählte stellvertretende Vorsitzende des Vorstandsbereichs allgemeine Bildung sagte: „Seit ich von einer Schule für alle träume, geht es rückwärts.“ Sie spricht sich für eine Diskussion über das Konzept der Neuen Sekundarschule aus. „Wir brauchen Kraft und Motivation, das Konzept in die Realschulen zu tragen. Wir müssen mit der Basis darüber reden.“ Markus Riese, Fachgruppenvorsitzender der Gymnasien sagte: „Vor 18 Jahren wurde auf einem Gewerkschaftstag eine Schule für alle beschlossen. Seither sind wir nicht weit gekommen. Wir sollten überlegen, welche Zwischenschritte wir dafür brauchen. Und lasst uns die Vision der inklusiven Schule auf dem Weg mitnehmen.“ Am Ende entschied die LDV, die Neue Sekundarschule als Schritt in die richtige Richtung zu sehen und mit den Mitgliedern darüber in eine intensive Diskussion zu gehen.

Viele weitere bildungs-, tarifpolitische und gesellschaftliche Themen fanden auf der LDV ihren Platz. Kontrovers diskutiert wurden zwei Anträge zur Friedenspolitik. Zur Stationierung der US-Mittelstreckenraketen entschied eine Mehrheit der Delegierten, dass diese Waffen nicht ohne eine gesellschaftliche Diskussion und eine Entscheidung des Bundestags stationiert werden dürfen. Anträge zu Themen, die in der GEW unstrittig sind, beispielsweise bessere Arbeitsbedingungen in Kitas, oder die vollständige Deckung der Personalkosten an Hochschulen wurden ohne Diskussion beschlossen. Und die beschlossenen Positionen wird die GEW in den nächsten Jahren gegenüber der Politik vertreten und für Verbesserungen kämpfen. ■

Foto: GEW BaWü & David Matthiessen



01 Von links: Uta Schneider-Grasmück und Anika Schneider



02 Schulband des Lise-Meitner-Gymnasiums Böblingen



03 Delegierte in der Stadthalle Sindelfingen, vorne Mitte: Matthias Schneider, Geschäftsführer



04 Von links: Farina Semler und Katrin Steinhülb-Joos (MdL, SPD)

05 Präsidium von links: Katya von Komorowski, Jens-Björn Arndt, Mathias Linke, Elke Gärtner, Thomas Reck

06 Von links: Barbara Becker und Inge Goerlich von der Antragsberatungskommission



05

06



08

09

07 Mandatsprüfungskommission von links: Jana Kolberg, Claus Manea, Tanja Neidhart, Timo Steuer, Corinne Blaumeiser, Bernhard Baumstark

08 GEW-Ehrenmitglieder Rainer Dahlem und Doro Moritz

09 Delegierte in Aktion

10 Delegierte stimmten teilweise händisch, teilweise digital ab.



11 Von links: Till Seiler und Jürgen Stahl

12 Von links: Christel Koksich und Ricarda Kaiser

13 Von links: Beate Bischoff, Eva-Maria Landeck, Ringo Meyer

14 DJane Alegria Cole

15 Tanz zum Feierabend

WECHSEL IN DER GEW LANDESRECHTSSCHUTZSTELLE BADEN-WÜRTTEMBERG

Landesrechtsschutz – Alfred König gibt die Verantwortung ab

Im November 1995 wurde Alfred König bei der Vertreterversammlung (so hieß damals die LDV) zum ersten Mal zum Landesrechtsschützer gewählt. Im April 2025 wurde er auf der LDV als Leiter verabschiedet. Im Interview berichtet er über seine Einstellung zu Rechtsfragen, räumt Missverständnisse aus und erinnert sich an seine Amtshilfe in Sachsen nach dem Mauerfall.

Maria Jeggle

Foto: Evi Mazziol



ALFRED KÖNIG

„Die Verfahren gegen Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten waren unterm Strich der größte Erfolg.“

Wie viel Zeit von dir steckte in deiner Arbeit als Landesrechtsschützer?

Das ist eine ehrenamtliche Tätigkeit und nicht kalkulierbar. Einen Tag pro Woche war ich immer in der Geschäftsstelle. Es verging kein Arbeitstag, an dem ich nicht mit dem Rechtsschutz befasst war. Ich habe die Stunden nie aufgeschrieben.

Welche Rechtsfälle zählst du zu deinen größten Erfolgen?

Die Verfahren gegen Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten waren unterm Strich der größte Erfolg. Wir haben erreicht, dass Mehrarbeit bei Teilzeit anteilig vergütet wird und dass sich die Zahlungen auch auf die Rentenversicherung und Zusatzversorgung auswirken. Ganztägige außerunterrichtliche Veranstaltungen bei Arbeitnehmer*innen werden seither vollständig bezahlt. Für Beamt*innen gilt das nur eingeschränkt.

Lässt sich der Erfolg beziffern?

Das kommt auf die Mehrarbeit innerhalb der Teilzeit an. Ursprünglich fielen unterhältig beschäftigte Teilzeitkräfte nicht unter den Tarifvertrag. Sie bekamen nur ein Pauschalhonorar. Durch die tarifliche Entlohnung gewannen sie gut ein Drittel bis zur Hälfte dazu.

Was habt ihr für die Beamt*innen erreicht?

Ein großer Erfolg sind die Vorgriffstunden, bei der der GEW-Rechtsschutz die Störfallregelung durchgesetzt hat. Sie hat seither Deputats-Erhöhungen in den GHWRGS-Lehrkräften verhindert. Wenn die Teilnahme der Lehrkräfte an Gymnasien und Beruflichen Schulen damals von den Verbänden im Beamtenbund nicht verhindert worden wäre, hätten diese



Hans Maziol und Alfred König werden auf der LDV verabschiedet



Monika Stein verabschiedet Alfred König

Kolleg*innen weiter ein Deputat von 23 Wochenunterrichtsstunden. Ein großer Gewinn für die Beamt*innen sind die Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation, die vor allem erhebliche Familienzuschläge zur Folge haben. Gerichtlich festgestellt wurde, dass für die unteren Besoldungsgruppen ein bestimmtes Limit nicht unterschritten werden darf.

Die Verfahren liefen vermutlich über Jahre.

Ein Verfahrensdurchgang bis zum Bundesarbeits- oder Bundesverwaltungsgericht kann fünf bis sieben Jahre dauern.

Ein Betroffener, eine Betroffene muss dann so lange durchhalten. Gibt es dann Geld rückwirkend?

Der Kläger beziehungsweise die Klägerin bekommt das Geld im Erfolgsfall auf jeden Fall rückwirkend. Die anderen nur, wenn sie fristwährend Rechtsmittel eingelegt haben. In solchen Fällen stellen wir entsprechende Musteranträge für Mitglieder zur Verfügung.

Bevor die GEW mit einem Fall vor Gericht zieht, ist eine gute Einschätzung nötig, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, den Fall zu gewinnen. Da gehört auch viel Erfahrung dazu.

Lagst du immer richtig?

Das hängt nicht nur an meiner Person. Die Ehrenamtlichen kennen die berufliche und rechtliche Situation, die Hauptamtlichen die formal rechtliche. Die Kombination führt dazu, dass wir den Verfahrensweg und die Erfolgsaussichten ganz gut einschätzen können. Letztlich muss man manche Verfahren zur Klärung führen.

Wer einen Fall juristisch gewinnen will, braucht auf jeden Fall einen langen Atem.

Wir begleiten die Fälle so lange wie nötig. Das ist auch dann gewährleistet, wenn das Personal wechselt. Wenn ich jetzt aufhöre, stehe ich dem Rechtsschutz weiterhin mit Rat und Tat zur Seite. Ich möchte aber nicht mehr verantwortlich und somit kurzfristig erreichbar sein.

Was bedeutet es, die Verantwortung im Rechtsschutz zu tragen?

Da man zeitnah Entscheidungen treffen muss und es in Rechtsauseinandersetzungen immer Fristen gibt, ist die Verantwortung groß. Die formal kürzeste Frist ist eine Dreiwochenfrist im Kündigungsfall. Besonders belastend ist, wenn die GEW für politische Reaktionen, wie aktuell das „Schwimmurteil“ (siehe S. 34) oder Aktionen von Konkurrenzverbänden umgehend eine rechtliche Einschätzung braucht. Das muss erledigt werden, ob es gerade passt oder nicht und die Formulierung muss allgemeinverständlich und dennoch pointiert sein.

Ist es vom zeitlichen Druck abgesehen, schwer solche Entscheidungen zu treffen?

Da an vielen Verfahren Einzelschicksale hängen, hat jeder Fall immer auch eine emotionale Seite. Wenn man ein Verfahren absagen muss, weil formale Voraussetzungen nicht erfüllt sind, kann das schon schwerfallen. Vor allem an Entlassungsverfahren hängen Schicksale. Typisches Beispiel ist Nichtbestehen des Vorbereitungsdienstes. Wenn jemand das Studium hinter sich gebracht hat und dann die zweite Staatsprüfung wegen einem Teilbereich in der Wiederholung nicht bestanden hat, ist das schon hart.

Bei Grundsatz- oder Musterverfahren ist die Folgenabschätzung wichtig, falls das Verfahren nicht erfolgreich geführt werden kann. Sie können dann dem Arbeitgeber auch unerwünschte Handlungsoptionen eröffnen.

Habt ihr öfter helfen können?

Wir hatten viele Fälle mit und manche ohne Erfolg, oft kann jedoch auch über einen Vergleich ein Kompromiss erzielt werden. Der „Schweinezyklus“ bei den Lehrkräfte-Einstellungen spielt natürlich auch eine Rolle. In den 80-/90er- und Anfang der 2000-Jahre gab es einen Bewerbungsüberschuss. Damals waren diejenigen, die nach einem Rechtsverfahren die Ausbildung zwar bestanden haben, aber eine schlechte Leistungsziffer hatten, trotzdem chancenlos in den Beruf reinzukommen. Zumindest für eine lange Zeit. Zurzeit werden, außer in gymnasialen Lehrämtern, fast alle Lehramtsanwärter*innen übernommen, wenn sie bestanden haben und örtlich flexibel sind. In Zeiten mit Lehrkräftemangel fallen weniger Personen durch die Prüfungen.

Stimmt die Rechtslage oft mit dem überein, was du selbst denkst?

Es geht nicht um das eigene Rechtsempfinden, sondern was im Rahmen der gesetzlichen Regeln durchsetzbar ist. Ich bin als Mathematiker von der Ausbildung her schon gewohnt, in einer Axiomatik zu denken. Mir ist dazu ein Satz aus einer Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg in Erinnerung: „Es ist nicht Sinn und Zweck der Verwaltungsgerichte festzustellen, ob der Gesetzgeber die zweckmäßigste und gerechteste aller Lösungen getroffen hat.“

2. Frage: Was ist der Unterschied zwischen der Arbeit im Personalrat und im Rechtsschutz?

Der Personalrat ist eine kollektive Interessenvertretung aller Beschäftigten. Der Rechtsschutz muss die individuellen rechtlichen Interessen eines Mitglieds durchsetzen, egal, ob er sie für vernünftig oder sinnvoll hält. Der Personalrat muss nichts für eine einzelne Person durchsetzen, was zulasten von anderen gehen kann. Wir im Rechtsschutz haften für unsere Arbeit. Personalräte haften nicht, weil die Arbeit ehrenamtlich nach bestem Wissen und Gewissen ausgeführt wird. Für Ratschläge muss er oder sie nicht geradestehen.

Fotos: David Matthiesen



Ehren- und hauptamtliche Rechtsschützer der GEW verabschieden ihren Chef, Alfred König.



Die Delegierten stimmten einstimmig für die

Ist dir auch mal vorgeworfen worden, dass du gefühllos nur mit Fakten an die Fälle rangehst?

Es gibt schon das ein oder andere Mitglied, das eine Erwiderung von mir ziemlich harsch fand. Manchmal sind auch Mitglieder vor Gericht mit falschen Erwartungen unterwegs. Vor allem im Beamten- und Sozialrecht laufen die Verfahren viel formalisierter im Dialog mit den Parteien und völlig ruhiger ab, als es beispielsweise im Fernsehen dargestellt wird.

Noch zwei Fragen, die Missverständnisse ausräumen sollen:

1. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz ist keine Versicherungsleistung schriebst du in der b&w im Dezember 2022. Warum ist das wichtig zu betonen?

Bei allen Verfahren, die wir begleiten, kennen wir das berufliche Umfeld und haben wir auch immer die beruflichen Folgen im Blick. Ich erinnere mich an ein Verfahren eines Schulleiters, der Mehrarbeiten an Tagen, an denen üblicherweise keine Schule war, abgerechnet hat. Deswegen wurde er vom Land Baden-Württemberg wegen Betrug angezeigt. Er hat sich von einer renommierten Kanzlei vertreten lassen, die die dienstrechtlichen Folgen nicht im Blick hatte. Der Schulleiter ist zwar im Strafverfahren glimpflich davongekommen, wurde aber danach im Disziplinarverfahren aus dem Dienst entfernt.

Nach dem Mauerfall hast du Anfang der 90-Jahre mit anderen zusammen in Sachsen die GEW und die Rechtsschutz- sowie Personalratsstrukturen unterstützt. In Leipzig hast du Verena König kennengelernt, mit der du seither verheiratet bist. Mit welchen Gefühlen denkst du heute an die Zeit zurück?

Das war eine große Umbruchszeit, die niemand erwartet hatte. Ich habe in der Landesrechtsschutzstelle in Leipzig vier Jahre lang mitgearbeitet und mitbekommen, wie sich die Umbrüche und Neuanfänge für die Kolleg*innen und die neu eingeführten Personalratsgremien nach dem Mauerfall dargestellt haben. Die Einblicke in Stasi-Kündigungen beispielsweise waren auf der einen Seite spannend, auf der anderen Seite aber auch bedrückend.

Wie seid ihr dort aufgenommen worden?

Wart ihr die Besserwessi?

Wir wollten Anleitung zur Selbsthilfe geben und nicht als jemanden, die schon alles wissen. Manches Verhalten war anders, als wir es gewohnt waren. Wenn dort jemand zur Beratung in die Landesrechtsschutzstelle kam, dann oft zu zweit. Als ich nachfragte, kam die Antwort: „Ich muss jemanden dabei haben, der oder die bestätigen kann, was gesagt wird.“ Statt Schulung wurde oft nach Anleitung gefragt.

Warst du die vier Jahre in Leipzig und Dresden in Vollzeit vor Ort?

In der Zeit, als ich mit Verena zusammen war, bin ich wöchentlich am Wochenende und in den Schulferien gependelt. Bevor ich 2012 Vorsitzender des Hauptpersonalrats wurde, habe ich immer mindestens einen Tag an der Schule unterrichtet. Ich wollte den Kontakt zur Schule nicht verlieren. Mein Unterrichtstag war in der Zeit donnerstags. So bin ich dann meistens donnerstagnachts nach Leipzig gefahren und war dort freitags im Rechtsschutz tätig. Sonntagnachts bin ich wieder zurückgefahren und habe hier von Montag bis Donnerstag



Ehrenmitgliedschaft von Alfred. (Foto wurde von hinten gemacht. Vorne steht ja.)

in der Schule, im Bezirkspersonalrat GHRS als Vorsitzender und im Bezirksrechtsschutz gearbeitet. Das war spannend und anstrengend. Ich bin im Jahr 90.000 Kilometer gefahren.

Verena kam später nach Baden-Württemberg. Hättest du nicht ganz in Sachsen arbeiten können?

Ich war in Baden-Württemberg mit meinen Kindern und als Beamter gebunden. Sachsen hat Lehrkräfte nicht verbeamtet. Als Westimport hätte ich verbeamtet nur Schulleiter werden können und das konnte ich mir überhaupt nicht vorstellen. Ich wollte auf keinen Fall als Wessi den Menschen sagen, wie sie in der Schule arbeiten sollen.

Es war kein einfacher und ein langer Weg, bis Verena hierherkommen konnte. Baden-Württemberg hat zunächst ihre Lehrbefähigung generell und insbesondere ihre gymnasiale Lehrbefähigung nicht anerkannt. Es gelang dann, dass sie als Angestellte an einer Realschule eingestellt wurde. Erst als wir prozessiert und im Rechtsverfahren ihre Lehrbefähigung fürs Gymnasium erstritten hatten, konnte sie als Beamtin am Gymnasium unterrichten. Sie war der Pilotfall und somit das Musterverfahren für alle Lehrertauschverfahren zwischen Baden-Württemberg und den neuen Bundesländern. Danach gab es keine Probleme mehr im Lehrertauschverfahren mit den entsprechenden DDR-Lehrbefähigungen.

Warum wurde ihr die gymnasiale Lehrbefähigung nicht anerkannt?

Das Studium und die Schulpraxis waren in der DDR einphasig, einen Vorbereitungsdienst gab es nicht. Mit der Greifswalder Vereinbarung konnten die Ostbundesländer durchsetzen, dass Menschen mit Vollstudium ihren fehlenden Vorbereitungsdienst durch Schulpraxis und eine Beurteilung der obersten Dienstbehörde ersetzen konnten. Dauerhaft Probleme mit der Anerkennung hatten nur diejenigen, die in Westen gegangen sind, bevor sie die Einschätzung der obersten Dienstbehörde hatten.

Hinter dir liegt ein langes und bewegtes Arbeitsleben. Bevor du Leiter des Landesrechtsschutz wurdest, warst du 1978 schon Vorsitzender des Ausbildungspersonalrats am Reallehrerseminar an der PH Ludwigsburg, von 1981 bis 1995 Rechtsschützer im Bezirk Nordwürttemberg und bis 2021 Personalrat auf verschiedenen Ebenen. Du bist folglich seit 47 Jahren für die GEW aktiv. Was machst du jetzt, wenn du im Rechtsschutz kürzertrittst?

Ich bin noch Vorsitzender des Vorstandes der Johannes-Löchner-Stiftung. Zu Hause gibt es noch das ein oder andere zum Aufräumen. Ich freue mich darauf, nicht mehr die Verantwortung für den Rechtsschutz zu haben und kann daher über meine Zeit freier verfügen und freue mich mit Verena auch auf weitere interessante Reisen. ■

Als Dank und Anerkennung für jahrzehntelange GEW-Arbeit wurde Alfred König die Ehrenmitgliedschaft der GEW verliehen. Bisher wurde diese Ehre nur Rainer Dahlem, Michael Rux und Doro Moritz zuteil.



LANDESSCHATZMEISTER ÜBERGIBT SEIN AMT

Landesschatzmeister – Hans Maziol hinterlässt ordentliche Kasse

Hans Maziol verabschiedete sich als Landesschatzmeister. Nach neun Jahren Arbeit kandidierte er auf der LDV nicht mehr für dieses Amt. Im Interview mit der b&w sprach er über Investitionen und Neuerungen während seiner Amtszeit und wie es die GEW geschafft hat, Corona gut zu überstehen.

Maria Jeggle

„Weil wir in den Jahren 2016 bis 2020 das E-Mail-System und die Serverstruktur vereinheitlicht haben, sind wir vergleichsweise gut durch die Corona-Jahre gekommen.“

Auf der LDV 2016 wurdest du zum ersten Mal zum Landesschatzmeister gewählt. Du sagtest damals: „Ich setze mich für einen zurückhaltenden und sparsamen Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen ein. Die Einnahmen wirtschaftlich sinnvoll und zweckmäßig einzusetzen wird im Zentrum meiner Aufmerksamkeit stehen.“ Ist dir das gelungen?

Ich glaube, mir ist das durchaus gelungen. Die GEW ist die letzten Jahre in ihren bildungspolitischen Zielen vorangekommen. Die finanziellen Mittel wurden meines Erachtens sinnvoll eingesetzt. Wenn ich jetzt aufhöre, hinterlasse ich eine geordnete Kasse.

Für was habt ihr konkret Geld ausgegeben?

Wir haben für die EDV in der Landesgeschäftsstelle viel investiert. Weil wir in den Jahren 2016 bis 2020 das E-Mail-System und die Serverstruktur vereinheitlicht haben, sind wir vergleichsweise gut durch die Corona-Jahre gekommen. Wir waren technisch so vorbereitet, dass sich alle von überall her einloggen konnten.

Der Support hat sich auch verbessert.

Für uns arbeitet mittlerweile eine Firma, die sich professionell um den Support der EDV kümmert. Vorher war das nur ein Ein-Mann-Betrieb. Auch was den Datenschutz angeht, sind wir weitergekommen. Und nicht zu vergessen, wir haben zusammen mit dem Hauptvorstand die GEW-Internetseite komplett neu aufgebaut und stetig weiterentwickelt. Mittler-



HANS MAZIOL

weile haben die meisten anderen GEW-Landesverbände die Struktur übernommen. Das verschafft der GEW ein einheitliches Bild nach außen und erzeugt Synergieeffekte. Die neuesten Investitionen flossen in die Technik unserer Podcasts.

Das Personal in der Landesgeschäftsstelle ist auch gewachsen.

Wir Rechner auf der Landes- und Bezirksebene wollten mit dem Personalaufbau immer vorsichtig sein, weil hauptamtlich unbefristete Beschäftigte Geld binden, das erst mal erwirtschaftet werden muss. Hier bin ich bei Planungen auch mal auf die Bremse gestanden und habe Bedenken geäußert.

Damit wir auch in schlechten Zeiten unser Personal halten können, haben wir die Rücklagen unseres Risikofonds zu Beginn meiner Amtszeit erhöht. Bisher sind wir nie in die Bredouille gekommen, die Rücklagen zu verwenden. Im Gegenteil, wir konnten sogar eine Coronaprämie und eine Inflationsausgleichprämie ausbezahlen.

Das kann natürlich nur so bleiben, wenn wir weiter Beitrags- und Mitgliederzuwächse haben. Wobei wir mittlerweile der mitglieder- und beitragsstärkste GEW-Landesverband in Deutschland sind. NRW haben wir die letzten Jahre überholt.

Der größere Bedarf an Beschäftigten hängt auch damit zusammen, dass sich die ehrenamtlichen Strukturen verändern und Ehrenamtliche nicht mehr beliebig viel Zeit in ihre GEW-Arbeit stecken möchten.

Dazu kommt die Tendenz, dass Ehrenamtliche ihren Einsatz

Fotos: David Matthiessen



Michael Hirn (rechts) verabschiedete Hans Maziol und Doro Moritz als Geschäftsführer*innen des SPV.



Eine Blume von Monika Stein zum Abschied.

auch vergütet haben möchten. Viele bringen sich nur noch zielgenau bzw. projektbezogen ein und sind dann auch wieder weg. Das führt dazu, dass Ehrenamtliche mehr Unterstützung aus der Geschäftsstelle brauchen. Wenn ehrenamtliche Arbeit teilweise auch ganz wegfällt, muss das durch Hauptamtliche aufgefangen werden. Sehr deutlich veränderten sich die Strukturen im SuE-Bereich, aber auch bei den Beruflichen Schulen ist vieles im Fluss.

Musstest du auch mal Wünsche ablehnen?

