14. April 2022 | 76. Jahrgang | 4 Euro

Ausgabe 04 / 2022

b&w

bildung und wissenschaft –
Zeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg

Gesundheitsfürsorge
Lehrkräfte für ihren Job stärken

Ukrainische Flüchtlingskinder
Deutsch lernen
und Abschluss machen

Arbeitsbedingungen
Kitas brauchen
sofort Entlastung

Sportlehrkräfte
Gemeinsam Spaß an
der Bewegung haben

GEW

BRAUCHEN WIR KÜNFTIG NOCH AUTOS?

Komplett autofreier Verkehr – Science oder Fiction?

www.technoseum.de

TECHNOSEUM

Foto: Evi Maziol

Monika Stein,
Landesvorsitzende

Immer wieder für Frieden einsetzen

*Liebe Kolleg*innen, liebe Leser*innen,*

in Europa findet durch den Angriff Russlands auf die Ukraine seit dem 24. Februar ein völkerrechtswidriger Krieg statt. Das löst bei vielen von uns großes Entsetzen aus. Viele Menschen aus der Ukraine bringen sich auch in Deutschland in Sicherheit. Die Hilfsbereitschaft in der Bevölkerung und bei den Regierenden ist enorm. Das ist wunderbar. Auch viele Mitglieder der GEW engagieren sich ehrenamtlich und zum Teil bis an ihre Belastungsgrenze.

Gleichzeitig sterben und leiden Menschen aus vielen Ländern der Welt an den Außengrenzen der EU. Das ist schwer auszuhalten. Wir in der GEW sind der festen Überzeugung, dass das Grundrecht auf Asyl nicht an Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexuelle Identität, Gesundheit oder Bildung geknüpft werden darf. Solidarität, Menschlichkeit und Hilfsbereitschaft gelten gegenüber allen Menschen in Not.

*Bei vielen Menschen erschüttert der Krieg ihre pazifistische Einstellung. Für uns als pazifistische Gewerkschaft ist Friedensbildung ein wichtiger pädagogischer Grundpfeiler. Wir sind gegen die Werbung durch Jugendoffizier*innen der Bundeswehr in den Schulen. Schule ist ein pädagogischer Schutzraum. Unter 18 nie gilt unverändert für uns. In unseren Augen darf die Bundeswehr junge Menschen nicht rekrutieren, bevor sie volljährig sind. Jedes Jahr bekommen Jugendliche um den 18. Geburtstag herum Werbung von der Bundeswehr, wenn sie dem nicht aktiv widersprechen. Das ist in Deutschland, dem Land, in dem Datenschutz viele – auch nützliche – Dinge erschwert oder unmöglich macht, bemerkenswert. Die GEW war maßgeblich an der Gründung der Servicestelle Friedensbildung beteiligt. Wir sehen mehr denn je, wie fragil der Frieden ist, in dem die meisten von uns aufgewachsen sind. Gerade deshalb bleibt es wichtig, dass wir uns immer und immer wieder für Frieden und Verständigung einsetzen. In Kitas und Schulen muss gewaltfreie Konfliktlösung gelernt und gelebt werden. Wir müssen alles dafür tun, dass das Glück in Frieden zu leben, den Kindern und Jugendlichen in Baden-Württemberg erhalten bleibt und denjenigen, die zu uns geflohen sind, endlich zuteil wird.*

*In Russland erfahren Menschen, die gegen den Angriffskrieg auf die Ukraine auf die Straße gehen, Polizeigewalt, und werden verfolgt und verhaftet. Die dortigen Demonstrant*innen sind mutig, riskieren ihre körperliche Unversehrtheit und haben jedes Recht, Frieden und Freiheit zu fordern. Sie verdienen unsere Hochachtung. Ich wünsche mir unterstützende Demonstrationen und Solidarität für diese Menschen. Ich wünsche mir Solidarität und unterstützende Demonstrationen für die Menschen in der Ukraine, für den Frieden und die Rechte von Geflüchteten. Vor allem wünsche ich uns allen aus tiefstem Herzen, dass der Angriffskrieg gegen die Ukraine so schnell wie möglich beendet wird, damit das Sterben und die Zerstörung ein Ende findet.*

Herzliche Grüße
Ihre

Monika Stein

26 Erhöhung Leitungszeit: Schulleitungen bekommen etwas mehr Zeit

6 Was Schulleitungen vom Kultusministerium erwarten dürfen

8 Kabarett: Zur Sache Frau!

S. 12 Titelthema
Gesundheitsfürsorge
Lehrkräfte für ihren Job stärken

In dieser Ausgabe

Titelthema

Arbeits- und Gesundheitsschutz
12 Mühsamer Weg aus dem Schattendasein ist noch lang
17 Gesundheitsfürsorge: Lehrkräfte für ihren Job stärken
22 Erfahrungsbericht: Mein Weg in den Burnout und wieder hinaus

Arbeitsplatz Schule / Kindertageseinrichtung

10 Ukrainische Flüchtlingskinder: Deutsch lernen und Abschluss machen
11 Wissenschaftlicher Beirat des Kultusministeriums: Professorin Havva Engin neu berufen
24 Arbeitsbedingungen in der Kita: Kitas brauchen sofort Entlastung
26 Erhöhung Leitungszeit: Schulleitungen bekommen etwas mehr Zeit
28 Perspektiven trotz Pandemie: Gemeinsam Spaß an der Bewegung haben

Aus der Arbeit der GEW

9 Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst: Keine konstruktiven Verhandlungen – Streiks notwendig
30 Beamtenrecht: Landeregierung will ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden

Rubriken

3 Editorial
6 Aktuell
7 Glosse
32 Kurz berichtet
35 GEW vor Ort
35 Jubilare
36 Totentafel
37 Impressum
38 Termine

Titel: *una.knipsolina / Photocase.com*

Redaktionsschluss für die nächste b&w-Ausgabe: 11. April 2022

Foto: imago

GEW-SCHULLEITUNGSTAG

Was Schulleitungen vom Kultusministerium erwarten dürfen

Foto: Evi Maziol

Podiumsdiskussion mit Schulleitungsmitglieder Thomas Reck, Angela Keppel-Allgaier, Michael Hirn, Ruth Zacher (von links) und Marcel Helbig (Mitte)

Michael Hirn, stellvertretender GEW-Landesvorsitzender

Bildungsforscher und Soziologe Prof. Marcel Helbig

Kultusministerin Theresa Schopper, live zugeschaltet beim GEW-Schulleitungstag

Kultusministerin Theresa Schopper bedankte sich am Schulleitungstag der GEW Mitte März ausdrücklich bei allen Schulleitungen für ihren Einsatz. „Sie haben in den vergangenen Jahren Großartiges geleistet", lobte sie. „Ich weiß, dass Sie seit 2 Jahren im Corona-Modus jeden Tag den Stundenplan ändern müssen und ihr Workload hoch ist", sagte sie. Die Ministerin weiß auch, wenn jetzt ukrainische Schulkinder an die Schultür klopfen, ist der Personalmangel noch höher als bei der letzten Flüchtlingsbewegung vor 7 Jahren. Und es treibe ihr Sorgenfalten auf die Stirn, wenn es um die fehlenden Sonderpädagog*innen gehe. „Ich weiß, der Laden brennt lichterloh, Sie brauchen Unterstützung an den SBBZ und in der Inklusion", versicherte die Kultusministerin. Sie kennt die Probleme beim Qualitätskonzept, weiß um die coronabedingten Lerndefizite der Schüler*innen und sorgt sich um den sozial-emotionalen Nachholbedarf vieler Kinder und Jugendlicher.

Dank, Lob und Empathie sind groß bei Schopper. Deutlich kleiner und sehr vage sind ihre Lösungen. Große Erwartungen sollen gar nicht erst aufkommen. „Ihren Wunschzettel kann ich nicht erfüllen", erklärte sie noch bevor jemand Wünsche geäußert hat. Der finanzielle Spielraum für Entlastungen sei gering. Verbindlich wurde sie an keiner Stelle.

In der zweiten Phase des schon von ihrer Vorgängerin versprochenen Schulleitungskonzepts (siehe Seite 26) waren über 360 Deputate für Leitungszeit der Schulleitungen zugesagt, beschlossen hat der Landtag lediglich 160. „Das ist nur ein erster Schritt und wird weiter eine Rolle spielen", äußerte sie sich unbestimmt. 2019 wollte Kultusministerin Eisenmann auch die Kürzung des Allgemeinen Entlastungskontingents zurücknehmen. Die dafür notwendigen 230 Stellen hat Schopper auch nicht erwähnt. Sie möchte aber Bedarfe im Haushalt anmelden und für mehr Stellen kämpfen.

Zum Abbau des Lehrkräftemangels werde sie mit Wissenschaftsministerin Theresia Bauer über weitere Studienplätze reden und mit ihr schauen, wo Studierende während der Lehramtsausbildung verloren gehen. Zur Entlastung von Schulleitungen sollen Absprachen mit den kommunalen Landesverbänden für mehr Sekretariatsstellen getroffen werden, auch Stellen für Schulpsycholog*innen und Schulsozialarbeiter*innen sollen aufgestockt werden. Wann und wie viele sagte sie nicht.

„Schulleitungen sind seit März 2020 im Dauerstress und brauchen mehr Unterstützung. Schule ist auch ein Arbeitsplatz für Schulleitungen, die nicht verheizt werden dürfen, weil sie ihre Aufgaben so ernst nehmen, dass sie für ihre eigenen Bedürfnisse nicht lautstark eintreten. Die Aufgabe des Landes als Arbeitgeber der Schulleitungen ist es, schnell für zusätzliches Personal zu sorgen und durch mehr Freistellungen von der Unterrichtsverpflichtung die Chefinnen und Chefs in den 4.500 Schulen zu entlasten", sagte Monika Stein, GEW-Landesvorsitzende bei der Tagung in Stuttgart.

Wissenschaft und Praxis

Prof. Marcel Helbig referierte zu „Corona-Folgen linden: Ein unlösbares Problem für das System Schule" (siehe b&w 03/2022 S. 13). Wie es den Kindern und Jugendlichen geht, welcher Belastung Lehrkräfte und Schulleitungen ausgesetzt sind und welche Lösungen aus den vielfältigen Krisen führen könnten, diskutierten Schulleitungsmitglieder der GEW mit dem Wissenschaftler Marcel Helbig.

Maria Jeggle
b&w Redakteurin

Glosse Der Orden der grünen Masken

Man nimmt als Lehrkraft mit der Zeit seltsame Gewohnheiten an. Immer, wenn ich jemanden sehe, der die Maske unter der Nase trägt, muss ich die Lippen zusammenkneifen. Sonst würde ich sagen: „Es ist eine Mund- UND Nasenbedeckung! Und! Für beides!“ Denn genau so sage ich das auch zu Schüler*innen, wenn die Nase im Freien hängt und fröhlich Aerosole in den Raum dampfen.

Als ich mal beim Bäcker in der Warteschlange stand, haben mich gleich zwei professionelle Deformationen erwischt. Ein schnaufender Mann ist einfach an der Schlange vorbeigegangen und hat sich vor mich gestellt. Und das mit der Maske unter dem Kinn! Und wie ein Reflex kamen die Worte aus mir heraus: „He, es ist eine Mund- UND Nasenbedeckung! Und die Schlange fängt da hinten an!“ Ich zeigte in die entsprechende Richtung. Der Mann zog seine Maske über Mund und Nase. Sie war bedruckt mit den Worten „#Diktatur“. Er murmelte irgendwas von „Systemschaf“ und reihte sich am Ende der Schlange ein. Wenn ich im Beisein meines Vaters solche Lehrkraft-Ausbrüche hatte, kicherte er immer und sagte: „Die Welt ist voller ungezogener Kinder, oder, Herr Lehrer?“

Ich glaube, ich werde die Masken vermissen, wenn wir sie (eines fernen Tages) nicht mehr brauchen. Die Stoffmasken, die am Anfang der Pandemie voller Euphorie genäht wurden, waren Kunstwerke. Plötzlich trugen alle ihre alten Schlafanzüge oder Kissenbezüge im Gesicht. Eine Schülerin trug ein glitzerndes, mit Strass benähtes, gefüttertes Kunstwerk im Gesicht, um das ich sie sehr beneidete. Unter den Lehrkräften nannten wir die Maske heimlich „die Discomaske“.

Dann kamen die medizinischen Masken. Modisch ein echter Rückschritt. „Jetzt sehen alle plötzlich aus wie Professor Brinkmann im OP!“, sagte ich zu einer jüngeren Kollegin. Sie schaute mich verständnislos an: „Wie wer?“ Da wurde mir klar, dass sie zur Zeit der Schwarzwaldklinik noch nicht einmal geboren war.

Darauf folgten die grünen MP3-Masken, oder wie immer die Abkürzung dafür lautete: FFP2? An den grünen Masken erkannte man bei jedem Einkauf die Kolleg*innen. Auch irgendwie gemeinschaftsstiftend. Vielleicht sollte man künftig nicht mehr von Lehrkräften sprechen, sondern vom „Orden der Grünen Masken“?

Dann tauchten die ersten Schüler*innen mit bedruckten Masken auf. Erste Menschen trugen Rosa, statt OP-Blau. Dann kamen die Masken mit Haifischgebiss, Regenbogenfarben oder Tarnfleck. Auf einer Maske stand das Wort „Prinzessin“. Auf einer anderen war ein Einhorn abgedruckt. Die Impfgegner*innen ließen Masken für sich herstellen mit dem Aufdruck „#Corona-Diktatur“ und machten es einem so leicht, zu entscheiden, mit wem man nicht mehr zu diskutieren brauchte. Bei einer Antikriegsdemo trugen die Menschen blau-gelbe Masken. Die Menschen haben ihre Mimik durch ausdrucksstarke Masken ersetzt.. Ich habe darüber nachgedacht, mir für die Schule Masken bedrucken zu lassen. „Habe heute schlechte Laune, also Vorsicht!“ oder „Hättest du vorhin aufgepasst, müsstest du jetzt nicht fragen!“ könnte darauf stehen. Mal sehen.

Corona werde ich nicht vermissen. Die Masken schon ein bisschen.

Jens Buchholz

CORONA

GEW kritisiert, dass alle Auflagen wegfallen

Die bundesweite Rechtsgrundlage für Corona-Auflagen ist am 20. März ausgelaufen. Wegen der hohen Infektionszahlen nutzte Baden-Württemberg eine Übergangsfrist bis zum 2. April. So konnten Maßnahmen wie die Maskenpflicht an den Schulen noch aufrecht erhalten bleiben. Danach hätten die Länder die neuen „Hotspot-Regelungen“ nutzen müssen, um landesweite Schutzmaßnahmen anordnen zu können. Baden-Württemberg hält die Regelung allerdings für nicht rechtssicher und verzichtete am 29. März auf weitergehende Auflagen. Damit fielen ab 3. April in Schulen und Kitas unter anderem die Kohortenregelung, die Abstands- und Maskenpflicht weg. Alle Veranstaltungen sind wieder erlaubt. Die zweimalige Testung wird bis zu den Osterferien fortgeführt. Diskutiert wird noch (Stand 3. April), wie die Quarantäne-Regeln gelockert werden können. An der Regelung für Schwangere ändert sich vorerst nichts.

*„Natürlich sehen wir den Bedarf nach maskenlosen Kontakten. Die Ansteckungsgefahr in geschlossenen Räumen ist derzeit aber weiter so hoch, dass wir zumindest bis zum Beginn der Osterferien am 14. April weiter eine Maskenpflicht bräuchten. Jetzt werden noch mehr Schüler*innen und Lehrkräfte erkranken und der schon hohe Unterrichtsausfall wird weiter zunehmen. In vielen Schulen stehen die Abschlussprüfungen bevor, da kann niemand weitere Ausfälle gebrauchen. Wieder einmal machen Beschäftigte sowie die Kinder und Jugendlichen mit ihren Eltern in dieser Pandemie die Erfahrung, dass den Verantwortlichen in Berlin und Stuttgart gute und sichere Bildung wenig wert ist“, sagte die GEW Landesvorsitzende Monika Stein am 29. März.*

b&w

TARIFRUNDE SUE 2022 UND INTERNATIONALER FRAUENTAG

Kabarett: Zur Sache Frau!

Fotos: Evi Maziol

MARLIES BLUME – *Kabarettistin*

Mutmacherin will sie sein. Und das war sie. Marlies Blume machte als Kabarettistin in Stuttgart viel Wind und appellierte an die Frauen am Frauentag, es ihr gleichzutun. Sie meinte vor allem die Frauen, die zurzeit im Sozial- und Erziehungsdienst in Tarifauseinandersetzungen stecken.

„Ihr Frauen habt nicht gelernt, auf den Putz zu hauen. Dafür habt ihr auch keine Zeit, nicht mal Zeit zum Luftholen, ihr rennt atemlos durch die Kita. Das Wohl der Kinder hat eure oberste Priorität und wenn ihr das nicht hinkriegt, dann stellt ihr eure eigenen Bedürfnisse hinten an. Das ist edel, aber nicht nachhaltig." So redete sich Marlies Blume warm und forderte die Frauen auf, ihren Mädchentraum, Dornröschen zu sein, aufzugeben: „Ihr solltet nicht ein großer Prinzessinnenclub sein: goldig, verschlafen und blöd. Ein Leben als Prinzessin ist langweilig. Ihr seid geballte Relevanz auf zwei Beinen."

So ähnlich ging das über eine ganze Stunde. Die Zuhörerinnen fühlten sich ertappt, belustigt und vor allem ermutig, selbstbewusst für mehr Wertschätzung, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld einzustehen. „Nehmt euch wichtig! Die eigene Größe auszuhalten ist schwierig. Geht erhobenen Hauptes in die Tarifverhandlungen!", rief Marlies Blume. Die GEW sei nicht die Gewerkschaft des ewigen Wartens.

Maria Jeggle

„Sie alle sind einzigartig. Männer auch, aber denen muss man es nicht so dringend sagen."

„Das wichtigste für den Streik ist der Laubbläser. Machen Sie richtig Wind!"

Nachschauen auf:
www.gew-bw.de/aufwertung-jetzt

Kabarett – live buchen unter:
www.marliesblume.de

TARIFRUNDE SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Keine konstruktiven Verhandlungen – Streiks notwendig

Die Arbeitgeber ducken sich am Verhandlungstisch weg. Auch nach zwei Verhandlungsrunden haben sie keine Ideen für eine Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienst. Argumente allein werden nicht reichen – es ist Zeit für Streiks.

