# b&w

bildung & wissenschaft

**Deine Mitgliederzeitschrift aus Baden-Württemberg**

GEW

03
2023

TITELTHEMA

## BERUFSAUSBILDUNG

Vor großen Umbrüchen

**Tarifrunde TVöD**
Warnstreiks

**Grundschulen im Leistungsvergleich**
Auf der Suche nach Verantwortlichen

17. März 2023 | 77. Jahrgang | 4 Euro

LEHRREICH ODER SPANNEND?
# BEIDES!
DER KLASSENAUSFLUG 2023!

## SCHULGRUPPEN-ANGEBOT

**ab 45 Schüler*innen nur 9 € pro Schüler*in bezahlen!**
(bei 10 bis 44 Schüler*innen nur 12 € pro Schüler*in)

**Cool, bunt, magisch –**
hier erwacht die Fantasie zum Leben:

Im LEGOLAND® Deutschland Resort in Bayern wird 2023 ein neuer Themenbereich eröffnet!
In der neuen Saison kannst du in die Welt von LEGO® MYTHICA eintauchen und ein faszinierendes Land voller mythischer Fantasiewesen aus hunderttausenden LEGO Steinen entdecken. Begegne fliegenden Löwen, einäugigen Trollen, Hunden mit Pfauenfedern, farbenfrohen Einhörnern und vielem mehr. Im dann 11. Themenbereich warten außerdem coole, neue Attraktionen, darunter eine spektakuläre Achterbahn mit einer kurzzeitigen Kopfüber- Fahrt, sowie 10 weitere spannende Themenbereiche. Spaß und Abenteuer für Jung und Alt.

**Ganz einfach online anmelden unter: www.LEGOLAND.de/schulen**

Besuchen Sie uns zur Vorbereitung Ihres Ausflugs!
Mehr Informationen unter: **www.LEGOLAND.de/schulen**
E-Mail: schulen@LEGOLAND.de

Bitte Konditionen, Preise und Gültigkeitszeiträume des Schulgruppenangebots beachten auf: www.LEGOLAND.de/schulen.
Angebot nicht mit anderen Aktionen oder Rabattvorteilen kombinierbar. Preise können nur bei vorheriger Anmeldung gewährt werden.
LEGOLAND® Deutschland Resort behält sich Änderungen der Preise und Konditionen ausdrücklich vor.

**Saison 2023: 25. März bis 5. November**

LEGOLAND DEUTSCHLAND RESORT

LEGO, das LEGO Logo, die Konfigurationen des Steines und der Noppen, die Minifigur und LEGOLAND sind Marken der LEGO Gruppe. ©2023 The LEGO Group.

Foto: David Matthiessen

*Monika Stein, Landesvorsitzende*

# Öffentlicher Dienst muss attraktiv bleiben

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

*zurzeit kämpfen wir in der Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst um mehr Geld für die Beschäftigten. Die Arbeitgeber*innen haben noch kein befriedigendes Angebot vorgelegt. Bisher wollen sie die Löhne über zwei Jahre insgesamt nur um fünf Prozent steigern. Außerdem bieten sie zwei Einmalzahlungen an, die für die Altersvorsorge nicht relevant sind und in ihrer Wirkung schnell verpuffen. In Zeiten, in denen die Inflation über acht Prozent beträgt, ist so ein Angebot nicht annehmbar. Die Arbeitgeber*innen müssen die Beschäftigten vor der Inflation schützen und den öffentlichen Dienst mit guten Gehältern zukunftsfähig machen.*

*Am 3. März war unser Streik am gleichen Tag wie die Aktionen von Fridays for future. Beides passt gut zusammen. Es ist gut, dass sich Jugendliche und junge Erwachsene für die Zukunft unseres Landes engagieren. Bei den Streiks und den Aktionen geht es um die Zukunft unseres Landes und um eine lebenswerte Zukunft für alle. Die Streikbeteiligung bei den Warnstreiks war sehr gut und macht uns Mut.*

*Auch die Mitglieder, die nicht aus den Bereichen Sozial- und Erziehungsdienst kommen, rufe ich zu Solidarität und Unterstützung der streikenden Kolleg*innen auf. Es hilft, wenn Sie an Kundgebungen in Ihrer Nähe teilnehmen können. Wir müssen gemeinsam den Arbeitgeber*innen klar machen, dass sie mehr anbieten müssen. Ohne den öffentlichen Dienst funktioniert unsere Gesellschaft nicht. Wir müssen dafür sorgen, dass die Arbeitgeber*innen verstehen, dass der öffentliche Dienst für Beschäftigte attraktiv bleiben muss.*

*Wenn viele Erzieher*innen fehlen, können die Kosten für Gehaltserhöhungen kein Argument gegen unsere Forderungen sein. Die Zukunft der Kinder hängt davon ab, ob sie gute Bildungschancen haben. Gerade für die Kinder, die nicht die besten Voraussetzungen und keinen leichten Start ins Leben haben, ist es besonders wichtig, dass es genügend ausgebildete Erzieher*innen gibt, die sie in der Bildungseinrichtung Kita begleiten und fördern können. Aber auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gute Ausstattung der Kitas unerlässlich. Wir müssen deutlich machen: Wer funktionierende Kitas, wer gute frühkindliche Bildungseinrichtungen haben will, die zur Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit in unserem Land beitragen, muss sie ordentlich finanzieren. Nur wenn Kinder in der Kita Bildung erfahren, beim entdeckenden Lernen fachlich kompetent und mit genügend Ressourcen begleitet werden, nur dann können wir die Bildungschancen besser von der Herkunft der Kinder entkoppeln.*

*Als GEW Baden-Württemberg haben wir das Jahr 2023 zum Jahr der Bildungsgerechtigkeit mit Veranstaltungen, Veröffentlichungen und einem Kongress ausgerufen. Und wir wollen der Landesregierung Druck machen, damit sie ihrem Koalitionsvertrag gerecht wird, für mehr Bildungsgerechtigkeit in Baden-Württemberg zu sorgen. Dazu gehört auch ein gutes Ergebnis bei den Tarifverhandlungen.*

*Herzliche Grüße*
*Ihre*

TITELTHEMA
19 **BERUFSAUSBILDUNG**
Vor großen Umbrüchen

14 **Lehrkräftemangel**
Direkteinstieg in Grundschulen und Sekundarstufe I

7 **Gutachten der SWK**
Wie umgehen mit dem Lehrkräftemangel?