Tatsächlich musste ich nie große Wünsche abwehren. Ich denke, dass ich in der ganzen Zeit niemanden vor den Kopf stoßen musste. Es gab immer mal wieder Druckerzeugnisse, die ich, in Absprache mit anderen, nicht für sinnvoll hielt. Wir mussten aber nie Fortbildungen oder Klausuren für Gremien streichen. Der Spardruck der vergangenen Jahre war zum Glück nicht groß.

Während der Corona-Pandemie fielen über längere Zeit alle Veranstaltungen aus, die Menschen mussten zu Hause bleiben. Das war bestimmt gut für die Kasse der GEW.

Das war natürlich positiv für die Kasse. Das sollte aber nicht

zum Nachteil der Ehrenamtlichen sein. Aus den ausgefallenen Veranstaltungen habe ich Rückstellungen gebildet, die wir jetzt wieder ausgeben können. Deshalb sind wir zurzeit auch relativ großzügig was Klausuren und Fortbildungen der einzelnen Gremien wie beispielsweise der Landesfach- und Personengruppen anbetrifft.

Während Corona fehlte allerdings die Ansprache neuer Mitglieder in Fortbildungen, Seminaren und Schulen. Das hat uns neue Mitglieder gekostet und war nicht gut für die Kasse.

Die Mitgliederzahl der GEW ist trotzdem seit Jahren mit rund 50.000 Mitglieder relativ stabil. Verändert hat sich aber die Altersstruktur.

Ein großer Teil unserer Mitglieder ist über 60 Jahre alt. In den letzten Jahren haben wir aber viele junge Mitglieder hinzugewonnen, wobei immer noch jüngere fehlen. Wenn wir ältere Mitglieder verlieren, fällt immer ein höherer Mitgliedsbeitrag weg als wir durch neue hinzugewinnen. Der Durchschnittbeitrag der Eintritte liegt ungefähr bei 14 bis 18 Euro, der Durchschnittsbeitrag der austretenden Mitglieder liegt aber bei 22 oder 23 Euro pro Monat.

Auf der Didacta im Februar haben wir 127 neue Mitglieder gewonnen. Das ist für die Messe eine erfreuliche Zahl.

Die Kosten sind allerdings stark gestiegen. Der Messestand heute ist von der Größe und von den Kosten her nicht mehr vergleichbar mit dem Stand zu Beginn meiner Amtszeit. Steigende Kosten zeigen sich außerdem auch an anderen Stellen. Nach Corona ist vieles teurer geworden. Unser Sommerfest kostet mittlerweile das Doppelte. Obwohl es nicht mehr Gäste gibt und die Lokalität unverändert blieb.

Du warst die letzten Jahre nicht nur Landeschatzmeister, sondern auch Geschäftsführer des SPV, BPR für berufliche Schulen in Böblingen, ÖPR in deiner Schule am Kaufmännischen Schulzentrum in Böblingen und den Unterricht hast du nie ganz aufgegeben. War dir das nicht manchmal zu viel Arbeit?

Von der Arbeit her war mir das nicht zu viel, aber das Abstimmen der Termine war schwierig. Ich hatte öfter mal ein schlechtes Gewissen, wenn ich einen Schultermin wegen GEW-Terminen ausfallen lassen musste.

Wenn deine GEW-Arbeit an leitender Stelle jetzt wegfällt. Wofür nutzt du deine Zeit?

Ich habe als Landesschatzmeister nicht erneut kandidiert, weil ich mit 58 Jahren noch was anderes machen will. Personalrat auf Bezirksebene bleibe ich, nächstes Jahr kandidiere ich dort als Vorstandsmitglied. Bis zu den Sommerferien unterstütze ich auf jeden Fall noch meinen Nachfolger Matthias Kaiser. Im nächsten Schuljahr unterrichte ich dann wieder mehr. Da freue ich mich schon darauf. Es war gut, dass ich den Kontakt zur Schule nie ganz verloren habe.

Die politische Arbeit ist manchmal zu kurz gekommen. Die Ressourcen sind aber endlich. Ich hoffe, dass ich jetzt wieder mehr Zeit dafür finde.

Außerdem habe ich auf meiner letzten Landesvorstandssitzung einen Putzlappen geschenkt bekommen. Den werde ich – mehr als bisher – zu Hause kräftig zu nutzen wissen.

Was wird dir fehlen?

Mir hat die Arbeit viel Spaß gemacht, auch wenn nicht jede Gremiensitzung vergnügungssteuerepflichtig ist. Gerne war ich auch über Baden-Württemberg hinaus aktiv. Ich war auf Bundesebene Mitglied im Hauptvorstand, in der Haushaltskommission, im Anlageausschuss und in der Kommission für Grundsätze der Haushaltspolitik. Dadurch hatte ich Kontakt mit allen Landesschatzmeistern und bin viel in Deutschland rumgekommen. Das werde ich vermissen. Und natürlich die Kolleg*innen in der Landesgeschäftsstelle, denen mein besonderer Dank gilt. ▀

Das Interview führte Maria Jeggle



Fotos: Evi Mazzio

VORSTANDSBEREICHE (VB)

Die GEW sagt Danke

Drei Vorsitzende aus den Vorstandsbereichen (VB) wurden auf der LDV verabschiedet. Am längsten war Erich Liesecke in diesem wichtigen Amt. Fast vier Wahlperioden lang hat er sich für die weiterführende Bildung in der GEW eingesetzt. Elke Gärtner beendet ihr Engagement als Vorsitzende im VB Frauenpolitik nach zwei Wahlperioden, Jürgen Stahl im VB allgemeine Bildung nach einer Wahlperiode. Sie alle prägten die fachliche Arbeit der GEW im Hintergrund.



JÜRGEN STAHL

Vorstandsbereich allgemeine Bildung – Jürgen Stahl

„Wie, Du liest das alles?“ habe ich Jürgen Stahl mal gefragt, als wir über den teilweise beträchtlichen Umfang der Sitzungsunterlagen unseres Vorstandsbereichs allgemeine Bildung sprachen. Natürlich las er alles. So ist Jürgen: gewissenhaft, diszipliniert, fleißig. Jürgen hat 2020 die Leitung des Vorstandsbereichs allgemeine Bildung übernommen. Der Einstieg war nicht leicht, denn die Corona-Pandemie hatte zu Beginn der Legislatur alles Griff. Ein Rückgriff auf Routinen war in den ersten Monaten nicht möglich. Und es wurde auch später nicht leichter: Der Personalmangel in allen Bildungsbereichen, die mehr schlecht als recht gelungenen Schulreformen, die Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen, all das stellte die GEW und den Vorstandsbereich vor die Herausforderung, Prämissen für eine gute Bildung für die Kinder und Jugendlichen zu verbessern und dabei die vielfach überlasteten Kolleg*innen dennoch im Blick zu behalten. Ein Spagat. Jürgen ist es hervorragend gelungen, das Gremium durch das Dickicht an Themen zu navigieren, Schwerpunkte zu setzen und fundierte gewerkschaftliche Positionen zu entwickeln. In Stellungnahmen zu Gesetzesänderungen, in Beiträgen für die b&w, bei Veranstaltungen und in Gesprächen mit der Politik gelang es Jürgen, den Forderungen innerhalb und außerhalb der GEW Gewicht zu verleihen. Er hat maßgeblich daran mitgewirkt, dass die GEW sich mit Nachdruck für eine Verbesserung der Lehrkräftebildung einsetzt.

Als Gymnasiallehrer hat Jürgen viele Jahre als Mitglied und Leiter in der Fachgruppe Gymnasien mitgearbeitet und die Gymnasien auch im Vorstandsbereich allgemeine Bildung vertreten, bevor er dessen Leitung übernahm. Es ist wohl seinem integrativen und emphatischen Wesen zu verdanken, dass er ohne Mühe den Blick auf das gesamte Bildungssystem weitete. Dafür stehen auch die Mitarbeit im Arbeitskreis Ganzttag und in den Vorstandsbereichen Grundsatzfragen und weiterführende Bildung. Wenn Jürgen sich einer Sache annahm, dann mit vollem Einsatz, gepaart mit Feinsinnigkeit und dem Respekt vor anderen Meinungen. Die Zusammenarbeit war deshalb immer angenehm. Der Vorstandsbereich allgemeine Bildung dankt Jürgen für seine Arbeit, für seine Klarheit, vor allem aber für seine Herzenswärme. ▮

Ute Kratzmeier

Vorstandsbereich weiterführende Bildung – Erich Liesecke

Schon bei der LDV 2020 wurde Erich Liesecke nach drei Wahlperioden als Leiter des Vorstandsbereich weiterführende Bildung verabschiedet. Als kein*e Nachfolger*in gefunden werden konnte, erklärte sich Erich bereit, den Vorstandsbereich (VB) vorübergehend weiterzuleiten. Da erst zur LDV 2025 Nachfolger*innen gefunden werden konnten, dauerte seine Übergangszeit eine ganze Wahlperiode. Mit seinem umfassenden Wissen und seiner Fähigkeit, strukturelle Entwicklungen zu beschreiben, zu analysieren und zu kommentieren, war Erich ein wichtiges Mitglied im VB, im Landesvorstand und im Geschäftsführenden Vorstand. Mit



ERICH LIESEKE

Fotos: David Matthiessen

ihm scheidet ein gewerkschaftspolitischer Strategie aus, der seit vielen Jahrzehnten in verschiedenen Positionen in der GEW verankert war. Als Netzwerker, strategischer Denker mit Ideen und Visionen, humorvoll und wortgewandt seine Gedanken erläuternd, war er in der GEW eine Konstante.

Neben Gesprächen mit dem Wissenschaftsministerium und Anhörungen zu Prüfungsordnungen beschäftigen den Vorstandsbereich weiterführende Bildung die Reform der Lehrkräftebildung und Maßnahmenpakete zur Lehrkräftegewinnung. Bildungspolitisch stellt dieser VB die Studienstruktur sowie die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte auf den Prüfstand und verfolgt als Ziel eine konsistente und kohärente Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte (Erstausbildung, Berufseinstieg, Fort- und Weiterbildung, Angebote für Seiten- und Quereinsteiger*innen, Angebote für berufsbegleitende Zusatzqualifikationen) über alle Phasen der Berufsbiografie. Die Mitglieder des VB haben an landesweiten GEW-Veranstaltungen, bei Podiumsdiskussionen, an Fortbildungsveranstaltungen und Fachtagungen mitgewirkt. ▀

Michael Hirn

Vorstandsbereich Frauenpolitik – Elke Gärtner

Über zwei Wahlperioden hat Elke Gärtner den Vorstandsbereich Frauenpolitik geleitet. Sie war auch im Arbeitskreis Lesbenpolitik und in der Landespersonengruppe Frauen aktiv, hat Baden-Württemberg lange Zeit im Bundesfrauenausschuss vertreten und dort in der AG LSBT*I des GEW-Hauptvorstandes mitgearbeitet. Sie ist bis heute Klassenleitung an einer Gemeinschaftsschule und ist Lehrerin mit Leib und Seele.



ELKE GÄRTNER

Foto: Christoph Bächtle aus 2020

Lange Zeit war es für Elke unvorstellbar, für ihre frauen*politische Arbeit in der GEW ihre Arbeitszeit in der Schule zu reduzieren. Sie wollte auch nicht für ein Amt im Personalrat kandidieren, um Flexibilität in der Zeiteinteilung für die ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen. Mit der Wahl zur Vorstandsbereichsleitung hat sie sich schließlich doch auf die Personalratsarbeit eingelassen und war im Bezirks- und im örtlichen Personalrat für die Kolleg*innen aktiv.

In und mit der GEW-Frauenpolitik hat Elke viel bewegt. Die Etablierung des Runden Tisches „Schule queer gedacht“ des Kultusministeriums, die Einsetzung einer Vertrauensanwältin für den Verantwortungsbereich des Kultusministeriums bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Verbindlichkeit von Schutzkonzepten gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen im Schulbereich hat sie maßgeblich vorangebracht.

Nicht zuletzt hat sie entscheidend dazu beigetragen, die GEW im Inneren zu verändern. Teammodelle in Führungspositionen gewinnen genauso an Selbstverständlichkeit wie Kinderbetreuung bei GEW-Veranstaltungen. Althergebrachten Strukturen in der GEW hat sie eine feministische Praxis entgegengesetzt. Somit hat ihre Arbeit dazu beigetragen, die GEW attraktiv auch für das Mittun von jungen Menschen – insbesondere von Frauen* zu machen. So ist es auch nur folgerichtig, dass für die Nachfolge von Elke Gärtner mit Claudia Richter und Anja Klöss-Schuster zwei jüngere Frauen im Team kandidieren, von denen Claudia bereits die letzten zwei Jahre im Team mit Elke gearbeitet hat und sich so mit der Aufgabe vertraut machen konnte. ▀

Manuela Reichle

LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG (LDV)

Abschied und Dank

Viele Mitglieder des Landesvorstands (LV) haben in der abgelaufenen Wahlperiode ihre Ämter abgegeben. Dazu gehören Kreisvorsitzende, Vorsitzende der Landesfach- und Personengruppen, Leitungen der Vorstandsbereiche (VB) sowie Bezirksvorstände. Einige wechselten in andere Positionen, andere verabschiedeten sich in den Ruhestand. Die GEW sagt Danke.

Maria Jeggle

**KREISE**

David Warneck, Angelika Kistner, Elke Gärtner, Ricarda Kaiser, Frank Orthen, Ruth Zacher, Axel Schön, Michael Futterer, Roland Theophil, Gunther Thum-Störk, Andrea Skillicorn und Alexander Rube (von links)

**FACH- UND PERSONENGRUPPEN**

Achim Brötz, Angelika Kistner, David Warneck (Moderator), Corinna Blume, Heike Ackermann, Susanne Posselt, Kirsten Stengl-Mozer, Wolfram Speck und Michael Futterer (von links)

Fotos: David Matthiesen

**BEZIRKE**

Heidi Drews, Sandrina Vogt, Mathias Linke, Wolfgang Windus, Susanne Posselt, Barbara Becker und Ricarda Kaiser (Moderation)

Alle ausscheidenden LV-Mitglieder wurden auf der LDV verabschiedet. An die Kreise gerichtet sagte Monika Stein: „Ihr seid die Gesichter vor Ort. Ihr seid diejenigen, die für die Vielfalt der GEW in ihren Themen und Aufgabenbereichen stehen. Ich bin immer wieder beeindruckt, von eurem großen Engagement und der Verschiedenartigkeit der GEW. Ich danke euch sehr für die Arbeit.“

Nur wenige Vorsitzende und ein Geschäftsführer der Bezirke nahmen in den letzten vier Jahren Abschied von diesen Ämtern: Sandrina Vogt, Mathias Linke, Wolfgang Windus und Heidi Drews. Barbara Becker und Susanne Posselt überbrückten das

Sabbatjahr von Stefan Bauer. „Ihr habt in den Bezirken unfassbar viel Arbeit geleistet!“, sagte Stein. „Euch gebührt viel Dank für viel Verantwortung und Engagement.“

Die Vorsitzenden der Landesfach- und Personengruppen haben die Mitglieder in ihren jeweiligen Arbeitsgebieten im Blick. Sie sind nah dran und sie tragen die Forderungen und Wünsche in die Landes-GEW „Die Interessen unserer Einzelmitglieder fügen sich durch eure Arbeit zur Einheit in der Vielfalt der GEW zusammen. Ich danke euch für euer wichtiges Engagement“, sagte Stein.

Die Leiter*innen der Vorstandsbereiche (VB), die ihr Amt nach der LDV 2025 nicht weiterführen, wurden ebenfalls mit Anerkennung und Dank verabschiedet: Elke Gärtner, Jürgen Stahl und Erich Liesecke (siehe auch S. 25).

Mit großem Dank verabschiedet wurden auch der Landesdatenschutzbeauftragte der GEW, Bernhard Eisele, Doro Moritz, die als SPV-Geschäftsführerin tätig war, und Hildegard Klenk, die die Arbeit in der Stiftung Fair Childhood an Conny Schmitt aus Mannheim weitergab.

Hans Maziol als Landesschatzmeister und Alfred König als Landesrechtsschützer wurden ebenfalls aus ihren Ämtern verabschiedet. Mit großem Applaus würdigten die Delegierten ihre langjährige und herausragende Arbeit für die GEW. (Siehe auch Interviews ab Seite 18). ▀



BILDUNGSBERATUNG

Was Beratungslehrkräfte leisten

*Beratungslehrkräfte sind sorgfältig ausgewählt, sehr gut ausgebildet und werden kontinuierlich begleitet und weiterqualifiziert. Sie kennen inner- und außerschulische Unterstützungssysteme und Ansprechpartner*innen. Sie tragen einen erheblichen Beitrag zur Unterstützung von Schüler*innen, Eltern und Kolleg*innen bei und entlasten somit Kolleg*innen vor Ort. Es braucht mehr davon. Und neue Regelungen.*

In Baden-Württemberg gibt es derzeit etwa 1,3 Millionen Schüler*innen und etwa 1.600 aktive Beratungslehrkräfte verteilt auf alle Schularten mit Ausnahme der SBBZ. Das ergibt eine durchschnittliche Beratungslehrkräfte-Schüler*innen-Relation von 1:806.

Aufgaben

Die Aufgaben von Beratungslehrkräften regelt die Verwaltungsvorschrift „Richtlinien für die Bildungsberatung“,

die seit Januar 2001 unverändert gilt. Hauptaufgabe der Beratungslehrkräfte in Baden-Württemberg ist die Beratung und Unterstützung von Schüler*innen, Eltern und Lehrkräften. Dies umfasst schulische und sehr persönliche Fragestellungen.

So helfen Beratungslehrkräfte z. B. dabei, Lernschwierigkeiten zu identifizieren und geeignete Fördermaßnahmen zu entwickeln. Sie unterstützen bei Fragen und Entscheidungen zur Schullaufbahn,

beispielsweise bei Fragen zur Einschulung, beim Übertritt auf die weiterführende Schule, bei einem Schulwechsel oder dem Übergang aus der Schule ins Berufsleben. Sie informieren Schüler*innen und Eltern über schulische Abläufe, beraten bei Lernschwierigkeiten, Schulangst, Absentismus, Lernschwächen, psychischen Belastungen, Über- oder Unterforderung. Sie beraten Eltern bei Erziehungsfragen rund um das Thema Schule und Lernen.



Foto: Xavier Lorenzo / iStock

Beratungslehrkräfte tragen mit ihrer Arbeit dazu bei, ein positives Lernumfeld zu schaffen und die soziale Integration aller Schüler*innen zu fördern. Sie unterstützen bei der Bewältigung von Konflikten und Krisensituationen und setzen sich aktiv für die Förderung psychischer Gesundheit ein. Ihre Arbeit ist geprägt von Empathie, Fachwissen und starkem Engagement für die gesunde und förderliche Unterstützung der Entwicklung junger Menschen. Durch ihr niederschwelliges Angebot sind sie oft die erste Anlaufstelle für Ratsuchende, vor allem dort, wo eine Beratungslehrkraft Teil des Kollegiums ist.

Organisatorisches

Von 3.545 Schulen haben nur 1.354 eine ausgebildete Beratungslehrkraft im Kollegium. 1.913 Schulen werden von einer Beratungslehrkraft einer anderen Schule mitversorgt. Das sind zum größten Teil Grundschulen, aber auch etliche Werkreal- oder Realschulen. Beratungslehrkräfte aus dem GHWRGS-Bereich werden bereits bei den Bewerbungsgesprächen darauf hingewiesen, dass sie auch an

anderen als der eigenen Schule eingesetzt werden können. An Gymnasien und beruflichen Schulen ist das unüblich. 278 Schulen werden von den zuständigen schulpsychologischen Beratungsstellen mitversorgt (Stand März 2024). Seit der Gründung des Zentrums für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) ist die Behörde formal für die Beratungslehrkräfte zuständig. Zum ZSL gehören auch die Dienst- und Fachaufsicht, die qualifizierte Ausbildung, Weiterbildung und regelmäßige Supervision durch die Schulpsychologischen Beratungsstellen. Um Beratungslehrkraft zu werden, durchlaufen Lehrkräfte aller Schularten eine 18-monatige Zusatzausbildung. Jährlich gibt es 100 Ausbildungsplätze. Nach einer Probezeit von 6 Monaten werden sie vom ZSL als Beratungslehrkraft bestellt und erhalten eine Anrechnung auf ihr Deputat, die sich nach der Anzahl der Schüler*innen bemisst, für die eine Beratungslehrkraft zuständig ist. Grundlage dafür ist:

Verwaltungsvorschrift

Anrechnungsstunden und Freistellungen:

bis 500 Schüler*innen gibt es

2 Wochenstunden

bis 750 Schüler*innen

3 Wochenstunden

bis 1250 Schüler*innen

4 Wochenstunden

über 1250 Schüler*innen

5 Wochenstunden

Betreut eine Beratungslehrkraft mehrere Schulen, so werden die Schüler*innen aller Schulen addiert und die Lehrkräfte nach obiger Tabelle freigestellt. 832 der rund 1.600 Beratungslehrkräfte betreuen eine (in der Regel ihre eigene) Schule. Dies sind hauptsächlich Kolleg*innen an beruflichen Schulen, Gymnasien und Gemeinschaftsschulen. Von den Kolleg*innen, vorrangig aus dem GHWRGS-Bereich, betreuen 314 zwei Schulen, 220 drei Schulen und 250 sogar mehr als drei Schulen (Stand März 2024).

Regelmäßige Teilnahme an Fallbesprechungsgruppen und Fortbildungen gehören ebenso zur Tätigkeit wie die Beratung an den Schulen vor Ort. Einmal jährlich geben die Beratungslehrkräfte einen Tätigkeitsbericht beim ZSL ab. Sie beantworten darin Fragen zu Fallzahlen, Kontakten, Ratsuchenden und Beratungsfeldern. Der Bericht soll nun digitalisiert werden und in einem zweiten Schritt auch inhaltlich überarbeitet. Das ist auch dringend notwendig, denn der Tätigkeitsbericht bildet zahlreiche regelmäßige Tätigkeiten gar nicht ab, wie z. B. Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, Zusammenarbeit mit dem Kollegium, Schulsozialarbeiter*innen oder anderen Unterstützungssystemen vor Ort, Fahrtzeiten bei Fremdversorgung von Schulen, Zeiten für Professionalisierung, Organisatorische Tätigkeiten, etc.

Nicht alle Beratungslehrkräfte arbeiten gleich. Ihr Angebot und ihre Beratung variieren von Ort zu Ort, von Schulart zu Schulart, von Schule zu Schule, von Fall zu Fall. Die eigenen Stärken, Interessen und Haltungen spielen ebenso eine Rolle, wie die Rahmenbedingungen vor Ort und die Anliegen der Ratsuchenden. Das ist richtig und wichtig. Die Dienst- und Fachaufsicht gewährleistet, dass die Beratungslehrkräfte ihrem Auftrag gerecht werden.