Auch in der zweiten Verhandlungsrunde am 21. und 22. März hat die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zu keiner der gewerkschaftlichen Forderungen ein konkretes Angebot vorgelegt. Die wichtigsten Forderungen nach einer besseren Bezahlung und Entlastung der Beschäftigten lehnen die Arbeitgeber rundweg ab. Auch bei den weiteren Themen, die in der zweiten Verhandlungsrunde zur Sprache kamen, gab es keine Bewegung. Nicht bei der Eingruppierung von Kita-Leitungen, nicht bei den Tätigkeitsmerkmalen der Sozialarbeiter*innen und auch nicht bei den Forderungen für die Beschäftigten in der Behindertenhilfe.

Der Frust auf gewerkschaftlicher Seite war nach der Verhandlungsrunde groß und noch größer die Verwunderung über die starre Haltung der Arbeitgeberseite. In der Gesellschaft ist es Konsens, dass die Gehälter und die Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst besser werden müssen. Die Beschäftigten haben diese Wertschätzung schon längst verdient. Und nur so werden wir ausreichend Nachwuchskräfte für diese Arbeit gewinnen können. All das scheint die Arbeitgeber nicht zu interessieren. Dieses Desinteresse gipfelte in der Aussage der VKA-Präsidentin Karin Welge, bei der Bezahlung der Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen gäbe es keinen Handlungsbedarf. Karin Welge ist Oberbürgermeisterin von Gelsenkirchen und Verhandlungsführerin der VKA. Sie sollte es eigentlich besser wissen.

Foto: Evi Maziol

„Wir sind die Profis", lautete die Protestaktion von GEW-Frauen am Frauentag zur Tarifauseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst.

Wie geht es weiter?

Die nächste Verhandlungsrunde für die bundesweit mehr als 300.000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen soll am 16. und 17. Mai 2022 erneut in Potsdam stattfinden. Die Zeit sollten die Arbeitgeber nutzen, endlich konstruktiv auf die Forderungen der Gewerkschaften einzugehen und Vorschläge für eine bessere Eingruppierung und für die Entlastung der Beschäftigten etwa durch eine tarifliche Regelung der Vor- und Nachbereitungszeit vorzulegen.

Aber nicht nur die VKA hat Hausaufgaben. Die GEW hat ihre Mitglieder im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen aufgerufen, sich an den Streiks in den nächsten Wochen zu beteiligen und die Gewerkschaften zu unterstützen. Nur wenn viele mitmachen, wird der Druck auf die Arbeitgeber groß genug, damit sie endlich ihre Blockadehaltung aufgeben und vernünftig verhandeln. Verdi, die für die DGB-Gewerkschaften die direkten Verhandlungen mit der VKA führt, braucht die Unterstützung der GEW und ihrer Mitglieder. Die GEW-Spitze steht mit der Verdi-Spitze in einem engen Austausch über den Verhandlungsstand.

Jetzt ist große gewerkschaftliche Solidarität gefordert. Alle GEW-Mitglieder, wie Lehrkräfte oder Hochschulbeschäftigte, können sich in ihrer Freizeit an den Aktionen und Streiks beteiligen. Auch im Netz, denn auch in der digitalen Welt organisiert die GEW den Protest.

Martin Schommer
GEW-Referent für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

@ **Werde aktives Mitglied im Tarifteam (BaWü) – melde dich:** *info@gew-bw.de*

Mitmachmöglichkeiten auf: *profis.gew.de*

UKRAINISCHE FLÜCHTLINGSKINDER

Deutsch lernen und Abschluss machen

In Baden-Württemberg kommen immer mehr Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine an. Neben der Flüchtlingsunterbringung geht es auch darum, wie Kinder und Jugendliche aus der Ukraine hier möglichst schnell in die Schule und Kita gehen können.

Foto: imago

„Wir wollen den geflüchteten Schulkindern unbürokratisch die Schultür öffnen. Das ermöglicht ihnen wieder Struktur und Ablenkung", sagte Kultusministerin Theresa Schopper auf dem Schulleitungstag der GEW Mitte März. Im Kultusministerium geht man bislang davon aus, dass es genug Plätze in Vorbereitungsklassen (VKL) gibt, um Kindern aus der Ukraine Deutsch beizubringen. Es gebe noch die Strukturen aus der Flüchtlingsbewegung 2015/16, und auf 1.165 Stellen für VKL und Sprachförderung könne man aufbauen, erklärte die Ministerin. Monika Stein erwiderte: „Die Klassen existieren, aber da sind Schüler*innen drin, und vor allem in beruflichen Schulen sind die Klassen teilweise schon seit Januar voll." Zusätzliche Klassen und Personal seien dringend nötig.

Schopper kündigte an, dass die KMK vorhabe, Jugendlichen die Chance zu eröffnen, ukrainische Abschlüsse (hauptsächlich das Lyceum nach der 11. Klasse, was der ukrainischen Hauptschule entspricht) in Deutschland mit Online-Unterricht zu machen. Die Digitalisierung in der Ukraine sei viel weiter fortgeschritten als bei uns. „Dort trägt kein Kind mehr schwere Schulbücher mit nach Hause", sagte die Ministerin. Für die Abschlüsse wolle man mit der KMK und dem Bildungsministerium der Ukraine zusammenarbeiten. Inzwischen ist ein Portal des Kultusministeriums freigeschaltet. Dort können sich Studierende, Lehrkräfte im Ruhestand, Erzieher*innen oder andere mit passenden Vorerfahrungen registrieren, die helfen möchten, ukrainische Schüler*innen zu unterrichten. Auch ukrainische Lehrkräfte und andere Menschen, die ukrainisch sprechen, können sich dort anmelden. Sie werden als Vertretungslehrkräfte eingestellt und entsprechend bezahlt. Schopper betonte allerdings, dass in Deutschland kein paralleles Schulsystem aufgebaut werde.

Monika Stein begrüßte, dass ukrainische Schüler*innen hier ihren Abschluss machen können. Viele hofften, dass der Krieg schnell ein Ende finde und alle wieder zurück in ein freies Land gehen könnten. „Wir wissen aber auch, dass der Wunsch nicht immer Realität ist. Deshalb wäre es falsch, die Kinder nur auf Ukrainisch zu unterrichten. Sie müssen in unser Schulsystem integriert werden."

Erfahrungen aus beruflichen Schulen

Daniel Wunsch (siehe S. 33) hat viel Erfahrung mit geflüchteten Jugendlichen. Er unterrichtet seit 2013 in VABO-Klassen, in denen schulpflichtige Menschen mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen ab 16 Jahren aufgenommen werden und verstärkt Sprachförderung erhalten. Er findet es ganz wichtig, dass die Kinder und Jugendlichen sehr schnell in den Schulen ihren Platz finden. „Sie brauchen Strukturen und Kontakte und sollen so schnell wie möglich Deutsch lernen", erklärt er.

Damit das Schulsystem mit den weiteren Herausforderungen nicht kollabiere, sei es jetzt angesagt, dass schnell Lehrkräfte mit Deutsch als Zweitsprache bzw. Fremdsprache (DaZ und DaF) eingestellt werden. „Sie müssen aber über die Sommerferien bezahlt werden und sie brauchen eine Perspektive zur Festanstellung", verlangt Daniel Wunsch. „Es ist Ausbeutung, den Lehrkräften nur einen Vertrag bis zum 31. Juli zu geben, obwohl man genau weiß, dass man sie auch im neuen Schuljahr wieder braucht." Der Personalrat kennt die Einstellungspraxis seit Jahren. „Die Lehrkräfte mit nur einem Fach hoffen immer, irgendwann eine Festanstellung zu bekommen. Das passiert aber nie. Sie bekommen keine Qualifizierung und keine Perspektive. Nach rund 7-jähriger unbefristeter Tätigkeit verlieren sie oft ihren Job. Das ist eine riesige Sauerei", ärgert sich Wunsch.

Große Not in den Kitas

In den Kitas herrscht bereits jetzt Platz- und Personalmangel. Fürs Erste sollen Kinder aus der Ukraine auch dort unkompliziert aufgenommen werden, selbst wenn damit vorgeschriebene Gruppengrößen überschritten werden. Auf der Suche nach dauerhaften Lösungen finden derzeit Gespräche mit Städten, Gemeinden und weiteren Kita-Trägern statt.

Die GEW hält das für kurzsichtig. Das würde den Fachkräftemangel sogar verstärken. „Wie sollen junge Menschen für diesen Beruf begeistert werden, wenn die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtert werden? Wir können den Mangel nicht beseitigen, wenn wir die Situation der Beschäftigten und der Kinder weiter verschlechtern. Höchste Priorität sollten jetzt Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften haben. Dafür muss Geld in die Hand genommen werden. Erzieher*innen könnten zum Beispiel durch zusätzliche Expert*innen für Gesundheit, Sprache oder Inklusion entlastet werden. Diese dürften genauso wenig auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden, wie zusätzliches Personal für Verwaltung und Hauswirtschaft", erwartet die GEW-Referentin Heike Herrmann.

Maria Jeggle

WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT DES KULTUSMINISTERIUMS

Professorin Havva Engin neu berufen

Ende Februar wurde Prof. Dr. Havva Engin in den wissenschaftlichen Beirat des Kultusministeriums berufen. Als Expertin für Sprachförderung, interkulturelle Pädagogik und Bildungsintegration gehört sie nun zum fünfköpfigen Beirat des KM, der sein Sachverständnis in die Qualitätsentwicklung des baden-württembergischen Schulsystems einbringen soll.

Foto: privat

PROF. DR. HAVVA ENGIN

„Die Wertschätzung der Familiensprache ist wichtig für die Identitätsfindung und Lebensentwürfe der Jugendlichen in der Migration."

Die GEW Baden-Württemberg gratuliert Havva Engin sehr herzlich zu ihrer Berufung und verbindet die Glückwünsche mit der Hoffnung, dass die migrationspolitischen Bildungsversprechen aus dem grün-schwarzen Koalitionsvertrag von 2021 vom Kultusministerium in Angriff genommen und umgesetzt werden. Eines der dort formulierten Ziele ist: „Den muttersprachlichen Unterricht wollen wir, nach dem Vorbild anderer Bundesländer, in staatliche Verantwortung übernehmen und den Konsulatsunterricht abschaffen."

Havva Engin, die GEW Baden-Württemberg und die SPD-Fraktion im Landtag haben 2018 der damaligen Kultusministerin Susanne Eisenmann (CDU) ein Konzept zum herkunftssprachlichen Unterricht in staatlicher Verantwortung vorgelegt.
(Siehe: www.gew-bw.de „Herkunftssprachlicher Unterricht: Konzept – GEW, SPD und PH Heidelberg")

In der b&w 3/2018 hat Havva Engin die pädagogischen und sprachwissenschaftlichen Argumente für die Aufnahme der migrantischen Sprachen in den Fächerkanon formuliert:

1. Mehrsprachigkeit fördert Kompetenzen im Fach Deutsch und verbessert den Schulerfolg, aber nur dann, wenn der herkunftssprachliche Unterricht mit den anderen Fächern methodisch und didaktisch verknüpft ist, so dass ein koordiniertes Sprachenlernen ermöglicht wird („Koordinierte Zweisprachigkeit").
2. Da die aus den Herkunftsländern entsandten Lehrkräfte weder die deutsche Kultur noch die Migrantenkultur ausreichend kennen, wird der Konsulatsunterrichts weder den gesellschaftlichen noch den lernbiografischen Realitäten von Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte gerecht.
3. Die Wertschätzung der Familiensprache hat eine zentrale Bedeutung für Identitätsfindung und Lebensentwürfe der Jugendlichen in der Migration und zum Abbau von Diskriminierung.

Die Antwort des Kultusministeriums auf den Vorschlag war damals sehr lapidar: Der wissenschaftliche Nutzen der „koordinierten Zweisprachigkeit" werde in der Wissenschaft heterogen bewertet, es bestehe kein Handlungsbedarf in Baden-Württemberg, man arbeite mit den Konsulaten gut zusammen und im Übrigen sei die Umstellung auf das staatliche Modell zu teuer (Landtagsdrucksache 16/4380).

Mit der Berufung von Havva Engin in den wissenschaftlichen Beirat setzt Theresa Schopper andere Zeichen: „Professorin Engin ist eine Expertin für Sprachförderung, für interkulturelle und interreligiöse Pädagogik und für Bildungsintegration. Sie ist also genau die richtige Ergänzung für unseren Beirat, der uns bisher immer wieder wertvolle Expertisen zur Verfügung gestellt hat". „Eines meiner Kernanliegen ist, dass jeder Schüler und jede Schülerin die besten Möglichkeiten bekommt und dass er oder sie diese auch unabhängig von ihrer oder seiner Herkunft wahrnehmen kann. Ich bin sicher, dass wir mit Frau Engin die richtige Person gefunden haben, die uns bei der Umsetzung dieses Ziels mit dem Wissen aus ihrer Forschung weiterhelfen kann."

Bravo! Dem stimmen wir zu, und so freuen wir uns auf eine weiterhin fruchtbare Zusammenarbeit mit Prof. Engin und hoffen, dass es gemeinsam gelingt, in der Migrationspolitik an den Bildungseinrichtungen neue Wege zu gehen.

Havva Engin leitet das Heidelberger Zentrum für Migrationsforschung und Transkulturelle Pädagogik (HeiMaT) an der PH Heidelberg. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören z. B. „Entwicklung von Bildungsinstitutionen in migrationsgeprägten Gesellschaften", „Interkulturelle und interreligiöse Erziehung: Religiöse Radikalisierung von muslimischen Jugendlichen" sowie „Spracherwerb im Kontext migrationsbedingter Mehrsprachigkeit".

Monika Gessat
VB Grundsatzfragen

Illustrationen: girafchik123 / iStock

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Mühsamer Weg aus dem Schattendasein ist noch lang

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) an Schulen wurde lange vernachlässigt. Und auch wenn es einige positive Ansätze gibt, ist er auch heute noch lange nicht ausreichend. Die Pandemie hat die Arbeit im AGS weiter erschwert.

Betrachtet man den Arbeits- und Gesundheitsschutz aus einer sehr umfassenden Perspektive, fällt die Beurteilung zunächst düster aus. Vor Ort führt die allgemeine Überlastung dazu, dass unter dem systemischen Druck und der Aufrechterhaltung des Tagesgeschäftes wenig Zeit bleibt, sich mit dringend notwendigen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu befassen. Noch immer wird er im schulischen Bereich als etwas „on top“ oder „nice to have“ angesehen, anstatt als Basis der gesetzlich verankerten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Es fehlen zusätzliche Ressourcen.

Doch wer genauer hinschaut, sieht erste Anzeichen eines positiven Wandels – ein Wandel, der auch von der GEW und den Personalrät*innen im steten Austausch mit der Kultusverwaltung mit auf den Weg gebracht wurde. Zur Erinnerung: Seit 2011 stellt das Kultusministerium jährlich 3 Millionen Euro zusätzlich zur Gesundheitsprävention zur Verfügung, aus der vielfältige Angebote wie das Lehrercoaching nach dem Freiburger Modell oder vielfältige Workshops zu Themen wie Stress und Stärkung der eigenen Resilienz, gefördert werden. Alle diese Maßnahmen waren Ergebnis der Arbeitsgruppe „Erhalt der Dienstfähigkeit – Lehrergesundheit – Altersermäßigung“ mit dem Kultusministerium und Vertreter*innen der GEW und der Lehrerverbände. Das 2019 gegründete Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) hat die Aufgabe erhalten, eine effiziente Mittelsteuerung dieser Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu gewährleisten.

Angebote für Schulen

Begleitung in der Berufseingangsphase:
Stärkung der Lehrerpersönlichkeit sowie Förderung der individuellen Handlungssicherheit junger Lehrkräfte in den ersten Dienstjahren im Schulalltag.

Prävention
„10Plus: Motiviert und gesund bleiben im Lehrberuf“:
Tandemfortbildung mit jeweils 1 Stunde Anrechnung für Lehrkräfte ab dem 10. Dienstjahr; Entlastung im Unterricht; Weiterentwicklung des Konstanzer Trainingsmodells (KTM).

Lehrercoaching nach dem Freiburger Modell:
*Stärkung der Beziehungskompetenz zum Schutz der Lehrergesundheit. Das Lehrercoaching der Universität Freiburg wird unter der Leitung von Psycholog*innen angeboten. Anmeldung unter:*
www.lehrer-coachinggruppen.de *Siehe Seite (17)*

Auf dem Weg zur gesunden, kreativen und leistungsstarken Schule:
„Lehrergesundheit als Führungsaufgabe, Integration von Qualitätsentwicklung und Gesundheitsmanagement“, Schulung für Schulleitungen.

Ressource ICH:
Der Umgang mit mir selbst und mit anderen im Schulbetrieb für Kollegien aller Schularten.

Auswertungsgespräche:
*Schulen und Schulkindergärten haben die Möglichkeit, ein Auswertungsgespräch mit den zuständigen Schulpsycholog*innen über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu den psychosozialen Belastungsfaktoren zu führen. An dem Gespräch nehmen die Schulleitung und 3 bis 5 von der GLK ausgewählte Kolleg*innen teil.*

Angebote des B·A·D:
Z. B. Workshops zur Stressbewältigung, Rückengesundheit, Stimmprävention, Ressourcenstärkung, Konfliktmediation und Vorträge zu diversen Arbeitsschutzthemen.

Anmeldung über LFB-online

B·A·D =

Die B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH ist vom Kultusministerium mit der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der öffentlichen Schulen und Schulkindergärten sowie der Dienststellen im außerschulischen Dienst beauftragt. Der Vertrag läuft bis 2025.