36 **Frauen* und Mädchen* in der Wissenschaft**
Wohin verschwinden die Frauen?

# In dieser Ausgabe


## TITELTHEMA BERUFSAUSBILDUNG

**18** **Berufliche Schulen vor großen Umbrüchen**

**25** **Studium und Berufsausbildung nicht gegeneinander ausspielen**

**28** **„Wir bilden in der Schule nicht für die Vergangenheit aus“**

## Arbeitsplatz Schule / Kita

**7** **Gutachten der SWK** Wie umgehen mit dem Lehrkräftemangel?

**10** **Grundschulen im Leistungsvergleich |** Auf der Suche nach Verantwortlichen

**12** **Arbeits- und Gesundheitsschutz** Was Lehrkräfte erleben

**14** **Lehrkräftemangel** Direkteinstieg in Grundschulen und Sekundarstufe I

**17** **Schulpsycholog*innen** Baustelle psychosoziale Versorgung

## Gesellschaft

**31** **UNTER 18 NIE |** Bundeswehr ist auf Minderjährige angewiesen

**32** **Vor 90 Jahren |** Schulen im Dienst der „nationalen Erhebung“

## Tarifpolitik

**34** **Tarifrunde TVöD – Streiks nach der zweiten Verhandlungsrunde** Arbeitgeberangebot inakzeptabel – Warnstreiks die richtige Antwort

## Hochschule

**36** **Frauen* und Mädchen* in der Wissenschaft |** Wohin verschwinden die Frauen?

## Rubriken

**3** Editorial

**6** Aktuell

**6** Glosse

**39** Kurz berichtet

**42** GEW vor Ort

**43** Jubilare

**45** Totentafel

**45** Impressum

**46** Termine


**Titel:** kupicoo / iStock

Redaktionsschluss der nächsten b&w-Ausgabe: 13. März 2023

ERFOLG DER GEW

## Direkteinstieg in Teilzeit an Beruflichen Schulen

Die GEW hatte in den vergangenen Jahren das Kultusministerium (KM) aufgefordert, den Einstieg in das Lehramt auch in Teilzeit zu ermöglichen. Nachdem vor einigen Jahren bereits der Vorbereitungsdienst in Teilzeit eingeführt wurde, wird es ab Sommer 2023 nun auch einen Direkteinstieg in Teilzeit geben. In Anspruch nehmen können dies Bewerber*innen, die ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen sowie schwerbehinderte Bewerber*innen.
Möglich ist ein Teilzeitumfang von 66 Prozent, d. h. die pädagogische Schulung verlängert sich von 2 auf 3 Jahre. Im ersten Jahr absolviert der/die Direkteinsteiger*in – wie im Vollzeitmodell – ein befristetes Probearbeitsverhältnis, danach erhält er/sie einen unbefristeten Vertrag. Nach erfolgreichem Abschluss der pädagogischen Schulung folgt – wie im Vollzeitmodell – ein einjähriges Erprobungsjahr (im Angestelltenverhältnis), das auch in Teilzeit erfolgen kann. Danach ist eine Übernahme in Beamtenverhältnis möglich, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.
Grundsätzlich gibt es auch die Möglichkeit, nach einem Jahr vom Vollzeit in das Teilzeitmodell zu wechseln, wenn in der Zwischenzeit eine der oben genannten Voraussetzungen aufgetreten ist. Der KM hat zugesichert, dass solche Fälle unbürokratisch behandelt werden.
Die GEW begrüßt diese Neuregelung ausdrücklich, sie erleichtert Personen mit besonderen Belastungen den Direkteinstieg. Gerade in Zeiten von Lehrkräftemangel ist dies eine sinnvolle Ergänzung für die Personalgewinnung.

***Michael Futterer***

## Glosse Zeitverschwender

Neulich saß ich morgens kurz vor sieben in einem Klassenzimmer und wartete darauf, dass der Computer mir endlich das Feld anzeigt, mit dem ich mich anmelden kann. Aber es kam nicht. Nicht nach fünf Minuten, nicht nach zehn Minuten. Das runde Dings auf dem Computerbildschirm, das irgendwie Aktivität simuliert, drehte sich und drehte sich. Also ging ich zum Kopieren. Aber der Kopierer hatte Papierstau. Zurück im Klassenzimmer drehte sich das Dings auf dem Bildschirm immer noch. Und da fragte ich mich, wie viel Zeit ich wohl nach 23 Jahren Lehrerleben mit solchen Sachen verbracht habe: Mit Zeitverschwendung. Und weil ich Listen mag, habe ich mal eine Liste mit den fünf größten Zeitverschwendern in meinem bisherigen Lehrerdasein verfasst.

***Platz 1:*** Technische Geräte. Früher gab es die Tageslichtprojektoren, deren Licht flackerte oder nicht anging. Es gibt Kopierer mit Papierstau und dem Bedürfnis nach frischem Toner. Und ganz schlimm: Computer und Smartboards. Wer sich auf Technik verlässt, hat von vornherein verloren.

Illustration: Evi Maziol

***Platz 2:*** Am Elternabend darauf warten, dass sich Kandidaten für den Elternvertreterposten finden. Betretenes Schweigen, alle schauen weg, alle versuchen möglichst unauffällig zu sein, bis einer die Nerven verliert und sagt: Okay, ich mache es! Da ich inzwischen drei Kinder habe, die in die Schule gehen, dürfte sich die gesammelte Wartezeit auf mehrere Monate addiert haben.

***Platz 3:*** Der Versuch, den Bildungsplan 2016 zu verstehen. Arno Schmidts Buch „Zettels Traum" gilt als Meisterwerk. Ist aber absolut unlesbar. Aber gegen den Bildungsplan 2016 ist „Zettels Traum" ein Arztromanheftchen. Zettels Albtraum.