Fällt eine Beratungslehrkraft z. B. durch Erkrankung aus, gibt es keine Vertretungsregelung. Bei absehbaren längeren Verhinderungen wird zwar versucht, Kolleg*innen zu finden, die mitversorgen können, in der Regel findet aber entweder keine Beratung statt, oder die schulpsychologischen Beratungsstellen springen ein.

Veränderte Wirklichkeit

Die Verwaltungsvorschrift „Richtlinien für die Bildungsberatung“ ist aus dem Jahr 2001, ihr Inhalt ist veraltet und sie wird zurzeit überarbeitet. Über den Stand und die geplanten Änderungen schweigen Kultusministerium (KM) und ZSL gegenüber den Personalvertretungen mit Hinweis auf die gesetzlichen Beteiligungsfristen. Es wurde aber angedeutet, dass „grundlegende“ Veränderungen angedacht sind.

Die Gesellschaft und die Lebenswelt der Schüler*innen, Lehrkräfte und Eltern hat sich seit 2001 deutlich verändert.

Das hat auch Auswirkungen auf die Tätigkeit der Beratungslehrkräfte. Anfragen zur Schullaufbahnberatung machen schätzungsweise nur noch ein Viertel der Gesamtanfragen aus. In den vergangenen Jahren sind Anfragen zu Schul-schwierigkeiten, Lernen/Leisten, Emotionen und/oder sozialem Verhalten und Mobbing stark gestiegen. Deshalb wächst die Zahl der Beratungsfälle an Schulen seit Jahren stetig – bei gleichbleibender Stundenfreistellung. Einige Kolleg*innen führen Wartelisten oder müssen die Anfragen nach Dringlichkeit priorisieren.

Folgen von Migration und Flucht

Die steigende Zahl an Kindern, die aus Krisengebieten nach Deutschland kommen sind auch bei den Beratungslehrkräften zu spüren. Viele der Kinder haben traumatische Erlebnisse durch Flucht oder Krieg hinter sich und einige brauchen deshalb in der Schule besondere Unterstützung. Große Schwierigkeit bereiten Sprachbarrieren. Mittel für Kulturdolmetscher*innen oder Übersetzer*innen gibt es außer bei der Elternstiftung (www.elternstiftung.de) kaum und hängen meist vom individuellen Engagement einzelner ab.

Folgen der Corona-Pandemie

Einen deutlichen Anstieg an Anfragen gibt es seit der Corona-Pandemie. Mit deren Folgen wird das Schulsystem noch einige Jahre zu kämpfen haben. Absentismus, Schulangst, selbstverletzendes Verhalten, soziale und emotionale Schwierigkeiten bis hin zu Depressivität und Suizidalität, sowie Lernschwierigkeiten und Teilleistungsstörungen gehören dazu. Die Zahl der betroffenen Schüler*innen ist hoch. Klassenlehrkräfte suchen vermehrt Kontakt zu den Beratungslehrkräften oder verweisen Schüler*innen und Eltern dorthin. Für einige der Ratsuchenden ist aber eine Beratung nicht ausreichend. Leider ist die Versorgung durch Kinder- und Jugendpsychotherapeut*innen oder -Psychiater*innen selbst in Großstädten schlecht. Lange Wartelisten und Aufnahmestopps lassen die Jugendlichen oder Eltern in der Luft hängen. Der emotionale Druck steigt dadurch auch für die Beratungslehrkräfte. Sie wissen, dass den Betroffenen zeitnah niemand helfen kann.



Foto: depositphoto

„Selbstverletzendes Verhalten, suizidale Gedanken, Ängste und emotionale Krisen sind bei Jugendlichen keine Seltenheit mehr und treten vor allem auch in der Schule auf. Andere Unterstützungssysteme sind überlaufen und eine schnelle Terminvergabe selten möglich.“

Das besondere Beratungsverfahren zur Grundschulempfehlung

Eine originäre Aufgabe von Beratungslehrkräften war das „Besondere Beratungsverfahren“ beim Übertritt von der Grundschule an die weiterführende Schule. Beratungslehrkräfte aus dem GHWRS haben dieses durchgeführt

und bei den Informationsveranstaltungen für 4. Klässler*innen darüber informiert. Im September letzten Jahres informierte das KM, dass mit Kompass 4 das Besondere Beratungsverfahren ab diesem Schuljahr formal entfällt. Der Wirbel um die schlechten Ergebnisse beim Mathe-Kompass und die Verunsicherung der Eltern und Lehrkräfte durch ein zu schnell eingeführtes Verfahren führten allerdings eher zu mehr Beratungsanfragen. Die Auswertung der Tätigkeitsberichte der Beratungslehrkräfte hierzu bleibt erstmal abzuwarten.

Auswirkungen des Lehrkräftemangels

Fehlende Lehrkräfte wirken sich auch auf Beratungslehrkräfte aus. Steigende Aufgaben im Schulalltag und weniger Menschen, die diese bewältigen können, machen auf Dauer krank. Zeitmangel führt zu Überlastung bei Kolleg*innen, die deshalb früher und vermehrt an Beratungslehrkräfte verweisen. Für Beratungslehrkräfte gibt es passende und zielgerichtete Fortbildungen. Doch jede Fortbildungsteilnahme

Informationen für Beratungslehrkräfte

- Diese Personalvertretungen sind für Beratungslehrkräfte zuständig: Örtlicher Personalrat am ZSL (ÖPR ZSL), Hauptpersonalrat außerschulischer Bereich am Kultusministerium (HPR asB)
- Jede Beratungslehrkraft hat das Recht an Personalversammlungen des ÖPR ZSL teilzunehmen und besitzt das aktive und passive Wahlrecht bei der Wahl dieser Gremien!
- Wer zu spezifischen Themen und Veranstaltungen für Beratungslehrkräfte in der GEW informiert werden will: Bitte in den neuen Beratungslehrkräfte-Verteiler der GEW aufnehmen lassen: E-Mail senden an carmen.glockner@gew-bw.de

bedeutet auch Unterrichtsausfall und damit eine Mehrbelastung von Kolleg*innen, die vertreten müssen, umso mehr in Zeiten des Lehrkräftemangels.

Ungleiche Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen der Beratungslehrkräfte unterscheiden sich stark. Die Ursachen liegen in unterschiedlichen Deputaten und Besoldungsgruppen bei gleicher Tätigkeit. Ein Beispiel: An einer beruflichen Schule mit 1.300 Schüler*innen erhält die Beratungslehrkraft 5 Anrechnungsstunden auf ihr Regeldeputat. Frau Maier ist wissenschaftliche BS-Lehrkraft mit einem Deputat von 25 Wochenstunden und einer A14-Besoldung. Ihre Anrechnung ergibt 5/25 also ein Fünftel ihrer Arbeitszeit – oder 1/5 ihrer A14-Besoldung. Herr Müller ist Technischer Lehrer und an derselben beruflichen Schule Beratungslehrer. Sein Regeldeputat beträgt 28 Wochenstunden in der Besoldungsgruppe A11. Seine Anrechnung ergibt also 5/28 oder rund 1/6 seiner A11-Besoldung. Bei gleicher Tätigkeit bekommt also Frau Maier mehr Geld und hat mehr Zeit für diese Tätigkeit. Die größten Ungleichbehandlungen gibt es bei den Kolleg*innen, die als Beratungslehrkräfte an kleinen Grundschulen tätig sind. Auch hier ein Beispiel: Frau Biene ist Grundschullehrerin und Beratungslehrkraft an einer kleinen Grundschule mit 150 Schüler*innen. Da die drei Nachbarschulen keine eigene Beratungslehrkraft haben, wurde sie befragt, ob sie diese mitbetreuen kann. Sie alle liegen im ländlichen Raum und sind ebenfalls sehr klein. So betreut Frau Biene 720 Schüler*innen insgesamt. Dafür erhält sie also 3/28 Stunden

Anrechnung mit A12. Sie muss aber an vier verschiedenen Standorten Gespräche, Testungen und Unterrichtsbeobachtungen durchführen, Räumlichkeiten und Schlüssel organisieren, sich bei Kolleg*innen und Schulleitungen bekannt machen und Kontakt halten. Hinzu kommt die nicht unerhebliche Fahrtzeit, für die ihr immerhin Reisekosten nach dem Landesreisekostengesetz zustehen.

Ganz anders sieht es bei diesem Beispiel aus: Frau Ziegler ist Beratungslehrkraft an einer großen Gemeinschaftsschule im städtischen Raum. Die Schule hat 780 Schüler*innen. Für die Betreuung dieser Schule erhält Frau Ziegler 3/27 Stunden Anrechnung A13. Weitere Schulen betreut sie nicht, da die Versorgungslage in der Region gut ist.

Was sich ändern muss

Um den gestiegenen Bedarfen und der veränderten Wirklichkeit an Schulen Rechnung zu tragen, müssen die Anrechnungsstunden aller Beratungslehrkräfte erhöht werden. Dies ist möglich durch eine Anpassung der Verwaltungsvorschrift „Anrechnungen und Freistellungen“. Dabei muss ein Sockel für Professionalisierung und Verwaltungstätigkeiten eingebunden werden. Um durch Testtermine, Unterrichtshospitationen, Supervisionen und Fortbildungen die Kollegien nicht durch Vertretung zu belasten, ist eine Mindestfreistellung von 4 Stunden (statt bisher 2) angebracht.

Die Ungleichbehandlung von Beratungslehrkräften und die Schlechterstellung im GHWRGS-Bereich muss abgeschafft oder zumindest abgemildert werden. Das schlichte Addieren von Schüler*innenzahlen mehrerer Schulen

muss aufhören. Eine zusätzliche Stunde für jede zusätzlich betreute Schule würde schnelle Entlastung bringen.

Langfristig muss die Anzahl an Beratungslehrkräften ausgebaut werden. Perspektivisch sollte jede Schule, die mindestens zweizügig ist, eine eigene Beratungslehrkraft vor Ort haben. Dafür braucht es eine Erweiterung der Ausbildungskapazitäten der Schulpsychologischen Beratungsstellen. Nur so profitieren auch die GHWRGS-Schulen von einem niederschweligen Beratungsangebot.

Auf lange Sicht müssen die Rahmenbedingungen der Beratungslehrkräfte so verbessert werden, dass sie mehr Zeit für die Beratung haben. Bestellung von Verbrauchs- und Testmaterial, Abrechnung von Fahrtkosten, Ausdrucken und Falten von Flyern und andere Arbeitsabläufe müssen sinnvoll erleichtert oder delegiert werden.

Zu überlegen ist, wie die tatsächliche Arbeitszeit als Beratungslehrkraft sinnvoll erfasst und fair vergütet bzw. angerechnet wird. Fallzahlen, Sozialräume der Schulen und besondere Begebenheiten vor Ort müssen bei einer solchen Erfassung Berücksichtigung finden, ohne die Verschwiegenheitspflicht und Individualität der Beratungslehrkräfte einzuschränken.

In Zeiten des Lehrkräftemangels kommt gut funktionierenden Unterstützungssystemen eine besondere Bedeutung zu. Es bleibt zu hoffen, dass das KM um die Ressource der Beratungslehrkräfte weiß, sie wertschätzt, ausbaut und stärkt. ■

Carmen Glockner

Beratungslehrkraft und Mitglied des Hauptpersonalrats asB

FOLGEN VON KOMPASS 4

Offensive für Mathe allein genügt nicht

Nachdem der Kompass 4-Test in Mathematik sehr schlecht ausgefallen ist, steht der Unterricht an den Grundschulen im Fokus des Kultusministeriums. Ministerpräsident Winfried Kretschmann hat eine „Offensive für Mathematik“ angekündigt. Wenn auf den Grundschulen nicht viele andere Ansprüche und Aufgaben lasten würden, ließe sich darüber reden. Oder der Bedarf wäre gar nicht erst entstanden.

Im Grunde ist eine Offensive für Mathematik nicht ganz verkehrt. Schließlich ist Kompass 4 nicht der erste Test, der nahelegt: Baden-Württembergs Kinder haben ein Mathe-Problem, das angegangen werden muss. Sich in diesem Zusammenhang die Fragen zu stellen, ob die aktuelle Mathematik-Didaktik zu den bundesweiten Bildungsstandards passt, ob die dort formulierten Ziele mit dem Matheunterricht überhaupt erreicht werden können, ist berechtigt. Das Kultusministerium zieht auf jeden Fall seine eigenen Schlüsse daraus und kündigt an: Wir brauchen verbindliche Fortbildungen im Fach Mathematik.

Faktisch wird an den Grundschulen aufgrund des Klassenlehrkräfteprinzips sehr viel Unterricht fachfremd erteilt. Lehrkräfte haben nur eines der Fächer – Deutsch oder Mathematik – studiert, und arbeiten sich in das jeweils andere Fach in aller Regel umfassend ein. Zu Pflichtfortbildungen wie zu BiSS-Transfer und SprachFit soll nun noch Mathematik kommen. Das ruft keine Begeisterung hervor. Dies liegt oftmals nicht an der fehlenden Fortbildungsbereitschaft der Lehrkräfte. Es liegt schlicht daran, dass es vielen Lehrkräften und Schulleitungen ein großes Anliegen ist, möglichst keinen Unterricht ausfallen zu lassen. Die Grundschule ist die Schulart, an der am wenigsten Unterricht ausfällt, obwohl in der Regel keine Vertretungsreserve vorhanden ist. Klar ist aber: Fortbildungen brauchen Zeit. Diese muss das Kultusministerium den Lehrkräften zur Verfügung stellen.



Foto: Elena Abrosimova / depositphotos

Gegen schwache Matheleistungen ließe sich was machen...

Gestiegene Anforderungen und Erwartungen

Zur Grundaufgabe eines guten, differenzierten, reflektierten und nachhaltigen Unterrichts nach Bildungsplan kommen in der Grundschule umfangreiche Analyse- und Vergleichstests, beratende Elterngespräche, Förder- und Unterstützungsmaßnahmen, sowie entsprechende Weiterbildungs-, Qualifikations-, Vorbereitungs-, Korrektur- und Prüfungsverpflichtungen.

Diese Aufgaben und die Anforderungen sind in den letzten Jahren immer anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Die Leistungsanforderungen an die Grundschule sind stetig gestiegen. Gleichzeitig muss die Grundschule alle Probleme auffangen, die bis zum Start der Schulkarriere der Kinder aufgelaufen sind. Dennoch stellen sich die

Lehrkräfte in der Grundschule diesen Anforderungen. Doch lassen sich die meisten Probleme nicht in der Unterrichtszeit lösen. Dafür brauchen Lehrkräfte Zeit.

Problemfelder und Widerstände

Migrationsphänomene, Sprachförderbedarfe, fehlendes kulturtechnisches, naturwissenschaftliches und mathematisches Grundverständnis, zunehmend weniger Unterstützung aus den Elternhäusern bei gleichzeitig hoher Anspruchserwartung auf individuellen Bildungserfolg belasten Lehrkräfte. Durch stetig abnehmende finanzielle Förderbereitschaft und -vermögen der Schulträger, wird es schwieriger, für Chancengleichheit zu sorgen. Das größte Problem liegt vermutlich aber im mangelnden Bewusstsein der politischen

Entscheidungsträger*innen für die Notwendigkeit und Bedeutsamkeit des Anfangs der Bildungskarriere unserer Kinder.

Ein Missverhältnis tut sich auf: Ausbildung, Regeldeputat und Besoldungseingruppierung an den Grundschulen sind die letzten Jahrzehnte stabil geblieben. Gleichzeitig haben sich aber alle wesentlichen Bedingungsfaktoren von Schule dramatisch verändert. Und eine Vorbereitung auf die aktuellen Arbeitsbedingungen an den Schulen findet offenbar auch in der Ausbildung kaum eine

- es für die Kinder mit besonderem Förderbedarf und sonderpädagogischem Bildungsanspruch keine zusätzliche Unterstützung gibt, und betroffene Kinder keinen anderen Ausweg mehr sehen als Unterricht zu stören.
- die Arbeitszeit vieler Lehrkräfte auch durch den Ganzttag entgrenzt wurde.
- es für gute Unterrichtsvor- und Nachbereitung gar keine zusammenhängenden Zeitfenster mehr gibt, wenn die Unterrichtszeit an Ganztagsgrundschulen auf fünf Vormittage und mehrere Nachmittage verteilt ist.

Entlastung und Verteilung der Verantwortlichkeiten in einer Klasse darstellen. Laut den Prognosen des Kultusministeriums findet der Lehrkräftemangel an den Grundschulen in den nächsten Jahren ein Ende. Doch die Lehrkräfte fehlen heute, um die aktuell überwältigend vielfältigen Aufgaben an den Schulen schaffen zu können.

Ganz am Ende spielt auch der Faktor der finanziellen Wertschätzung für die Arbeit in der Grundschule eine entscheidende Rolle. Über 87 Prozent der Lehrkräfte in der Grundschule sind Frauen. 48 Prozent der weiblichen Lehrkräfte arbeiten in Teilzeit, (Quelle: Statist. Landesamt, 2023/24). Ein wichtiger Grund dafür ist auch die vermeintlich gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ein Grundschullehramt auf den ersten Blick mit sich bringt. Die oben beschriebenen, sich so drastisch ändernden Rahmenbedingungen, Zusatzaufgaben und steigenden gesellschaftlichen und sozialen Ansprüche an den Beruf erschüttern dieses Bild zusehends.

Den Beschäftigten in einem überwiegend von Frauen ausgeübten Lehramt weiterhin weniger zu zahlen als den Beschäftigten in anderen Lehrämtern, stellt eine strukturelle Diskriminierung dar. Es ist höchste Zeit, den Lehrkräften an den Grundschulen auch in Baden-Württemberg (wie übrigens in mittlerweile 13 von 16 Bundesländern) endlich A13/E13 für ihre anspruchsvolle Arbeit zu bezahlen. Sie haben es in jeder Hinsicht verdient! ■

Claus Manea, Barbara Bürgy

GEW-Landesfachgruppe Grundschulen



... wenn die Lehrkräfte an Grundschulen nicht so viel anderes auch noch retten müssten.

Rückkopplung. Dies führt dazu, dass die aktuellen Anforderungen der Arbeit an der Grundschule in keinem angemessenen Verhältnis mehr zu Einkommen und sozialer Anerkennung stehen.

Um auf das Sorgenkind Mathe zurückzukommen: Mathe-Pflichtfortbildungen als Lösungsstrategie sorgen nur für weiteren Frust, wenn Lehrkräfte ein weiteres Mal feststellen, dass guter Unterricht unter den gegebenen Bedingungen schwer bis gar nicht mehr umsetzbar ist, weil...

- die Klassen einer erkrankten oder auf Fortbildung befindlichen Lehrkraft wieder einmal aufgeteilt oder „mitversehen“ werden müssen.
- Konflikte aus der Pause zuerst gelöst werden müssen, und dafür außer der unterrichtenden Lehrkraft niemand zur Verfügung steht.

- einige Kinder in der Klasse kein Deutsch sprechen und dem Unterricht – sei er fachwissenschaftlich noch so gut – gar nicht folgen können.

Was die Lehrkräfte für ihre Arbeit brauchen

Sie brauchen Zeit. Das unvermindert hohe Deputat der Lehrkräfte an den Grundschulen muss den veränderten, gestiegenen Anforderungsprofilen angepasst und verringert werden. Wie alle anderen Schulen brauchen Grundschulen Stunden zur Differenzierung und individuellen Förderung im Pflichtbereich. Mit der Bildung kleinerer Klassen könnte man in vielen Fällen dem Bedarf der Kinder an Aufmerksamkeit und Zuwendung gerechter werden. Echte multiprofessionelle Teams würden zusätzlich einen wesentlichen Faktor für

GEW INFORMIERT

Wie der Schwimmunterricht sicherer wird

Im September 2023 ist ein siebenjähriger Junge im Schwimmunterricht ums Leben gekommen. Das Amtsgericht Konstanz hat Ende Februar 2025 die beiden angeklagten Lehrerinnen zu Bewährungsstrafen und Schmerzensgeld verurteilt. Seither erreichen die GEW viele verunsicherte Zuschriften von Lehrkräften und Schulleitungen. Wir klären die Rechtslage.



So wird der Schwimmunterricht oft dargestellt. Lehrkräfte sollen aber nicht ins Wasser. Sie können so nur wenige Kinder im Blick behalten.

Passiert ein Unfall mit schwerer Verletzung oder Todesfolge werden grundsätzlich strafrechtliche Ermittlungen eingeleitet. Das gilt auch im privaten Bereich. Gegebenenfalls kommt es zu einem Strafbefehl, und wenn dieser nicht akzeptiert wird, zu einem Gerichtsverfahren. So läuft es auch, wenn sich beispielsweise bei einem Kindergeburtstag im Schwimmbad ein Kind schwer verletzt oder als Folge davon sogar stirbt. So auch im Fall der beiden Lehrerinnen in Konstanz. Es gab eine strafrechtliche Ermittlung und nachdem die Lehrkräfte den Strafbefehl nicht akzeptiert hatten, folgte ein Gerichtsverfahren. Allerdings

kann bei Beamt*innen im Nachgang noch ein Disziplinarverfahren folgen.

Wer darf Schwimmunterricht erteilen?

Schwimmunterricht erteilen Lehrkräfte, die rettungsfähig sind. Die Lehrkraft muss einen Nachweis über die Rettungsfähigkeit haben.

Die Verantwortung für den Schwimmunterricht tragen die Lehrkräfte. Der Unterricht ist kompetent durchzuführen, dabei sind fachdidaktisch-methodische Gesichtspunkte zu beachten. Ebenso muss der Unterricht präventiv gestaltet sein. Risiken gilt es vorab einzuschätzen und zu vermeiden.

In der Praxis gibt es verschiedene Personen, die den schulischen Schwimmunterricht begleiten und am Unterricht beteiligt sind. Dazu gehören unter anderem pädagogische Assistent*innen, Eltern, FSJler*innen, DLRG-Mitarbeiter*innen. Auch wenn eine Person, die die Lehrkraft begleitet, die Rettungsfähigkeit besitzt, bleibt die Verantwortung bei der Lehrkraft. Sie muss sich im Vorfeld überlegen, ob sie diese Verantwortung überhaupt auf eine andere Person übertragen kann und möchte, (Infodienst Schulleitung Nr. 329 vom Juni 2024).

Wer ist rettungsfähig?

Der Begriff rettungsfähig ist definiert: Man muss einen Schüler/eine Schülerin aus einer gesundheits- oder lebensgefährlichen Situation im Wasser befreien können. Lehrkräfte sind grundsätzlich verpflichtet, selbst sicherzustellen, dass sie rettungsfähig sind.

Es hat sich in der Unterrichtspraxis gezeigt, dass die jeweiligen örtlichen Verhältnisse und Rahmenbedingungen eine große Rolle spielen. Von ihnen hängen die Rettungsfähigkeit, die Unterrichtsgestal-



Fotos: depositphotos

tung sowie die nötigen Aufsichtspersonen ab. Entscheidend sind die Beschaffenheit des Schwimmbades, z.B. Beckengröße, Wassertiefe, Übergang Nichtschwimmer- zu Schwimmerbereich sowie die Zahl der Schwimmer*innen und Nichtschwimmer*innen in der Gruppe.