Wichtige Erkenntnisse haben auch die anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilungen und die Durchführung der COPSOQ-Befragung zur psychischen Belastung der Lehrkräfte gebracht. Leider ist die zweite Befragungsrunde (2014 bis 2018) bei vielen Beschäftigten auf wenig Begeisterung gestoßen. Wahrscheinlich lag dies daran, dass die Lehrkräfte nach der ersten Befragung die Erfahrung machten, dass es für festgestellte notwendige Verbesserungen weder Ressourcen noch Unterstützung gab. Schon 2019 hat die GEW gegenüber dem Kultusministerium darauf gedrängt, sicherzustellen, dass die Diskussion der Ergebnisse in den Schulen zu wirksamen Maßnahmen führen muss.
Positiv zu bewerten ist die neue Rahmendienstvereinbarung (RDV) zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie wurde 2019 zwischen den schulischen Hauptpersonalräten und dem Kultusministerium abgeschlossen. Die Vereinbarung soll „zur ganzheitlichen Umsetzung und zur Fortentwicklung von Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung von Gesundheit, physischer und psychischer Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft“ beitragen. In dieser Vereinbarung sind alle Maßnahmen und gesetzlichen Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zusammengefasst. Dazu gehören die Regelbetreuung durch Betriebsärzt*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen, Arbeitskreisen für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und projektbezogene Gesundheitszirkel auf freiwilliger Basis an den Dienststellen. Außerdem umfasst die RDV Maßnahmen auf der Grundlage von Gefährdungsbeurteilungen, vertiefende Untersuchungen zu den Ursachen von physischen und psychischen Belastungen einschließlich deren möglicher Abhilfe, die Unterstützung der Dienststellen bei der Vermeidung von Gefährdungen für die Beschäftigten, Beratungsmöglichkeiten und schließlich eine Berücksichtigung bei der Fortbildung. Die Rahmenvereinbarung wertet

Illustrationen: DrAfter123 / iStock

den Arbeits- und Gesundheitsschutz (ASG) auf und sollte die Mitbestimmung der Personalräte stärken. Folglich wäre zu erwarten gewesen, dass während der Pandemie der AGS an den Bildungseinrichtungen Hochkonjunktur haben und die große Stunde der Mitbestimmung schlagen würde. Tatsächlich waren die Beschäftigten mit Maßnahmen, die dem Gesundheitsschutz dienen (sollen), täglich konfrontiert: Testen, Masken tragen, Lüften, Impfnachweise kontrollieren usw. Diese Maßnahmen basieren jedoch nicht auf den Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sondern dienen dem Infektionsschutz. So wurden faktisch alle Maßnahmen, wie etwa die Maskenpflicht und die Umsetzung der Corona-Tests an den Schulen, an den Personalräten vorbei umgesetzt. Deren Forderungen, etwa nach einer Pflicht zur Nutzung von FFP2-Masken, verhallten, da sie an keiner Stelle des Verfahrens ein Veto aussprechen konnten und das Land auch nicht bereit war, die bei der Nutzung von FFP2-Masken notwendigen Pausenzeiten zu ermöglichen.

„Unter dem systemischen Druck und der Aufrechterhaltung des Tagesgeschäftes bleibt wenig Zeit, sich mit Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu befassen."

Unter der Pandemie wurde auch die Arbeit der Arbeitsschutzausschüsse (ASA) stark behindert, in denen die Analyse der Arbeitsbedingungen, die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen (Lärmschutz, Lärmschutzmessung) und sicherheitstechnischer Aspekte (etwa in Laboren und Werkstätten) besprochen und Verbesserungen angemahnt und angestoßen werden können. Immer wieder weisen die BAD-Sicherheitsfachkräfte in ASA-Sitzungen auf die Überlastung der Lehrkräfte durch die Pandemie hin, die sie bei Begehungen vielfach beobachteten. Augenfällig wird dabei, dass es im Schulbereich keinerlei Werkzeuge zur Erfassung des Krankenstandes, des Personalmangels und der daraus abzuleitenden notwendigen Maßnahmen gibt. In Großbetrieben würden in vergleichbaren Situationen Teile der Produktion zeitweise heruntergefahren oder gar stillgelegt. Im schulischen Bereich wurde die Mehrbelastung der Lehrkräfte durch Corona schlichtweg nicht gesehen. Schulleitungen und Kollegien wurden mit ihren Fragen und Anliegen weitgehend allein gelassen.

In dieser Situation hat sich die GEW-Vorsitzende Monika Stein im Oktober 2021 mit einem Brief an Kultusministerin Theresa Schopper gewandt und Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz eingefordert. Sie hat unter anderem die fehlenden Ressourcen für Maßnahmen zur Behebung der durch die COPSOQ-Umfragen aufgedeckten Schwachstellen eingefordert und sich für eine Ausweitung der Aufgaben des BAD bei den Gefährdungsbeurteilungen ausgesprochen. So soll dieser auch stärker die Schadstoffbelastung, Belastung durch Stress, Lärm, Konflikte und Mehrarbeit in den Blick nehmen. Notwendig zur spürbaren Entlastung der Kolleg*innen sind überdies eine Absenkung des Deputats und eine Anhebung der Altersermäßigung, weil dadurch der Erhalt der Dienstfähigkeit gefördert und krankheitsbedingte Ausfälle reduziert werden.

Besonders der letzte Punkt beschäftigt die Personalvertretungen, da wegen Burnout, Dienstunfähigkeit, langer Krankheit und Überlastung immer mehr Beratungen gefragt sind. Die Teilzeit-Quote ist wegen der hohen allgemeinen Belastung unvermindert hoch. Viele Kolleg*innen wollen kein volles Deputat und nehmen lieber ein geringeres Gehalt und eine kleinere Pension oder Rente in Kauf. Das Kultusministerium nimmt darauf keine Rücksicht. So werden Teilzeitanträge aus sonstigen Gründen – zumindest in Bereichen, wo die Versorgung nicht mehr ausreichend ist – mittlerweile ohne ein ärztliches Attest regelmäßig abgelehnt. In der Tat sollte die Teilzeittätigkeit nicht als Maßnahme zum Gesundheitsschutz genutzt werden müssen. Vielmehr ist es Angelegenheit des Arbeitgebers, für einen angemessenen Gesundheitsschutz zu sorgen, indem Risiken erkannt und beseitigt, sowie präventiv Vorkehrungen getroffen werden. Hierzu gehören sowohl weitere Angebote wie Gesundheitskurse und Coaching zum Umgang

„Teilzeittätigkeit sollte nicht als Maßnahme zum Gesundheitsschutz genutzt werden müssen."

mit Belastungssituationen, aber auch strukturelle Maßnahmen, die an den Wurzeln der Überlastung ansetzen, wie ein Ausbau der Altersermäßigung, zeitliche Entlastung für Zusatzaufgaben und eine Absenkung des Deputats. Gerade diese strukturellen Verbesserungen kosten viel Geld und sind realistischerweise nur mittelfristig zu erreichen. Angegangen werden müssten sie aber heute.

Belastungen während der Pandemie

Besonders während der Pandemie haben die Belastungen enorm zugenommen. Vor allem ist der Anspruch der Eltern gestiegen, und das KM hat diesem weitgehend nachgegeben und die Mehrbelastung der Lehrkräfte einfach ignoriert. Nur ein Beispiel: Parallel zum normalen Präsenzunterricht müssen Lehrkräfte Fernunterricht zusätzlich für Schüler*innen leisten, die wegen Absonderungspflicht zu Hause sind. Die GEW und die Personalräte müssen dringend darauf achten, dass diese Art des Umgangs mit den Kolleg*innen nicht zur Gewohnheit wird. Solche Anforderungen müssen zurückgefahren oder es muss zumindest ein entsprechender Ausgleich geschaffen werden.

„Strukturellen Verbesserungen kosten viel Geld und sind realistischerweise nur mittelfristig zu erreichen. Angegangen werden müssten sie aber heute."

Das KM hat mit der letzten Umorganisation ein eigenes Referat Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung geschaffen. Da es noch in seiner Aufbauphase steckt, stehen positive Auswirkungen noch aus. Schnell sollten die Zuständigkeiten geklärt und transparent gemacht werden. Beschäftigte müssen wissen, wohin sie sich bei Problemen wenden können.

Waltraud Kommerell,
BPR Gym Stuttgart und im HPR Mitgllied des ASA
Martin Schommer,
GEW-Referent für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

Wie Schulen an Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz kommen

Das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) verteilt die Mittel des Betriebliches Gesundheitsmanagements (BGM) auf die sechs Regionalstellen. Diese wiederum informieren über die Angebote und Fortbildungen zum Gesundheitsschutz. Die eine oder andere Schule kann auch von den Angeboten des BAD profitieren.

Die Schulen sollten sich frühzeitig Gedanken machen, welche Gesundheitsmaßnahmen (z. B. Gesundheitstage oder Präventionskurse, auch digital) an der Schule stattfinden sollen. Über die schulinterne Planung ist die zuständige Örtliche Vertrauensperson (ÖVP) zu informieren und vor einer Entscheidung anzuhören. Die letztendliche Entscheidung sollte durch einen Beschluss der GLK getroffen werden.

*Außerdem können sich die Schulen bei den Fachberater*innen für Arbeits- und Gesundheitsschutz an den Regionalstellen Rat und Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen einholen.*

Es gibt ein Informationsschreiben des ZSL, das den Schulen vorliegt. Dort werden die Beantragung von Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (z. B. Gesundheitstag an der Schule) bei den Regionalstellen erklärt. Es gibt zwei Stichtage im Jahr, zu denen die Anträge geprüft und bewilligt werden: 31.5. für das 1. Schulhalbjahr und 31.10. für das zweite Schulhalbjahr.

Illustration: DrAfter123 / iStock

GESUNDHEITSFÜRSORGE

Lehrkräfte für ihren Job stärken

In Zeiten mit hohen Anforderungen ist es besonders wichtig, die eigene (psychische) Gesundheit zu schützen und zu stärken. Die Lehrkräfte-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell können einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Ziel ist die Förderung individueller Ressourcen und der Beziehungskompetenz. Eine positive Wirkung ist wissenschaftlich nachgewiesen.

97 Prozent der im Rahmen einer forsa-Studie 2021 befragten Schulleitungen in Deutschland sind der Ansicht, dass sich die Anforderungen an ihr Kollegium in der Zeit der Pandemie noch einmal gesteigert haben. 50 Prozent der Schulleitungen gaben an, dass die Ausfälle im Kollegium durch psychische und physische Erkrankungen zugenommen haben. Nachdem unter Lehrkräften auch schon vor Pandemiebeginn eine hohe berufsbedingte gesundheitliche Belastung zu verzeichnen war, stellt sich die Frage, welche Maßnahmen zur Gesunderhaltung für Lehrkräfte und Schulleitungen in Baden-Württemberg zur Verfügung stehen.

Seit 2011 bietet das Land im Rahmen seines Gesundheitsmanagements für die öffentlichen Schulen eine umfangreiche Auswahl von Fortbildungen zur Gesundheitsförderung sowie präventive Gesundheitsmaßnahmen an. Diese zielen dezidiert auf die spezifischen gesundheitsgefährdenden Belastungen bei Lehrkräften und Schulleitungen ab und sind mit den Personalvertretungen abgestimmt. Die Maßnahmen reichen von einmaligen Angeboten für einzelne Lehrkräfte oder Schulen bis hin zu mehrjährigen Fortbildungsreihen und kontinuierlichen Fallbesprechungsgruppen.

Neben Angeboten, die auf ein gesundheitsförderliches Verhalten der einzelnen Lehrkraft abzielen und z. B. Stressmanagement oder Stimmgesundheit thematisieren (Verhaltensprävention), geraten zunehmend auch Maßnahmen in den Fokus, die Gesundheitsförderung als integralen Bestandteil von Schulentwicklung verstehen und eine Schulkultur anstreben, in der Gesundheit und Wohlbefinden der Akteure nicht als Zusatz verstanden werden, sondern einen zentralen Stellenwert bekommen (Verhältnisprävention).

Schulleitungsteams, die an der Fortbildungsreihe „Gesund, kreativ und leistungsstark. Ihre Schule in die Zukunft führen" teilnahmen, meldeten auch in der Pandemie vielfach zurück, dass ihnen das vermittelte Handwerkszeug, wie z. B. zu Führung in Krisensituationen, zu agilem Denken und zur Stärkung eines Wir-Gefühls im Kollegium dabei hilft, trotz der enormen Belastungen gesund und handlungsfähig zu bleiben.

Auch unabhängig von der Pandemie wird zukünftig immer mehr ein Gesundheitsmanagement gefragt sein, das Schulen auf individueller und organisationaler Ebene mit Angeboten unterstützt, achtsam und flexibel

auch durch komplexe Krisen und Veränderungsprozesse zu navigieren – indem sie ihre Resilienz fördern. Eine Maßnahme, die in Baden-Württemberg seit dem Schuljahr 2012/13 einen wichtigen Baustein im Gesundheitsmanagement darstellt und auch während der Pandemiezeit digital und in Präsenz stattfand, sind die Lehrerkräfte-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell.

Lehrkräfte-Coaching nach dem Freiburger Modell

*Die Gruppenarbeit wird von geschulten Expert*innen geleitet und folgt einem Manual nach Bauer (2007) mit folgenden fünf Modulen:*

1. *Beziehungserfahrungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit: Neurobiologische Basisinformationen*
2. *Persönliche Einstellung: Die Bedeutung von Identität und Identifikation*
3. *Beziehungsgestaltung mit Schüler*innen: Die Bedeutung der Balance zwischen Empathie und Führung*
4. *Beziehungsgestaltung mit Eltern: Gemeinsam für den/die Schüler*in*
5. *Beziehungsgestaltung und Zusammenhalt innerhalb des Kollegiums: Spaltungstendenzen versus Kollegialität*

Zusätzlich wird eine Entspannungsmethode erlernt und in den Sitzungen praktiziert. Zu Beginn jeder Einheit erfolgt ein theoretischer Input, der in der Gruppe diskutiert wird. Kernstück bildet danach die Fallarbeit nach Balint.

Lehrkräfte-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell

Die Arbeitsgruppe Lehrkräfte-Gesundheit an der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie der Uniklinik in Freiburg entstand unter der Leitung von Prof. Joachim Bauer im Jahr 2003. Schon damals war der Anteil an Lehrer*innen unter den Patient*innen der Klinik überdurchschnittlich hoch. Studien bestätigen, dass unter Lehrkräften ein erhöhtes Risiko einer psychiatrischen oder psychosomatischen Erkrankung besteht. Um Lehrkräfte für ihren herausfordernden Job zu stärken und das mentale Belastungserleben zu senken, entwickelte die Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit Lehrer*innen und Psychotherapeut*innen die „Lehrerkräfte-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell". Der Fokus liegt auf individuellen Ressourcen und der Stärkung der Beziehungskompetenz, da diese im Lehrer*innenberuf in herausragender Weise gefordert ist. Außerdem weiß man, dass eine gelingende Beziehungsgestaltung zu Schüler*innen, Eltern und Kolleg*innen eine Voraussetzung für eine erfolgreiche und Gesundheit erhaltende Tätigkeit als Lehrkraft ist.
Die gesundheitsförderliche Wirksamkeit der Lehrkräfte-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell wurde schon 2010 in einer wissenschaftlichen Studie von Unterbrink und Kolleg*innen belegt. Auch weiterhin wird die Maßnahme in einer Begleitforschung evaluiert und deren Qualität gesichert.

Illustration: Virinka

„Sobald ich merke, dass ich mich persönlich angegriffen fühle, lasse ich es vielleicht gerade mal so liegen und merke dann, oh hoppla, ich bin persönlich angegriffen, dann versuch ich halt herauszufinden, warum? Also, ich versuche, mich dann zu reflektieren, das kann ich durch das Coaching."

Rückmeldung einer Teilnehmerin

Lehrkräfte-Gesundheit in Deutschland

„Lehrkräfte zeichnen sich gegenüber der Allgemeinbevölkerung durch ein gesundheitsförderlicheres Verhalten und geringer ausgeprägte kardiovaskuläre Risikofaktoren, ausgenommen Hypertonie, aus. Wie in anderen Berufsgruppen gehören Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu den häufigsten Diagnosen. Psychische und psychosomatische Erkrankungen kommen dagegen bei Lehrkräften häufiger vor als in anderen Berufen, ebenso unspezifische Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Kopfschmerzen und Angespanntheit."

Lehrergesundheit von Scheuch K., Haufe E., Seibt R. (2015) Dtsch Arztebl Int. 112:347–356

Wie Rückmeldungen aus den letzten beiden Schuljahren zeigen, empfinden viele Lehrkräfte die Teilnahme an den Gruppen gerade in einer Zeit, in der soziale Kontakte eingeschränkt sind und andere Unterstützungsmöglichkeiten wegbrechen, als entlastend und den Austausch als bereichernd.
Viele Teilnehmer*innen nehmen am Coaching teil, weil sie das Gefühl haben, für bestimmte Situationen im Schulalltag Unterstützung zu brauchen. Das können emotionsgeladene und vorwurfsvolle Elterngespräche oder als ungerecht erlebte Zurechtweisungen durch die Schulleitung oder konfliktreiche Grundsatzdebatten im Kollegium sein. Das Spektrum der Fälle ist weit, wobei eine Chronifizierung der Konflikte zu dauerhaften gesundheitlichen Problemen bis hin zum Burnout führen kann.
Die Coachinggruppen stehen allen Lehrkräften öffentlicher Schulen offen. In den letzten Jahren kamen die meisten Anmeldungen aus Gymnasien, Grundschulen, SBBZ und Berufsschulen, wobei aber auch alle anderen Schularten vertreten sind. Die Gruppen werden verteilt über ganz Baden-Württemberg angeboten und finden entweder an 6 zweistündigen Terminen oder an 1,5 Samstagen (8 + 4 Stunden) statt. Für Lehrkräfte mit Leitungsfunktion werden eigene Gruppen angeboten, damit diese unter sich mit angepassten Schwerpunkten arbeiten können.
Weiterhin finden auch sogenannte Spezialgruppen (z. B. für SBBZ-Lehrkräfte) statt. Aktuell entsteht außerdem ein Manual für Fortsetzungsgruppen, wie sie von vielen Teilnehmer*innen gewünscht werden. Als Antwort auf die Herausforderungen der Pandemie werden seit Ende des Schuljahres 2019/20 einige der Gruppen im Online-Format angeboten. Diese fanden reges Interesse und wurden sehr positiv evaluiert.

*Rückmeldung der Teilnehmer*innen zur Coachingarbeit*

In jedem Schuljahr melden sich über das Anmeldeportal zwischen 500 und 1.000 Lehrkräfte an. Die Ergebnisse der begleitenden Evaluationen zeigen eine große Zufriedenheit. Fragen nach der Qualität des Austauschs, der Moderation und der gesamten Sitzungen sowie Fragen nach der Relevanz des Themas oder dem Lerneffekt werden regelmäßig mit (Schul-) Noten zwischen 1 und 2 bewertet.

In Interviews mit ehemaligen Teilnehmer*innen von 2017/18 ergaben sich laut einer Studie von Pfeifer und Kolleg*innen als Haupt-Wirkfaktoren für den Coachingerfolg der Austausch innerhalb der Gruppe und die Beziehung mit den Moderator*innen.

Der Transfer in den Schulalltag wird oftmals durch strukturelle Hindernisse wie Zeitdruck, hohe Anforderungen und zu kurze Erholungsphasen erschwert. Er gelingt aber z. B. dann, wenn Teilnehmende beginnen, in schwierigen Situationen das eigene Verhalten schneller zu hinterfragen:

„Sobald ich merke, dass ich mich persönlich angegriffen fühle, lasse ich es vielleicht gerade mal so liegen und merke dann, oh hoppla, ich bin persönlich angegriffen, dann versuch ich halt herauszufinden, warum? Also, ich versuche, mich dann zu reflektieren, das kann ich durch das Coaching."