***Platz 4:*** Endlos lange Planung von Unterricht, der komplett in die Hosen geht. Wie oft habe ich Unterrichtsstunden geplant und durchstrukturiert, die in der Theorie super aussahen, aber praktisch verwirrte Schüler*innen und eine frustrierte Lehrkraft hinterließen. Und wie oft bin ich völlig unvorbereitet in ein Klassenzimmer gestolpert und hatte dann herrliche Unterrichtsstunden. Na ja, okay, auch nicht so viele. Aber halt ohne den Aspekt Zeitverschwendung.

***Platz 5:*** Die Evaluation. Mich würde interessieren, ob es eigentlich eine Schule gibt, die von sich behaupten kann, dass die Fremd- oder Selbstevaluation ihr wirklich etwas genützt hat. Die gibt es bestimmt. Aber ich kenne keine.

Ehrenwerte Erwähnungen: Endlos lange Anfahrten zu Fortbildungen. Verstehen, was das digitale Reisekostenformular von mir will. VERA korrigieren.

***Jens Buchholz***

GUTACHTEN DER STÄNDIGEN WISSENSCHAFTLICHEN KOMMISSION DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (SWK)

# Wie umgehen mit dem Lehrkräftemangel?

*Protest und Häme erntete die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) für ihre „Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel." Für die Satiresendungen „Heute Show" und „Extra3" waren sie offensichtlich eine Steilvorlage. Zu Recht? Eine sachliche Auseinandersetzung.*

Foto: imago

*Die SWK hat mit ihren Empfehlungen grundsätzliche Fragen nicht geklärt.*

Leider muss man bereits den Titel der Empfehlungen kritisch würdigen. Zwar ist der Lehrkräftemangel „akut" im Sinne von vordringlich. Jedoch steckt in dem Begriff – laut Duden – ebenfalls „im Augenblick herrschend". Diese Charakterisierung ist schon Teil des Problems, denn der Mangel deutet sich „seit Jahren in Prognosen an" und „wird aller Voraussicht nach in den kommenden 20 Jahren bestehen bleiben", wie die Autor*innen selbst bekennen. Insofern können allenfalls die Empfehlungen als akut bezeichnet werden, der Mangel jedenfalls ist chronisch.

Wichtig und sinnvoll wiederum ist, dass die Autor*innen in ihrer Einführung die Bezüge vom Lehrkräftemangel zur Qualität des Unterrichts und zu den fachlichen Leistungen der Schüler*innen herausstellen. Auch die Probleme eines fachfremden Unterrichts werden klar benannt. „Qualifizierte Lehrkräfte sind nach übereinstimmender Befundlage der Bildungsforschung für den Lernerfolg von Schüler*innen unverzichtbar", stellt die SWK zusammenfassend fest. Auf diesem Hintergrund sind die Empfehlungen, die auf eine „bestmögliche Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials an Lehrkräften sowie an die Erweiterung des Potenzials […]" abzielen, durchaus nachvollziehbar. Der Ausbau von Initiativen zur Beschäftigung von Lehrkräften im Ruhestand, bzw. über den Ruhestand hinaus, ist angesichts der demografischen Entwicklung eine Option. Der Charme der Maßnahme: Sie ist freiwillig. Sie ist aber nicht neu. Bereits zum Schuljahr 2018 / 19 hat das Kultusministerium (KM) Baden-Württemberg in einem Rundschreiben die Pensionäre aufgerufen: „Helfen Sie mit, die Unterrichtsversorgung zu stabilisieren!". 2021 wurden insgesamt 110 Deputate mit befristeten Einstellungen von Pensionären besetzt.

### *Begrenzung der Teilzeit*

Strittiger dürfte die Idee sein, die altersbedingten Anrechnungsstunden von Lehrkräften für außerunterrichtliche Tätigkeiten vorzusehen, wie dies in Thüringen bereits möglich ist. Der Versuch, die Teilzeitquote der Lehrkräfte in Baden-Württemberg durch eine Erhöhung der Mindestarbeitszeit zu erreichen, hat bereits

*„Lehrkräfte sehen die Klassengröße als größten Belastungsfaktor an.“*

Foto: imago

*Ein Klassiker ist der Vorschlag, Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsarbeit zu entlasten.*

für großen Protest gesorgt. Die Teilzeitquote liegt im Lehramt bundesweit bei 47 Prozent, im Durchschnitt aller Erwerbstätigen bei 29 Prozent. „Rein rechnerisch könnten durch eine Aufstockung aller Lehrkräfte, die 2020 in Teilzeit arbeiteten, auf Vollzeit-Stellen rund 205.000 Vollzeiteinheiten (VZE) geschaffen werden.“ Die SWK sieht in der Begrenzung der Teilzeit die größte Beschäftigungsreserve. Die SWK berücksichtigt dabei allerdings nicht, dass im Schulbereich überproportional viele Frauen arbeiten. Frauen sind in allen Beschäftigungsbereichen wesentlich öfter in Teilzeit beschäftigt. Baden-württembergische Lehrerinnen arbeiten anteilig sogar seltener in Teilzeit als Frauen um Bundesdurchschnitt. Inzwischen setzt die Landesregierung dennoch auch beim Thema Aufstockung der Arbeitszeit auf Freiwilligkeit.

Ebenfalls in die Empfehlungen der SWK hat es das Vorgriffstundenmodell geschafft. Dieses Modell wurde in den 90er-Jahren auf Initiative der GEW Baden-Württemberg für die Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen (heute SBBZ) entwickelt und umgesetzt, um zusätzliche Einstellungen zu ermöglichen und Deputatserhöhungen zu verhindern. Von 1998 bis 2003 arbeiteten Lehrkräfte eine Unterrichtsstunde zusätzlich, bis 2008 arbeiten sie genauso lange wie bei Vertragsabschluss und von 2009 bis 2013 bekamen sie ihre Mehrleistung zurückerstattet. Dies möchte die SWK aufgreifen, allerdings die zeitliche Zurückerstattung gegebenenfalls durch eine finanzielle Abgeltung ersetzen. Warum die Landesregierung den Vorschlag der GEW, über eine Neuauflage des Vorgriffstundenmodells zu verhandeln, nicht aufgreift, bleibt ihr Geheimnis.

Ein weiterer Vorschlag ist, Lehrkräften mit ausländischem Abschluss die Anerkennung zu erleichtern. Das könnte vor allem dadurch gelingen, dass die Bedingung von mindestens zwei Unterrichtsfächern gekippt wird.