Die Sicherheit im Schwimmunterricht im Sinne der Wasserrettung erfordert auch ein bestimmtes Maß an körperlicher Leistungsfähigkeit und spezifische Kenntnisse. Erfüllt sind diese, wenn eine Lehrkraft in dem Schwimmbecken eine verunfallte Person situativ angemessen unter den höchsten Stressbedingungen

1. an jeder Stelle aus jeder Tiefe des Schwimmbeckens an die Wasseroberfläche bringen,
2. mit dem Gesicht über Wasser an den Beckenrand transportieren/schleppen,

3. über den Beckenrand bergen,
4. lebensrettende Sofortmaßnahmen durchführen sowie
5. einen Notruf absetzen kann.

Es ist die Eigenverantwortung der Lehrkraft, in angemessenen Abständen zu prüfen, ob sie nach den oben beschriebenen Kriterien noch rettungsfähig ist und sich gegebenenfalls fortbilden zu lassen, wenn dies nicht mehr der Fall sein sollte.



Was ist im Zweifelsfall zu tun?

Sollte eine Lehrkraft Bedenken haben, z.B. wegen der Gruppengröße, Erfüllung der Aufsichtspflicht, Mängeln an der Badestelle oder ihrer eigenen Kompetenz, muss sie nach §36 Beamtenstatusgesetz ihre Remonstrationspflicht wahrnehmen – diese besagt:

Absatz 1

Beamtinnen und Beamte tragen für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung.

Absatz 2

Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben Beamtinnen und Beamte unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sie sich, wenn die Bedenken fortbestehen, an die nächsthöhere Vorgesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden.

Wird die Anordnung bestätigt, müssen die Beamtinnen und Beamten sie ausführen und sind von der eigenen Verantwortung befreit; die Bestätigung ist auf Verlangen schriftlich zu erteilen!

Wenn Kolleginnen und Kollegen Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit haben, z.B. Nichtschwimmerbereich zu tief, Schwimmbad nicht überall einsehbar, zu viele Nichtschwimmer*innen, remonstrieren sie schriftlich bei Ihrer Schulleitung.

Die Schulleitung prüft diese Remonstration und kann den Missstand beheben. Oder sie weist die Lehrkraft schriftlich an, trotzdem Schwimmunterricht zu erteilen. Die Lehrkraft ist dann von ihrer eigenen Verantwortung befreit.

Oder die Schulleitung gibt die Remonstration an die nächsthöhere vorgesetzte Behörde weiter.

Welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es?

Wer nach dem Sportstudium in den Vorbereitungsdienst möchte, muss für den Schwimmunterricht die Rettungsfähigkeit nachweisen. Hierfür benötigen die Personen mindestens die Anforderungen des DLRG-Abzeichens in Silber oder Gold.

Lehrkräfte, die keinen Nachweis haben, müssen vor dem Schwimmunterricht den Nachweis erwerben. Schulleitungen müssen bei der Unterrichtsplanung darauf achten, dass nur Lehrkräfte Schwimm-

munterricht erteilen dürfen, die auch die entsprechenden Nachweise haben.

Lehrkräfte können den fehlenden Nachweis beim Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg (ZSL) oder an den Regionalstellen erwerben. Die Ausbildung umfasst 24 Unterrichtseinheiten (12 UE zur Rettungsfähigkeit und 12 UE zu Methodik und Didaktik).

Ähnliche Angebote sind auch bei der Wasserwacht oder der DLRG möglich. Sollten Lehrkräfte „nur“ das DLRG-Rettungsabzeichen in Bronze/Silber besitzen, ist dies möglich, hier muss aber dann beim Tieftauchen besondere Aspekte berücksichtigt werden.

Aufsichtspflicht bei Schwimmunterricht

Grundsätzlich ist die Lehrkraft, die für den Unterricht eingesetzt ist, verantwortlich. Dies gilt auch für alle anderen Unterrichtsfächer und für außerunterrichtliche Veranstaltungen. Die Lehrkraft ist für die Sicherheit verantwortlich und hat die Aufsichtspflicht. Dabei gibt es zwei Pflichten:

Obhutspflicht: Durch die Schulpflicht werden die Kinder und Jugendlichen der Aufsichtspflicht der Schule unterstellt. Deshalb muss sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür Sorge tragen, dass die Kinder und Jugendlichen in dieser Zeit vor möglichen Schäden geschützt sind. Aus diesem Grund gibt es auch Aufsichtspläne an jeder Schule, auch für die Pausen. Für den Schwimmunterricht heißt dies zusätzlich, die zuständige Lehrkraft muss schon bei der Planung des Unterrichts das Alter, die geistigen Fähigkeiten, den Charakter, die körperlichen Fähigkeiten der Schüler*innen, die Wassertiefe, die Übersichtlichkeit der Schwimmhalle u. a. und die möglichen Konsequenzen beachten. Während des Schwimmunterrichts ist es notwendig, dass die Schwimmgruppe unter einer dauerhaften, vorausschauenden und umsichtigen Beaufsichtigung steht.

Garantenstellung: Die Lehrkraft hat die Pflicht, bei Unfällen mit Schülerinnen und Schülern unverzüglich Hilfe zu leisten bzw. Hilfsmaßnahmen einzuleiten und weiter für die Aufsicht über die anderen Schüler*innen zu sorgen. Deshalb ist es besonders wichtig, im Vorfeld zu klären, ob das Telefon der Badestelle zugänglich ist, bzw. ob der Empfang

des Schulhandys auch gegeben ist, damit bei Unfällen der Rettungsdienst gerufen werden kann.

Unterrichtsorganisation

Hilfreich ist es, wenn die Fachschaft Sport eine Checkliste entwickelt, um jährlich prüfen zu können, ob alle Rahmenbedingungen berücksichtigt sind (Anzahl der Schwimmhilfen, Transportwege, Laufwege, Schwimmzeiten,

oder der DGUV (<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3655/schwimmen-lehren-und-lernen-in-der-grundschule>).

Auch eine jährliche Einweisung in die Badestelle für die Lehrkräfte, die in diesem Schuljahr Schwimmen unterrichten, ist vorab nützlich. Hierbei kann überprüft werden, ob genügend Schwimmhilfen vorhanden sind, ob das Schwimmbecken jederzeit an allen Stellen bis



gemeinsame Regelungen im Schwimmbad, Elternbriefe u. a.).

Vor Beginn des Schwimmunterrichts ist es notwendig, die Eltern über den Schwimmunterricht mit einem Elternbrief zu informieren. Hier sollten neben der Schwimmfähigkeit der Kinder auch die gesundheitlichen Voraussetzungen der Kinder abgefragt werden. Eine gute Vorlage ist der Leitfaden des Kultusministeriums zum Schwimmunterricht der Grundschule.

Ob Kinder schwimmen können, müssen Lehrkräfte auch selbst prüfen und einschätzen. Reines Abfragen mit einem Elternbrief reicht nicht. Dies ist auch wichtig, um die Gruppenzusammensetzung der Schwimmer*innen und Nichtschwimmer*innen zu kennen.

Vorab sollte auch eine Gefährdungsanalyse erstellt werden, um Gefahren zu vermeiden. Informationen dafür finden sich in der Handreichungen der UKBW

zum Grund einsehbar ist. Dies kann in Badestätten beispielsweise dann nicht der Fall sein, wenn Sonneneinstrahlung die Sicht zum Grund verhindert.

Sollten Schüler*innen mit besonderen Bedürfnissen am Schwimmunterricht teilnehmen, ist im Vorfeld zu klären, ob Hilfsmittel (Schwimmweste, Schwimmbrille, Ohrschutz u. a.) oder Hilfspersonen notwendig sind.

In der ersten Stunde des Schwimmunterrichts erfolgt die Belehrung der Schülerinnen und Schüler. Ältere Schüler*innen können eine Belehrung zusätzlich schriftlich erhalten, die sie unterschreiben müssen.

Während des Schwimmunterrichts ist Schwimmkleidung zu tragen, auch von den Lehrkräften. Die Lehrkraft ist grundsätzlich die erste und letzte Person im Schwimmbad. Sie prüft zu Beginn und am Ende die Vollzähligkeit der Schüler*innen. Sind Schülerinnen und Schüler im tiefen

Weitere Veranstaltungen (online)

Die GEW hat Ende März eine erste Online-Informationsveranstaltung „Grundschule – mehr Sicherheit für Schwimmunterricht“ angeboten. Knapp 800 Interessierte haben teilgenommen.

Aufgrund der überwältigenden Nachfrage bietet die Landesvorsitzende Monika Stein mit dem GEW-Rechtsschutz weitere Veranstaltungen für alle Schularten an.

28. April 18.30 – 19.30 Uhr
19. Mai 16.30 – 17.30 Uhr

Anmeldung:

www.gew-bw.de/veranstaltungen/detailseite/online-wer-viel-weiss-kann-mitreden



„Während des Schwimmunterrichts ist es notwendig, dass die Schwimmgruppe unter einer dauerhaften, vorausschauenden und umsichtigen Beaufsichtigung steht.“



Fotos: depositphotos

Wasser, besteht eine besondere Aufsicht. Lehrkräfte sollten sich nicht im Wasser aufhalten. Sollten sie aus pädagogischen Gründen doch einmal ins Wasser gehen, dürfen keine Schüler*innen im Schwimmbereich sein.

Rechtliche Situation bei einem Unfall während des Schwimmunterrichts

Sollte während des Schwimmunterrichts ein Unfall passieren, ist es wichtig, diesen Unfall innerhalb von drei Tagen bei der UKBW zu melden. Das Formular dafür kann über ASV generiert werden. GEW-Mitglieder können sich zur Beratung bei ihrer jeweiligen Bezirksgeschäftsstelle melden. GEW-Rechtsschutz erhalten ebenfalls nur GEW-Mitglieder. Die Amtshaftung greift, außer bei Vorsatz und wenn grob fahrlässig gehandelt wurde (Berufshaftpflicht). Schadenersatzansprüche sind zunächst grundsätzlich nicht bei der Lehrkraft, sondern

beim Land Baden-Württemberg, vertreten durch das zuständige Regierungspräsidium, geltend zu machen.

Grundsätzliche Informationen

Schwimmen ist Teil des Bildungsplans. Aus diesem Grund ist Schwimmunterricht zu erteilen, wenn die Rahmenbedingungen alle gegeben sind. Eine generelle Weigerung ist deshalb nicht möglich. Schulleitungen müssen darauf achten, dass Lehrkräfte ausreichend qualifiziert sind. Ansonsten müssen diese nachqualifiziert werden. In dieser Zeit findet dann kein Schwimmunterricht statt. Fehlen Badestätten oder gibt es Mängel in den Badestätten, muss die Schulleitung in Kontakt mit dem zuständigen Schulträger klären und diese beheben lassen. ■

Ruth Zacher

Leiterin der Landesrechtsschutzstelle

Literaturverzeichnis

- **Bestimmungen und Regelungen zum Schwimmunterricht veröffentlicht im K und U 15-16 – 2020**
- **KM Leitfadens zum Schwimmunterricht der Grundschule**
- **KMK Empfehlungen Schwimmunterricht – Beschluss vom 04.05.2017**
- **Schwimmunterricht im GEW-Jahrbuch**
- **Handreichungen der UKBW:**
 - Sichere Schule – Schwimmunterricht – Niveaustufenkonzept
 - Sichere Schule – Schwimmunterricht – Schwimmhalle
 - Sichere Schule – Schwimmunterricht – Lehrkraft und Sicherheit im Schwimmunterricht

BERUFLICHE SCHULEN

Kein Bock auf Schule?

*Die Fehlzeiten bei den Schüler*innen (nicht nur) in den Beruflichen Schulen sind hoch, sehr hoch. Ingrid Holl, Lehrerin an einer Beruflichen Schule, benennt Gründe, sucht nach Lösungen und beschreibt, was das mit der Arbeitszeit der Lehrkräfte zu tun hat.*

Schülerinnen kommen zu spät, Schüler gar nicht, fehlen tagelang und stundenweise. Entschuldigungen trudeln ein, vielleicht. Eltern entschuldigen ihre minderjährigen Jugendlichen aus den unterschiedlichsten Gründen, Volljährige tun dies selbst. Betriebe brauchen die Azubis als Arbeitskraft und befreien sie eigenmächtig vom Berufsschulbesuch. Die Ursachen des „Schwänzens“ sind so vielfältig wie unsere Schülerschaft und betrifft alle Schularten der Beruflichen Schulen. Im Extremfall spricht man von Schulabsentismus.

Aus Sicht der Lehrkräfte hat die häufige Abwesenheit von Schüler*innen zwei Seiten – mindestens. Da schlägt einmal unser Pädagogenherz. Wir wollen ja, dass die jungen Menschen in die Schule kommen, dass sie gerne kommen, die Schule nicht abbrechen. Von einem regelmäßigen Schulbesuch hängt so vieles ab: soziale Kontakte, Tagesstruktur, Erfolgserlebnisse, Bewältigung von Schwierigkeiten, letztlich bestimmt der Bildungserfolg die spätere berufliche Existenz.

Dem Kultusministerium ist die Thematik nicht fremd, in seiner Broschüre dazu (siehe Ende des Textes) finden sich Ideen und Handlungsschritte, die viele Berufliche Schulen bereits umsetzen: Am Anfang des Schuljahres kommunizieren die Klassenleitungen klare Fehlzeiten-Regeln, die für die gesamte Schule verbindlich sind, da sie zuvor in einer GLK abgestimmt wurden. Lehrkräfte und die Verantwortlichen im Umgang mit Schwänzern müssen konsequent handeln. Maßnahmen sind reichlich vorhanden, wirken aber oft zu spät. Am Beginn stehen in jedem Fall immer Gespräche.

Vertrauen als Basis von Gesprächen

Damit sich die Schüler*innen der Lehrkraft gegenüber öffnen, muss eine Vertrauensbasis da sein; schwierig, wenn

etwa Sprachkenntnisse fehlen oder Schule verbunden wird mit negativen Erlebnissen in der Vergangenheit. Der Schulbesuch an den zahlreichen Schularten der Beruflichen Schulen dauert ein bis drei Jahre. Nicht gerade viel, um sich mit einer Schule zu identifizieren. Keine lange Zeit, um Schüler*innen und Lehrkräfte richtig kennenzulernen und ihnen zu vertrauen.

„Jede Schülerin und jeder Schüler will als Mensch wahrgenommen, gesehen und gehört werden. Wir leisten also Beziehungsarbeit, hören zu und versuchen dem Grund für die hohen Fehlzeiten auf die Spur zu kommen.“

Jede Schülerin und jeder Schüler will als Mensch wahrgenommen, gesehen und gehört werden. Wir leisten also Beziehungsarbeit, hören zu und versuchen dem Grund für die hohen Fehlzeiten auf die Spur zu kommen. Warum wird die Schule* gemieden? Eine ganze Bandbreite von möglichen Ursachen steht hier zur Auswahl: Das können schlechte Erfahrungen an der vorherigen Schule sein, verursacht etwa durch Mobbing, oder zu starker Leistungsdruck und Überforderung. Die Zahl der Schüler*innen mit psychischen Problemen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, vielleicht sind hier noch Corona-Nachwirkungen zu spüren. Besteht eine Spielsucht, nicht selten leider, vor allem bei den Jungs? Fehlen die Freund*innen,



Foto: bokam76/istock

Von einem regelmäßigen Schulbesuch profitieren die

deretwegen man früher gerne und regelmäßig die Schule besucht hat, die aber jetzt einen anderen Bildungsweg eingeschlagen haben? Was ist mit den Eltern? Hat der Schulbesuch keinen hohen Stellenwert bei ihnen oder bekommen sie gar nicht mit, dass ihr Kind häufig fehlt, weil es volljährig ist und sich selbst entschuldigt? Muss der junge Mensch zuhause Geschwister versorgen, früh morgens die Zeitung austragen, helfen beim Putzjob? Die individuelle Situation, in der sich der Jugendliche befindet, muss berücksichtigt werden, Beschuldigungen und Ermahnungen alleine helfen jedenfalls sicher nicht weiter.

Der Maßnahmenkatalog ist bekannt

Die Reihenfolge der Gespräche mit Schulverweider*innen und den für sie Verantwortlichen sollte geklärt sein. Und sie müssen schnell geführt werden, denn sie sind eine Vorstufe zu §90, Schulausschluss. (Im GEW-Jahrbuch kann man das Verfahren wunderbar nachlesen und sollte das auch tun.) Zunächst ist die Klassenlehrkraft zu nennen und die Klassenkonferenz, dann das hoffentlich



Schüler*innen sehr.

vorhandene, schulinterne Unterstützungssystem (Beratungslehrkraft, Sozialarbeit, Schulpsychologie) und externe Hilfen. Der Informationsaustausch ist wichtig, Lehrkräfte, Schulleitung, beratende Stellen, Therapeut*innen, alle ziehen an einem Strang mit dem Ziel, dass der junge Mensch die Schule wieder regelmäßig besucht. Dazu werden Vereinbarungen getroffen, die man schriftlich festhält. Wenn er oder sie sich nicht an die Abmachungen hält, folgen Konsequenzen: Vom verhängten Ordnungsgeld, das am besten mit Sozialstunden abzuleisten ist, über die Einschaltung des Jugendamtes und sogar der Polizei,

die Schulverweider*innen morgens zu Hause abholt, alles ist möglich.

Abwesende Schüler*innen kosten die Klassenleitung unendlich viel Zeit

Fehlzeiten müssen dokumentiert werden, keine Frage. Mit Schulverweider*innen verfährt man im besten Fall wie oben beschrieben. Am ohnehin schon arbeitsintensiven Schuljahresbeginn bedeutet das sehr viel Aufwand, in der Hoffnung, später weniger Abwesenheiten und dadurch weniger Mühe zu haben. Denn sie kostet Zeit, so unendlich viel Zeit – die Erfassung der Fehlzeiten. Wer Klassenlehrkraft ist, weiß jedenfalls genau, wie viel Aufwand allein diese Verwaltungstätigkeit bedeutet und rechtlich sind wir dazu verpflichtet. Da ist noch kein einziges Gespräch geführt worden, weder mit häufig Fehlenden, deren Eltern, den Kolleg*innen oder der Beratungslehrkraft. Für diese Tätigkeit erhalten Lehrkräfte in der Regel keine Entlastung, obwohl ja längst bekannt ist, dass unsere Schüler*innen häufig fehlen und wir dagegen etwas tun müssen. Eine Klassenleitung sollte deshalb generell mit Deputatsstunden hinterlegt werden, mindestens eine „Verwaltungsstunde“ muss her. Andernfalls ist es wahrscheinlich, dass Schulabsentismus nicht konsequent von allen Lehrkräften angegangen wird – aus Zeitmangel, nicht mangels pädagogischen Interesses!

Gebt uns mehr Beratungsstunden!

Die Schule soll alles auffangen, aber biteschön ohne zusätzliche Ressourcen – das funktioniert eben nicht. Unterstützungssysteme sind meist vorhanden, aber nicht in ausreichendem Maß. An erster Stelle sind hier die Beratungslehrkräfte zu nennen. Beratungslehrkräfte brauchen deutlich mehr Zeit, um ihren immer umfangreicheren Aufgaben nachkommen zu können. Das Gleiche gilt für die Schulsozialarbeit, wir brauchen mehr Stunden!

Schulabsentismus als Schulentwicklungsprojekt

Spätestens wenn ein Kollegium die vielen fehlenden Schüler*innen nicht mehr nur als ärgerliche, zeitfressende Verwaltungstätigkeit wahrnimmt, sondern als Krise, ist es an der Zeit, die Beseitigung dieser Störung anzugehen. Den Schulabsentismus zu bekämpfen, kann

ein Schulentwicklungsziel, ein Schulprojekt werden. Zur Einbeziehung aller dient vielleicht ein Pädagogischer Tag mit einer Information durch Fachleute aus den verschiedenen Hilfesystemen. Dann überlegen die Kolleg*innen, wie die empfohlenen Maßnahmen an ihrer Schule mit möglichst geringem Arbeitsaufwand umgesetzt werden können. Eine GLK kann die Empfehlung an die Schulleitung abgeben, Klassenlehrkräfte in besonders vom Schulabsentismus betroffenen Klassen zu entlasten.

Fazit

Es ist inakzeptabel, dass wir junge Menschen verlieren, weil sie die Schule abbrechen und sich dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbauen oder gar dauerhaft psychische Störungen entwickeln. Wir können uns das als Gesellschaft nicht leisten. Unsere Schülerschaft (nicht nur) an den Beruflichen Schulen hat sich stark verändert in den letzten Jahren. Sie ist heterogener geworden und viele Jugendliche haben ein schweres biografisches Päckchen zu tragen. Das können sie nicht ablegen, sobald sie das Schulgebäude betreten.

Junge Menschen befinden sich in einer sensiblen Lebensphase und haben das Recht auf Hilfe und Zugewandtheit.

Ingrid Holl

Mitglied in der Fachgruppe Berufliche Schulen



Schulabsentismus –
Ein Leitfadens für berufliche Schulen
Vom Kultusministerium

GEW-SCHULLEITUNGSTAG 2025

Wir brauchen nichts weniger als eine Revolution!

Rund 100 Teilnehmer*innen erlebten beim Schulleitungstag der GEW 2025 Mitte März Gegensätzliches. Volker Schebesta, Staatssekretär im Kultusministerium, rechtfertigte die aktuellen Schulreformen, die im Vergleich zu den Vorstellungen von Olaf-Axel Burow, Professor für Pädagogik an der Universität Kassel, sehr gestrig wirkten.



Olaf Burow, Professor für Pädagogik an der Universität Kassel



Volker Schebesta, Staatssekretär im Kultusministerium

Fotos: Marco Stritzinger

Olaf-Axel Burow begann seine berufliche Laufbahn als Lehrer an einer Gesamtschule in Neukölln. Später promovierte er an der Universität der Künste Berlin und erhielt eine Professur an der Universität Kassel. Seine Forschungsschwerpunkte liegen auf der Kreativitätsforschung einerseits und auf Organisationsentwicklung andererseits. „Wir brauchen nichts weniger als eine Revolution“ lautet die Überschrift seines Vortrags, der sich vor allem seinem Konzept der „Schule der Zukunft“ widmet.

Alle großen Krisen der letzten Jahre seien völlig unvorhergesehen über uns hereingebrochen: Die Corona-Pandemie und der Ukraine-Krieg seien zum

„Wir unterrichten die Kinder mit dem Werkzeug von vorgestern über das Wissen von gestern und glauben, damit etwas für die Zukunft getan zu haben.“

Olaf-Axel Burow

Beispiel nur sehr kurzfristig oder gar nicht prognostiziert worden. Es sei nicht zu erwarten, dass sich die nächsten Krisen anmelden werden.