Das Erfahren von gelingenden zwischenmenschlichen Dynamiken im Schulalltag wurde beispielsweise so beschrieben:

„Schlüsselmomente sind, wenn man positive Rückmeldungen bekommt. Egal, ob es Schüler oder Eltern sind, Kollegen oder Schulleitung. Das ist dann so richtig, ja, das tut einem einfach gut."

Forschungsergebnisse

Vor und nach dem Coaching erhalten die Teilnehmenden einen Fragebogen zu „Gesundheit und Belastung". Die so generierten anonymen Daten werden über einen Code einander zugeordnet und analysiert.

Zur Erfassung der psychischen Gesundheit wird der General Health Questionnaire (GHQ) eingesetzt, ein international gebräuchliches Screening-Instrument. Ab einem bestimmten Skalenwert spricht man von einer medizinisch relevanten Belastung. Seit dem Beginn des Coachings im Schuljahr 2012/13 ergeben die Analysen Jahr für Jahr eine Reduktion des Anteils an belasteten Lehrkräften unter den Teilnehmenden von etwa 50 auf etwa 20 Prozent, was dem „Normalwert" in der Gesamtbevölkerung entspricht.

Bei Teilnehmer*innen, deren Gesundheit sich verbessert hatte, kam es gleichzeitig zu positiven Änderungen auf der beruflichen

Fallbeispiel

*Im Themenkomplex „Beziehung zu Schüler*innen" stellt Frau Meyer ihren Fall vor. Sie ist seit 14 Jahren im Schuldienst und liebt ihren Beruf. Sie berichtet: „Letzte Woche hatte ich der Klasse 9c eine Stillarbeit gegeben. Nach kurzer Zeit begann Thomas, mit Papierkügelchen zu werfen und die anderen zu stören. Ähnliches hat er schon öfter gemacht, sodass ich gleich auf 180 war. Trotzdem habe ich versucht, mit ihm in Ruhe darüber zu sprechen, und ihn dafür beiseite genommen. Thomas hat sich dumm gestellt und alles abgestritten. Weil ich so wütend war, habe ich ihm eine Strafarbeit aufgegeben. Er reagierte sehr frech, dass er diese sowieso nicht machen würde. Ich konnte die Unterrichtsstunde kaum mehr zu Ende halten, obwohl ich diese mühevoll vorbereitet hatte und mir das Thema am Herzen liegt. Solche Situationen setzen mir wahnsinnig zu. Ich finde keinen Zugang zu Thomas und fühle mich von ihm nicht ernst genommen. Anschließend brauche ich lang, um mich wieder zu entspannen.*

Die Moderatorin fragt in die Runde: „Was löst diese Beschreibung in Ihnen aus? Haben Sie so etwas schon erlebt?" Eine Antwort lautet: „Ich habe solche Fälle auch schon öfter gehabt und ich kann sehr gut verstehen, wie dieser Konflikt einen anhaltend ärgert" Eine zweite ergänzt: „Wenn ich diese Situation höre, ärgere ich mich mit Frau Meyer. Ich kenne das auch und fühle mich in solchen Situationen dann ebenso nicht ernst genommen. Allerdings würde mich interessieren, ob Thomas die Aufgaben vielleicht schon fertig hatte und ihm nur langweilig war." Die Moderatorin fragt später noch, warum gerade Thomas bei Frau Meyer so eine starke emotionale Reaktion und negative Gedanken hervorrufe.

*Im Weiteren besprechen die Teilnehmer*innen mögliche Lösungswege wie z. B.: „Eventuell hätte sie Thomas einfach nur die Papierkügelchen auflesen lassen und die nicht bearbeiteten Aufgaben als Hausarbeit aufgeben sollen". „Vielleicht fehlt Thomas Anerkennung durch die Lehrerin."*

*Die Ideen und Gedanken der anderen Lehrer*innen zu hören, empfindet Frau Meyer als sehr unterstützend. Zuhause denkt sie besonders über die Nachfrage der Moderatorin nach. In der kommenden Sitzung berichtet sie, dass ihr Verhältnis zu Thomas sich langsam bessere. Dies sei ihr gelungen, weil sie mit ihm konkrete Vereinbarungen getroffen und seine Leistungen deutlicher anerkannt habe. Sie hat darüber hinaus eigene Triggerpunkte erkannt und sich vorgenommen, diese rechtzeitig zu bedenken, um Eskalationen zu vermeiden.*

> *„Schlüsselmomente sind, wenn man positive Rückmeldungen bekommt. Egal, ob es Schüler oder Eltern sind, Kolleg*innen oder Schulleitung. Das tut einem einfach gut."*
>
> *Rückmeldung einer Coaching-Teilnehmerin*

Verhaltens- und Erlebensebene. Eine weitere Studie unserer Arbeitsgruppe zeigte 2018, dass Merkmale wie z. B. Perfektionsstreben, die zum beruflichen Engagement gehören, dabei mit Merkmalen aus dem Bereich „Widerstandskraft" wie z. B. Distanzierungsfähigkeit ausbalanciert wurden, und dass die Lebenszufriedenheit dabei insgesamt anstieg.

Die Daten, auf deren Analysen die gesundheitlichen Verbesserungen der Teilnehmer*innen beruhen, werden ca. 2 Wochen nach Ende der Coachinggruppen erhoben. Um festzustellen, ob dieser Effekt auch nachhaltig ist, führten wir 2016 eine Nachbefragung von zwei Jahrgängen einmal nach 6 und einmal nach 18 Monaten durch. In den Antworten gaben gut zwei Drittel der Befragten an, von der Maßnahme profitiert zu haben und etwas im Schulalltag umsetzen zu können. Es zeigte sich außerdem, dass es einen deutlich positiven gesundheitlichen Nachhaltigkeitseffekt gibt: Der Anteil an gesundheitlich belasteten Lehrer*innen (gemessen mit dem GHQ) war nach 6 Monaten gar nicht und nach 18 Monaten nur gering wieder angestiegen.

Wir wollten außerdem wissen, ob das Coaching einen Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung hat. Dazu erhoben wir 2017/18 und 2018/19 Daten zur berufsspezifischen Lehrer*innen-Selbstwirksamkeitserwartung (LSW). Die LSW beschreibt die Überzeugung einer Lehrkraft, in der Lage zu sein, Handlungen im beruflichen Kontext erfolgreich durchzuführen, um das Lernverhalten der Schüler*innen positiv zu beeinflussen. Die LSW gilt als veränderlich und entwickelt sich in Abhängigkeit von persönlichen Eigenschaften und äußeren Einflüssen. In ihrer Masterarbeit konnte die Psychologin Sophia von Münchhausen zeigen, dass einhergehend mit der Teilnahme an den Coachinggruppen die Lehrkräfte ihre LSW verbessern konnten. Damit können diese Lehrkräfte zukünftigen Herausforderungen zuversichtlicher entgegentreten. Zusätzlich fanden wir einen signifikanten, positiven Zusammenhang zwischen der LSW und der psychischen Gesundheit (GHQ). Die Selbstwirksamkeit kann also als protektive Ressource gegenüber psychischer Belastung verstanden werden, deren Förderung zum präventiven Charakter des Coachings gehört.

Aktuell bilden die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gesundheit von Lehrkräften und den Erfolg des Coachings unseren Forschungsschwerpunkt. Die Ergebnisse dienen der Qualitätssicherung und werden in die Fortentwicklung der Gruppenarbeit einfließen. Ziel ist es, das Lehrkräfte-Coaching nach dem Freiburger Modell als Maßnahme der Gesundheitsfürsorge auch weiterhin erfolgreich durchzuführen.

Ruth Pfeifer** (links) **und
Dr. Sarah Lütke Lanfer,
Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Uniklinik Freiburg

Dr. Helen Hertzsch,
Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL)

Angebote zur Gesundheitsförderung für Lehrkräfte und Schulleitungen beim ZSL: *www.zsl-bw.de/lu-unterstuetzungsangebote*

Zum Weiterlesen

- *Bauer J (2007) Beziehungen gestalten – Konflikte entschärfen. Coaching für Lehrergruppen. Ein Manual. Psychologie Heute compact: 90 – 95*
- *forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2021) Die Schule aus Sicht der Schulleiterinnen und Schulleiter – Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung, Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativbefragung*
- *Unterbrink T, und Kolleg*innen (2010) Improvement in School Teachers' Mental Health by a Manual-Based Psychological Group Program Psychother Psychosom. 79 (4): 262 – 264*
- *Weitere im Text zitierten Studien und Zahlen können in den Veröffentlichungen der Freiburger Arbeitsgruppe nachgelesen werden: https://lehrer-coachinggruppen.de/materialien-downloads.html*

Anmeldung und Informationen für freie Plätze in Gruppen, die im Mai 2022 starten unter: *www.lehrer-coachinggruppen.de*

ERFAHRUNGSBERICHT

Mein Weg in den Burnout und wieder hinaus

Eine GEW-Kollegin schreibt offen und ungeschminkt über ihre Krankheit und wie sie es geschafft hat, dass es ihr heute viel besser geht. Sie hofft, anderen Betroffenen hilfreich sein zu können.

Die Frage „Warum bin ich nicht einfach gegangen?" wird durch persönliche innere Antreiber beantwortet, die ich durch meine familiäre Prägung mitbekommen habe, und die für mein Ausbrennen eine wesentliche Rolle gespielt haben: „Ich muss mich einfach noch mehr anstrengen!" und „Ich lasse niemanden im Stich!"

Mehrere Monate war ich krankgeschrieben, habe einen mehrwöchigen Klinikaufenthalt hinter mich gebracht und bin seit einiger Zeit in der Wiedereingliederung. Diagnose: Burnout. Offiziell gibt es nur den Begriff Depression, Burnout hört sich für viele Menschen besser an, mehr nach Leistung, Fleiß und Verausgabung. Mit meinen Erfahrungen möchte mich der folgenden Definition anschließen: Jeder Burnout ist eine Depression, aber nicht jede Depression ist ein Burnout.

Lange Zeit schien klar, worüber ich schreiben würde: meine pandemie-bedingte Überlastung als Schulleitung, weggebrochene Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten im Kollegium, Unsicherheit durch sich ständig ändernde Vorgaben. Jeder und jede Verantwortliche für Schule, der oder die diese Stichworte liest, weiß wovon ich spreche.

Darüber hinaus gab es aber ganz unabhängig von Corona strukturelle Rahmenbedingungen, mit denen ich als Schulleiterin schlecht zurechtkam: Mir war nicht klar gewesen, wie politisch das Amt der Rektorin sein kann, wie unterschiedlich die Ziele der an Schule und Schulentwicklung Beteiligten sein können. So kam es zu sich steigernden, zermürbenden Meinungsverschiedenheiten mit dem Schulträger, und ich hatte in der Zeit als Schulleiterin immer mehr

Zum Weiterlesen, bzw. -hören:

- *Prieß, Mirriam: „Burnout kommt nicht nur von Stress", Goldmann, 3. Aufl. 2019*
- *Kopfsalat – Der Freunde fürs Leben-Podcast: Warum ich?*
- *Ist das noch gesund? – Der Gesundheitspodcast der Techniker: Selbstliebe ist die beste Medizin u.a.*
- *Germer, Christopher: „Der achtsame Weg zum Selbstmitgefühl", Arbor, 4. Aufl. 2021*

den Eindruck, nur Mangel und Stillstand zu verwalten, anstatt Schule gestalten zu dürfen. Im Bezug auf mein Schulteam habe ich leider bestehende Beharrungskräfte unter- und gleichzeitig meine Langmütigkeit und Geduld überschätzt.
All dies hat neben einigen privaten Baustellen dazu beigetragen, dass ich ausgebrannt bin. Dass es mir auch nach Feierabend und während der Ferien nicht mehr gelungen ist, den Stress-Kopfschmerz loszuwerden. Dass mein Herz raste und sich nicht mehr beruhigen wollte. Dass aus mancher durchwachten Nacht eine Dauerschlaflosigkeit wurde und irgendwann der Kopf nicht mehr richtig funktionieren wollte – bis hin zu Gedächtnisschwierigkeiten und der Tatsache, dass es mir nicht mehr möglich war, einen klaren Gedanken zu Ende zu denken. Dass es mir immer schwerer fiel, morgens zur Arbeit zu gehen. Dass ich mein Selbstvertrauen, das Gefühl von Wirksamkeit und sogar meine Lebensfreude mehr und mehr verloren habe.

Und doch fliegen glücklicherweise trotz schwieriger Bedingungen nicht alle Schulleitungen aus der Kurve. Vielmehr lehrt mich meine eigene schmerzvolle Geschichte Folgendes: Die Auflistung beruflicher und privater Belastungen greift auf jeden Fall zu kurz, um einen Burnout zu erklären. Erst in dem Moment, in dem ich mir eingestehe und radikal akzeptiere, dass ein Ausbrennen viel mit mir und meiner Persönlichkeitsstruktur zu tun hat, kann ein Heilungsprozess einsetzen. Erst dann, und nur dann, wird es dauerhaft gelingen, gesund zu bleiben. Dann aber schon!

„BURNOUT" – *schreibt die Ärztin Mirriam Prieß,* ***„ist mehr als ein Ausdruck von Überforderung. Burnout ist die Aufforderung zu einem authentischen und wesensgemäßen Leben, […], kein Ausdruck von Schwäche, sondern vielmehr ein gesunder Selbstregulierungsversuch von Menschen, die den Dialog zu sich selbst und ihrer Umwelt verloren haben. […] Es ist die Aufforderung zu leben, anstatt zu funktionieren."***

„Burnout", schreibt die Ärztin Mirriam Prieß, „ist mehr als ein Ausdruck von Überforderung. Burnout ist die Aufforderung zu einem authentischen und wesensgemäßen Leben, […], kein Ausdruck von Schwäche, sondern vielmehr ein gesunder Selbstregulierungsversuch von Menschen, die den Dialog zu sich selbst und ihrer Umwelt verloren haben. […] Es ist die Aufforderung zu leben, anstatt zu funktionieren." Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass der Verlust von Dialog mit sich und anderen, gepaart mit hohen persönlichen Leistungsansprüchen, einen großen Risikofaktor für Burnout darstellt. Der Verlust von Dialogfähigkeit in meinem beruflichen Umfeld entstand wesentlich durch ungelöste Konflikte, die zu Angst, Rückzug und Widerstand bei mir und auch allen anderen Beteiligten geführt haben. Diese Gefühle wandelten sich nach und nach in Hilflosigkeit und Ohnmacht. Immer stärker empfand ich meine Arbeit und mein Engagement als vergeblich.
Ich bedauere, wie sich die Situation sowohl für mich persönlich als auch für mein ehemaliges Schulteam entwickelt hat. Im Nachhinein sehe ich klar, dass ich die Reißleine viel zu spät gezogen habe und sage heute ganz deutlich: Dieses Arbeitsumfeld passte nicht zu mir, und ich passte nicht in dieses Arbeitsumfeld. Ich hätte meine für mich seit Monaten unhaltbare berufliche Situation viel früher verlassen müssen, um gesund zu bleiben.
Die Frage „Warum bin ich nicht einfach gegangen?" wird durch persönliche innere Antreiber beantwortet, die ich durch meine familiäre Prägung mitbekommen habe und die für mein Ausbrennen eine wesentliche Rolle gespielt haben: „Ich muss mich einfach noch mehr anstrengen!" und „Ich lasse niemanden im Stich!"

„Geben Sie Acht auf sich"

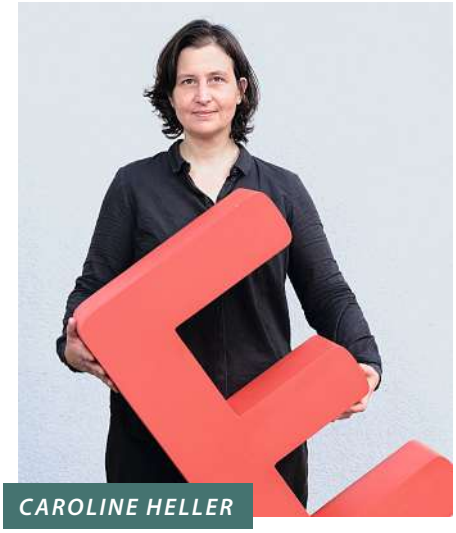
Prieß erläutert in ihrem Buch „Burnout kommt nicht nur von Stress" ein Vier-Phasen-Modell der Entstehung von Burnout und beschreibt so eindrücklich die Alarm-, Widerstands-, Erschöpfungs- und Rückzugsphase, dass ich mich als Betroffene exakt darin wiedergefunden habe. Sehr gerne möchte ich dieses Buch allen Leserinnen und Lesern empfehlen, die sich durch meinen Bericht angesprochen fühlen, und ich möchte all denjenigen, bei denen während der Lektüre ein noch so kleines Alarmlämpchen angesprungen ist, zurufen: „Geben Sie Acht auf sich und nehmen Sie sich ernst mit Ihren Bedürfnissen, mit dem was Sie wollen, können und was zu Ihnen passt."
Unterscheiden Sie in potentiell konfliktträchtigen Situationen, was veränderbar ist und was nicht. Prüfen Sie, ob Sie mit dem Ergebnis dieser Analyse dauerhaft gut leben können. Versuchen Sie in Ihrem Schulteam Konflikte zu vermeiden oder finden Sie Kompromisse. Nehmen Sie nicht den Weg mit dem Kopf durch die Wand, sondern biegen Sie ab, wenn es unlösbare Konflikte gibt oder eine Passung nicht möglich ist.
Alarmstufe rot, wenn Sie Perfektionist, stark leistungsorientiert und eine Kämpfernatur sind. Vielleicht neigen Sie dann ganz besonders dazu, Warnzeichen für ein Ausbrennen zu übersehen oder diese als unwichtig abzutun.
Und jetzt gilt es nach einer für mich unerwartet langen Phase der Bewältigung und Trauer um Vergangenes darum, neu Fuß zu fassen. Die Entscheidung von meinem Amt als Rektorin zurückzutreten, ist getroffen. Nach einer langen Phase des Zögerns – besser spät als nie, und in dem Wissen, dass sich Zerbrochenes nicht in jedem Fall wieder zusammenfügen lässt – habe ich meine alte Dienststelle verlassen. Ich denke nicht mehr (oft) nach über Schuld oder Nichtschuld an dem, was geschehen ist – weder an meine noch an die von anderen, sondern ich übe mich darin zu akzeptieren, was ist und was eben auch nicht (mehr) ist.