***Bessere Verteilung***

Der Mangel an Lehrkräften ist regional unterschiedlich stark. Gemeinsam mit den Personalvertretungen sollen Anreize und Kriterien für befristete Abordnungen vereinbart werden, um eine gleichmäßigere Versorgung mit Lehrkräften zu erreichen.

Ein Klassiker ist der Vorschlag, Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsarbeit zu entlasten. Die Einstellung von Verwaltungspersonal / nicht pädagogischem Personal setzt Ressourcen für den Unterricht frei. Soweit die Fachkräfte für diese Bereiche, z. B. Verwaltung oder IT, tatsächlich gewonnen werden könnten, kann dies helfen. Allerdings kämpfen viele Branchen derzeit um Arbeits- und Fachkräfte, sodass auch diese Maßnahme an Grenzen stoßen dürfte.

An den unterschiedlichen Bedarfs- bzw. Mangellagen setzt auch die „Weiterqualifizierung von Gymnasiallehrkräften“ an. Tatsächlich gibt es in einigen Fächern derzeit (noch) ein Überangebot an Gymnasiallehrkräften, während der eklatante Personalmangel vor allem Grundschulen und die Sekundarstufe I einschließlich der Sonderpädagogik trifft. Der Vorteil dieser Idee liegt auf der Hand: Gymnasiallehrkräfte sind Lehrkräfte, sind also keine berufsfremde Einsteiger*innen und benötigen deshalb lediglich spezifisches Wissen der jeweiligen Schulform, in der sie eingesetzt werden sollen. Die SWK nennt hier „eine verpflichtende fachliche, fachdidaktische und pädagogisch-psychologische Weiterqualifizierung von Gymnasiallehrkräften für das Unterrichten an Grundschulen und nicht-gymnasialen Schulformen der Sekundarstufe I. Auch weitere Maßnahmen wie „eine feste Ansprechperson im Kollegium“ oder „Anreize durch eine Einstellungsperspektive am Gymnasium“ sind schöne Ideen. Die SWK hätte stattdessen – oder als mittelfristiges Ziel – aber auch eine Reform der Lehrer*innenbildung mit dem klaren Ziel der Angleichung in Besoldung, Deputat und Laufbahn formulieren können, um so auch nicht-gymnasiale Lehrämter attraktiver zu

machen und zu einer ausgeglicheneren Angebotslage zu kommen. Solange diese Unwucht besteht, braucht man sich über den eher verhaltenen Erfolg dieser Programme nicht zu wundern.
Natürlich wird in die Empfehlungen auch der große Bereich der Quereinsteiger*innen aufgegriffen. Jedes Bundesland hat eigene Regelungen und Qualifizierungsprogramme für nicht vollständig ausgebildete Lehrkräfte oder Seiteneinsteiger*innen. Ohne diese Kolleg*innen könnte ein Gutteil des Unterrichts nicht stattfinden. Um die Qualität des Unterrichts zu sichern, empfiehlt die SWK unter anderem klare Anforderungsprofile für den konkreten Einsatz der Quereinsteiger*innen und die Gesamtverantwortung für die Gestaltung der Lehr-Lernprozesse grundsätzlich bei einer erfahrenen Lehrkraft zu belassen.

### *Klassengröße und ihre Folgen*

Hybridunterricht, höhere Selbstlernzeiten und die Anpassung von Klassenfrequenzen sind weitere Stichpunkte aus der SWK-Stellungnahme. Mit Verweis auf Österreich und die Schweiz wird eine maßvolle Erhöhung der Klassengrößen als sinnvoll erachtet. Zur Legitimation weist die SWK – wie zuvor schon die OECD – auf den kaum belegbaren Zusammenhang zwischen Leistungsergebnissen der Schüler*innen und der Klassengröße hin. Allerdings muss man diesen Aspekt von zwei Seiten betrachten: Dem unklaren Zusammenhang von Schüler*innenleistungen und Frequenz der Klasse steht der faktische Zusammenhang des Arbeitsaufwands der Lehrkräfte und der Klassengröße gegenüber: Mehr Eltern- und Beratungsgespräche, mehr Lernstandsberichte, mehr Korrekturen von Klassenarbeiten usw. dürften als Folge größerer Klassen unstrittig sein. Klar ist, dass gerade die Klassengröße von den Lehrkräften mit Abstand am häufigsten als Belastungsfaktor genannt wird und der Vorschlag deshalb Konflikte auslösen wird.

*„Benötigen wir in Deutschland tatsächlich so viele Schulformen in der Sekundarstufe I?“*

Ein anderer Aspekt ist die enorme Bandbreite von Klassenfrequenzen. Kleinste Grundschulen mit zehn Schüler*innen in einer Klasse auf der einen, volle Klassen mit 32 Schüler*innen an Realschulen oder Gymnasien auf der anderen Seite, sind ein Fakt. Die Empfehlung, eine systematische regionale Schulentwicklungsplanung – auch – mit dem Ziel ausgewogener Klassengrößen ist aus Gründen der Bildungsgerechtigkeit und der Arbeitsbelastung der Beschäftigten ein richtiger Ansatz. Im Zuge des eklatanten Mangels müssen auch Strukturen hinterfragt und verändert werden, vor allem dann, wenn sie die Bildungschancen der Kinder nicht befördern oder gar verhindern.
Den Abschluss der Empfehlungen bilden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Angesichts der Belastungen ist es sicher richtig, die individuelle Fürsorge anzusprechen und entsprechende Angebote zu entwickeln. Allerdings handelt es sich bei den genannten Maßnahmen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um solche der Verhaltensprävention. Nach Arbeitsschutzgesetz sind aber vorrangig Maßnahmen der Verhältnisprävention zur Entlastung von Lehrkräften einzusetzen. Hierzu gehört zum Beispiel die bereits angesprochene Verkleinerung der Klassengrößen.
Es muss allerdings klar sein, dass dies reine Symptombekämpfung und kein Instrument zur Behebung des Lehrkräftemangels ist. Von Vorschlägen wie Achtsamkeitstraining und eMental-Health-Angeboten haben sich manche Lehrkräfte angesichts ihrer prekären Situation zu Recht auf den Arm genommen gefühlt.