Ungeachtet des gegenwärtigen Rollbacks, in dem wir unter einer grünen Kultusministerin konservative Schulpolitik umsetzen müssen, entwickelt Burow

seine Schule der Zukunft unter der Maxime der „vorausschauenden Zukunftsgewandtheit“, also wie wird (oder muss) unsere Schule in zehn Jahren aussehen, will sie den Anforderungen der Zeit genügen? Burow nennt folgende Kompetenzen: Selbstorganisiertes Lernen, Proaktive Mitgestaltung, Achtsamkeit, sowie die Trennung zwischen „Wissen“ und „Kompetenz“.

Handlungsoptionen für eine Schule der Zukunft

Wie kann eine Schule der Zukunft aussehen? Hierfür formuliert Burow sieben Handlungsoptionen, von denen er vier ausführlich vorstellt: Zunächst – und am offensichtlichsten – gelte es, die Potentiale der Digitalisierung intensiv zu nutzen, so dass es Lehrkräften mit wenig Aufwand möglich sei, jedem Schüler, jeder Schülerin individualisiert Lernwege an die Hand zu geben, mit denen alle gut lernen können. Stichworte seien Video-Tutorials und KI-assistiertes Aufgabendesign. Damit lasse sich nicht nur das Lernen individualisieren, sondern auch Schule und Unterricht von Ort und Zeitpunkt lösen. Der KI sei es egal, ob der Lernplan zuhause, in der Schule oder im Reitstall bearbeitet werde.

Zum Zweiten gelte es, Talente und Neigungen zu stärken und nicht stur einem Curriculum zu folgen, das allen Schüler*innen die gleichen Lerninhalte zumutet. Burrows These dazu ist ein neuformulierter Klassiker der Gestaltpädagogik: „Lernfreude und Spitzenleistungen entstehen, wenn wir unsere Neigungen erkennen, darin gefördert werden und eine passende Umgebung finden“, erklärte der Wissenschaftler. Aufgabe von Schule sei entsprechend, den Raum zu schaffen, damit Kinder ihr „Element“ finden und es entwickeln können.

Die dritte Handlungsoption sei, neue Bildungsräume zu erschließen, den Mut zu haben, die altbekannte Schule neu zu gestalten. Burow stellt die Alemannenschule Wutöschingen als beispielhaft dar. Die Abkehr vom Klassenzimmer, Inputräume und zentrales Lernatelier für individualisiertes Lernen, arbeitsteilig in großen Netzwerken erstellte Lernmaterialien, ein Graduierungssystem, das Freiheiten bis hin zum Lernen von zuhause aus einräumt, und vieles andere mehr, ermöglichten eine völlig neue Lernkultur. Viele Umstände der

klassischen Schule, die nach Ansicht des ehemaligen Schulleiters Stefan Ruppenner das Lernen behindern, werden an der Alemannenschule soweit wie möglich in den Hintergrund gedrängt bzw. sind nur noch eine Umrechnungsgröße im Umgang mit der Schulverwaltung: Unterricht im 45-Minuten-Takt, Schulbücher, Deputate und Deputatsstunden, Lehrpläne, Klassenzimmer.

Burows vierte Option ist die Gestaltung einer agilen Schulkultur, die von einem episodischen Zukunftsdenken ausgeht und nicht davon, einfach weiterzumachen. Hierzu hat er mit einer Vielzahl von Schulen Workshops im Dreischritt „Diagnose/Wertschätzung, Visionenphase, Umsetzungsphase“ durchgeführt und berichtet von den unterschiedlichen Wegen, auf denen sich die Schulen auf den Weg machen, die aber alle dem Ziel dienen, Schulen bereit zu machen für ein zukunftsfähiges Lernmodell.

Für die Optionen fünf, sechs und sieben fehlt auf der Tagung die Zeit. Es sind „Gesundheit, Glück und Resilienz sichern“, „Demokratie und Gerechtigkeit leben“ und „Zukunftskompetenz fördern“.

In der Fragerunde ermutigt der Wissenschaftler die Schulleitungen mit kleinen Schritten anzufangen und nicht zu warten, bis sich ein ganzes Kollegium gemeinsam auf den Weg machen möchte.

Stillstand statt Aufbruch

Kultusministerin Theresa Schopper hatte ihr Kommen abgesagt. An ihrer Stelle kam Volker Schebesta, Staatssekretär im Kultusministerium und zuständig für die frühkindliche Bildung. Schebesta erweist sich als kompetenter, eloquenter und konzilianter Ersatz. Er verweist auf einen dreistelligen Millionenbetrag, den das Land zusätzlich in die Schulen investiert und rechtfertigt die Reformfülle, die in diesem Jahr auf die Schulen zukommt: Das Sprachförderkonzept für Kita und Grundschule sei schon festgestanden, als auf öffentlichen Druck hin das G9 wieder eingeführt werden „musste“. Alle über das Sprachförderkonzept hinausgehenden Reformen seien Konsequenzen aus der Wiedereinführung des G9. Schebesta bemüht sich, alle Einzelmaßnahmen, auch die neue Regulierung des Übergangs aufs Gymnasium zu begründen, was innerhalb seiner Logik ganz gut gelingt, nach den Ausführungen

Olaf-Axel Burows aber seltsam antiquiert scheint. Perspektivisch möchte Schebesta im Ministerium darüber nachdenken, den Werkrealschüler*innen einen leichteren Zugang zum Realschulabschluss zu ermöglichen, nachdem der Werkrealschulabschluss nun auslaufe.

Die Landesvorsitzende der GEW, Monika Stein, weist in ihrer Replik auf einige Lücken hin: Die Konsequenzen der Neuregelungen für die beruflichen Schulen seien noch völlig unbedacht. Der extreme Handlungsbedarf an den SBBZ werde ignoriert und bei der Durchsetzung der Schulpflicht, wenn die Juniorklassen flächendeckend eingeführt werden, seien die Grundschulleitungen noch auf massiven Rückhalt der Schulverwaltung angewiesen.

„Es ist immer wieder der Versuch, unter dem Deckmantel des Neuen das Gleiche weiterzumachen.“

Angela Keppel-Allgaier

Auf der Podiumsdiskussion mit Stein und Angela Keppel-Allgaier, Schulleiterin der Hans-Küng-Gemeinschaftsschule in Tübingen, wird noch einmal deutlich, dass das Schulwesen in Baden-Württemberg in der Vergangenheit hängen geblieben ist. Die GEW-Vorsitzende formuliert, was im ganzen Saal wahrgenommen wird: „Das Kultusministerium verkauft Stillstand als Schulreform.“ Stein betont: „Ich möchte keine Landesregierung aus der Verpflichtung entlassen, Bildung vernünftig zu finanzieren. Wir müssen dafür sorgen, dass Schulleitungen zusammen mit engagierten Kolleg*innen eine Schule der Zukunft gestalten können.“ Keppel-Allgaier sagt: „Es ist immer wieder der Versuch, unter dem Deckmantel des Neuen das Gleiche weiterzumachen.“ Stein wirft der Landesregierung vor, den Auftrag des Bürgerforums, Schule neben der Wiedereinführung eines G9 auch weiterzuentwickeln, völlig ignoriert werde. Sie freut sich, dass die Projektgruppe zur neuen Sekundarschule – zu der Keppel-Allgaier gehört – Impulse in Richtung eines weniger stark gegliederten Schulsystems setzt. ■

Ulrich Bürgy

GEW-Landespersonengruppe Schulleitung

#GUTSTARTENTAG – DAS EVENT FÜR JUNGE LEHRKRÄFTE

Demokratie ist kein Wunschkonzert

Mitte März 2025 trafen sich über 60 junge Lehrkräfte aus allen Schularten auf dem Gut-Starten-Tag der GEW in Karlsruhe, um sich zu vernetzen, gegenseitig zu motivieren und über die Zukunft der Bildung zu diskutieren. Neben zahlreichen Workshops und Angeboten rund um den zukünftigen Schulalltag war der Gastauftritt von Marina Weisband der Höhepunkt des Tages.



Fotos: GEWBW

Marina Weisband

„Demokratie ist kein Wunschkonzert, Demokratie ist harte Arbeit“ referierte Marina Weisband während ihres Vortrags über eine grundlegende Demokratiebildung in der Schule. Mit diesen Worten machte sie deutlich, dass Demokratiebildung weit über theoretisches Wissen hinausgehe – sie müsse gelebt, erfahren und vor allem umgesetzt werden. Doch wo lernen wir eigentlich zu handeln? Wo sozialisieren wir Kinder und Jugendliche zu mündigen Bürger*innen? Wo machen sie die Erfahrung, dass sie ihre Umgebung gestalten können – und Verantwortung für sich selbst und andere tragen? Weisband machte klar: „Die Schule spielt hier eine entscheidende Rolle. Sie muss ein Ort sein, an dem Demokratie nicht nur gelehrt, sondern auch wirklich gelebt wird.“

Marina Weisband ist Psychologin und ehemalige Geschäftsführerin der Piratenpartei. 2014 gründete sie „aula“, ein digital-gestütztes und demokratisches Beteiligungsprojekt für Schulen. Ihr Vor-

trag motivierte die Teilnehmenden, sich nicht von aktuellen Problemen erschlagen zu lassen, sondern aktiv Veränderungen anzustoßen. Auch im kleinen Rahmen. Im Zentrum ihres Vortrags stand ihr Projekt aula, das Jugendlichen ermöglicht, aktiv an Entscheidungsprozessen in ihrem schulischen Alltag teilzunehmen. aula setzt dabei auf echte Mitbestimmung: Schülerinnen und Schüler entwickeln eigene Ideen, diskutieren diese und setzen sie selbstverantwortlich um. Besonders geschätzt wurden die praxisnahen Materialien und Werkzeuge, die Weisband für den Schulalltag an die Hand gab. Ihre niederschweligen Ratschläge zeigten auf, wie demokratische Mitbestimmung im Klassenzimmer konkret umgesetzt werden kann.

„Schulen, die echte Partizipation ermöglichen, schaffen nicht nur demokratisches Bewusstsein, sondern fördern auch ein friedlicheres und respektvolleres Miteinander.“

Marina Weisband

Mit Leidenschaft appellierte die ehemalige Politikerin für ein radikales Ernstnehmen von Jugendlichen in politischen Prozessen.

Viele der Anwesenden empfanden dies als erfrischenden Kontrast zur schulischen Ausbildung im Studium, in der Partizipationsmöglichkeiten oft nicht ausreichend reflektiert werden. Ein klares Defizit, das durch den Vortrag deutlich wurde.

Neben dem Impuls von Marina Weisband eröffneten die Workshops des Tages viele praktische Anwendungen und die Möglichkeit, Materialien direkt zu erproben. Dabei wurde vielen Teilnehmenden bewusst, dass es zahlreiche Ansatzstellen gibt, um gegen Bildungsungerechtigkeit vorzugehen. Gleichzeitig wurde in der Reflexion hervorgehoben, dass eine gute Zusammenarbeit in und mit Gewerkschaften essenziell sei, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen. Weisband unterstrich in diesem Zusammenhang die wichtige Rolle von Gewerkschaften als Instanz der Zivilgesellschaft, die sich für bessere Bildungsbedingungen und echte Mitbestimmung stark machen könne. Abschließend erinnerte Marina Weisband eindrucksvoll daran, dass Demokratie nicht von selbst funktioniert und fragte: „Warum hat politische Bildung keine Priorität, wenn wir doch wissen, dass sie essenziell ist?“ Selbst in Zeiten großer Krisen, so ihre Überzeugung, müsse Demokratiebildung zentral bleiben. „Denn auch wenn morgen die Welt brennt, gibt es dennoch ein Übermorgen.“ ■

Selina Obinger

Gewerkschaftssekretärin im
GEW-Bezirk Südwürttemberg

- **Interview auf dem Deutschen Schulportal:**
„Wie lernt man Demokratie, Marina Weisband?“
<https://deutsches-schulportal.de/schule-im-umfeld/wie-lernt-man-demokratie-marina-weisband/>
- **Beteiligungsportal für Schulen und außerschulische Organisationen:**
www.aula.de



01



02



03



04

01 Workshop auf dem Gut-Starten-Tag

02 Zeit für Gespräche

03 GEW-Landesvorsitzende Monika Stein

04 Von links die Organisator*innen der Tagung: Selina Obinger, Julia Schneider, Jannik Held, Julia Schwarz, Nathalie Hellmuth



ALFRED UHING GEHT IN RENTE

„Wir müssen auf die Verteilung des Geldes mehr Einfluss nehmen“

Fast 29 Jahre lang war Alfred Uhing Gewerkschaftssekretär und dazwischen zusätzlich Geschäftsführer in Nordbaden. Er war immer weit darüber hinaus aktiv und hat die GEW in vielen nicht-schulischen Bereichen vorangebracht. Was ihm all die Jahre wichtig war, berichtet er im Interview.



ALFRED UHING



Fotos: Marco Stritzinger

Alfred, du hast dich Ende März in die Rente verabschiedet. Du freust dich vermutlich auf einen neuen Lebensabschnitt und bedauerst dennoch, die gewerkschaftliche Arbeit bei der GEW abzugeben. Stimmt das?

Ich bin ein politischer Mensch und suche nach Möglichkeiten zu gestalten und Einfluss zu nehmen. Das konnte ich als Gewerkschaftssekretär bis zu einem gewissen Grad tun. Ich bin trotzdem froh, dass ich in Rente gehen kann. Jetzt kann ich aussuchen, was ich mache.

Ganz los lässt du noch nicht?

Bei der GEW in Nordbaden koordiniere ich im Rahmen eines Minijobs noch die Vertrauensmenschenarbeit an den Schulen. Alles was dabei entsteht, lässt sich für die ganze GEW verallgemeinern und kann auf die nicht-schulischen Bereiche ausstrahlen, trotz unterschiedlicher Anforderungen.

Du warst zwar in Nordbaden als Hauptamtlicher angestellt, du warst aber immer zusätzlich ehrenamtlich für die GEW aktiv. Warum hast du so viel Zeit für die GEW investiert?

Ich komme aus dem Ehrenamt. Ich war in meinem ersten Beruf als Betriebsschlosser Betriebsratsmitglied in einer Maschinenfabrik und habe als ehrenamtlicher Referent bei der IG Metall Betriebsräte- und Vertrauensleuteschulungen gemacht. Ich war auch Mitglied der Vertreterversammlung, Vertrauensmann und anderes mehr. Für mich wäre es merkwürdig gewesen, in einer Gewerkschaft nach einem Wechsel ins Hauptamt nicht mehr ehrenamtlich zur Verfügung zu stehen. Es gab immer Bereiche, die ich gerne bearbeiten wollte, aber nicht unbedingt zu meinem Arbeitsplatz gehörten: Bildungsfinanzierung beispielsweise oder Arbeitsschutz der Erzieher*innen.

Darüber hinaus war die Geschäftsführung der GEW-Bezirke früher ehrenamtlich und solange das in Nordbaden meine Aufgabe war, ist das nebenher gelaufen.

Deine ehrenamtliche Arbeit in deinem ersten Betrieb war ein Engagement für deinen eigenen Beruf und deine eigenen Arbeitsbedingungen. Wenn du dich bei der GEW ehrenamtlich für Erzieher*innen oder angestellte Lehrkräfte einsetzt, hast du keinen eigenen Nutzen.

Das sehe ich anders. Die GEW ist eine Bildungsgewerkschaft und hat auch einen gesellschaftspolitischen Anspruch. Wenn du in der GEW die Bildungspolitik und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbesserst, bist du auch gesellschaftspolitisch aktiv. Für mich ist das nach wie vor ein zentraler Punkt.

Bei einem Warnstreik beim IB haben im Januar 2009 rund 300 Kolleg*innen 10 Prozent mehr Lohn gefordert. Du hattest einen Vortrag zu „Reden

wir übers Geld“ gehalten. In der b&w stand danach, deine Rede habe bei den Streikenden wahre Begeisterungstürme ausgelöst. Erst neulich hast du im Geschäftsführenden Vorstand zu „Steuer- und Finanzpolitik und Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen“ gesprochen. GEW-Seminare sind über deinen Ruhestand hinaus zu dem Thema auch geplant. In der Regel ziehen solche Themen keine Massen an. Warum ist es dir so wichtig?

Wir können uns noch so viele Konzepte für bessere Bildung oder mehr soziale Gerechtigkeit überlegen, solange die notwendigen Ressourcen nicht vorhanden sind, können wir sie nicht realisieren. Nehmen wir Ganztagschule oder Schulkindergärten, überall fehlt das Geld. Wir brauchen mehr finanzielle Mittel, um effektiv Bildungspolitik machen zu können.

Auch der öffentliche Dienst und alle privaten Einrichtungen, die vom Staat refinanziert werden, brauchen Geld, wenn die Gewerkschaften tarifpolitische Forderungen durchsetzen wollen.

Wir sehen zurzeit in den USA, wie Menschen mit unglaublich viel Geld Macht kaufen können. Das passiert in Deutschland auch, aber subtiler. BMW-Erbin Susanne Klatten, die Schwarz- (Lidl) und Albrecht-Familien (Aldi) kaufen auch politischen Einfluss, indem sie Stiftungen finanzieren, die in ihrem Sinne wirken. Wenn wir unsere Aufgabe als Gewerkschaft ernst nehmen, müssen wir auf die Zuteilung der Ressourcen Einfluss nehmen. Die Hälfte des Vermögens wird in Deutschland mittlerweile vererbt. Es gibt tausende Kinder, die schon Multimillionäre sind, bevor sie arbeiten. Man kann also bei der Verteilung der Vermögen längst nicht mehr vom Leistungsprinzip sprechen.

Wichtig ist, dass wir mit finanziellen Mitteln handlungsfähig werden und die gesellschaftlichen Entwicklungen nicht dahinlaufen lassen, wie zurzeit in den USA. Es gibt hervorragende Studien des französischen Wirtschaftswissenschaftlers Thomas Piketty. Er kam zu dem Ergebnis: Je größer das Vermögen, desto schneller wächst es – und zwar überwiegend leistungslos. Die Rendite von großen Vermögen ist viel höher als von kleinen Vermögen. Wenn diese Entwicklung nicht durch eine konsequente progressive Besteuerung oder durch Abgaben

sowohl bei den Einkommen als auch bei den Vermögen korrigiert wird, gibt es irgendwann wenige Tausend Menschen, die fast alles besitzen. Dann ist nicht nur die Chancengerechtigkeit, sondern auch die Demokratie dahin.

Wo informierst du dich?

Beim Netzwerk Steuergerechtigkeit (www.netzwerk-steuergerechtigkeit.de) und bei der Bürgerbewegung Finanzwende (www.finanzwende.de). Und ich habe die letzten 45 Jahre zahlreiche Bücher zu dem Thema gelesen.

Hat sich die letzten Jahre viel verändert?

Ich war 1998 auf einer Vertrauensleuteschulung im Löhnnerhaus. Den Vortrag, den ich damals zur Finanz- und Steuerpolitik gehalten habe, konnte ich 20 Jahre später fast genauso halten. Wir haben zwar materiellen und gesellschaftlichen Fortschritt erreicht – man denke nur an den Ausbau der frühkindlichen Bildung, strukturell liegt aber vieles im Argen. Aber es ist auch wichtig, Rückschritte zu verhindern. Ohne das Engagement der Gewerkschaften hätten wir vielleicht schon amerikanische Verhältnisse. Gewerkschaftsarbeit ist also durchaus wirksam.

Welche Themen waren dir in der GEW noch wichtig?

Das Prinzip Bildungsgewerkschaft, in dem die einzelnen Bereiche miteinander verzahnt sind und sich aufeinander beziehen, war mir immer wichtig. Dass die nicht-schulischen Bereiche wie die sozialpädagogischen Fachkräfte in den Kindertagesstätten oder den Schulkindergärten auch dazugehören, war mir auch wichtig. Und die Tarifarbeit. Ab 2004 sind wir tarifpolitisch wesentlich wirksamer geworden. Heute sind wir bei allen Tarifauseinandersetzungen sichtbar dabei. 2004 haben wir in Baden-Württemberg bei Prof. Bernd Rudow die erste große Kita-Studie beauftragt. An der Studie „Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen“ waren 1.000 Erzieher*innen beteiligt. Ausgegangen ist das vom GEW-AK Kita Nordbaden.

Was kam dabei raus?

Es wurde sichtbar, dass die Arbeitsbelastung der Erzieher*innen überdurchschnittlich hoch ist. Und welche Maßnahmen es braucht, um sie abzusensieren. Die Studie wurde in allen Medien

besprochen, sogar in der Tagesschau. Im Arbeitsschutz für Erzieher*innen war die GEW in Baden-Württemberg etliche Jahre federführend. Ich wurde damals in ganz Deutschland zu Vorträgen eingeladen. Später haben auch Verdi und andere Fachorganisationen das Thema mehr in den Blick genommen.

Was ist daraus entstanden?

Als ich bei der GEW angefangen habe, waren Erzieher*innen völlig unterbewertet. Heute werden sie auch aufgrund der Öffentlichkeitsarbeit auf Grundlage der wissenschaftlichen Arbeiten hoch geschätzt und das Bewusstsein für die Bedeutung und Belastung des Berufs ist erheblich gestiegen. Dazu haben wir wesentlich beigetragen.

Verdienen die Erzieher*innen mittlerweile gut?

Es ist noch unzulänglich, aber wir sind auf einem guten Weg. Im Vergleich der Gehälter im TVöD allgemein entwickeln sich die Gehälter der Erzieher*innen wesentlich besser. Das ist gerechtfertigt, Frühkindliche Bildung ist schließlich ein zentraler Bildungsbereich. Was man dort versäumt, lässt sich später nicht mehr oder nur schwer gut machen.

Was wünschst du dir für die Zukunft der GEW?

Für die Entwicklung der GEW würde ich veränderte Strukturen gut finden. Wir brauchen demokratisch legitimierte Gremien, die verbindlich sind und die Verantwortung übernehmen. Auf der anderen Seite brauchen wir aber auch mehr Möglichkeiten für offene Mitarbeit. Daher bin ich von Arbeitskreisen begeistert. Die kann man gründen und wenn man sie nicht mehr braucht, werden sie eingestellt. Und wir brauchen dringend mehr Kooperation mit anderen Organisationen und die Ausrichtung auf die zentralen Ziele der GEW.

Auf was freust du dich jetzt am meisten?

Bücher zu lesen, in Konzerte zu gehen, zu wandern. Zeit haben für Dinge, die ich immer schon gerne gemacht habe. Vor allen Dingen will ich politisch aktiv bleiben und weiterhin was bewegen. ■

Das Interview führte Maria Jeggle

HOCHSCHULEN

Weg mit Latein- und Französisch-Pflicht

Die Lehramtsstudierende Alice Luva hinterfragt die verpflichtenden Fremdsprachenkenntnisse für bestimmte Fächer an Hochschulen in Baden-Württemberg und deutschlandweit. Die Verpflichtung sei sozial ungerecht und verzögere unnötig die Studienzzeit von Lehramtsstudierenden während einer Zeit des Lehrkräftemangels.