Illustrationen: Ponomariova_Maria

ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER KITA

Kitas brauchen sofort Entlastung

Caroline Heller, Vorsitzende der Landesfachgruppe Kita und Sprachförderkraft in einer Kita, spricht darüber, wie sie die derzeitige Lage in den Kitas erlebt. Sie kritisiert die politischen Fehleinschätzungen, die zu diesem eklatanten Fachkraftmangel und seinen schwerwiegenden Folgen führten.



CAROLINE HELLER

„Zu wissen, was Kinder brauchen, um sich gut entwickeln zu können, und gleichzeitig zu erleben, dass kaum Zeit bleibt, der Aufsichtspflicht nachzukommen, das macht mürbe."

Wie ist die Stimmung in vielen Kitas?
Caroline: Immer mehr Kolleg*innen wollen die Kita verlassen, die eine oder andere hat schon gekündigt. Es gehen oft diejenigen, die besonders engagiert sind und einen Anspruch an hohe pädagogische Qualität haben. Diese Kolleg*innen nehmen es sich besonders zu Herzen, wenn sie dem einzelnen Kind wegen Zeitmangels nicht gerecht werden können. Die Älteren schauen, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren können, um bis zur Rente durchzuhalten, und die Jüngeren können sich kaum vorstellen, unter diesen Umständen 30 Jahre Gruppendienst zu machen. Hinzu kommt, dass es keine Karrieremöglichkeiten gibt. Ich verstehe, dass viele abwandern.

Führst du das auf die Folgen der Pandemie zurück?
Schon vor der Pandemie war der Fachkräftemangel spürbar, die Arbeit in den Kitas anstrengend und eng auf Kante genäht. Durch die Pandemie hat sich die Lage zugespitzt. Viel Zeit wird allein für die Testungen der Kinder benötigt. Die Tests müssen aufgeteilt, abgezählt und in Tütchen verpackt werden. Sie müssen gegen Unterschrift den Eltern ausgehändigt werden und alles wird dokumentiert, auch die Zusicherung, dass die Kinder negativ getestet sind. Das ist ja nur eines von vielen Dingen, die hinzukamen. Der Krankenstand ist hoch, viele Kolleg*innen waren oder sind mit Corona infiziert und in Quarantäne.

Was bedeutet es für die Kitas, wenn so viele Fachkräfte fehlen?
Als tragisch erlebe ich, wenn kompetente Fachkräfte durch immer mehr Personen ersetzt werden, die wenig oder gar nicht pädagogisch ausgebildet sind. Um den anspruchsvollen Orientierungsplan umzusetzen, brauchen wir Pädagog*innen, die über grundlegendes Wissen verfügen. Wenn ich zum Beispiel den Fragebogen zur Einschulungsuntersuchung ausfülle, muss ich die Entwicklung des Kindes einschätzen können. Zu wissen, was Kinder brauchen, um sich wohlzufühlen und sich gut entwickeln zu können, und gleichzeitig zu erleben, dass kaum Zeit bleibt, der Aufsichtspflicht nachzukommen, das macht mürbe.

Wenn ein Kind beispielsweise schnell aufessen soll, statt das Essen als pädagogische Alltagssituation zu verstehen, dann läuft etwas schief. Gut qualifizierte Kolleg*innen können nicht auffangen, wenn die Zahl derer, die angeleitet werden müssen, immer weiter zunimmt. Für diese Aufgabe müssen die Fachkräfte übrigens ebenfalls ausgebildet werden, und es sollte entsprechend honoriert werden.

Siehst du Lösungen?

Schon seit Jahren mahnt die GEW an, dass wir auf einen verheerenden Fachkräftenotstand zusteuern, und die Politik und die Arbeitgeber haben zu wenig dagegen getan. Die Versäumnisse sollten uns eine Lehre sein, und wir dürften so nicht weiter machen Es ist gut, dass das Kultusministerium eine Initiative gegen den Personalmangel in Kitas ins Leben gerufen hat. Wir kennen aber das Ergebnis noch nicht, und vor allem wissen wir noch nicht, wann wirksame Maßnahmen ergriffen und finanziert werden. Und Kitas brauchen jetzt sofort Entlastung. Wir brauchen kurzfristige und langfristige Strategien und viel mehr finanzielle Mittel im System.

Der Gemeindetag hat vor kurzem gefordert, den Personalschlüssel um 20 Prozent zu unterschreiten, die Gruppen um zwei Kinder aufstocken und „geeignete Personen" statt Fachkräfte einstellen zu können. Wie bewertest du diese Forderung?

Ich kann den Druck, den die Kommunen und Träger wegen des Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz haben, gut nachvollziehen. Aber die Arbeitsbedingungen weiter zu verschlechtern, wäre absolut der falsche Weg. Bitter für die Arbeitgeber und die Politik ist, dass dies hohe Kosten verursachen wird. Das sollten uns unsere Kinder aber wert sein und die Beschäftigten selbstverständlich auch. Ich sehe eine weitere Herausforderung, weil wir viele zusätzliche Kapazitäten für die geflüchteten Kinder aus der Ukraine brauchen werden. Es reicht nicht, ein bisschen am Personalschlüssel und den Gruppengrößen zu drehen.

Die Tarifauseinandersetzungen für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) haben gerade begonnen. Was versprichst du dir davon?

Jetzt ist die Chance, die Arbeit in der Kita und auch in anderen Bereichen im SuE aufzuwerten. Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig und unerlässlich es ist, dass wir für die Kinder da sind. Es ärgert mich, wenn bei Diskussionen um die Kitas die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die für die Eltern notwendigen Öffnungszeiten, nicht aber das Wohl und die Entwicklung der Kinder im Vordergrund stehen. Hätten wir das vor Augen, dann wäre schnell klar, dass wir pädagogisch hoch qualifizierte und auch ausreichend Fachkräfte in der Kita brauchen.

Du selbst arbeitest als Sprachförderkraft und nicht im Gruppendienst. Ist das richtig, und welchen Unterschied macht das?

Als Sprachförderkraft bin ich eine zusätzliche Fachkraft in der Kita und habe die Aufgabe, das Team in Fragen der sprachlichen Bildung, der inklusiven Pädagogik und der Zusammenarbeit mit den Familien zu unterstützen. Sprachförderkräfte sind nicht für die Gruppenarbeit vorgesehen oder dazu gedacht, den Fachkräftemangel zu beheben. Es handelt sich um Funktionsstellen, die der qualitativen Weiterentwicklung der Einrichtungen dienen sollen. Allerdings ist es nicht einfach zu erleben, wie alle im Gruppendienst rotieren und selbst nicht helfen zu dürfen. Anscheinend ging es vielen Sprachförderkräften ähnlich wie mir. Jedenfalls kam Anfang des Jahres eine Meldung vom Bundesministerium, dass wir für sechs Wochen im Gruppendienst mitwirken können. Irgendwie bin ich froh darüber, es entspannt die Lage für uns alle ein wenig, obgleich ich das nur als kurzzeitig Notlösung ansehe.

Das Bundesprogramm endet mit diesem Jahr. Weißt du, wie es danach weitergehen soll?

Nein, und auch das belastet uns sehr. Unsere Stellen enden bald, und wir brauchen dringend Planungssicherheit, ebenso wie die zusätzlichen Fachberatungen, die zum Bundesprogramm gehören. Etliche meiner Kolleg*innen haben sich schon wegbeworben, weil ihnen die Zukunftsperspektive fehlt. Es ist nicht zu verstehen, warum die Entscheidung, ein erfolgreiches Programm wie die Sprach-Kitas zu verstetigen, so lange dauert. Ich jedenfalls absolviere berufsbegleitend noch ein Studium der Kindheitspädagogik und verspreche mir damit weitere berufliche Möglichkeiten.

Weitere Perspektiven siehst du wahrscheinlich nicht in der Kita, obwohl deine Expertise dort dringend gebraucht wird.

Es ist sehr bedauerlich, dass es den Studiengang der Kindheitspädagogik inzwischen 15 Jahre lang gibt, der Anteil der Akademiker*innen im Arbeitsfeld aber konstant auf einem niedrigen Niveau von 6 Prozent verharrt. Wenn wir Kitas als Bildungseinrichtungen verstehen, dann brauchen wir hier viel mehr Bildungsexpert*innen, wie die Studierten der Kindheitspädagogik. Sie bleiben nicht im Arbeitsfeld, wenn sie ihre Expertise nicht einbringen können. Außerdem fehlt ihnen der finanzielle Anreiz. Wenn ich als Kindheitspädagogin statt in der Kita in einer Beratungsstelle arbeite, werde ich in der Entgelttabelle des Sozial- und Erziehungsdienstes in 11b und nicht in 8a eingruppiert wie eine Erzieher*in und verdiene beim Berufseinstieg gleich mal etwa 400 Euro mehr. Die Arbeitgeber müssten bereit sein, ein eigenes Tätigkeitsmerkmal für Kindheitspädagog*innen einzuführen, sie besser zu vergüten, und wir brauchen die politische Entscheidung für viel mehr Studienplätze. Interessierte gäbe es übrigens genug.

Das Interview führte Heike Herrmann

ERHÖHUNG LEITUNGSZEIT

Schulleitungen bekommen etwas mehr Zeit

Seit 2018 kündigt das Kultusministerium mehr Leitungszeit für die Schulen an. Seither werden die Entlastungen immer wieder verschoben. 2022 bekommen die Schulleitungen tatsächlich etwas mehr Zeit für ihre Leitungsaufgaben. Das ist richtig – aber nicht genug.

Das Schulleitungskonzept

Die Landesregierung arbeitet seit 2018 an einem Konzept zur Stärkung und Entlastung der Schulleitungen.

Die Landesregierung hat damals erkannt,
a) welche Bedeutung Schulleitungen für die Gestaltung und Qualitätsentwicklung der Schulen haben
b) dass die Attraktivität der Schulleitungsstellen deutlich verbessert werden muss, nicht zuletzt um ausreichend und qualifizierte Bewerber-innen für freie Leitungsstellen zu ermöglichen*
c) wie überlastet Schulleitungen sind
d) in welchem Maß sich die Aufgaben der Schulleitungen in den letzten Jahren vergrößert haben.

Vorgesehen waren zwei Schritte: Im ersten Schritt wurde 2020 die Besoldung für viele Schulleitungen angehoben. Und an vielen Schulen wurden zusätzliche Funktionsstellen wie Konrektorate oder Abteilungsleitungen geschaffen.
Im zweiten Schritt sollten die Arbeitsbedingungen der Schulleitungen und Lehrkräfte durch eine Erhöhung der Leitungszeit und die Rücknahme der Kürzung des Allgemeinen Entlastungskontingents verbessert werden. Schulen mit Außenstellen sollten mehr Leitungszeit und die SBBZ und die allgemeinen Schulen mehr Zeit für die Einrichtung und Begleitung inklusiver Bildungsangebote erhalten.
*Als weitere Maßnahmen wurden Schritte wie die Verbesserung der Assistenzsysteme (Schulverwaltungsassistent*innen, Sekretariats- und Hausmeisterkapazität) sowie die Verbesserung der Fortbildungs- und Beratungsangebote für Schulleitungen angekündigt.*

Foto: imago

Schulleitungen warten seit langem auf eine wirksame Entlastung.

Der Landtag hat 2022 für die 2. Stufe des Schulleitungskonzepts 160 neue Stellen beschlossen. Dadurch bekommen die Schulen mehr Zeit für die Leitung der Schule und andere Aufgaben. Aber das reicht nicht aus, um den Schulleitungen genug Zeit für ihre in den letzten Jahren erheblich gewachsenen Aufgaben zu ermöglichen. Das weiß auch die Landesregierung. 2019 hatte das Kultusministerium den Bedarf mit 367 Stellen für die Leitungszeit der Schulleitungen beziffert. Außerdem hatte die damalige Landesregierung vor, die Kürzung des allgemeinen Entlastungskontingents von 2014 um 14 Prozent rückgängig zu machen. Dafür sind mindestens weitere 230 Stellen erforderlich.
Die GEW Baden-Württemberg begrüßt das Ziel der Landesregierung, die Arbeit der Schulleitungen mit mehr Leitungszeit zu unterstützen. 160 neue Stellen sind ein erster, wenn auch verspäteter und zu kleiner Schritt. Viele Schulleitungen werden enttäuscht sein. Die Situation der Schulleitungen verbessert sich mit den 160 Stellen nicht wesentlich. Der vorliegende Entwurf führt nur zu einer kleinen Erhöhung der Leitungszeit. Kleine Schulen bekommen keine Erhöhung, mittlere und größere Schulen eine bis drei Stunden mehr, große Schulen bekommen maximal vier zusätzliche Stunden. Die GEW teilt die Auffassung der Landesregierung nicht, dass vorrangig die mittleren und großen Schulen mehr Leitungszeit erhalten sollten. Auch die Leitungen der kleinen Schulen brauchen mehr Leitungszeit.

nur 160 neue Stellen

Die GEW kritisiert scharf, dass die Kürzung des Allgemeinen Entlastungskontingents nicht zurückgenommen wird. Diese Stunden sind notwendig, damit Lehrkräfte für wichtige Aufgaben ausreichend Zeit bekommen. Die Kürzungen 2014 führten dazu, dass die gleiche Arbeit mit weniger Zeit erledigt werden muss, was Lehrkräfte und Schulleitungen zusätzlich belastet.
In der Pressemitteilung der Landesregierung vom März 2022 wird angekündigt, dass Schulen, die in bestimmten Bereichen einen erhöhten Organisationsaufwand (z. B. durch Inklusion, Außenstellen, kooperative Organisationsformen) haben, mit zusätzlichen Anrechnungsstunden entlastet werden sollen. Die GEW erwartet, dass die Überarbeitung der Verwaltungsvorschrift „Anrechnungsstunden und Freistellungen" möglichst schnell vorgelegt wird.
Über die Einführung von Schulverwaltungsassistent*innen und zusätzlichen Sekretär*innen und Hausmeister*innen führt die Landesregierung in der Pressemitteilung nichts aus. Dabei sind auch diese Maßnahmen wichtige Elemente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Schulleitungen.

Michael Hirn
stellvertretender GEW-Landesvorsitzender

Kommentar Keine Verzögerung mehr

*Alle Schritte des Konzepts von 2018 sollten umgehend umgesetzt werden. Die GEW erwartet, dass sich die Landesregierung dafür einsetzt, dass der Landtag die Stellen in einem Nachtragshaushalt (laut Angaben des Kultusministeriums mindestens 207 weitere Stellen für die Leitungszeit der Schulleitungen; 230 Stellen für das Allgemeine Entlastungskontingent) schafft. Und die Landesregierung muss die Bemühungen deutlich beschleunigen, mehr qualifizierte Bewerber*innen für die freiwerdenden Stellen zu gewinnen. Die GEW lehnt es ab, dass die Belastung der Schulleitungen und Lehrkräfte mit Verweis auf die Folgen für die Unterrichtsversorgung nicht abgebaut werden sollen.*
Die Landesregierung versagt seit Jahren bei der Steuerung der Studienplätze, der Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und bei der Erhöhung der Attraktivität einer Einstellung in den Schuldienst. Die GEW akzeptiert nicht, dass die notwendige Entlastung der Schulleitungen und Lehrkräfte dadurch verzögert werden soll.
Auch die Maßnahmen, bei denen die Landesregierung mit den Schulträgern zusammen an einer Lösung arbeiten muss (Schulverwaltungsassistenz, Sekretariate, Hausmeister) müssen schneller und nachhaltiger umgesetzt werden. Nicht zuletzt müssen die Fortbildungs- und Beratungsangebote für Schulleitungen deutlich ausgebaut werden.
Die GEW ist besorgt, wie viele Schulleitungen darüber nachdenken, ihren Beruf aufzugeben. Auch wenn es bisher nur im Einzelfall geschieht, ist das ein alarmierendes Zeichen. Verschärft wird die Situation durch die Belastungen, die seit der Corona-Pandemie von den Schulleitungen zusätzlich bewältigt werden müssen. Die GEW fordert seit Jahren, die Schulleitungen zu entlasten. Das hatte die Landesregierung auch anerkannt. Im Koalitionsvertrag von 2021 hatte die grün-schwarze Landesregierung formuliert: „In Anbetracht der Mehrbelastung durch die Corona-Pandemie wollen wir kurzfristig prüfen, wie und ob Schulleitungen weiter entlastet werden bzw. von der Unterrichtsverpflichtung entbunden werden können." Offensichtlich hat die Prüfung ergeben, dass die Landesregierung die Schulleitungen nicht entlasten will oder kann. Die bisherigen Schritte (Prämie von 600 Euro; ein minimales Kontingent für Anrechnungsstunden für die Organisation des Programms „Lernen mit Rückenwind") haben viele Schulleitungen nicht als Unterstützung erlebt.
Die Schulleitungen warten inzwischen viel zu lange auf eine wirksame Entlastung. Das entspricht weder einem fürsorglichen Umgang der Landesregierung mit den schulischen Führungskräften. Es ist aber auch im Sinne einer nachhaltigen Verbesserung der Qualität der Arbeit an den Schulen kontraproduktiv.

Michael Hirn

PERSPEKTIVEN TROTZ PANDEMIE

Gemeinsam Spaß an der Bewegung haben

*Wie fordert Corona bestimmte Personengruppen heraus? Die Junge GEW möchte in verschiedenen Gesprächen mit Schüler*innen, Studierenden, Referendar*innen und Lehrkräften erfahren, wie es ihnen im Arbeitsalltag geht. Im ersten Aufschlag sind Sportlehrkräfte dran.*

CHRISTINE KUHNER

BIRGIT BURKHARDT

Fotos: Lisa Jäger

Christine Kuhner und Birgit Burkhardt sind Sportlehrerinnen am Gymnasium im Bildungszentrum Weissacher Tal, beide Anfang 60. Sie erzählen von ihren Erfahrungen im Sportunterricht unter Pandemiebedingungen und der zusätzlichen persönlichen Belastung, selbst Risikoperson zu sein bzw. mit einer Risikoperson zusammen zu leben.

Wie hat sich der Sportunterricht für euch mit Corona verändert?

Birgit: Ganz extrem. Ich mache Sport ausschließlich im Freien, weil ich große Angst habe, Corona mit nach Haus zu bringen. Mein Mann ist aufgrund seiner Krebserkrankung sehr gefährdet, vor allem weil die Impfungen bei ihm nicht wirken. Deshalb muss ich sehr aufpassen.