### *Keine weitreichenden Änderungen vorgeschlagen*

Die SWK, so das abschließende Fazit, hat weniger Empfehlungen abgegeben als vielmehr das bereits Praktizierte systematisch dargestellt, deren Wirkungen zum Teil mit Daten hinterlegt sind, und versucht, Qualitätskriterien einzuziehen. Strukturelle, langfristig wirksame Maßnahmen wurde nur angerissen (regionale Schulentwicklung). Weitergehende und langfristig tragfähige Lösungen, wie sie Mark Rackles in seinem Beitrag „Wege aus dem Lehrkräftemangel“ skizziert hat, hätte man auch bei der SWK gerne gelesen. Denn: Der Lehrkräftemangel ist ein bundesweites Problem, der laut Rackles auch eine bundesweite Koordination und Anstrengung erfordert. Nicht das gegenseitige Abwerben von Lehrkräften ist die Lösung, sondern eine verbindliche Zusammenarbeit des Bundes und der Länder: „Die Kapazitätsplanung im Bereich Lehrkräftebildung kann Gegenstand einer staatsvertraglichen Regelung sein, weil öffentliches Interesse an einer langfristigen und verbindlichen Absicherung der Bedarfsdeckung an Lehrkräften im gesamten Bundesgebiet besteht“ (Rackles 2022). Außerdem schlägt Rackles eine bundesweite Ausbildungsoffensive vor.
Die SWK hat es leider versäumt, weitreichende Änderungen des Schulsystems anzusprechen, die einerseits Synergieeffekte auslösen können, andererseits das Berufsbild für Lehrkräfte attraktiver zu machen. Benötigen wir in Deutschland tatsächlich so viele Schulformen in der Sekundarstufe I? Ist ein zu stark an Leistungskontrolle ausgerichteter Unterricht für jungen Menschen als Lehrkraft noch attraktiv? Sollte nicht gerade ein auf den jungen Menschen, seine Persönlichkeitsentwicklung und die Festigung einer demokratischen Gesellschaft ausgerichteter Unterricht diesen Beruf attraktiv machen?

***Ute Kratzmeier***
*GEW-Referentin für allgemeine Bildung*
***Jürgen Stahl***
*Vorstandsbereich allgemeine Bildung*

***Literatur***

- ***Ständige Wissenschaftliche Kommission:*** *Empfehlungen zum Umgang mit dem Lehrkräftemangel, Bonn 2023*
- ***Mark Rackles:*** *Wege aus dem Lehrkräftemangel, Hrsg.: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin. Dez. 2022*

GRUNDSCHULEN IM LEISTUNGSVERGLEICH

# Auf der Suche nach Verantwortlichen

*Die ernüchternden Ergebnisse der jüngsten IQB-Studie haben viele Menschen aufgeschreckt. Konsens ist, dass die Leistungen der Schüler*innen in den Grundschulen besser werden müssen, und zwar möglichst schnell. Aber wie? Im Kultusministerium (KM), beim ZSL und IBBW werden an vielen Stellen Projekte und Konzepte dafür entwickelt. Die GEW hat sich mit Bernd Sitzler, Referatsleiter Grundschule im KM, ausgetauscht.*

Wer und was ist für die im Bundesvergleich schlechter werdenden Leistungen der Grundschüler*innen verantwortlich? Diese Frage richtet sich oft vor allem an Lehrkräfte. Auch politisch Verantwortliche suchen Ursachen in der fehlenden pädagogischen und fachlichen Umsetzung des Bildungsplans. Also auch bei den Lehrkräften. Bei dieser Einschätzung geht die GEW nicht mit.

Im Dezember waren Monika Stein (Landesvorsitzende), Ricarda Kaiser (stellvertretende Landesvorsitzende), Corinna Blume und Barbara Bürgy (beide Vorsitzende der Landesfachgruppe Grundschulen) zu Besuch bei Bernd Sitzler. In einem offenen und konstruktiven Gespräch ging es zunächst darum, dem Referatsleiter im Kultusministerium die Aufgabendichte der Grundschullehrkräfte, die Auswirkungen des Lehrkräftemangels, die Folgen der Coronapandemie, die vollen Vorbereitungsklassen und andere Herausforderungen der täglichen Arbeit vor Augen zu führen.

Lösungsansätze und Unterstützungsmöglichkeiten wurden ebenso erörtert. Bernd Sitzler berichtete über die aktuellen Modell- und Unterstützungsprojekte des Kultusministeriums. Dazu gehören bereits bekannte Vorhaben wie die sozialindexbasierte Ressourcenzuweisung, das Projekt STARKE BASIS oder die Einführung weiterer zentraler standardisierter Lernstandserhebungen in Klasse 2 und 4. Neue Instrumente werden derzeit erprobt. Dazu gehören beispielsweise Arbeiten in Klasse 4, die Lehrkräfte bei der Beratung der Eltern im Aufnahmeverfahren in die weiterführenden Schulen unterstützen soll. Auch im Rahmen der sozialindexbasierte Ressourcenzuweisung sind bereits Modellprojekte installiert, die nach und nach landesweit ausgeweitet werden sollen.

An Projekten und Messinstrumenten fehlt es nicht. Im Gegenteil, es ist eher schwierig, bei all der Dynamik beim ZSL, IBBW oder dem KM den Überblick zu behalten und die Zusammenhänge der einzelnen Maßnahmen nicht zu verlieren. Die GEW unterstützt Entwicklungen, wenn sie zur Qualitätsentwicklung, Bildungsgerechtigkeit und zur Entlastung der Kolleg*innen beitragen. Die GEW-Vertreterinnen haben aber

sehr klar geäußert, dass es ohne personelle Unterstützung schlicht nicht geht. Zunehmend würden Lehrer*innen versuchen, ihren Beschäftigungsumfang zu reduzieren, weil sie der Belastung nicht mehr standhalten. Es sei undenkbar und vor allem nicht zielführend, in der sehr angespannten Situation weitere Anforderung obendrauf zu packen.