Um bestimmte Fächer in Deutschland studieren zu können, sind Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. Wenn sie fehlen, verpflichten Hochschulen Studierende dazu, während ihres Studiums noch eine, zwei und manchmal auch drei Sprachen während des Studiums zu lernen. Sie begründen das mit humanistischer Bildung und dass ein Studium der Geschichte oder Philosophie altsprachliche Kenntnisse wie Latein brauche. In der Praxis jedoch hat das keine Relevanz für die Studierenden. Schon gar nicht für Lehramtsstudierende. Es verlängert oft die Studienzzeit um mindestens ein Jahr, ist oft schwer zu finanzieren und führt manchmal sogar zum Studienabbruch. Ich musste während meines Lehramtsstudiums für das Fach Ethik an der Universität Heidelberg Latein während meines Bachelorstudiums nachholen. Das philosophische Seminar Heidelberg hat das als Vorschrift festgelegt.

Ungerechte Vorschrift

Pädagogik und Didaktik waren für mein Lehramtsstudium unwichtig, aber Latein, das musste ich lernen. Obwohl Latein eine tote Sprache ist, die nicht in der Schule gesprochen wird und nichts mit dem Lehramt zu tun hat. Diese Vorschrift benachteiligt vor allem Studierende, die nicht auf einem allgemeinbildenden Gymnasium waren. Ich beispielsweise war, wie ein Drittel aller Abiturient*innen in Baden-Württemberg, auf einem Beruflichem Gymnasium. Dort gab es nicht mal die Möglichkeit, Latein zu wählen. Benachteiligt sind auch alle, die auf Umwegen, z. B. über die Deltaprüfung eine Hochschulzugangsberechtigung erlangt haben. Diese Praxis sorgt dafür, dass die Studienwahl vieler Studierenden von ihrer Vorbildung oder

ihrem Geldbeutel abhängt. Denn wer kann schon einfach so zwei Jahre länger studieren, um Sprachen nachzuholen?

„Diese Regeln lassen sich ändern. Baden-Württemberg kann sein Hochschulgesetz überarbeiten und die verpflichtenden Sprachkenntnisse aus den Prüfungsordnungen streichen.“

Es sind aber nicht nur die altsprachlichen Kenntnisse, die ein Studium unnötig erschweren. Moderne Fremdsprachenkenntnisse werden auch oft vorausgesetzt und müssen gegebenenfalls nachgeholt werden. Bei Studiengängen wie Englisch ist oft noch eine weitere moderne Fremdsprache nötig. Auch an PHs wird für Studiengänge wie Englisch noch eine zweite Fremdsprache vorausgesetzt. Die PH Heidelberg schreibt beispielsweise auf ihrer Website für das Fach Englisch: „Latinum oder Kenntnis einer weiteren modernen Fremdsprache“ sind erforderlich.

Felix F., Student an der PH Heidelberg, berichtet über seine Situation: „Ich hatte bis zum Abitur vier Jahre Französisch-Unterricht und kam damit auf das Niveau A2. Das reicht nicht, um Englisch zu studieren. Wenn man bedenkt, dass mein Abitur anerkannt wurde und man sich im Englisch-Studium gar nicht mit Französisch befasst, ist das eine nicht nachvollziehbare Forderung. Dass ich alles außer Deutsch und Englisch studieren kann, ist schon etwas unlogisch. Diese zusätzliche Hürde hat mich dazu gebracht, Englisch abzuwählen, obwohl ich es ursprünglich unbedingt studieren wollte.“ Die Debatte über verpflichtende Fremdsprachenkenntnisse ist keine neue und deutschlandweit auch nicht

einheitlich. Bundesländer wie Berlin oder Brandenburg haben beispielsweise noch nie nennenswerte altsprachliche

Pflichtkenntnisse in Latein oder Altgriechisch für ein Studium gefordert und in NRW wurden die Pflichtsprachkenntnisse vor ein paar Jahren nach einer Kampagne von Lehramts-Studierenden erfolgreich reduziert. Selbst in Baden-Württemberg wurde die Debatte vor Kurzem indirekt von Ministerpräsident Winfried Kretschmann angestoßen, als er zur Pflicht für die zweite Fremdsprache an Schulen gesagt hatte: „Das brauchen wir heute nicht mehr.“

Alice Luva

Lehramtsstudentin und Mitglied der GEW Studis BW



unterrichtspraxis

Beilage zu „bildung und wissenschaft“

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg

SCHUL- UND UNTERRICHTSENTWICKLUNG

Die inklusive Grundschule

Inklusive Grundschulen zu entwickeln ist ein langer, aber lohnender Prozess. Dieser Artikel zeigt, wie Visionen und konkrete Maßnahmen Hand in Hand gehen müssen, um eine Schule für alle zu gestalten. Von der Zusammenarbeit im Team bis hin zur Raumgestaltung – der Artikel bietet praxisorientierte Wege, Inklusion zu verwirklichen!

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“

Antoine de Saint-Exupéry

Eine Schule macht sich auf den Weg eine inklusive Grundschule zu werden. Die Sehnsucht nach dem „weiten endlosen Meer“, dem „Nordstern Inklusion“ (Hinz, 2014) ist für inklusive Schulentwicklung unerlässlich. Aber wenn diese Sehnsucht besteht, dann braucht die inklusive Schulentwicklung durchaus auch Menschen, welche anpacken („Holz beschaffen, Aufgaben vergeben, Arbeit einteilen und durchführen“). Wie wichtig beides ist und wie beides gehen kann, soll folgender Artikel zeigen, der sich mit der Entwicklung von Einzelschulen hin zu inklusiven Schulen befasst.



Foto: Astrid Rank

Ästhetisch und inklusiv: Die Grundschule St. Martin (Schulverbund Pustertal, Südtirol).

1. Inklusive Werte als Leitlinie – Entwicklung einer Zielvorstellung

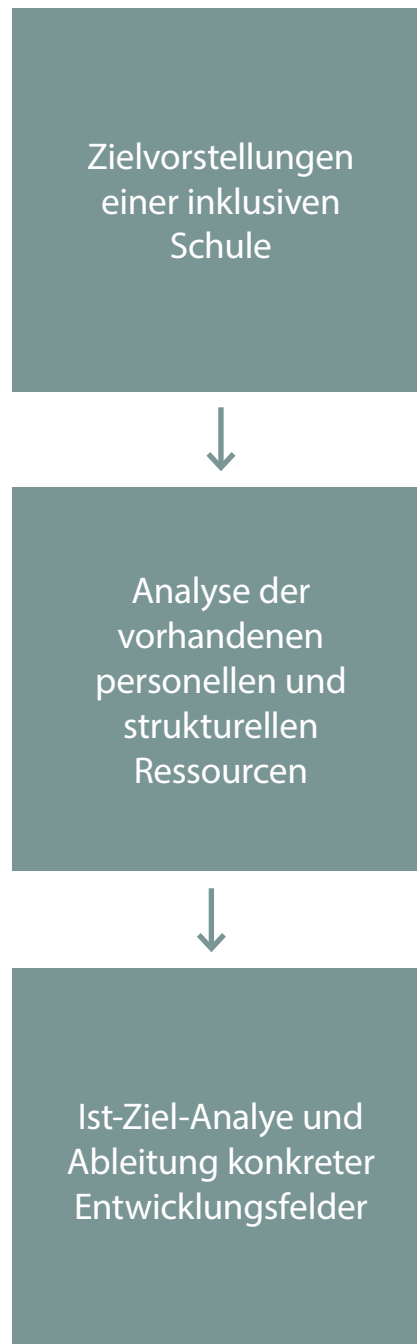
Jeder Schulentwicklungsplan startet sinnvoll mit einer Vision, der Vision einer inklusiven Schule. Diese Zielvorstellung sollte nicht nur als geteilt vorausgesetzt werden, sondern tatsächlich partizipativ ausformuliert und von möglichst vielen Personen getragen werden. Das heißt konkret, dass auch diejenigen, welche ablehnend oder skeptisch eingestellt sind, einen Grundkonsens gemeinsamer Werte finden sollten. Möglichst viele Beteiligte, also Schüler*innen, Hausmeister*innen, Lehrkräfte, Fachlehrkräfte, Sozialarbeiter*innen usw. sollten diese Vision teilen. Wichtig ist, dass die Vision nicht verloren geht, wenn substanzielle Player, z. B. die Schulleitung, die Schule verlassen.

Wie kann man konkret eine Vision entwickeln?

- Die Schule kann sich für ein Instrument entscheiden, welches sie als Grundlage für die Operationalisierung der Vision nimmt. Es gibt Checklisten wie den „Index für Inklusion“ (Booth & Ainscow, 2019), die „Qualitätsskala zur inklusiven Schulentwicklung“ (QUIS) (Heimlich et al., 2018), Publikationen wie „Inklusive Didaktik. Bausteine für eine inklusive Schule“ (Reich, 2014) oder der Zusammenstellung der Kriterien für Jakob-Muth-Preisträger-Schulen „Sieben Merkmale guter inklusiver Schule“ (Diekmann, 2016), welche dazu beitragen, Kriterien für die Schulentwicklung zu operationalisieren.
- Die Schule nimmt sich einen (Halb-) Tag Zeit, gemeinsam das Leitbild zu entwickeln. Dazu werden ggf. externe Moderator*innen hinzugebeten, welche dafür sorgen, dass alle Teilnehmenden gehört werden. Es gibt keine Denkverbote! Alle (Schüler*innen, Hauspersonal, Hortner*innen usw.) sind dabei! Das Leitbild wird schriftlich fixiert. Es werden konkrete nächste Schritte und Zuständigkeiten definiert.

Gemäß der **B-I-O**-Strategie PLUS von Huber (Huber, 2023) wird überlegt:

- **Bewahren** – Was wird beibehalten, weil es sich bewährt hat?
- **Innovieren** – Was wird neu eingeführt?
- **Optimieren** – Was von dem, was schon da ist, muss verbessert werden?
- **PLUS** – Was kann abgeschafft werden?
- Schritte der inklusiven Schulentwicklung sind also nach Sonnleitner et al. (2021):



2. Zusammenarbeit stärken – Gemeinsam Schule entwickeln

Wenn man Schulentwicklung wie eine Problemlösung (z. B. nach Vaishnavi & Kuechler, 2015) betrachtet, gibt es fünf Phasen, die im Sinne eines Kreislaufs immer wieder durchlaufen werden:

- 1) Awareness of Problem (Problembewusstsein)
- 2) Suggestion (Vorschlag möglicher Lösungen)
- 3) Development (Entwicklung der konkreten Lösungsstrategien)
- 4) Evaluation (Überprüfen der Umsetzung)
- 5) Konklusion (Lösung besprechen und dokumentieren, als Ausgangspunkt für nächsten Kreislauf nehmen)

Dieser Prozess muss idealerweise von einer Gruppe Verantwortlicher betreut werden. Im Schulkontext werden solche Gruppen oft „Steuergruppen“ genannt. Man könnte aber auch eine andere Terminologie wie „Gestaltungsteam“ verwenden (Rolff 2018). Wichtig ist, dass die gesamte Schule die Steuergruppe wählt. Es besteht also ein eindeutiges Mandat, und zwar sowohl aus dem Kollegium als auch gegenüber der Schulleitung. Die Arbeit dieser Gruppe ist stets transparent. Diese Gestaltungsgruppe kann wiederum Kleingruppen einsetzen, etwa zur inklusiven Unterrichtsentwicklung.

Wie kann konkret die inklusive Entwicklung in Kleingruppen aussehen?

- Teamstrukturen müssen verbindlich festgelegt sein (z. B. regelmäßige Reflexionsrunden, Fallbesprechungen, Teamtage). Es gibt einen Nachmittag, der für alle Lehrkräfte als Planungsnachmittag vorgesehen ist und immer einer festen Struktur folgt, sodass man sich auch nicht in Gesprächen verliert.
- Jede Lehrkraft ist in einer Entwicklungsgruppe.
- Jede Entwicklungsgruppe hat einen konkreten Auftrag, z. B. Ausarbeitung einer Differenzierungsmatrix (Sasse & Schulzeck, 2021) zu einem Thema, Gestaltung der Lernwerkstatt als inklusiver Raum, Entwicklung eines schulübergreifenden Erziehungskonzepts usw.



Das Drei-Wege-Modell der Schulentwicklung

- Die Gruppe erarbeitet das Material und stellt es allen (online) zur Verfügung, auch zur Kommentierung und Evaluation.
- Es gibt alle sechs Wochen einen Vorstellungsnachmittag, an dem die gefundenen Problemlösungen besprochen werden und neue Ziele entwickelt werden können.

3. Das Drei-Wege-Modell der Schulentwicklung

Eine Orientierung für einen Schulentwicklungsprozess kann das Drei-Wege-Modell der Schulentwicklung (Rolff, 2018) bieten. Die drei Wege, welche hier benannt werden, sind

- Personalentwicklung
- Unterrichtsentwicklung
- Organisationsentwicklung.

Oben stehende Grafik aus Rank, 2024, die auf der Adaption von Sonnleitner et al 2021 zu Rolff 2018 beruht, macht deutlich, dass die Schule aufgrund der entwickelten inklusiven Zielvorstellung an allen drei Ebenen ansetzen kann und auch, worin die hierbei nötigen Überlegungen bestehen.

Welche Fragen kann sich die Schule konkret auf den drei Ebenen stellen?

- **Unterrichtsentwicklung**
 - Wie gestalten wir unseren Unterricht so, dass er für alle Schüler*innen zugänglich ist (z.B. durch Universal Design for Learning)?
 - Welche Hilfsmittel und Methoden können wir einsetzen, um Barrieren im Lernen zu minimieren?
 - Welche Ansätze helfen, soziale Teilhabe aller Schüler*innen zu fördern?
 - Wie überprüfen wir, ob alle Schüler*innen Lernfortschritte machen und sich im Unterricht beteiligt fühlen?
- **Organisationsentwicklung**
 - Wie können wir Vorurteile im Kollegium und bei Schüler*innen aktiv abbauen?
 - Wie können wir die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern (z.B. Jugendhilfe, Therapieeinrichtungen) optimieren?
 - Haben wir klare Entwicklungsziele für die Inklusion, und wie messen wir deren Umsetzung?

- **Personalentwicklung**

- Welche Fortbildungen benötigen wir, um die Bedürfnisse von Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf besser zu verstehen?
- Wie definieren wir die Rollen der Lehrkräfte, Sonderpädagog*innen und Schulbegleiter*innen in unserem Team?
- Wie fördern wir den Austausch von Best Practices im Bereich Inklusion innerhalb des Kollegiums?
- Wie unterstützen wir die Kolleg*innen, die Unsicherheiten im Umgang mit Inklusion haben?

4. Raumgestaltung und Ausstattung: Lernen für alle ermöglichen

Einen Aspekt möchte ich besonders herausstellen, die inklusive Raumentwicklung. Es gibt in den letzten Jahren beeindruckende Beispiele, etwa in Ramseger & Kirch, 2024, wie Schulräume so gestaltet werden können, dass sie inklusives Lernen fördern. Flexible Raumkonzepte, die Rückzugsräume und adaptive Möbel integrieren, sind hier ein Schlüssel. Besonders geeignet sind Konzepte, die sich auch in bereits bestehenden konventionellen Flurschulen, also im Bestandsbau, umsetzen lassen. Inklusiver Schulraum hat zahlreiche Aspekte, die zu bedenken sind, wenn es darum geht, allen Kindern offenzustehen:

- Barrierefreiheit (physisch, visuell, akustisch)
- Flexibilität und Multifunktionalität
- Sensorische Unterstützung
- Möglichkeiten der Förderung (räumlich und technologisch)
- Gemeinschaftsbereiche für Schüler*innen und auch für Teams
- Partizipationsmöglichkeit
- Ästhetik
- Sicherheit

Im Folgenden möchte ich drei Beispiele aufzeigen, je nachdem ob ein einzelnes Klassenzimmer, eine Bestandsschule oder ein Neubau geplant ist.

Wie kann man konkret Räume umgestalten?

Das Churermodell (Lutz & Thöny, 2024) ist eine Möglichkeit, auch für einzelne Lehrkräfte, den Klassenraum ohne Veränderung der Schularchitektur umzugestalten. Es zielt auf Binnendifferenzierung und beinhaltet eine Veränderung der Gestaltung und Möblierung des Klassenzimmers. Der Raum soll als sprichwörtlicher dritter Pädagoge fungieren. Ein wesentlicher Aspekt ist der Sitzkreis, als Treffpunkt, wie ihn die Kinder aus dem Kindergarten kennen. Es gibt keine Tafelzentrierung, keinen vorgegebenen Sitzplatz, die Kinder entscheiden selbst, wo und mit wem sie arbeiten möchten. Die Schülertische stehen mit Blick zur Wand, sodass die Kinder zurückgezogen arbeiten können. Ablageorte werden im Klassenraum geschaffen, etwa am Fensterbrett. Regeln, Rituale, Farbkonzepte usw. sind



Foto: Wavebreakmedia / depositphotos.com

hilfreich. Nach dem Input im Kreis erfolgt das eigenständige Lernen mit sinnvollen Lernaufgaben. Zum Churermodell gibt es viel Material im Internet, u. a. auf der Seite www.churermodell.ch. Freie Platzwahl sorgt im Kontext Inklusion manchmal auch für Unsicherheit bei Lehrkräften, da manche Kinder auch einen festen Platz zur Sicherheit bräuchten. Es bestehen aber viele Möglichkeiten, dieses konkrete Modell für inklusive Klassen anzupassen.

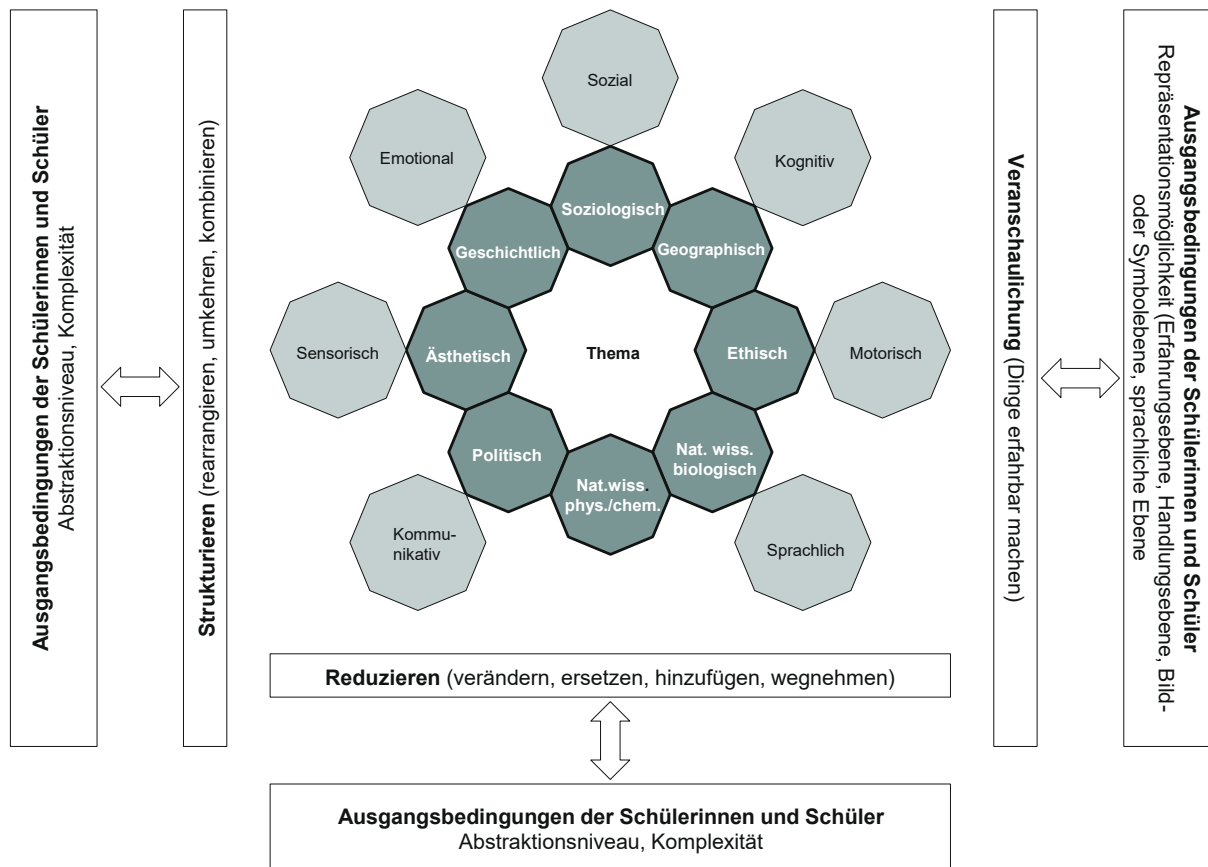
Wie kann man konkret Schulen umgestalten?

Wenn Schulen insgesamt umgestaltet werden sollen, ist es eine gute Überlegung in Richtung Lernlandschaften (Hübner, 2016) zu gehen. Lernlandschaften beinhalten Raumstrukturen, in denen drei bis vier Klassen zusammen ein Cluster bilden. Hier könnte z. B. ein mittlerer Raum ein gemeinsamer Präsentationsraum sein, von dem aus Arbeitsplätze in den „Klassenzimmern“ erreicht werden. Ein Beispiel hierfür ist das Münchner LERNHAUS (Seydel, 2014), zu dem es im Internet auch viele Beispiele gibt, wie man Bestandsbauten umbauen kann.

Wie kann man konkret Schulen bauen?

Wie inklusiver Schulhausneubau aussehen kann, kann am Beispiel Südtirols gezeigt werden. In Südtirol bzw. Italien gibt es zwei Gesetze, die inklusiven Schulhausbau sowohl notwendig

machen als auch ermöglichen, nämlich die Vollinklusion mit Auflösung aller Sonderschulen (1977) und die Schulautonomie (2000). Zudem wurden 2010 die Schulbaurichtlinien verändert. Die Architektur wird vom pädagogischen Profil der Schule abgeleitet und auch besondere pädagogische Bedürfnisse werden berücksichtigt. Die Planung der Schulen erfolgt anhand eines „Organisationskonzeptes mit pädagogischer Ausrichtung“ (Art. 8, Abs. 5). Der Schulverbund Pustertal, der für 16.000 Kinder, 1.900 Mitarbeitende und 194 Einrichtungen (Stand 2024) verantwortlich ist, baute seitdem mehrere Schulen, u. a. die Grundschule St. Martin in Holzbaugeweise (www.ssp-welsberg.it/lernorte/grundschule-st-martin/). In den Bau dieser Schule war der gesamte Ort mit einbezogen. Der Beginn des Bauvorhabens war ein Workshop, bei dem sich die Schulgemeinschaft, Vertreter*innen der Gemeinde, Bürger*innen und Architekt*innen drei Tage lang trafen, um ihre Vorstellungen einer neuen Schule im gegenseitigen Austausch zu entwickeln. Das mittlerweile fertige Schulgebäude wird als Dorf im Dorf betrachtet, da die Räume wie Atelier, Werkstatt, Bibliothek, Mensa auch für das Dorf nutzbar sind. Das Gebäude ist ästhetisch und inklusiv.