Christine: Der Sportunterricht zurzeit hat wenig mit dem vor Corona zu tun. Viele Sportarten können aufgrund der Hygiene- und Abstandsbestimmungen nicht wirklich durchgeführt werden. Da ich aufgrund von fünf Stents selbst Risikoperson bin und darauf achten muss, Abstand zu halten, ist der Unterschied für mich zum Sportunterricht vor Corona nochmal größer.

Wie könnt ihr so den Bildungsplan erfüllen?

Birgit: Das ist natürlich schwierig, vor allem, wenn kontaktfrei unterrichtet werden muss. Da ich nur die Oberstufe unterrichte, ist es noch einfacher, aber je jünger die Schüler*innen sind, desto schwieriger wird es. Gerade bei Ballsportarten wie Basketball ist es nicht möglich, eine spielechte Situation mit Angriff und Verteidigung zu üben, da hier die Abstandbestimmungen nicht eingehalten werden können. Das entspricht nicht den Anforderungen des Bildungsplans und frustriert die Lehrkräfte und die Schüler*innen.

Christine: Zudem können keine gerechten bzw. umfassende Noten gemacht werden, da verschiedene Sportarten zu üben nur sehr eingeschränkt möglich war und damit natürlich auch die der Notengebung. Jemand, der fit ist im Bodenturnen, konnte das in den letzten Monaten nicht zeigen, wohingegen eine Leichtathletin oder ein Ausdauersportler klare Vorteile hatten.

„Ich hätte mir gewünscht, dass der Sportunterricht von der Benotung ausgenommen wird."

„Mich besorgt aber vor allem die allgemeine sportliche Betätigung, die mit Corona zurückgegangen ist."

Was wäre eine Lösung? Die Noten aussetzen?

Birgit: In den anderen Fächern werden Schüler*innen weiterhin benotet, und sie erwarten das auch im Sportunterricht, weshalb ich darin keine Lösung sehe.

Christine: Die Notengebung aussetzen, geht nicht, weil Sport versetzungsrelevant ist. Deshalb müssen Noten gegeben werden, selbst wenn sie inhaltlich unter den aktuellen Umständen kaum belastbar sind.

Ist es möglich, die Vorgaben des Kultusministeriums (kontaktfrei, Umziehen mit Abstand) im Sportunterricht umzusetzen?

Christine: Nein. Bei den Fünftklässler*-innen ist kontaktarmer Sport nicht möglich. Auch die Vorgabe, dass sich nur kleine Gruppen in den Umkleidekabinen umziehen, ist nicht umsetzbar. Man kann sich ja ausrechnen, was an Bewegungszeit noch übrigbleibt, wenn sich die Schüler*innen nacheinander in Kleingruppen für den Sportunterricht umziehen und danach wieder anziehen.

Ich hätte mir gewünscht, dass der Sportunterricht von der Benotung ausgenommen wird. Dann wäre es viel einfacher, Bewegung anzubieten, und der Druck durch die Noten würde wegfallen. Manche Klassen hatten bislang kaum Sportunterricht, da es immer wieder Corona-Fälle gab und dann kein Sportunterricht stattfinden konnte.

Birgit: Das hängt natürlich mit den Sportstätten zusammen, die zur Verfügung stehen. Wir haben eine tolle Außenanlage, die ich selbst über den Winter genutzt habe. Das bedeutet für die Schüler*-innen, dass sie sich warm anziehen müssen. Mit jüngeren Schüler*innen und früh am Morgen bei Minusgraden geht das natürlich nicht.

Fühlt ihr euch als Risikoperson bzw. als Angehörige einer Risikoperson sicher im Sportunterricht?

Birgit: Nun ja, ich versuche mein Möglichstes, um mich sicher fühlen zu können. Das führt jedoch dazu, dass ich mich von allen und von allem sehr abgrenzen muss. Ich gehe in den Pausen nicht ins Lehrerzimmer, das Fenster ist im Unterricht immer auf, und an gemeinsamen außerunterrichtlichen Aktivitäten kann ich nur teilnehmen, wenn diese draußen stattfinden. Erst dann fühle ich mich relativ sicher. Das bedeutet gleichzeitig, dass ich auf Gespräche und den Austausch mit meinen Kolleg*innen, die für mich immer sehr wichtig waren, verzichten muss.

Christine: Nein, ich kann den Abstand im Sportunterricht zu den Schülerinnen nicht gewährleisten. Aber das betrifft nicht nur den Sportunterricht. Es gibt auch Räume in den Schulen, die nicht ausreichend belüftet sind.

Könntet ihr euch vom Sportunterricht befreien lassen?

Christine: Ja, aber nur zu Lasten meiner Kolleginnen und Kollegen an der Schule.

Birgit: Nein, ich bin ja selbst keine Risikoperson. Bis Mai 2020 galt noch, dass Personen über 60 nicht in die Schule kommen müssen, da das Risiko einer Ansteckung und schweren Erkrankung zu hoch sei, was ich sehr begrüßt habe. Das wurde dann aber plötzlich aufgehoben und es hieß, dass es in der Verpflichtung der Beamt*innen läge, dass man sich häuslich trennt, was aufgrund meiner familiären Lage mit einem krebskranken Mann und einem behinderten Sohn absolut nicht möglich ist. Deshalb muss ich sehr vorsichtig sein und ganz gewissenhaft darauf achten, dass ich nichts nach Hause trage.

Wenn wir uns den Bildungsplan Sport anschauen, wird deutlich, dass zu erwerbende Kompetenzen aufeinander aufbauen. Jetzt kommen Schüler*innen eines Kurses und sagen, dass sie in den letzten zwei Jahren aufgrund der Beschränkungen kein einziges Mal geturnt haben und die Anforderungen zu hoch seien. Was sagt ihr dazu?

Birgit: Ja, das ist ein Punkt. Mich besorgt aber vor allem die allgemeine sportliche Betätigung, die mit Corona zurückgegangen ist.

Christine: Das könnte ich nachvollziehen. Ganz unabhängig davon sind die Anforderungen sehr ideal gefasst, wie was aufeinander aufbaut. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass selbst in der zehnten Klasse noch Aufschwung, Umschwung und Unterschwung drankommen, und damit dieselben Inhalte wie in Klasse 5. Natürlich macht man auch mal eine Kippe, aber ohne aktive Hilfestellung der Lehrerin schaffen das die Schülerinnen und Schüler mehrheitlich nicht.

Unabhängig von der Pandemie: Ihr unterrichtet beide schon lange Sport. Wie seht ihr den neuen Bildungsplan, der ja auch für den Sportunterricht einige Veränderungen mit sich bringt?

(Das Thema ist gerade sehr aktuell, da die jetzige Oberstufe die erste ist, die nach dem neuen Bildungsplan unterrichtet wird).

Christine: Das hängt von der Perspektive ab. Möchte man Spaß an der Bewegung vermitteln, bezweifle ich, dass das in der Oberstufe mit dem neuen Bildungsplan so gelingt. Im (nur zweistündigen!) Basisfach verlieren selbst sportaffine Schülerinnen den Spaß, wenn es nur noch nach Normen, Werten und Tabellen geht und zusätzlich noch viel neue Theorie untergebracht wird, die auch noch abgeprüft werden muss.

Birgit: Ganz ehrlich, der Bildungsplan ist ein bisschen lächerlich. Früher hieß es, man macht Schwimmen oder Leichtathletik, jetzt heißt es „Bewegen im Wasser" oder „Springen, Laufen, Werfen". Geprüft wird jedoch exakt dasselbe wie früher.

Christine: Absolut, es passt nicht zusammen. Nehmen wir nochmal das Beispiel Geräteturnen. Da heißt es im Bildungsplan „Bewegen an Geräten". Das klingt schön und gut, und einen Parcours mit Geräten zu gestalten und individuell zu überwinden, macht den Schüler*innen definitiv Spaß, aber darum geht es nicht. Am Ende werden ganz konkrete Fertigkeiten verlangt: Kann ich die Kippe oder kann ich sie nicht.

Ist eine Umsetzung des Doppelauftrages „Erziehung durch und zum Sport", wie im Bildungsplan formuliert, möglich?

Birgit: Richtig zu vereinbaren ist das nicht, das war aber auch schon vor dem neuen Bildungsplan so. Es hat sich eher zum Positiven geändert, da sich der pädagogische Spielraum – zumindest bis zur Oberstufe – vergrößert hat.

Gerade von weniger sportlichen Personen wird rückblickend auf die Schule häufig geäußert, dass der Sportunterricht zu ihrer negativen Einstellung zu körperlicher Bewegung beigetragen habe. Wie seht ihr das als erfahrene Sportlehrerinnen?

Birgit: Das ist problematisch. Das Wichtigste am Sportunterricht ist, dass wir dazu beitragen, dass sich die Schüler*innen regelmäßig bewegen. Sport hilft Stress abzubauen, was bei emotional herausfordernden Situationen sehr wichtig ist. Wir müssen unseren pädagogischen Spielraum nutzen.

Christine: Wir müssen allen Schüler*-innen Erfolgserlebnisse ermöglichen! Das können wir erreichen, indem wir zum Beispiel die Anstrengungsbereitschaft mitberücksichtigen und belohnen. Das Hauptziel sollte sein, gemeinsam Spaß an der Bewegung zu haben und dass wir als Lehrkräfte die Begeisterung für Bewegung wecken.

Das Interview führte Lisa Jäger

BEAMTENRECHT

Landeregierung will ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden

Die Landesregierung beugt sich den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation und reformiert Besoldung, Beihilfe und Familienzuschläge. Mit der Änderung der Besoldung profitieren viele Fachlehrkräfte und technische Lehrkräfte, bei der neuen Beihilfe und der Reform der Familienzuschläge werden jüngere Beschäftigte und Familien unterstützt.

Die Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes der letzten Jahre zum Mindestabstand der Besoldung zum Grundsicherungsniveau sowie zur Alimentation kinderreicher Familien haben auch in Baden-Württemberg Eindruck gemacht. Der Handlungsdruck war erheblich, weil auch hier kinderreiche Familien und vor allem die unteren Besoldungsgruppen nicht ausreichend von ihrem Dienstherrn unterstützt werden, wie es das sogenannte Alimentationsprinzip vorsieht. Nach diesem Prinzip ist der Dienstherr verpflichtet, der Beamtin oder dem Beamten im aktiven Dienst, bei Invalidität und im Alter einem dem Amt angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.

Um den Urteilen gerecht zu werden, hat das Finanzministerium ein Vier-Säulen-Modell entwickelt:

- Anhebung der Eingangsämter im mittleren und gehobenen Dienst
- Streichung der 1. und 2. Erfahrungsstufe in der Besoldungstabelle (sog. „Linksverschiebung“)
- Erhöhungen der kinderbezogenen Familienzuschläge
- Rücknahme der Absenkung der Beihilfebemessungssätze aus dem Jahr 2013

Dieses Modell hat die Landesregierung bereits im Herbst 2021 in den beamtenpolitischen Gesprächen mit den DGB-Gewerkschaften, an denen auch die GEW teilgenommen hat, vorgestellt. Im Februar wurde der 200-seitige Referentenentwurf den Gewerkschaften und Verbänden zu einer ersten Stellungnahme übergeben. Neben den Vorhaben enthält der Entwurf auch die Übertragung der linearen Tarifsteigerung von 2,8 Prozent aus dem TV-L-Abschluss auf die Beamt*innen sowie Versorgungsempfänger*innen zum 01.12.2022. Die GEW hat zu diesem Entwurf gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes Stellung genommen. Das Gesetzesverfahren soll im Herbst abgeschlossen werden.

Grundsätzlich begrüßen die DGB-Gewerkschaften die Vorhaben. Letztlich reparieren sie aber nur die rechtlich nicht haltbare Missstände. Maßnahmen, die eine nachhaltige Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes umfassen, werden nicht getroffen.

Wer von Anhebung der Eingangsämter profitiert

Die Anhebung der Eingangsämter im mittleren und gehobenen Dienst, die am 01.12.2022 erfolgen soll, ist aus Sicht des DGB nicht nur aufgrund der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts notwendig, sondern ist auch aufgrund der gestiegenen fachlichen Anforderungen überfällig. Im Schulbereich profitieren von der Reform die verbeamteten Fachlehrkräfte, die landwirtschafts-technischen Lehrer*innen und Berater*innen (von A9 nach A10) sowie die Technischen Lehrer*innen (von A10 nach A11). Auch die tarifbeschäftigten Fachlehrkräfte und technischen Lehrer*innen sollten von der Reform profitieren, da deren Entgeltgruppen tarifvertraglich an die Besoldungsgruppen gekoppelt sind und sich damit ebenfalls erhöhen. Unverständlich ist, dass die Stellenhebungen bei A11 enden. Damit bleiben beispielsweise die Fachoberlehrer*innen an den SBBZ unverändert in diesen Gruppen. Aber auch viele Ämter bei den Kommunen sind betroffen. Hier gerät das Ämtergefüge aus der Balance. Unmut bei den Beschäftigten ist vorprogrammiert.

Durch die Streichung von Erfahrungsstufen 1 und 2 erfolgt eine sogenannte „Linksverschiebung“ in der Besoldungstabelle. Künftig wird es statt zwölf nur noch zehn Erfahrungsstufen geben. Die Streichung ist zu begrüßen, hier profitieren die unteren Besoldungsgruppen bis hin zu A10. Die neuen Erfahrungsstufen 1 und 2 (bisher 3 und 4) sollen

in der Laufzeit von 2 auf 3 Jahre verlängert werden. Das hat der DGB kritisiert. Durch die Verlängerung der Stufen wird ein Teil der Gewinne für diese Besoldungsgruppen aufgezehrt. Der DGB hat vorgeschlagen in ersten Erfahrungsstufen Halbjahresschritte einzuführen, die gerade in den unteren Erfahrungsstufen die Familiengründungsphasen finanziell begünstigen könnten.

Die kinderbezogenen Zuschläge werden für das erste und zweite Kind auf 138,84 Euro für das dritte und jedes weitere Kind auf 750,44 Euro erhöht. Darüber hinaus wird zu den kinderbezogenen Zuschlägen ein weiterer Erhöhungsbetrag für das erste und zweite Kind gewährt. Der Erhöhungsbetrag ist abhängig von der Besoldungsgruppe. Hiervon profitieren vor allem die niedrigeren Besoldungsämter. Der DGB hat diese sozialausgewogene Reform ausdrücklich begrüßt.

Beihilfe steigt wieder

Ebenfalls hat der DGB die geplante Rücknahme der Verschlechterung der Beihilfebemessungssätze durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 begrüßt. Damals wurden gegen den heftigen Widerstand der DGB-Gewerkschaften die Beihilfebemessungssätze auf ein einheitliches Niveau von 50 Prozent für ab dem 01.01.2013 eingestellte Beamt*innen reduziert. Der abgesenkte Beihilfebemessungssatz gilt auch im Versorgungsfall. Diese Sparpolitik führte für viele Kolleg*innen zu einer erheblichen finanziellen Mehrbelastung.

Die GEW hat mit seinen Schwestergewerkschaften im DGB jahrelang eine Rücknahme eingefordert und Widersprüche gegen diese Sparmaßnahmen unterstützt. Es ist gut, dass jetzt eine Korrektur erfolgt. Nun soll wieder der alte Zustand mit einer Erhöhung des Beihilfebemessungssatzes auf 70 Prozent für Ehegatten und Lebenspartner*innen, Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr Kindern und Versorgungsempfänger*innen hergestellt werden.

So richtig dieser Schritt ist, kritische Punkte gibt es auch weiterhin. So bleibt die Kostendämpfungspauschale bestehen, obwohl diese in anderen Ländern im Zuge der Anpassungen abgeschafft wurde. Kritik hat der DGB auch daran geübt, dass Nachzahlungen bei der Beihilfe von Amts wegen (also für alle Betroffenen) nur bis rückwirkend zum 01.01.2020 geleistet werden. Für die Zeit davor, sollen nur Beamt*innen, die einen zulässigen Widerspruch eingelegt haben, eine Nachzahlung erhalten. Nicht jede Beamtin und jeder Beamte ist juristisch so beschlagen, dass sie oder er hätte erkennen können, dass die Alimentation des eigenen Dienstherrn nicht verfassungskonform ist. Zusätzlich wurden die Gesetze zur Besoldungsanpassung seit 2015 durch das zuständige Ministerium auf Verfassungskonformität ausdrücklich geprüft. Insofern mussten die betroffenen Beamt*innen davon ausgehen, dass die Alimentation auch verfassungskonform sei.

Es bleiben noch Baustellen

Die GEW wird gemeinsam mit dem DGB den weiteren Gesetzgebungsverlauf begleiten. Bereits im April ist ein erstes Gespräch mit den federführenden Ministerien geplant. Jenseits der geplanten Änderungen bleiben große Baustellen. Um nur einige zu nennen:

Eine Absenkung der Arbeitszeit / Deputate ist nicht in Sicht und bleibt etwa im Schulbereich ohne eine massive finanzielle Ausweitung des Bildungsetats und der notwendigen Aufstockung der Studienplätze bzw. Initiierung von guten Quereinsteigerprogrammen kurzfristig und auch mittelfristig ein frommer Wunsch.

Auch bei der finanziellen Attraktivität hat der öffentliche Dienst noch Luft nach oben. Im Schulbereich sei hier an eine Bezahlung der Grundschullehrkräfte nach A13 und die bessere Bezahlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte erinnert, um den Rückstand zu den Beamt*innen bei der Nettobezahlung zu verkürzen.

Bei der Beihilfe drängt die GEW gemeinsam mit dem DGB weiterhin auf eine zeitnahe Umsetzung der im Koalitionsvertrag versprochenen Einführung der so genannten pauschalen Beihilfe. Hier spricht nichts dagegen, dieses Projekt mit in das geplante Gesetz aufzunehmen. Alles Ziele, für die die GEW weiterkämpft.

Martin Schommer
GEW-Referent für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

KLAUSUR DES VORSTANDSBEREICH ALLGEMEINE BILDUNG

Bildungspolitische Baustellen bearbeitet

Nein, Corona war kein Thema bei der Klausur des Vorstandbereichs Allgemeine Bildung. Stattdessen wurde intensiv über die bildungspolitischen Baustellen im Lande diskutiert. Ein Thema: Im Koalitionsvertrag ist die sozialindexierte Ressourcenzuweisung zunächst für die Grundschulen angekündigt. Eine GEW-Kollegin aus Hamburg, wo dies schon lange praktiziert wird, erläuterte die Vorteile und die Fallstricke dieser bedarfsorientierten Mittelvergabe. Hier besteht noch viel Diskussionsbedarf. Weitere Themen waren die flexible Oberstufe, die Gestaltung des Ganztags für die weiterführenden Schulen und die kommende Landesdelegiertenversammlung mit dem Schwerpunkt Antragsberatung.