### *Unveränderte Ausstattung*

Bei der Ausstattung herrscht in den Grundschulen seit Jahren Stillstand. Fast überall, nur nicht in den Grundschulen, haben sich in den vergangenen Jahren die Ausstattung mit Poolstunden zur Differenzierung und Förderung der Schüler*innen sukzessive etabliert. Monika Stein ließ keine Zweifel offen: „Wenn wir nicht strukturell umsteuern, die frühkindliche Bildung und den Primarbereich nicht besser ausstatten, wird es keine Verbesserungen in den Leistungen der Grundschüler*innen geben."
Daran wären aber alle interessiert. Es gibt ein gesellschaftliches Interesse und gemeinhin auch einen politischen Konsens darüber, allen Kindern und Jugendlichen, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, die bestmöglichen Bildungschancen zu ermöglichen. Bildungsforscher*innen unterstützen die Forderung nach mehr Investitionen in die frühe Bildung. Es gibt also kein Erkenntnis-, sondern ein Handlungsproblem.
Ebenso muss das Grundschullehramt aufgewertet und attraktiver gemacht werden, um Lehrkräfte für diese wichtige Arbeit zu begeistern. Die Beförderung nach A13/E13 sind nach den Entwicklungen in unseren Nachbarbundesländern unerlässlich.
Aus Sicht der GEW ist der Lehrkräftemangel die Hauptursache für das unbefriedigende Abschneiden der Grundschulen in Baden-Württemberg bei den Ergebnissen der IQB-Studie. Die Lehrkräfte mit zusätzlichen Anforderungen in die Verantwortung zu nehmen, wird das Problem nicht lösen!
Bernd Sitzler hat sich die Zeit für einen intensiven Austausch mit der GEW genommen und nimmt unsere Anregungen mit. Etwas ändern können nur die politischen Entscheidungsträger*innen. Es wird dringend Zeit, mutige Entscheidungen für die Aufwertung Grundschulbildung zu treffen. Die GEW sorgt dafür, dass sich kein Verantwortlicher und keine Verantwortliche mehr sagen kann, sie hätten nicht gewusst, wie sehr die Grundschulen am Limit arbeiten.

***Ricarda Kaiser***
*Stellvertretende GEW-Landesvorsitzende*

Foto: Ricarda Kaiser

*von links: Monika Stein, Bernd Sitzler (KM), Corinna Blume, Barbara Bürgy, Ricarda Kaiser*

*„Die Lehrkräfte mit zusätzlichen Anforderungen in die Verantwortung zu nehmen, wird das Problem nicht lösen!"*

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

# Was Lehrkräfte erleben

*Für die GEW hat Susanne Posselt, Lehrerin und Personalrätin, im November 2022 beim Jahrestreffen der Freiburger Lehrer*innen-Coachinggruppen über die aktuelle Erlebenswelt der Lehrkräfte an den Schulen gesprochen. Es ging darum, den Moderator*innen der Coachinggruppen einen Einblick in die Rahmenbedingungen und Herausforderungen von Schule zu geben. Ein Auszug.*

Schon Grundschulkinder hängen nächtelang auf TikTok herum und können sich morgens in der Schule nicht mehr konzentrieren. Die Konzentrationsspanne der Kinder umfasst durch unregulierten Medienkonsum nur noch die 30 Sekunden eines Reals. An unserer Schule haben wir uns mit TikTok-Challenges und nächtlichem Mobbing per WhatsApp auseinandersetzen müssen.

Wie soll Schule kompensieren, wenn Familienstrukturen weggebrochen sind und Kinder sich immer wieder an neue Bezugspersonen gewöhnen müssen? Wenn niemand mit den Kindern spricht und die Spracharmut zu einem rudimentären Wortschatz in der Schule führt? Schulen müssen sich auch mit den Folgen der Migration auseinandersetzen und eine wachsende Anzahl an Kindern integrieren, die (noch) nicht gut Deutsch sprechen können. Aufgrund von Sprachbarrieren, aber auch aus Scham, nehmen die Eltern der Kinder Hilfsangebote oft nicht an.

Ich arbeite im Ganztag an einer Gemeinschaftsschule. Dort erlebe ich jeden Tag die Heterogenität zwischen sonderpädagogischem Bildungsanspruch und E-Niveau an der inklusiven Gemeinschaftsschule. Ich weiß, wie schmerzhaft es sein kann, Kindern in besonderen Bedarfslagen nicht helfen zu können. Zusehen zu müssen, wie sie unter die Räder des Systems kommen und niemand sich zuständig fühlt. Auch ich kaufe Hefte, Stifte und Klebstoff auf Vorrat, um den Kindern die Scham zu ersparen, Notwendiges nicht zu haben.

Und schließlich ein Rückblick: Ich habe Schule unter Pandemiebedingungen erlebt: Die Angst um meine eigene Gesundheit und Arbeitskraft, den Verlust der Gemeinschaft, selbst bei den Kindern. Wie Misstrauen in die Kollegien Einzug gehalten hat: Geimpft? Maske? Abstand? Es gingen Risse durch die Kollegien.

Ich habe unzählige Listen geführt: Impfungen, Testungen, Krankenstand, Infektionsquote, frühmorgens Tests abgezählt und auf Schultische verteilt, deren Abstände zwischen Tischen ausgemessen sein mussten. Ich habe Kinder nach Hause geschickt. Eltern nicht erreicht. Die Not erlebt, wenn das Kind schon wieder in Quarantäne musste. Die Angst um den Arbeitsplatz bei den Eltern gespürt.

Bis spät in die Nacht habe ich gearbeitet, um den Fernunterricht organisieren zu können. Unterrichtsmaterial auf Moodle geladen, mich in meiner Freizeit auf Eigeninitiative zu Videokonferenzsystemen, Online-Tools, Cloud-Lösungen und Datenschutz fortgebildet. Schwangere Kolleginnen waren von jetzt auf nachher weg, im Homeoffice, die Lerngruppe im Ungewissen. Kein Ersatz in Sicht.

Am Ende, als wir alle glaubten, es sei nun langsam vorbei, kam der Krieg. Unsere Schule besuchen Kinder, die Russland ihr Heimatland nennen und solche die aus der Ukraine geflüchtet sind. Und dann gibt es noch jene, deren Eltern Verbindungen in beide Länder haben. Ein Kind fragte nach Ausbruch des Angriffskrieges: Muss ich unsere russischen Verwandten nun hassen?