Das inklusionsdidaktische Netz nach Rank und Scholz.

5. Unterrichtsplanung – Umgang mit Heterogenität

Das Kernanliegen der Schule und ihre Hauptaufgabe ist der Unterricht. Ernst gemeinte Inklusion führt zu Klassen, in denen Schüler*innen mit einem breiten Spektrum an kognitiven, sozialen und emotionalen Kompetenzen lernen, verschiedene Unterstützungsbedarfe vorliegen und diverse Interessen, Motivationen und Lernstile zu bedenken sind. Insofern sind bei jeder Planung vier Schritte zu vollziehen (Rank 2024; Rank & Scholz, 2017):

- Schritt 1: Die Lernvoraussetzungen der Kinder klären
- Schritt 2: Die Sache durchdringen und analysieren
- Schritt 3: Elementarisieren des zugrunde liegenden Phänomens
- Schritt 4: Individualisiert und differenziert am gemeinsamen Thema lernen

Die genaue Kenntnis über die Klasse ebenso wie über den zu vermittelnden Gegenstand sind also unerlässlich. Bei den Schritten 2 und 3 schlagen

Rank und Scholz ein adaptiertes inklusionsdidaktisches Netz vor (siehe Abbildung).

Im Mittelpunkt steht das Thema, welches, wie auch im didaktischen Netz nach Heimlich & Kahlert (Kahlert & Heimlich, 2012), in seinen verschiedenen Perspektiven überlegt wird. Zudem spielen die einzelnen Entwicklungsbereiche, die in der Klasse zu bedenken sind, eine relevante Rolle. Überlegungen zur Elementarisierung mit den Komponenten „Veranschaulichen, Reduzieren und Strukturieren“ sind ebenfalls verdeutlicht.

Nach der Planung mithilfe des didaktischen Netzes kann das Planungsteam eine Differenzierungsmatrix (Sasse & Schulzeck, 2021) oder eine Lernleiter (Zaglmaier, 2024) aus den Ideen entwickeln.

Wie kann man konkret mit dem didaktischen Netz planen?

Ein Thema, das sich in allen Grundschullehrplänen findet, ist der Wald als Lebensraum. Mit diesem

Themenschwerpunkt sind vielfältige Kompetenzerwartungen verbunden, etwa dass Kinder Tiere, Pflanzen und Pilze den verschiedenen Schichten des Waldes zuordnen können, die Funktionen des Waldes (Lebensraum, Klimaregulation, Schutz) und deren Zusammenhänge verstehen und mit Lupen oder Mikroskopen Waldboden und Pflanzen untersuchen.

Die Planung mit dem inklusionsdidaktischen Netz eröffnet zunächst möglichst viele Perspektiven, um dann passend für die Klasse und die Methode auszuwählen. Im inneren Teil des Netzes werden verschiedene Perspektiven aufgemacht (Historisch: Waldnutzung im Wandel, Politisch: Naturschutzgesetze, Ästhetisch: Land-Art gestalten usw.). Die Förderung der Entwicklungsbereiche wird bezogen auf die Klasse überlegt: Sensorisch z. B. durch eine Stilleübung im Wald, bei der die Kinder eine Geräuschemappte zeichnen, auch ein Sinnesparcours mit Riechen, Fühlen und Schmecken wäre möglich; Kommunikation kann

durch eine Debatte über Naturschutz geübt werden. Sprachlich lernen Kinder neue bildungssprachliche Begriffe wie „Photosynthese“ dazu. Um den Bereich Wald für den Unterricht zu elementarisieren, ist es wichtig, Inhalte so aufzubereiten, dass sie für die jeweilige Zielgruppe verständlich, zugänglich und anschaulich werden. Dabei helfen die Prinzipien der Strukturierung, Reduktion und Veranschaulichung. Reduktion bedeutet z. B., dass fachliche Inhalte auf das Wesentliche, den Kern reduziert werden. Photosynthese kann für manche Schüler*innen anschaulich erklärt werden „Bäume atmen CO₂ ein und geben Sauerstoff ab“. Veranschaulichung heißt, dass der Wald durch Anschauungsmaterialien, Aktivitäten und sinnliche Zugänge erlebbar gemacht wird: Blätter, Äste, Zapfen oder Rinde stehen als haptisches Lernmaterial zur Verfügung. Nahrungsketten oder den Aufbau eines Baumes können die Kinder nachspielen. Durch diese Prinzipien finden auch Kinder einen Zugang, deren kognitiver Zugang eingeschränkt ist.

Aus all diesen Ideen wählen die Lehrkräfte dann verschiedene aus, die sie für die Klasse differenziert in geöffneten Unterrichtsformen anbieten können, in Lerntheken und Stationen, Lernleitern oder ähnlichem.

6. Diagnose und Förderung

Neben dem für alle gemeinsamen hochwertigen Klassenunterricht bringt hohe Heterogenität auch mit sich, dass Kinder in einzelnen Kompetenzbereichen gezielt gefördert werden, um die Zone der nächsten Entwicklung zu erreichen. Die Leitfragen nach Dehn können eine grobe Orientierung bieten, wo die Zone der nächsten Entwicklung bei Kindern liegt und helfen, Förderziele festzulegen.

Was kann das Kind schon?

Was muss es noch lernen?

Was kann es als nächstes lernen?

(Dehn, 2007, S. 112)

Die Förderziele sind grundlegend für die Förderplanung. Förderung kann nicht ohne eine vorhergehende Diagnose stattfinden. Für inklusive Schulentwicklung ergeben sich mehrere Handlungsbedarfe: Aus der Forschung wissen wir, dass die Zuständigkeit für Diagnostik in inklusiven Teams eher bei den sonderpädagogischen Lehrkräften gesehen wird. Zudem setzen Lehrkräfte der Regelschule Diagnostizieren häufig mit Testen gleich, verstehen also unter diagnostischen Tätigkeiten vor allem eine formelle Diagnostik mit dem Ziel von Leistungsfeststellung (Quante & Rank, 2023). Eine Weiterbildung für das Team würde aufzeigen, wie vielfältig das Aufgabenfeld der Diagnostik ist und was die Lehrkräfte selbst können und dürfen. Gleichzeitig könnte sich die Schule gemeinsam auf eingesetzte Instrumente und Beobachtungsbögen einigen, die über alle Jahrgangsstufen und Klassen hinweg eingesetzt werden.

Die folgende Förderung ist stärkenorientiert und kann sinnvoll im Ganztags stattfinden. In kleinen Gruppen oder einzeln anhand einer Förderplanung, die immer wieder überprüft wird, wird Förderung angeboten.

Wie kann konkret gemeinsam an der Schule diagnostiziert und gefördert werden?

Als konkretes Beispiel soll der entwicklungspädagogische Unterricht aufgezeigt werden, wie er z. B. an der Joachim-Ringelnetz-Schule in Leipzig stattfindet (Matthias & Kanold, 2022). Das Konzept des entwicklungspädagogischen Unterrichts (EPU) nach Mary M. Wood (Wood et al., 2007) basiert auf der Entwicklungstherapie / Entwicklungspädagogik (ETEP) und verfolgt einen stärkenorientierten Ansatz zur Förderung von Kindern mit sozial-emotionalem Förderbedarf. Die Diagnostik und Förderung erfolgen dabei systematisch und kooperativ unter Einbindung verschiedener Akteure in der Schule.

Ein zentraler Bestandteil des EPU ist die systematische Diagnostik, die mit dem ELDiB (Entwicklungs- und Leistungsdiagnostischer Bogen) durchgeführt wird. Dabei geht es nicht nur um eine Defizitanalyse, sondern vor allem um die Ermittlung von Stärken

und Potenzialen der Kinder. Lehrkräfte nutzen den ELDiB, um das aktuelle Fähigkeitsprofil eines Kindes zu erfassen. Neben Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf können auch andere Kinder identifiziert werden, die von einer gezielten Förderung im EPU profitieren. Diagnostische Erkenntnisse werden nicht nur durch Testverfahren, sondern auch durch strukturierte Unterrichtsbeobachtungen und kollegiale Fallberatungen gewonnen. Eltern werden als Experten für ihr Kind in den Diagnoseprozess einbezogen, um eine ganzheitliche Sichtweise auf die Entwicklung des Kindes zu ermöglichen.

Basierend auf der Diagnostik erfolgt die individuelle Förderung im Rahmen des entwicklungspädagogischen Unterrichts, der auf die sozial-emotionalen Entwicklungsbedarfe der Kinder abgestimmt ist. Gruppen mit maximal acht Kindern sind klassenstufenübergreifend organisiert und ermöglichen eine intensive Begleitung durch zwei Lehrkräfte. Der EPU konzentriert sich darauf, soziale Fertigkeiten wie Selbstregulation, Konfliktlösung und soziale Verantwortung zu stärken. Neben der emotionalen Entwicklung werden auch weitere individuelle Förderaspekte berücksichtigt. Gemeinsam mit den Eltern werden Förderziele formuliert, um die Unterstützung im Schulalltag und zu Hause aufeinander abzustimmen.

Eine erfolgreiche Umsetzung des EPU setzt eine enge Zusammenarbeit verschiedener Beteiligter voraus, erstens mit dem Team aus zwei Lehrkräften pro Gruppe, zweitens interdisziplinär durch die Zusammenarbeit mit Sonderpädagog*innen, Schulsozialarbeit und ggf. externen Therapeut*innen zur Unterstützung der Kinder. Die im ELDiB dokumentierten Fortschritte werden regelmäßig überprüft, um die Förderziele anzupassen.

Dies ist ein Beispiel, das übertragbar ist auf andere Bereiche und aufzeigt, wie eine gezielte und partizipative Diagnostik und Förderung, die auf den individuellen Stärken und Bedarfen der Kinder aufbaut, genutzt werden kann.



Foto: Halfpoint/iStock

Fazit: Wege zur inklusiven Schulentwicklung in der Grundschule

Die Entwicklung einer inklusiven Grundschule ist ein langfristiger, dynamischer Prozess, der eine klare Vision, engagierte Akteure und strukturelle Veränderungen erfordert. Die Sehnsucht nach einer Schule für alle – dem „Nordstern Inklusion“ – bildet das Fundament, auf dem inklusive Schulentwicklung aufbaut. Doch um diesen Weg erfolgreich zu beschreiten, bedarf es nicht nur idealistischer Zielvorstellungen, sondern auch konkreter Umsetzungsstrategien und nachhaltiger Schulentwicklungsprozesse. Entscheidend ist eine **ganzheitliche Schulentwicklung**, die drei zentrale Bereiche umfasst: **Unterrichtsentwicklung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung**. Die Unterrichtsgestaltung muss so verändert werden, dass alle Kinder entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen lernen können – unter anderem durch differenzierte Lernangebote und eine durchdachte Diagnostik. Gleichzeitig müssen Lehrkräfte durch

Fortbildungen und Austauschformate unterstützt werden, um ihre Kompetenzen in der inklusiven Praxis zu erweitern. Auf organisatorischer Ebene sind inklusive Strukturen, transparente Steuergruppen sowie interdisziplinäre Kooperationen notwendig, um langfristige Veränderungen zu verankern. Ein wesentlicher Faktor ist zudem die **Diagnostik und Förderung**, die nicht auf Defizitorientierung, sondern auf die Stärken der Kinder fokussiert. Darüber hinaus spielt die **räumliche Gestaltung der Schule** eine zentrale Rolle. Flexible Lernumgebungen, Rückzugsräume und barrierefreie Gestaltung fördern das inklusive Lernen und unterstützen eine individualisierte Förderung. Inklusiv Schulentwicklung erfordert somit ein Zusammenspiel aus Vision, strukturellen Veränderungen und kooperativen Entwicklungsprozessen. Entscheidend ist, dass alle Beteiligten – von der Schulleitung über Lehrkräfte, Schüler*innen bis hin zu den Eltern – an einem Strang ziehen. Der Prozess ist herausfordernd, doch mit einer klaren Zielsetzung, strukturierten

Maßnahmen und einer offenen, wertschätzenden Haltung kann die inklusive Schule Schritt für Schritt Realität werden.



Prof. Dr. Astrid Rank
Lehrstuhl für allgemeine
Grundschulpädagogik
und Grundschuldidaktik
Universität Regensburg
E-Mail: astrid.rank@ur.de

Weitere Anregungen finden Sie in der aktuellen Publikation von Frau Prof. Dr. Astrid Rank: **Inklusion von Anfang an. Aufgabe der Grundschule. Stuttgart 2024.**



Literatur

- Booth, T., & Ainscow, M. (2019). *Index für Inklusion: Ein Leitfaden für Schulentwicklung* (B. Achermann, D. Ahrandjani-Amirpur, M.-L. Braunsteiner, H. Demo, E. Plate, & A. Plate, Hrsg.; 2. Auflage). Beltz.
- Dehn, M. (2007). *Förderdiagnostik und Lernbeobachtung. Konzepte für den Schriftspracherwerb in Klasse 1*. In B. Hofmann & R. Valtin (Hrsg.), *Förderdiagnostik beim Schriftspracherwerb*. Deutsche Gesellschaft für Lesen und Schreiben.
- Diekmann, M. (with Bertelsmann Stiftung). (2016). *Sieben Merkmale guter inklusiver Schule* (I. Döttinger, N. Hollenbach-Biele, & D. Vogt, Hrsg.). Verlag Bertelsmann-Stiftung.
- Heimlich, U., Wilfert, K., Ostertag, C., & Gebhardt, M. (Hrsg.). (2018). *Qualitätsskala zur inklusiven Schulentwicklung (QUIS®) – eine Arbeitshilfe auf dem Weg zur inklusiven Schule*. Verlag Julius Klinkhardt.
- Hinz, A. (2014). *Inklusion als ‚Nordstern‘ und Perspektiven für den Alltag. Überlegungen zu Anliegen, Umformungen und Notwendigkeiten schulischer Inklusion*. In S. Peters, U. Widmer-Rockstroh, & Grundschulverband (Hrsg.), *Gemeinsam unterwegs zur inklusiven Schule* (S. 18–31). Grundschulverband e.V.
- Huber, S. G. (2023). *BIO-Strategie mit Diät ... DSLK-Kongressmagazin*, 22–23.
- Hübner, P. (2016). *Lernlandschaften entwerfen*. In U. Stadler-Altmann (Hrsg.), *Lernumgebungen: Erziehungswissenschaftliche Perspektiven auf Schulgebäude und Klassenzimmer* (S. 113–124). B. Budrich.
- Kahlert, J., & Heimlich, U. (2012). *Inklusionsdidaktische Netze – Konturen eines Unterrichts für alle (dargestellt am Beispiel des Sachunterrichts)*. In U. Heimlich & J. Kahlert (Hrsg.), *Inklusion in Schule und Unterricht: Wege zur Bildung für alle* (S. 153–190). Kohlhammer.
- Lutz, K., & Thöny, R. (2024). *Das Churmodell: Dem Lernen Raum geben (1. Auflage)*. hep.
- Matthias, A., & Kanold, E. (o. J.). *Vier tragende Säulen der Joachim-Ringelnatz-Schule*. *Grundschule*, 4, 25–28.
- Quante, A., & Rank, A. (2023). *Diagnostische Kompetenz im inklusiven Kontext*. In M. Grummt, W. Kulig, C. Lindmeier, V. Oelze, & S. Sallat (Hrsg.), *Partizipation, Wissen und Kommunikation im sonderpädagogischen Diskurs*. Verlag Julius Klinkhardt.
- Ramseger, J., & Kirch, M. (Hrsg.). (2024). *Lernräume und Schularchitektur: Grundschule mit Kindern neu denken, neu planen, neu gestalten*. Grundschulverband e.V.
- Rank, A. (2024). *Inklusion von Anfang an Aufgabe der Grundschule (1. Auflage)*. Kohlhammer.
- Rank, A., & Scholz, M. (2017). *Inklusion im Sachunterricht – Unterricht planen und durchführen*. In F. Hellmich & E. Blumberg (Hrsg.), *Inklusiver Unterricht in der Grundschule (1. Auflage, S. 313–321)*. Verlag W. Kohlhammer.
- Reich, K. (2014). *Inklusive Didaktik: Bausteine für eine inklusive Schule*. Beltz.
- Rolff, H.-G. (2018). *Schulentwicklung kompakt: Modelle, Instrumente, Perspektiven (Neu ausgestattete Sonderausgabe, 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage)*. Beltz.
- Sasse, A., & Schulzeck, U. (Hrsg.). (2021). *Inklusiven Unterricht planen, gestalten und reflektieren: Die Differenzierungsmatrix in Theorie und Praxis*. Verlag Julius Klinkhardt.
- Seydel, O. (2014). *Das Münchner LERNHAUS. Chancen für alle. Landeshauptstadt München. Referat für Bildung und Sport*. www.schulentwicklung-net.de/images/stories/Anlagen/516_Lernhaus_121014.pdf
- Sonnleitner, M., Frey, A., Rank, A., & Munser-Kiefer, M. (2021). *Inklusive Schulentwicklung*. In A. Rank, A. Frey, & M. Munser-Kiefer (Hrsg.), *Professionalisierung für ein inklusives Schulsystem* (S. 237–267). Verlag Julius Klinkhardt.
- Vaishnavi, V., & Kuechler, W. (2015). *Design science research methods and patterns: Innovating information and communication technology (Second edition)*. CRC Press, Taylor & Francis Group.
- Wood, M. M., Quirk, C. & Swindle, F. L. (2007) *Teaching responsible behavior: Developmental therapy-developmental teaching for troubled children and adolescents (4th ed)*. PRO-ED.
- Zaglmair, A. (2024). *Individuelle Lernwege mit der Lernleiter. Grundschule, 2, 24–26*.



unterrichtspraxis
online

Diese und weitere
Ausgaben sowie die
Unterrichtsmaterialien
stehen zum Download
zur Verfügung.

Impressum

unterrichtspraxis – Beilage zu „bildung und wissenschaft“, Zeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg, erscheint unter eigener Redaktion achtmal jährlich.

Redaktion: Thomas Strehle und Miriam Hannig
E-Mail: up@gew-bw.de

Gestaltung: Virginia Scaldavilla

Zur Mitarbeit sind alle Kolleg*innen herzlich eingeladen.
Manuskripte bitte per E-Mail an die verantwortliche Redaktion senden.

SUCHTPRÄVENTION

Cannabis-Präventionsworkshop für Schulen

Seit gut einem Jahr ist das Gesetz zum Umgang mit Konsumcannabis (KCanG) in Kraft. Dadurch wurde der Besitz von bestimmten Mengen an Cannabis für Volljährige zum Eigengebrauch teilegalisiert. Gleichzeitig wird Cannabis nicht mehr im Betäubungsmittelgesetz (BtMG) geführt. Nun ist der Besitz für Minderjährige zwar weiterhin verboten, stellt aber keine Straftat mehr dar. Da Cannabis weiterhin die in der Bevölkerung am drittmeisten verbreitetste Droge nach Alkohol und Nikotin ist, sind weiterhin Präventionsangebote für junge Menschen nötig, damit der Konsum, soweit es geht, herausgezögert wird, bzw. junge Volljährige verantwortungsvoll damit umgehen können.

Die Verwaltungsvorschrift (VwV) „Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule“ des Landes Baden-Württemberg legt fest, dass Suchtprävention eine feste, fächerübergreifende Aufgabe von Lehrkräften und allen am Schulleben beteiligten Personen ist. Schulen sind der beste Ort für universelle Prävention. Um diesen Auftrag zu erfüllen, bietet sich für Cannabisprävention der von der Villa Schöpfung gGmbH entwickelte interaktive Workshop „Cannabis-Quo Vadis?“ für Schulklassen an. Dieser Workshop wird in den „Empfehlungen zur Cannabisprävention in Baden-Württemberg“ als empfehlenswertes, wissenschaftlich evaluiertes Programm zur universellen Prävention gelistet.

Bei dem Programm handelt es sich um einen interaktiven Workshop, der den Teilnehmenden in von sechs Etappen fachlich fundierte und sachliche Informationen zu Cannabis vermittelt. Bestehende Mythen und andere Fehlinformationen werden korrigiert. Während des Workshops setzen sich die Jugendlichen auch mit ihrer eigenen Biografie auseinander, indem sie mögliche Auswirkungen des Cannabiskonsums mit Lebensentwürfen fiktiver Personen in Zusammenhang stellen. Auch Situationen zu Hause und in der Schule werden durchgespielt und diskutiert. Zusätzlich wird ein Perspektivenwechsel mit Eltern/Bezugspersonen sowie Lehrkräften angeregt. Abschließend erhalten die Teilnehmenden Informationen über



das Hilfesystem in deren Region. Auch die Einbindung in einen Elternabend ist möglich und vorgesehen.

Der Workshop ist für Schulklassen (empfohlen für die Klassenstufen 8 bis 10) oder Jugendgruppen (z. B. Jugendzentren, offene Jugendhilfe) ab einer Gruppengröße von 10 bis 35 Personen geeignet und kann mit der dazugehörigen Methodenbox durchgeführt werden. Für die Umsetzung des interaktiven Workshops sind mindestens 135 Minuten bzw. mindestens drei Schulstunden vorgesehen. Die Vorbereitungszeit beträgt etwa fünf bis zehn Minuten.

Die Methodenbox ist erforderlich und enthält alle Materialien, die zur Durchführung des Workshops benötigt werden. Die Bestellung einer Methodenbox ist nur möglich, wenn Lehrkräfte oder andere pädagogische Fachkräfte an der Schule an einer „Cannabis – quo vadis?“-Moderator*innen-Schulung teilgenommen haben. Dann kostet die Methodenbox nichts. ■

Benjamin Götz

Fachreferent

Gesundheitsförderung & Suchtprävention
Aktion Jugendschutz (ajs) Baden-Württemberg

• **Die ajs bietet am 21.05.2025 in Stuttgart Degerloch eine Multiplikator*innen-Schulung an:**

www.ajs-bw.de/veranstaltungen.html

• **Weitere Informationen:**

www.villa-schoepflin.de/cannabis-quo-vadis.html

ARBEIT IN DER GEW

INTERVIEW MIT GEW-MITGLIEDERN

Till Seiler



Du wurdest schon dreimal in den Hauptpersonal Gymnasium gewählt und du bist auch ÖPR an deiner Schule am Hegau-Gymnasium Singen. Ist das eine gute Kombination?

Ja. Als ÖPR bin ich nah dran an den Bedürfnissen der Kolleg*innen und kann sie in den HPR einbringen.

Kannst du ein Beispiel nennen?

Die Umstellung auf G9 führt zu Unsicherheiten in den Kollegien und muss in einem engen Zeitplan umgesetzt werden. Dafür müssen pragmatische Lösungen gefunden werden. Zur Entlastung kann beispielsweise beitragen, dass nicht jede Fachschaft ein Curriculum entwickeln muss. Zumal es für die Fachvertreter*innen meist keine Anrechnungen gibt. Wir sind vom HPR aus im positiven und konstruktiven Austausch mit der Leitung des Referats Gymnasien beim Ministerium.

Führt das nicht zu mehr Vorgaben?