Ute Kratzmeier

Foto: Ute Kratzmeier

Die Mitglieder des Vorstandsbereichs Allgemeine Bildung tagten Ende März im Löchnerhaus am Bodensee

STUDIUM GENERALE IN TÜBINGEN

Sexualisierte Gewalt in Bildungseinrichtungen

Das Institut für Erziehungswissenschaft der Uni Tübingen, Abteilung Schulpädagogik, beleuchtet in einer Vortragsreihe im Rahmen des Studium Generale das breite Feld der sexualisierten Gewalt in Bildungseinrichtungen.

Vom 27. April bis 20. Juli, immer mittwochs um 18 Uhr nehmen Expertinnen und Experten verschiedene Organisationen und Institutionen in den Blick und diskutieren Ideen zur Gestaltung von Schutz, Prävention und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt. Gleich zu Beginn am 27. April geht es um sexualisierte Gewalt an Schulen und um Schutzkonzepte, am 4. Mai um sexualisierte Gewalt und Schutzkonzepte in der Jugendarbeit bzw. Jugendhilfe, am 11. Mai um sexualisierte Gewalt, Macht und Geschlecht in historischer Perspektive und am 18. Mai um sexualisierte Gewalt im Leistungssport – Prävalenz, Bedingungskonstellationen und Prävention. Das Studium Generale richtet sich an alle interessierten Hörerinnen und Hörer und an Studierende aller Fachrichtungen. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

Anja Nold

Die Themenübersicht und alle Termine stehen auf:
www.uni-tuebingen.de/studium-generale

GLÜCKWUNSCH ZUM GEBURTSTAG

Rolf Dzillak zum Siebzigsten

Foto: privat

Rolf Dzillak

Der GEW-Kreis Stuttgart und die Jahrbuch-Redaktion übermitteln Rolf Dzillak zum siebzigsten Geburtstag im April unsere kollegialen und herzlichen Wünsche.
2019 stand Rolfs Name zum letzten Mal als Redaktionsmitglied im Impressum unseres Jahrbuchs. Nicht erst seit er 2008 offiziell Redaktionsmitglied wurde, sondern schon viele Jahre vorher, hatte er an unserem Gemeinschaftswerk mitgewirkt, sich intensiv um das Buch insgesamt und auch um viele Kleinigkeiten darin gekümmert. Für mich war Rolf vor allem deshalb ein besonders wertvoller Mitarbeiter, weil er so wunderbar fragen konnte: Was bedeutet diese oder jene Bestimmung für die einzelne Kollegin oder den einzelnen Kollegen in der täglichen Arbeit? Er hat den Praxisbezug hergestellt und war (aufbauend auf seiner langen Personalratsarbeit und -erfahrung als PR-Vorsitzender beim Staatlichen Schulamt Stuttgart) immer ein „Kümmerer". Wir gehen von den Interessen der Kolleginnen und Kollegen aus und stehen ihnen zur Seite. Das war immer Rolfs Motto für sein Engagement in der GEW.
Rolf war nicht nur 30 Jahre lang stellvertretender Vorsitzender und Vorsitzender des Örtlichen Personalrats beim Staatlichen Schulamt Stuttgart, sondern auch viele Jahre lang GEW-Kreisvorsitzender in Stuttgart. Fast drei Jahrzehnte war die Stuttgarter GEW und Rolf Dzillak ein zusammenhängender Begriff, das eine war ohne den anderen fast nicht zu denken.
Seine Krankheit hat ihn in der letzten Zeit daran gehindert, noch so aktiv und intensiv mitzuarbeiten wie früher. Das ist schade, denn wir vermissen ihn. Wir haben noch niemanden gefunden, der ihn in der Jahrbuchredaktion wirklich ersetzen kann. Wir gönnen Rolf von Herzen, dass er wieder einmal mit seiner Frau auf eine Kreuzfahrt gehen oder das Tanzbein schwingen kann.

Michael Rux & Kurt Wiedemann

EINLADUNG

Wissenschaft-Praxis-Austausch (online) am IBBW

Das Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW) veranstaltet 2022 in seiner Reihe „Wissenschaft im Dialog" die Serie „Nachgefragt: Wirksamer Unterricht". Autorinnen und Autoren der IBBW-Publikationsreihe „Wirksamer Unterricht" sind renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie geben in den Veranstaltungen Impulse und kommen mit den Teilnehmenden aus der Praxis über Erfahrungen und Umsetzungsideen ins Gespräch. Eingeladene Praxisexpertinnen und -experten steuern ebenfalls zu den Themen bei. Auftakt ist am 6. April 2022 zum Thema „Konstruktive Unterstützung" unter anderen mit Prof. Anne Sliwka. Am 2. Juni geht es um Klassenführung, am 21. Juni heißt der Titel „Vom Wesen der Tiefenstrukturen des Unterrichts" und am 27. Juni „Formatives Assessment".

b&w

Weitere Termine und Anmeldung:
www.ibbw-bw.de

PERSONALRATSARBEIT
INTERVIEW MIT GEW-MITGLIEDERN

Daniel Wunsch

Du bist Personalrat beim BPR berufliche Schulen und ÖPR am ZSL, Regionalstelle Karlsruhe. Wo gibt es gerade mehr zu tun?

Beim BPR sind die Rollen und Abläufe eingespielt, beim ZSL ist der ÖPR immer noch im Aufbau und vieles unklar. Das macht viel Arbeit.

Kannst du ein aktuelles Beispiel nennen?

Immer wieder kommen Anrechnungsstunden von Fachberatungen zu spät in den Schulen an. Das liegt auch daran, dass sich Entscheidungsprozesse von den Regierungspräsidien ins Land verlagert haben. Auch das Auswahlverfahren von Beratungslehrkräften ist hier betroffen.

Warum ist das ein Problem?

Die Landesebene mit dem HPR kennt die Einzelfälle nicht. Dort kann beispielsweise nicht geprüft werden, warum eine Schule keine Beratungslehrkräfte hat. Wir vom BPR kennen zwar die Lage vor Ort, haben aber keinen Einfluss mehr auf Entscheidungen. Das ist ein gravierendes strukturelles Problem. Der Ruf des ZSL bei den Lehrkräften ist nicht der beste, weil der Aufbau übers Knie gebrochen wurde.

Du selbst bist auch Beratungslehrer an einer beruflichen Schule in Baden-Baden. Was ist dir am wichtigsten?

Mir liegen vor allem die Schüler*innen am Herzen, die es besonders schwer haben. Die sind oft nur ein oder zwei Jahre im Übergangssystem der beruflichen Schulen und schaffen nur schwer den Anschluss an den Arbeitsmarkt. Ich versuche, Praktikumsplätze zu organisieren oder zu vermitteln, dass die Schüler*innen nicht verloren gehen.

LANDESFACHGRUPPE GYMNASIEN

GEW-Ziele zur gymnasialen Bildung

Landesfachgruppe Gymnasien tagte im Löchnerhaus.

Claudia Stuhrmann und Jan Wohlgemuth vom Kultusministerium waren zu Gast.

Fotos: Barbara Becker

Die Landesfachgruppe Gymnasien traf sich im März nach bleiernen Coronazeiten wieder in Präsenz zur „Löchnerhaustagung", um die bildungspolitischen Ziele der GEW an den Gymnasien in den nächsten beiden Jahren zu erörtern. „Wie kann und muss gymnasiale Bildung im 21. Jahrhundert aussehen?", fragte das Zukunftsforum GymBi21, das als innovatives Denkprojekt der Fachgruppe schon mehrfach online tagte und nun eine Präsenzerweiterung erfuhr.

Dr. Martin Kramer, Mathe- und Physiklehrer

Mit Dr. Martin Kramer, einem Mathematik- und Physiklehrer aus Tübingen, der zudem die Abteilung für Didaktik der Mathematik an der Uni Freiburg geleitet hat, führte ein Praktiker in die Welt der erlebnis- und handlungsorientierten Didaktik im Fach Mathematik ein. Die Lehrkräfte jeglicher Fachrichtung konnten direkt „Unterricht als Abenteuer" – so der Titel einer der zahlreichen Publikationen des Referenten – erproben und waren sich einig: Ansatz und Methoden lassen sich problemlos und sinnvoll weit über die Mathematik hinaus nutzen.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Initiative „Mehr Zeit für Bildung", mit der die Landesfachgruppe Gymnasien aus Baden-Württemberg zu den Beschlüssen des Hauptvorstandes aufschließt. Diskutiert wird unter anderem die Forderung nach einer 6-jährigen Sekundarstufe I für alle Schüler*innen, an die eine flexible Oberstufe zwischen 2 und 4 Jahren anschließt.

Hoher Besuch kam aus Stuttgart: Mit Ministerialrätin Claudia Stuhrmann und Regierungsschuldirektor Jan Wohlgemuth waren die Verantwortlichen der Gymnasialabteilung des Kultusministeriums angereist und informierten unter anderem ausführlich zum Abitur. Die Auswirkungen des bundesweiten Konvergenzprozesses sind seit vielen Jahren an allen Gymnasien deutlich spürbar und verlangen eine immer stärkere Anpassung gewohnter Prüfungsformate und fachlicher Inhalte. Ziel des Prozesses ist die Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse: Die Länder verpflichten sich auf verschiedenen Ebenen, mehr und mehr gemeinsam vorzugehen. Dies betrifft die Abituraufgaben, die zunehmend dem gemeinsamen IQB-Pool entnommen werden müssen, die Bildungsstandards, aber auch die Vergleichsarbeiten. Aus erster Hand informierte Stuhrmann über die Entwicklungen und Perspektiven der Verhandlungen auf KMK-Ebene und nahm gleichzeitig die Kritik der Lehrkräfte mit. Insbesondere die Regelungen zum neuen Abitur in Deutsch stießen auf Unverständnis. Hier ist es z. B. notwendig, enorme Arbeit in Sternchenthemen zu investieren, die nur ein einziges Mal geprüft werden. Die Gäste aus dem Ministerium betonten, der Prozess bei der Einführung der neuen Aufgabenformate und Themenfelder sei unglücklich gelaufen. So war es z. B. notwendig, extrem schnell Umstellungen bei der Entnahme der Abituraufgaben aus dem gemeinsamen IQB-Pool vorzunehmen – so schnell, dass die Veränderungen erst jetzt an die Fachschaften weitergegeben werden. Ab 2024 würden dann letztlich alle Aufgabenformate dem IQB-Format entsprechen.

Zentraler Bestandteil der Tagung war wie immer die Vernetzung und der Austausch zwischen den Stufenvertretungen. Aus (fast) allen BPR und natürlich dem HPR waren die Personalvertretungen an den Bodensee gereist und berichteten über die jeweilige Arbeit. Ob Beförderungen nach A14, die digitale Bildungsplattform und die evidenzbasierte Schulentwicklung mit ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen und dem digitalen Datenblatt.

Barbara Becker

Unsere Jubilare im Mai 2022 – die GEW gratuliert zum…

75. GEBURTSTAG
Barbara Becker,
Stuttgart, * 17.05.1947

80. GEBURTSTAG
Karl-Heinz Jetter,
Balingen-Heselwangen,
* 05.05.1942
Karlheinz Bauknecht,
Renningen, * 06.05.1942
Norbert Jüdt,
Neulingen, * 06.05.1942
Wilfried Jockheck,
Engen, * 06.05.1942
Klaus Straub,
Calw, * 08.05.1942
Helene Sinz,
Haigerloch, * 09.05.1942
Friedrich Rupp,
Stuttgart, * 09.05.1942
Marianne Beterke,
Aspach, * 12.05.1942
Corinna König,
Stuttgart, * 17.05.1942
Barbara Reigrotzki,
Darmstadt, * 20.05.1942
Dina Mauer,
Korb, * 21.05.1942

85. GEBURTSTAG
Ludwig Bertz,
Künzelsau, * 03.05.1937
Günter Erat,
Neuhausen, * 13.05.1937
Klaus-Dieter Osswald,
Weil am Rhein, * 13.05.1937
Hans Peter Fürderer,
Unna, * 22.05.1937
Gerda Döttling,
Waiblingen-Hegnach,
* 24.05.1937

93. GEBURTSTAG
Gudrun Schmider,
Wolfach, * 03.05.1929
Rudolf Petzold,
Bad Rappenau, * 17.05.1929

97. GEBURTSTAG
Richard Klotz,
Welzheim, * 14.05.1925

98. GEBURTSTAG
Theo Stracke,
Wimsheim, * 21.05.1924

Die Veröffentlichung der Namen unserer Jubilare erfolgt nur nach einer aktiven Zustimmung der betroffenen Personen. Wer genannt werden möchte, schickt uns bitte zwei Monate vorher eine Nachricht per Post (Mitgliederverwaltung, Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart), per Fax (0711 21030-65), per E-Mail (Datenpflege@gew-bw.de) oder nutzt über www.gew-bw.de/jubilaeum

Konstanz

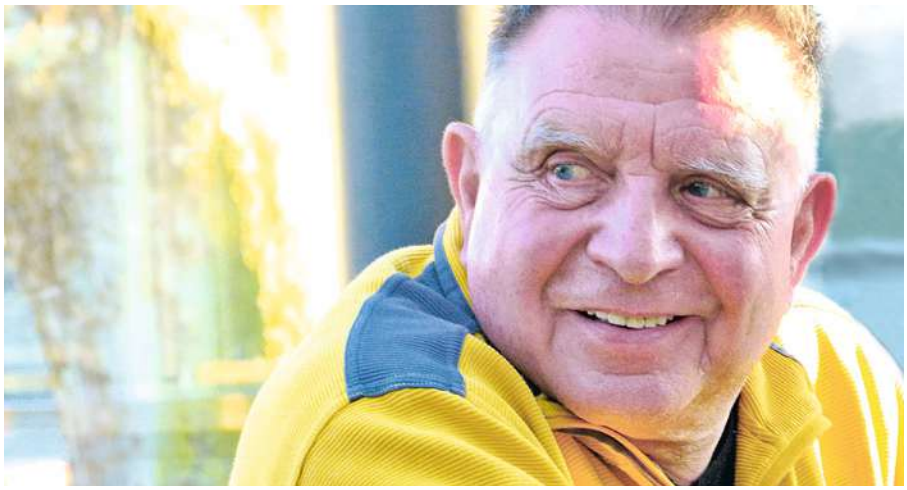


Foto: Alfred Heim

Wolfgang Märte feiert seinen 80. Geburtstag

Am 10. April 2022 wurde unser aktives Mitglied und seit 2008 Vertreter der MiR (Mitglieder im Ruhestand) im Kreis Konstanz, Organisator der legendären GEW-Sommerfeste in Stockach und langjähriger Vorsitzender des OV Stockach, Wolfgang Märte, 80 Jahre jung! Der GEW-Kreis Konstanz hat mit Wolfgang seit 44 Jahren einen engagierten Kollegen an der Seite, der gewissenhaft, fleißig und unermüdlich Treffen, Jubilarsehrungen und Aktionen in die Hand nimmt. Wolfgang ist somit eine wichtige Stütze in der Arbeit für unsere langjährig treuen Mitglieder im Ruhestand und darüber hinaus für den ganzen Kreis Konstanz. Wir wünschen Wolfgang von Herzen alles Gute zum Geburtstag und freuen uns auf weitere gemeinsame Jahre!

Hans-Georg Pannwitz

Rems-Murr

Anfang März 2022 fand eine Online-Veranstaltung der Fachgruppe Grundschule und der Jungen GEW im Rems-Murr-Kreis statt. In der Fortbildung zeigte Erkan Binici den Teilnehmerinnen Tipps und Tricks zum Umgang mit dem Programm „iMovie“. Binici ist medienpädagogischer Referent des Landesmedienzentrums Baden-Württemberg, er ist also Experte für den Einsatz digitaler Medien und Tools. Mit „iMovie“ kann man Videos schneiden und Trailer zusammenstellen, und vor allem mit dem Tablet ist die Handhabung auch im Unterricht unkompliziert und schnell. Beispielsweise im Fach Deutsch kann man dieses Tool für Erklärvideos oder kreative Literaturarbeit nutzen. Am Ende der Fortbildung waren die Teilnehmer*innen motiviert, dies schon bald im Unterricht auszuprobieren. Im Herbst ist eine weitere Online-Veranstaltung mit Erkan Binici geplant. Die Veranstaltung beschäftigt sich mit der Erstellung von Stop-Motion-Filmen und ihrem Einsatz im Unterricht. Die genaueren Informationen und der Termin der Veranstaltung folgen.

Beatrix Kant

Unseren Toten zum Gedächtnis

Roswitha Becher, GHS-Lehrerin
* 20.05.1931
† 18.03.2022 in Lörrach

Gertrud Falk, Gymnasiallehrerin
* 04.01.1949 in Schiffweiler
† 25.12.2021 in Heidelberg

Oswald Grässle, Realschulkonrektor
* 16.01.1942 in Schwäbisch Gmünd
† 31.01.2022 in Coburg

Sibylle Holzner, GHS-Lehrerin
* 19.06.1944 in Meßkirch
† 06.03.2022 in Calw

Walter Krug, Konrektor
* 01.12.1949 in Gundelfingen / Donau
† 12.01.2022 in Gerstetten

Hans-Joachim Leis, Oberlehrer
* 14.12.1939 in Tübingen
† 22.02.2022 in Biberach

Jürgen Leitz, GHS-Lehrer
* 03.08.1951 in Buchen (Odenwald)
† 04.02.2022 in Buchen (Odenwald)

Wolfgang Maier, GHS-Lehrer
* 07.05.1933 in Freiburg
† 11.02.2022 in Lahr

Heidi Prost, Oberlehrerin
* 22.04.1943 in Berlin-Lichterfelde
† 16.02.2022 in Walzbachtal

Sigrid Reich, GHS-Lehrerin
* 16.08.1943 in Tübingen
† 20.02.2022 in Albstadt

Inge Renk, OHHT-Lehrerin
* 18.05.1929 in Braunschweig
† 20.01.2022 in Müllheim

Eva Schäfer
* 24.05.1928 in Süßen
† 28.02.2022

Wir veröffentlichen die Todesfälle nur, wenn die Verstorbenen uns dies vorab erlaubt haben oder die Angehörigen dies wünschen. Benachrichtigungen bitte per Post (Mitgliederverwaltung, Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart), per E-Mail (Datenpflege@gew-bw.de) oder über www.gew-bw.de/jubilaeum

Lörrach

Foto: privat

Drei Generationen Kreisvorsitzende. Anja Hanke, Ulla Schiebold, Monika Sulzberger (von links)

Bereits im Dezember vergangenen Jahres feierte die ehemalige Kreisvorsitzende Ulla Schiebold ihren 80. Geburtstag. Dies nahmen ihre beiden Amtsnachfolgerinnen Monika Sulzberger und Anja Hanke zum Anlass, die muntere Ulla in Freiburg zu einem Mittagessen zu entführen. Jahrelang war Ulla das Gesicht der GEW im Kreis Lörrach. Neben ihrer Tätigkeit als Kreisvorsitzende führte sie auch den Örtlichen Personalrat am Schulamt Lörrach an. Auch nach Ihrer Pensionierung ließ die GEW sie nicht los. Ulla verlagerte lediglich ihre Aktivitäten und führte gemeinsam mit ihrem Mann Helmut, sowie Waltraud und Manfred Spauszus jahrelang äußerst aktiv die Personengruppe Mitglieder im Ruhestand.