Wie können wir trotzdem unseren Beruf lieben? Zentral für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Lehrer*innen sind gelingende Beziehungen, Gemeinschaftsgefühle, ein Gefühl der Wirksamkeit und Gestaltungsfreiheit im Beruf.

Das kann nur gelingen, wenn in der Schule ausreichend qualifiziertes Personal vorhanden ist, das nicht wie auf einem Verschiebebahnhof über Kettenabordnungen quer durchs Land geschickt wird. Als Botschaft der Moderator*innen nehme ich mit, dass wir Lehrer*innen mutig sein, uns für unsere Belange einsetzen und nicht alles mit uns machen lassen sollten. Selbstwirksamkeit kann sich auch aus dem Gefühl speisen, der Situation nicht hilflos ausgeliefert zu sein. Mit einer starken GEW und regelmäßigen Vernetzungsangeboten können wir selbst wirksam werden und deutlich machen, dass wir die politischen Versäumnisse der letzten Jahrzehnte nicht ausbaden.

**Susanne Posselt**

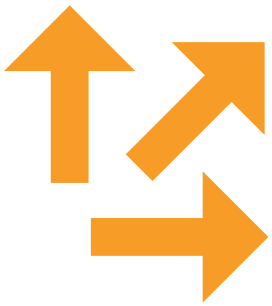
*Die GEW hat das Programm der Freiburger Coachinggruppen 2011 mit entwickelt und seither auch bei der Weiterentwicklung finanziell unterstützt. Die Coachinggruppen finden fortlaufend statt und werden übers ZSL angeboten.*

***Bei Interesse bitte auf Warteliste setzen lassen:***
*www.lehrer-coachinggruppen.de*

LEHRKRÄFTEMANGEL

# Direkteinstieg in Grundschulen und Sekundarstufe I

*Seit Jahren fehlen Lehrkräfte, zunehmend in allen Schularten. Für die Grundschulen und die Schulen der Sekundarstufe I (ohne Gymnasien) will die Landesregierung über den Direkteinstieg einen neuen Weg anbieten, Absolvent*innen anderer Studiengänge als Lehramt einstellen zu können. Dabei bleiben viele Zweifel, ob der Direkteinstieg den Schulen wirklich hilft.*



Für die Grundschulen und die Schulen der Sekundarstufe I (ohne Gymnasien; also Haupt-, Werkreal-, Real und Gemeinschaftsschulen) will die Landesregierung einen Direkteinstieg anbieten. Den Direkteinstieg gibt es seit Jahren für bestimmte Mangelfächer an den Beruflichen Schulen. Das Modell: Personen, die ein fachwissenschaftliches Studium an einer Hochschule abgeschlossen haben, werden mit einem vollen Vertrag im Angestelltenverhältnis eingestellt. Sie müssen einen modifizierten und auf zwei Jahre verlängerten Vorbereitungsdienst (VD) und ein Bewährungsjahr an der Schule erfolgreich abschließen. Danach haben sie die volle Lehramtsbefähigung und arbeiten unbefristetet als Beamt*in oder Angestellte*r.

### *Wie der Direkteinstieg in Beruflichen Schulen erfolgreich funktioniert*

Im beruflichen Bereich sind die Fächer genau definiert, für die ein Direkteinstieg möglich ist. Das sind Mangelfächer, für die es zu wenig Bewerber*innen und zu wenig Seiteneinsteiger*innen (siehe Infokasten) gibt. Die Bewerber*innen für den Direkteinstieg müssen ein Fach studiert haben, das eng mit einem Unterrichtsfach verwandt bzw. affin ist. Im beruflichen Bereich gibt es Studiengänge, aus denen sich vergleichbare Studieninhalte zum Lehramtsstudium (z. B. Agrarwissenschaften, Germanistik) ableiten lassen. Die fachlichen Studieninhalte unterscheiden sich kaum zwischen den fachwissenschaftlichen Studiengängen und den Lehramtsstudiengängen. Die Bewerber*innen müssen einen wesentlichen Teil (ca. 80 Prozent) der fachwissenschaftlichen Studieninhalte nachweisen.

Außerdem müssen die Kolleg*innen Berufspraxis haben.

Nach der Zulassung absolvieren die Bewerber*innen einen modifizierten Vorbereitungsdienst über zwei Jahre. Sie sind mit Hospitationen und zunehmend mit selbstständigem Unterricht (8 – 18 Stunden) an einer Schule beschäftigt. Parallel dazu finden Veranstaltungen am Seminar für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte statt. Dort werden die fehlenden Studieninhalte und die üblichen Kompetenzen des Vorbereitungsdienstes vermittelt. Außerdem finden Unterrichtsbesuche statt.

Für das Lehramt Sekundarstufe I (Sek I) wird der Direkteinstieg deutlich schwieriger. Ein universitäres Studium in Germanistik oder Anglistik hat zwar inhaltliche Überschneidungen mit einem Lehramtsstudium an der Pädagogischen Hochschule (PH). Allein der Umfang der fachwissenschaftlichen Studieninhalte bei Sek I (142 Creditpoints) ist aber deutlich geringer ist als in den Lehramtsstudiengängen für berufliche Schulen (200 CP). Außerdem sind die fachwissenschaftlichen Studienanteile an der PH enger mit den fachdidaktischen und schulpraktischen Anteilen verwoben als an der Universität. Die potentiellen Bewerber*innen bringen also zwangsläufig weniger anrechenbare Studienanteile mit als bei den beruflichen Schulen.

### *Was beim Lehramt für Grundschulen und Sek I anders ist*

Kaum vorstellbar ist ein Direkteinstieg für den Bereich Grundschule. Schon ein Blick auf die originär fachwissenschaftlichen Studienanteile im Lehramt Grundschule (GS) zeigt, dass diese wesentlich

Foto: imago

*Direkteinstieg für Sek I und GS muss er anders sein als im beruflichen Bereich.*

geringer (100 CP einschließlich Fachdidaktik) sind als in den anderen Lehrämtern. Die fachwissenschaftlichen Anteile im Lehramt Grundschule sind noch enger mit den spezifischen fachdidaktischen und schulpädagogischen Anteilen der Fächer verknüpft. Welche Studienanteile aus einem universitären Fachstudium dafür anrechenbar sein können, ist fraglich. Auch der Anteil der anderen Studienanteile (Grundbildung Deutsch und Mathematik, Fachdidaktik, Schulpädagogik, Bildungswissenschaften, Schulpraxis) ist im Lehramt GS deutlich höher als in den anderen Lehrämtern. Insofern dürfte der Kreis geeigneter Bewerber*innen mit nennenswerten anrechenbaren Studienleistungen sehr klein sein.