Es soll nur die Pflicht zur Erstellung eigener Curricula wegfallen. Gymnasien, die dies möchten, erhalten Freiräume, um eigene Konzepte zu entwickeln.

Die Wiedereinführung zu G9 kam hauptsächlich deshalb, weil sich eine laute, privilegierte Lobby dafür stark gemacht hat. Wie kommt das in den Gymnasien an?

Die Umstellung auf G9 ist bei den gymnasialen Kolleg*innen mehrheitlich auf Sympathie gestoßen. Allerdings werden jetzt Probleme deutlich: Wir bekommen knapp bemessene Lehrkräftestunden für das zusätzliche Schuljahr. Ressourcen für den Ausbau des Ganztags mit Förderangeboten und AGs fehlen. Mit G9 werden wir gezwungen, zur Halbtagschule zurückzukehren. Das ist bedauerlich.

Unsere Jubilare

75. GEBURTSTAG

Armin Engelhardt,
Bad Herrenalb, * 01.05.1950
Klaus Tremmel,
Neustadt, * 01.05.1950
Dagmar Buntins,
Schwieberdingen,
* 01.05.1950
Günter Geörg,
Stutensee, * 02.05.1950
Michael Weiß,
Alfdorf, * 02.05.1950
Jakobe Flachsenberg,
Stuttgart, * 04.05.1950
Erika Thanbichler,
Ilvesheim, * 04.05.1950
Hartmut Wirsching,
Beuren, * 04.05.1950
Luise Hamel,
Wäschenbeuren, * 05.05.1950
Gisela Michel-Dräger,
Weingarten, * 05.05.1950
Christtraut Peters,
Ammerbuch, * 06.05.1950
Waltraud Kaufmann,
Freiburg, * 06.05.1950
Gerald Hans Czerny,
Nürtingen, * 07.05.1950
Marianne Beck-Stärk,
Kenzingen, * 07.05.1950
Helmut Edelmann,
Berkheim, * 07.05.1950
Angelika Eberspächer,
Esslingen, * 08.05.1950
Anna Gasch,
Heilbronn, * 08.05.1950
Dorothea Hauber,
Schramberg, * 08.05.1950
Doris Scheuermann,
Balingen, * 08.05.1950
Rose Kible,
Gärtringen, * 09.05.1950
Rolf Dürr,
Reutlingen, * 09.05.1950
Brigitte Brändle,
Karlsruhe, * 09.05.1950
Helga Schmid,
Wertheim, * 10.05.1950
Margarete Danzer,
Waiblingen, * 10.05.1950
Inge Muth,
Neckargemünd, * 10.05.1950
Hermann Hofmann,
Neuenstein, * 13.05.1950

Elmar Audretsch,
Stuttgart, * 15.05.1950
Gisela Scheller,
Gärtringen, * 15.05.1950
Margarethe Frenzel,
Dettenheim, * 15.05.1950
Hanspeter Buck,
Efringen-Kirchen,
* 15.05.1950
Gerda Grossert,
Walzbachtal, * 15.05.1950
Gundra Hartmann,
Kehl, * 16.05.1950
Traute Klasser,
Karlsbad, * 17.05.1950
Wilhelm Maier,
Eberbach, * 17.05.1950
Rolf Baumgärtner,
Illfeld, * 17.05.1950
Johannes-Heinrich Ehrler,
Biberach, * 18.05.1950
Walter Erhardt,
Winnenden, * 18.05.1950
Anne-Rose Läßle,
Essingen, * 18.05.1950
Cornelia Paulus,
Deckenpfronn, * 19.05.1950
Hubert Herrmann,
Donauessingen,
* 19.05.1950
Renate Oesterle,
Herbolzheim, * 20.05.1950
Werner Ströbel,
Baden-Baden, * 20.05.1950
Gisela Lorenz,
Ühlingen-Birkendorf,
* 21.05.1950
Michael Frey,
Schopfheim, * 21.05.1950
Doris Dettinger,
Mössingen, * 22.05.1950
Hans-Jürgen Hummel,
Konstanz, * 23.05.1950
Kurt Volz,
Rottenburg a. N., * 23.05.1950
Edith Ley,
Weinheim, * 24.05.1950
Chantal Trembleau,
Deißlingen, * 25.05.1950
Brigitte Eicher,
Baden-Baden, * 25.05.1950
Christa Polanski,
Schwäbisch Gmünd,
* 25.05.1950

Monika Striedacher,
Meckenbeuren, * 26.05.1950
Heidi Faul,
Schwaikheim, * 26.05.1950
Michael Dultz,
Freiburg, * 26.05.1950
Hannelore Fuchs,
Rottenburg, * 27.05.1950
Adolf Sihler,
Heilbronn, * 27.05.1950
Annemarie Nagel,
Gaggenau, * 27.05.1950
Friedhilde Rohwer,
Kreuzwertheim, * 28.05.1950
Irmingard Schembri,
Ulm, * 29.05.1950
Reinhart Johst,
Heidelberg, * 29.05.1950
Mechthild Maixner,
Leonberg, * 31.05.1950
Renate Schulze,
Schopfheim, * 31.05.1950

80. GEBURTSTAG

Bernd Kistmacher,
Sigmaringen, * 04.05.1945
Heidrun Schaumann,
Schwäbisch Hall, * 04.05.1945
Karl Hoffmann-Frank,
Neu Kaliß, * 07.05.1945
Ursula Pfisterer,
Stuttgart, * 07.05.1945
Joachim Erdmann,
Schramberg, * 08.05.1945
Peter Koppenhöfer,
Mannheim, * 09.05.1945
Norbert Landsperger,
Löchgau, * 10.05.1945
Hans-Werner Schwarz,
Kirchheim unter Teck,
* 14.05.1945
Helmut Sperth,
Landau in der Pfalz,
* 14.05.1945
Evmarie Weik,
Wildberg, * 15.05.1945
Ute Mößner-Klein,
Balingen, * 15.05.1945
Horst Umlauffd,
Furtwangen, * 17.05.1945
Hans-Peter Krissler,
Sindelfingen, * 17.05.1945
Gertrud Dreher,
Esslingen, * 18.05.1945

Uta Engler-Strauß,
Aalen, * 19.05.1945
Wolfgang Kienzle,
Kusterdingen, * 19.05.1945
Adelheid Olbert,
Stuttgart, * 20.05.1945
Ingeborg Stelter,
Gersthofen, * 22.05.1945
Brigitte Krebs,
Freudenstadt, * 23.05.1945
Eva Maria Wörner,
Sulzbach, * 23.05.1945
Albert Staib,
Bernstadt, * 25.05.1945
Martha Stirner,
Tübingen, * 25.05.1945
Fred-Juergen Becker,
Haslach, * 26.05.1945
Wolfgang Knapp,
Gondelsheim, * 27.05.1945
Sybille Eberhardt,
Rechberghausen,
* 28.05.1945
Werner Kinzinger,
Stuttgart, * 30.05.1945
Gisela Stähle,
Gerabronn, * 30.05.1945
Christa Linder,
Karlsruhe, * 31.05.1945
Günter Hanemann,
Nürtingen, * 31.05.1945

85. GEBURTSTAG

Rudolf Münch,
Ettlingen, * 01.05.1940
Erhard Otterbach,
Pforzheim, * 01.05.1940
Hans Peter Blaschkowski,
Heidelberg, * 05.05.1940
Kurt Sammet,
Villingen-Schwenningen,
* 05.05.1940
Axel Nowak,
Waldachtal, * 05.05.1940
Hermann Lutz,
Ketsch, * 07.05.1940
Gudrun Steinhart,
Ettenheim, * 10.05.1940
Hermann Villinger,
Warthausen, * 11.05.1940
Erich Pietrek,
Syrgenstein, * 12.05.1940
Ulrich Jopp,
Bondorf, * 12.05.1940

Lesebrief

Gerhard Daiker,
Ostrach, * 12.05.1940
Dietrich Gonser,
Kirchberg, * 13.05.1940
Ulrich Wagner,
Oberstenfeld, * 13.05.1940
Jürgen Zöllner,
Bad Wimpfen, * 13.05.1940
Ursula Christ,
Sinsheim, * 15.05.1940
Angela Berkenhoff,
Esslingen am Neckar,
* 18.05.1940
Rudolf Entenmann,
Besigheim, * 19.05.1940
Jörg Hofmeister,
Karlsruhe, * 23.05.1940
Dieter Felzmann,
Bad Rappenau, * 24.05.1940
Harald Schmid,
Stuttgart, * 30.05.1940

90 – 100 . GEBURTSTAG

Norbert Drosch,
Gottmadingen, * 01.05.1935
Sigrid Rössler,
Süßen, * 13.05.1935
Hans Thiersch,
Tübingen, * 16.05.1935
Ellen Schneider,
Karlsruhe, * 25.05.1935
Manfred König,
Linkenheim-Hochstetten,
* 21.05.1933
Emil Müller,
Weiskirchen, * 26.05.1933
Lisa Kratochwille,
Augsburg, * 07.05.1932
Marlene Bittmann,
Freiburg, * 25.05.1932
Gudrun Schmider,
Wolfach, * 03.05.1929
Klara Binninger,
Gundelfingen, * 19.05.1928
Richard Klotz,
Welzheim, * 14.05.1925

Wer in der Jubilarstafel **nicht** genannt werden möchte,
bitte drei Monate vorher eine Nachricht schicken:
Per Post (Mitgliederverwaltung, Silberstraße 7,
70176 Stuttgart), per Fax (0711 21030-65) oder per
E-Mail (datenpflege@gew-bw.de).



03 / 2025

S. 8: „Solidarität mit Lisa!“ Fragwürdiges Demokratieverständnis

Mit großem Befremden habe ich den Beitrag zur Solidaritätsbekundung für Lisa Poettinger in der b&w gelesen. Im redaktionellen Beitrag und im Kommentar von unserer Landesvorsitzenden Monika Stein wird suggeriert, dass Frau Poettinger allein wegen ihres politischen Engagements der Zugang zum Vorbereitungsdienst verwehrt werde – ja, dass ihr gar ein Berufsverbot drohe.

Dabei wird jedoch ausgeblendet, dass Frau Poettinger nicht nur Mitglied einer vom Verfassungsschutz als linksextremistisch eingestuften Organisation ist, sondern auch wegen der Zerstörung eines Wahlplakats (!) rechtskräftig verurteilt wurde. Gerade als angehende Lehrkräfte tragen wir eine besondere Verantwortung, demokratische Werte nicht nur zu vermitteln, sondern auch selbst vorzuleben. Sachbeschädigung ist kein legitimes Mittel der politischen Auseinandersetzung – unabhängig davon, welche Partei betroffen ist. Wer sich gegen Demokratiefeinde stellt, darf sich doch selbst nicht demokratiefeindlicher Mittel bedienen.

Der Versuch, den Eindruck zu erwecken, es gehe hier ausschließlich um ein Kriminalisieren des demokratischen Engagements von Frau Poettinger in der Klimabewegung, ist entweder eine grobe Fehleinschätzung oder eine bewusste Verzerrung der Tatsachen. Da ich mir Ersteres nicht vorstellen kann, muss ich Letzteres annehmen.

Diesen Umgang mit der Wahrheit und das damit einhergehende fragwürdige Demokratieverständnis kann und will ich nicht mittragen.

Max Simader

Vorsitzender HSG Außen- und Sicherheitspolitik
Studierender Lehramt Sekundarstufe I

Ortenau



Foto: GEW Ortenau

GEW-Kolleg*innen aus der Ortenau
auf der didacta

Die Ortenauer GEW-Mitglieder waren zur Busfahrt zur „didacta“ nach Stuttgart und zum Eintritt von ihrem Kreisvorstand eingeladen worden. Der Bus fuhr ab dem Kinzigtal verschiedene Stationen an und war ab Achern, dem letzten Halt, nahezu voll besetzt. Beim GEW-Stand entstanden gemeinsame Erinnerungsfotos. Auf der Rückfahrt konnte man sich über die Erlebnisse und Eindrücke austauschen oder einfach nur ausruhen. ▀

Sabine Schulte

Unseren Toten zum Gedenken

Klaus Bär, GHS-Lehrer

* 11.02.1947 in Önsbach, jetzt Achern
† 26.01.2025 in Achern

Ingrid Fenske, Realschullehrerin

* 01.05.1950
† 05.03.2025

Joachim Grams, Realschullehrer

* 26.09.1939 in Schwente
bei Schneidemühl (heute Piła, Polen)
† 10.03.2025 in Balingen

Gertrud Anna Hartmann, Oberstudienrätin

* 19.08.1929 in Waiblingen
† 02.03.2025 in Aalen

Hildegard Ludwig, Oberlehrerin

* 09.07.1928 in Kirchberg / Jagst
† 24.02.2025 in Kirchberg / Jagst

Ingeborg Roloff

* 13.04.1927 in Halle an der Saale
† 08.03.2025 in Klettgau

Annemarie Schneider, GHS-Lehrerin

* 15.07.1944
† 09.02.2025

Eugen Wiedmann, GHS-Lehrer

* 15.04.1944 in Schwäbisch Gmünd
† 08.03.2025 in Steinheim a. A.

Reiner Ziegler, Oberstudienrat

* 13.09.1946 in Schweningen,
jetzt Villingen-Schwenningen
† 18.02.2025 in Durmersheim

Wer nicht genannt werden soll, bitte bei der Todesnachricht mit angeben. Oder per E-Mail (datenpflege@gew-bw.de) oder per Fax (0711 21030-65) mitteilen.

PERSONALRÄTESCHULUNG

Arbeitnehmer*innen unterstützen aktuelle Tarifrunde

Bei der Personalräteschulung für Arbeitnehmer*innen Ende Februar in Herrenberg-Gültstein wurden GEW-Kolleg*innen geschult, die als Personalräte neu im Amt sind. Dabei wurden unter anderem Beteiligungsrechte, die Struktur der Stufenvertretungen und die Besonderheiten der TV-Entgeltordnung aufgezeigt. Für die Arbeitnehmer*innen, die Beschäftigte des Landes sind, gilt der TV-L. Während der Schulung solidarisierten sich die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis mit den Kolleg*innen der aktuellen Tarifrunde (TVöD). Hier kämpften Beschäftigte beim Bund und bei den

Kommunen für mehr Gehalt und bessere Arbeitsbedingungen. Mit einer Resolution unterstützten sie die Forderungen der Kolleg*innen, die überwiegend im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten.

Ab November 2025 steht die neue Tarifrunde für den TV-L an. Dann sind es die Arbeitnehmer*innen, die für mehr Gehalt und bessere Arbeitsbedingungen eintreten werden. Wir freuen uns jetzt schon auf Input, Unterstützung und die Solidarität der Beamt*innen! **█**

Andrea Skillicorn

Mitglied Bundestarifkommission

Böblingen



Foto: GEW Böblingen

Ende November 2024 fand zum 50. Jubiläum des GEW-Kreises Böblingen eine große Feier in der Alten Turnhalle in Herrenberg statt. Über 100 Gäste sind gekommen.

Streng genommen hat am Gründungstag am 12. Juni 1974 gar keine richtige Gründung der GEW im Kreis Böblingen stattgefunden: Teile der bisherigen Landkreise Herrenberg und Leonberg waren im Zuge der baden-württembergischen Kreisreform zu Böblingen gekommen, die Kreis-GEW hat sich dabei lediglich territorial neu konstituiert. Aber mit der Wahl eines jungen Kreisvorstands begann sehr schnell die Entwicklung hin zu einer „echten“ (und linken) Gewerkschaft.

Gehrt wurden auf der Jubiläumsfeier die drei Gründerväter Nobbe Füssinger, Volker Mall und Klaus Philippscheck. Für Michael Rux, per Video zugeschaltet, waren wir damals „Ferment“ und „Vorposten“ für die Entwicklung im gesamten Landesverband. Denn hier gab es die ersten Vertrauensleute in fast allen Kollegien des Kreises. Über sie konnten wir sämtliche Mitglieder durch das ebenfalls neu geschaffene Kreisinfo auf dem Laufenden halten. Wir haben laut gegen die Berufsverbote protestiert, das Recht auf Streik gefordert, zu ziemlich vielen Kundgebungen und Demos aufgerufen. Und das sonst übliche Delegiertenprinzip haben wir durch Mitgliederversammlungen ersetzt, die für alle zugänglich waren. Der Zuwachs der Kreis-Mitgliedschaft von damals 659 auf heute 1.694 ist ein Beleg für den Erfolg des „Böblinger Modells“.

Auch die alljährliche Jubilarsehrung wurde in den Abend integriert. Für die beeindruckende und ehrenvolle Zugehörigkeit der Kollegen Ulrich Härle, Helmut Kaulfuss und Eugen Werner für für 60 Jahre Mitgliedschaft danken wir besonders. **█**

**Sonja Hanstein und
Michael Kuckenburg**

Termine

GEW

AK Lesbenpolitik

Unser nächstes Treffen findet am

> **Freitag, 02.05.2023**, 16:45 Uhr
in der Landesgeschäftsstelle,
Silcherstraße 7a in Stuttgart statt.
lesbenpolitik@gew-bw.de

GEW-Kreise und Ortsverbände

Böblingen

> **Dienstag, 29.04.2023**, 14:00 Uhr
Wanderung vom Schachhof zum Birkensee.
Treffpunkt: Schachhof Holzgerlingen.
Einkehrmöglichkeit im Restaurant
am Golfplatz.

Anmeldung: renete.matzpohl@gew-bw.de

> **Donnerstag, 22.05.2023**, 14:45 Uhr
Sonderausstellung „500 Jahre Bauernkrieg -
ein Ereignis und seine Gesichter“.

Treffpunkt: Bauernkriegsmuseum Böblingen,
Pfarrgasse 2. Führung durch die Ausstellung
und zum Denkmal von Peter Lenk.

Anschließend Einkehr im „Frechdax“

Anmeldung: renete.matzpohl@gew-bw.de

> **Donnerstag, 26.06.2023** –

Samstag, 28.06.2023

Städtetrip nach Ulm, Anreise mit der Bahn,
2 Übernachtungen mit Frühstück.

Kosten: 250 €. Nur noch wenige Plätze frei!

Anmeldung: angelika.berner@gew-bw.de

Lörrach und Waldshut

> **Montag, 05.05.2023**, 18:00 – 19:30 Uhr
Schulgesetzänderung und ihre Auswirkungen:
Sek I und Gymnasium | Online

> **Mittwoch, 07.05.2023**, 19:00 Uhr
Lesung Matthias Zeitler: Schule backstage!
Ev. Gemeindehaus Tiengen

> **Donnerstag, 15.05.2023** 17:00 Uhr,

Orientierungswissen in der Schule:
Ethik, Religion, Philosophie, Glück, ...?
Welches Fach hätten Sie gerne?

Klosterhof St. Blasien

> **Donnerstag, 05.06.2023**, 18:00 – 19:30 Uhr
Classroom Management – interaktiver
Workshop | Online

> **Donnerstag, 26.06.2023**, 16:00 – 17:30 Uhr,
Kinder, Kinder: Alles rund um Schwanger-
schaft, Mutterschutz, Elternzeit | Online

Weitere Informationen unter:
www.gew-bw.de/loerrach und
www.gew-bw.de/waldshut

Reutlingen / Tübingen

> **Dienstag, 24.06.2023**, 16:00 – 18:00 Uhr
Kalenderausgabe und Stammtisch
im Kaffeehäusle Reutlingen

> **Freitag, 04.07.2023**, 14:00 Uhr
Kreisversammlung mit Tom Mittelbach zum
Thema „Was getan werden muss. Demo-
kratiebildung in der Schule und anderswo.“
Listhof Reutlingen

> **Freitag, 04.07.2023**, 16:30 Uhr
GEW-Sommerfest am Listhof Reutlingen

> **Mittwoch, 16.07.2023**, 14:00 – 16:00 Uhr
Kalenderausgabe im Loretto in Tübingen

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Baden-Württemberg
Verantwortlicher Redakteur: Michael Hirn
Geschäftsführende Redakteurin: Maria Jeggle
Koordination GEW-Design und Layout: Evi Maziol
Layout: Virginia Scaldavilla
Schlusskorrektur: Markus Schütz

Anschrift der Redaktion:
b&w, Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart,
Telefon: 0711 21030-36,
E-Mail: b+w@gew-bw.de

Beilage: „Die Unterrichtspraxis“ erscheint 8-mal im Jahr.
Redaktion: Thomas Strehle und Miriam Hannig
E-Mail: up@gew-bw.de

Verlag mit Anzeigenverwaltung:
Süddeutscher Pädagogischer Verlag (SPV),
Silcherstraße 7a, 70176 Stuttgart,
Tel.: 0711 21030-70, Fax: 0711 21030-799,
E-Mail: info@spv-s.de, www.spv-s.de

Geschäftsführung: Uta Adam, Monika Stein
Verantwortlich für Anzeigen:
Melanie Focali, Tel.: 0711 21030-772, melanie.focali@spv-s.de
Anzeigenschluss: ca. 15. des Vormonats
b&w erscheint als Mitgliederzeitschrift monatlich
10-mal im Jahr (nicht im Januar und August).

Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Er beträgt für Nichtmitglieder jährlich 44 Euro inkl. Porto und
wird jährlich im Dezember erhoben. Bestellung beim Verlag.
Alle mit Namen gekennzeichneten Beiträge stellen die
Meinung der Verfasser*innen dar und vermitteln nicht
zwingend eine Position der Redaktion oder der GEW.
Leserbriefe können nicht alle veröffentlicht werden.

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe auszuwählen
und zu kürzen. Anonym zugesandte Briefe werden nicht
veröffentlicht.

Druck: GO Druck Media Verlag GmbH & Co. KG, Kirchheim
Druckauflage: 50.000 Exemplare (2. Quartal 2025)
Gedruckt auf Blauer Engel Altpapier

Die nächsten Hefte von b&w erscheinen:
Nr. 05 / 2024 am 23.05.2025,
Redaktionsschluss: 14.04.2025
Nr. 06 / 2025 am 18.06.2025,
Redaktionsschluss: 12.05.2025
siehe auch: www.gew-bw.de/mitgliederzeitschrift-bw
Dieses Heft wurde am 16.04.2025
für den Druck abgeschlossen.

GEW Baden-Württemberg, Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart,
Telefon 0711 21030-0, Mitgliederverwaltung: -32, -33, -34, -37
E-Mail: info@gew-bw.de, www.gew-bw.de





Von hier an geht es aufwärts!

Die Klinik zeichnet sich aus durch ein intensives Behandlungs- und Psychotherapieangebot. Die Basis ist eine fundierte Einzeltherapie, ergänzt durch interessante Gruppentherapien, individuelles Sportcoaching und Restaurant-Genießerküche. Unsere Indikationen: Depressionen, Burn-Out, Ängste und Panik, Essstörungen, psychosomatische Erkrankungen. Weitere Infos auf der Webseite.

Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen / Beihilfe

Info-Tel.: 07221 / 39 39 30

Gunzenbachstr. 8
76530 **Baden-Baden**

aufnahme@leisberg-klinik.de — www.leisberg-klinik.de