Leider mussten wir sowohl von Helmut als auch von Manfred bereits Abschied nehmen. 2017 verlagerte Ulla ihren Lebensmittelpunkt nach Gundelfingen bei Freiburg und wurde als aktives Kreisvorstandsmitglied verabschiedet. Der GEW-KreisLörrach dankt Ulla für ihr weit überdurchschnittliches Engagement für die GEW und wünscht ihr von Herzen alles Gute!

Anja Hanke

Zollernalbkreis

Foto: privat

Von links: Nicole Hoffmeister-Kraut (MdL), Christine Fuchs und Bernd Romer (beide GEW)

Christine Fuchs und Bernd Romer vom Kreisvorstand der GEW Zollernalbkreis trafen sich online mit der Landtagsabgeordneten und Wirtschaftsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut und dem bildungspolitischen Sprecher der CDU-Landtagsfraktion, Dr. Alexander Becker, zu einem Gespräch über die schlechte Lehrkräfteversorgung und die Umsetzung der Inklusion im Zollernalbkreis. Romer betonte, dass mehr Lehrkräfte gebraucht würden und forderte Aufstiegslehrgänge und Qualifizierungsmöglichkeiten. Fuchs monierte die schlechte Versorgung der SBBZ. Es brauche deutlich mehr Ressourcen, um den im Koalitionsvertrag vereinbarten Qualitätsrahmen zu verwirklichen. Hoffmeister-Kraut verwies auf die bereits hohen Ausgaben für die Bildung. Becker kündigte an, dass die Landesregierung 175 neue Studienplätze für Sonderpädagogik schaffen werde. Gemeinsam wurde diskutiert, mit welchen Anreizen Lehrkräfte für Mangelgebiete wie den Zollernalbkreis gewonnen werden könnten.

Bernd Romer

Ludwigsburg

Das Vertrauensleute-Seminar des GEW-Kreises Ludwigsburg konnte Mitte März 2020 wieder im Löchnerhaus am Bodensee stattfinden. Referent*innen und Teilnehmer*innen freuten sich über die Präsenz-Veranstaltung, das persönliche Wiedersehen und den direkten Austausch.

Auch hier waren die anhaltenden Belastungen durch die Auswirkungen der Pandemie bemerkbar, und so kam das diesjährige Thema: Gesundheitsförderliche Kommunikation gut an. Die Teilnehmer*innen lernten mithilfe praxisnaher Methoden verschiedene Kommunikationsformen kennen und erarbeiteten entsprechende Handlungshilfen. Darüber hinaus beschäftigten wir uns mit aktuellen Themen aus der Gewerkschafts- und Bildungspolitk und der konkreten Arbeit als GEW-Vertrauensperson vor Ort. Hier konnnte vor allem der Workshop zur Ansprache neuer Kolleg*innen an der Schule konkrete Praxistipps geben.

Inken König

Impressum

***Herausgeber**: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Baden-Württemberg*
***Verantwortlicher Redakteur:** Michael Hirn*
***Geschäftsführende Redakteurin:** Maria Jeggle*
***Regelmäßige Mitarbeiter*innen:** Corinna Blume, Jens Buchholz, Erhard Korn, Frank Osterlow, Andreas Schuler, Marco Stritzinger*
***Koordination GEW-Design:** Evi Maziol*
***Layout**: Virginia Scaldavilla*
***Schlusskorrektur**: Frank Osterlow*

***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**: Hans Maziol, Monika Stein*
***Verantwortlich für Anzeigen:** Sabine Ebert, Tel.: 0711 21030-771, sabine.ebert@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 2022)*
Gedruckt auf Blauer Engel Altpapier

***Die nächsten Hefte von b&w erscheinen**: Nr. 05 / 2022 am 20.05.2022, Redaktionsschluss: 11.04.2022, Nr. 06/2022 am 10.06.2022, Redaktionsschluss: 09.05.2022 siehe auch: www.gew-bw.de/mitgliederzeitschrift-bw/bw/ Dieses Heft wurde am 05.04.2022 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

Termine

GEW-Kreise und Ortsverbände

Böblingen

> **Donnerstag, 05.05.2022,** 17:30 – 19:30 Uhr
Gut vorbereitet in den Ruhestand
Mit Inge Goerlich, Autorin des GEW-Jahrbuchs und der GEW-Vorsorgemappe
Für beamtete Lehrkräfte
Ort: Arbeiterzentrum der kath. Betriebsseelsorge, Sindelfinger Straße 14, 71032 Böblingen
Anmeldung bis 26.04.2022 über
reichert-borowsky@gew-boeblingen.de
oder 07071-78314, weitere Info unter
www.gew-bw.de/boeblingen

> **Freitag, 06.05.2022**
Majolika-Museum Karlsruhe
Fahrt mit BW-Ticket Herrenberg
ab 9:31 Uhr, Essen in der
„Badischen Weinstube“,
15:00 Uhr Führung im Majolika-Museum
Anmeldung bei Margot Littwin:
littwin@gew-boeblingen.de, 07031-607501
Veranstalter: GEW-Mitglieder im Ruhestand

> **Donnerstag, 12.05.2022**
Pflegefall in der Familie? Was nun?
Mit Inge Goerlich, Autorin des GEW-Jahrbuchs und der GEW-Vorsorgemappe
Stadiongaststätte Holzgerlingen,
15:00 – ca. 17:00 Uhr
Anmeldung bei Margot Littwin:
littwin@gew-boeblingen.de, 07031-607501
Veranstalter: GEW-Mitglieder im Ruhestand

> **Sonntag, 22.05.2022,** 14:00 – 17:00 Uhr
Jazzband „Swingtime“ in Holzgerlingen
Auftritt von vier Jazz-Musikern, darunter unser GEW-Kollege Klaus Schulze.
Naturfreundehaus Holzgerlingen
Anmeldung bei Margot Littwin:
littwin@gew-boeblingen.de, 07031-607501
Veranstalter: GEW-Mitglieder im Ruhestand und Naturfreunde

Calw/Freudenstadt

> **Freitag, 20.05.2022,** 18:00 – 21:00 Uhr
Iranischer Kochabend
an der Wimbergschule in Calw
Mehr Informationen unter:
www.gew-bw.de/iranischer_abend

Nagold

> **Sonntag, 29.05.2022,** 12:00 – 15:00 Uhr
Meditativ Aktiv, Salaveo, Nagold
Mehr Informationen unter:
www.gew-bw.de/meditativ_aktiv

Pforzheim

> **Donnerstag, 21.04.2022,** 14:30 Uhr
Bedrohte Steillagen – geführte Wanderung durch die Weinberge im Naturschutzgebiet Mühlhausen/Enz. Mit Thomas Köberle, Dipl.-Landschaftsökologe, LVE Enzkreis e. V.
Infos und Anmeldungen bis 10.04.2022
an GEW MiR Bernd Rechel, 07232-8734

> **Donnerstag, 19.05.2022,** 16:30 Uhr
Palästina und Israel,
wem gehört das „heilige“ Land?
Mit Ernst Gensler: Bericht, Texte, Lieder.
Infos und Anmeldungen bis 25.04.2022
an GEW MiR Bernd Rechel, 07232-8734

> **Dienstag, 14.06.2022,** 14:00 Uhr
Göttinnen des Jugendstils:
Führung durch die Ausstellung im Bad. Landesmuseum Karlsruhe.
Infos und Anmeldungen bis 31.05.2022
an GEW MiR Udo Kaupisch, 07231-73427

Stuttgart

> **Mittwoch, 04.05.2022,** 15:00 – ca. 18:00 Uhr
Silcherstraße 7, Stuttgart
Neues Steuertippseminar **in Präsenz**
mit Tipps für die Steuererklärung für Pädagog*innen mit Steuerexperte Kurt Wiedemann
Anmeldung unter:
www.gew-bw.de/steuertipps-kv-stuttgart
Voraussetzung:
Broschüre „Steuererklärung“
vom Süddeutschen Pädagogischen Verlag
Bestellen:
spv-s.de/shop/weitere/steuererklaerung-438.html
Mitgliederpreis 6 € + 3 € Versandkosten

GEW

Ak Lesbenpolitik

Unser nächstes Treffen findet am
> **Freitag, 13.05.2022,** 16:45 – 19:00 Uhr
in der Landesgeschäftsstelle,
Silcherstraße 7a in Stuttgart statt.
Informationen unter:
lesbenpolitik@gew-bw.de

Freie Träger

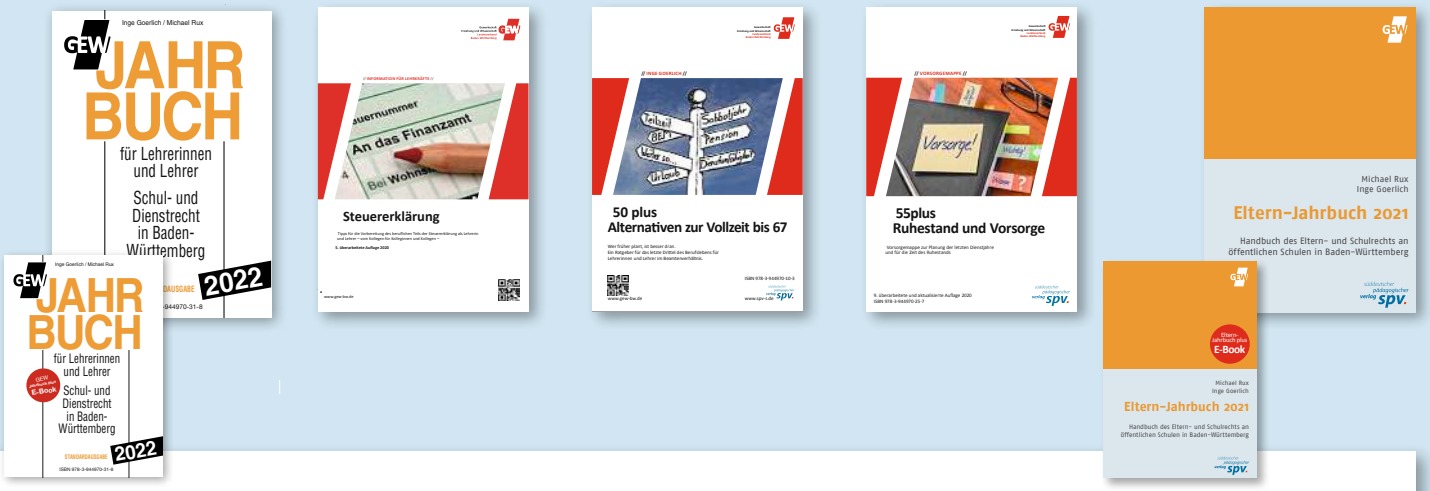
Dran bleiben!

> **Montag, 23.05 – Dienstag, 24.05.2022**
Deeskalation und Eskalation
in Schule und Jugendhilfe
Seminar im Hohenwart Forum Pforzheim
Im Umgang mit Regelverletzungen und Gewalt-Eskalation – offline wie online – hilft pädagogischen Fachkräften ein vielfältiges Handlungsrepertoire.
Ein bewusster Einsatz von Sprache ist entscheidend für den Verlauf, und auch ein wohl dosierter Körpereinsatz kann gefragt sein. Wann sind Deeskalations-Strategien sinnvoll, wann hilft bewusst geführte Eskalation weiter?
An den Antworten auf diese Fragen wird die Seminargruppe praktisch und theoretisch arbeiten.
Veranstalter:
Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg
www.ajs-bw.de

Wissenschaftliche Weiterbildung Certificate of Advanced Studies (CAS)

Die Evangelische Hochschule (EH) Ludwigsburg bietet von Dezember 2022 bis März 2024 an: Zertifikatsstudium Mädchen*(sozial)arbeit – geschlechterreflexive Arbeit mit Mädchen* und jungen Frauen* in prekären Lebenslagen.
Das berufsbegleitende Studium mit 3 Semestern ist für erfahrene Fachkräfte der Sozialen Arbeit, Mädchen*(sozial)arbeit und für Fachkräfte mit Interesse an einer solchen Tätigkeit.
Infoabend (online):
> **Dienstag, 10.05.2022,** 16:30 – 19:00 Uhr
Anmeldeschluss ist am 30.06.2022
Mehr Informationen unter:
www.eh-ludwigsburg.de/weiterbildung

Echte Hilfen *für den Alltag.*



Anzahl	Produkt		Mitgliederpreis		Buchhandelspreis
	Exemplare GEW-Jahrbuch 2022 Standardausgabe		13,00 €		25,00 €
	Exemplare GEW-Jahrbuch 2022 Berufliche Schulen		13,00 €		25,00 €
	GEW-Jahrbuch 2022 Standard mit E-Book		18,00 €		30,00 €
	GEW-Jahrbuch 2022 Berufliche Schulen mit E-Book		18,00 €		30,00 €
	Exemplare 50+ Alternativen zur Vollzeit bis 67		5,00 €		8,00 €
	Exemplare 55+ Die Vorsorgemappe (9. Auflage 2020)		12,00 €		20,00 €
	Exemplare Steuererklärung		6,00 €		10,00 €
	Eltern-Jahrbuch 2021	(Mitglieder und Nicht-Mitglieder)			13,00 €
	Eltern-Jahrbuch *plus* inkl. PDF Datei	(Mitglieder und Nicht-Mitglieder)			16,00 €

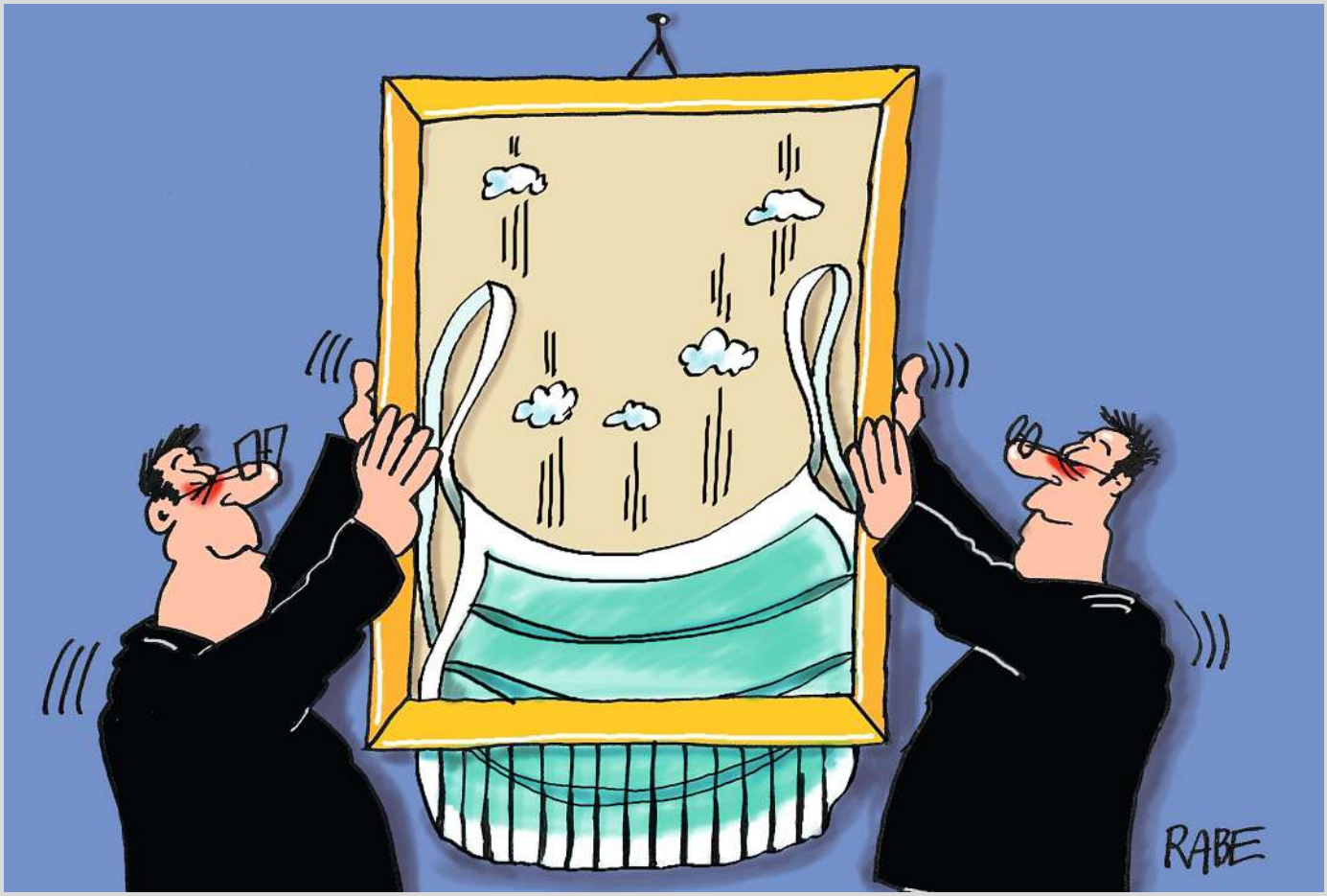
Versandkostenpauschale bei einem Warenwert	bis 20 €: 3 €	21 bis 40 €: 5 €	41 bis 100 €: 7 €	ab 101 € versandkostenfrei
GEW-Mitgliedsnummer (s. Adressaufkleber b&w)				

Versand- und Rechnungsanschrift

süddeutscher pädagogischer verlag spv.

Zu bestellen unter:
Süddeutscher Pädagogischer Verlag
Silcherstraße 7a, 70176 Stuttgart

Fax: 0711 21030799
Per Mail: **bestellservice@spv-s.de**
Onlineshop: **www.spv-s.de**



Karikatur: Ralf Böhme

ISSN 0944-937X