### *GEW: Berufsbegleitende Qualifizierung wäre besser*

Bei beiden Lehrämtern (Sek I und Grundschule) ist die Lücke, die zwischen den anrechenbaren und den fehlenden Studienleistungen besteht, deutlich höher als bei den Beruflichen Schulen. Die GEW bezweifelt deshalb, dass auf diesem Weg Lehrkräfte vergleichbar zur originären Lehramtsausbildung qualifiziert werden können. Die GEW schlägt deshalb seit Jahren ein Modell vor, in dem Menschen ohne Lehramtsstudium eine auf deren jeweilige Biografie bezogene berufsbegleitende Qualifizierung ermöglicht wird. Sie würde die vorab erworbenen Studieninhalte, Berufspraxis und Kenntnisse, die als Vertretungslehrkraft erworben worden sind, berücksichtigen. Diesen Personen würden dann

## *Quer-, Seiten und Direkteinstieg in BaWü*

*Das originäre Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule dauert 10 Semester (Ausnahme Grundschule: 8 Semester); danach folgt ein Vorbereitungsdienst mit 18 Monaten. In Zeiten des Lehrkräftemangels wird bundesweit darüber diskutiert, wie Personen ohne volle Lehramtsausbildung als vollwertige Lehrkräfte nachqualifiziert und eingestellt werden können. Dazu gibt es in BaWü 2 Wege:*

- ***Seiteneinstieg:***
  *Personen, die ein Studium absolviert haben, das weitgehend einem Lehramtsstudium entspricht, können in den Vorbereitungsdienst (VD) des jeweiligen Lehramts einsteigen (z. B. können sich Personen mit Abschluss Lehramt Gymnasium für den Vorbereitungsdienst Sekundarstufe I oder Grundschule bewerben); während des VD erhalten die Kolleg*innen Anwärterbezüge; nach erfolgreichem Abschluss des VD Einstellung als Beamt*in / Angestellte**
  *www.lehrer-online-bw.de/,Lde/Startseite/lobw/Seiteneinstieg*

- ***Direkteinstieg:***
  *Möglich für genau definierte Lehrämter und Fächer, für die ein besonders hoher Bedarf besteht; ist offen für Personen, die ein fachwissenschaftliches Studium absolviert und ein Jahr berufliche Erfahrungen haben; ein bis zwei studierte Fächer müssen auf Unterrichtsfächer bezogen sein; nach der Einstellung müssen ein modifizierter Vorbereitungsdienst (2 Jahre mit vollem Gehalt als Angestellte*r) und die Bewährung in der Schule (1 Jahr) erfolgreich abgeschlossen werden; danach normale Beschäftigung als Beamt*in / Angestellte*r*
  *www/lehrer-online-bw.de/,Lde/Startseite/lobw/Einstellung-Informationen*

- ***Quereinstieg:***
  *Der Begriff wird in Baden-Württemberg nicht oder nur als Oberbegriff verwendet.*

***Michael Hirn***

Foto: imago

*Die fachliche Qualifizierung im Direkteinstieg lässt Fragen offen.*

abgestufte Module angeboten, die die fehlenden Studieninhalte (unter Einbeziehung der Pädagogischen Hochschulen) sowie die Inhalte und Kompetenzen aus dem Vorbereitungsdienst umfassen. Diese berufsbegleitende Qualifizierung muss länger dauern als der derzeitige Direkteinstieg. Dafür müssten die formalen Voraussetzungen (Landeslaufbahnverordnung) verändert werden. Außerdem müssten das Kultusministerium und das Wissenschaftsministerium ein Modell entwickeln, wie die Pädagogischen Hochschulen zusammen mit den Seminaren passende Qualifikationsmodule anbieten können. Gespräche über dieses Modell bietet die GEW dem Kultusministerium seit Jahren an. Bisher ohne Erfolg.

**Michael Hirn**

*Stellvertretender Landesvorsitzender*

KOMMENTAR

## *Stopft Lücken, kann die Qualität aber nicht verbessern*

*Der Direkteinstieg an den Beruflichen Schulen ist ein sinnvoller Weg, um in den dort teilweise sehr kleinen Fächern Bewerber*innen zu qualifizieren.*

*Lehrer*innen für Sekundarstufe I oder Grundschulen studieren aber völlig anders. Die fachwissenschaftlichen Inhalte in den Lehramtsstudiengängen an den Pädagogischen Hochschulen sind geringer, die fachdidaktischen, schulpädagogischen, bildungswissenschaftlichen und schulpraktischen Anteile sind wesentlich höher als an den Universitäten. Und das aus gutem Grund: In diesen Lehrämtern kommt es neben einer reflektierten Fachlichkeit auf die pädagogischen und didaktischen Kompetenzen an. Und nicht zuletzt ist das Lehramtsstudium als wissenschaftliches und forschungsbasiertes Studium mit einem reflektierten Bezug zur Schulpraxis angelegt. Dieses Studium kann nicht durch einen modifizierten und zeitlich gestreckten Vorbereitungsdienst ersetzt werden. Zumal in diesem Vorbereitungsdienst neben den fehlenden Inhalten aus dem Studium auch alle Inhalte und Kompetenzen des normalen VD erworben werden müssen. Und dann haben die Kolleg*innen im Direkteinstieg noch eine höhere Unterrichtsverpflichtung als die Anwärter*innen im normalen VD. Wenn die Landesregierung einen Direkteinstieg für Sek 1 und GS anbieten will, muss er anders sein als im beruflichen Bereich. Er muss länger als drei Jahre dauern, Angebote der Pädagogischen Hochschule müssen mit eingebunden werden und die Unterrichtsverpflichtung gesenkt werden.*

*Der derzeit geplante Direkteinstieg kann ein Baustein sein, den eklatanten und politisch verursachten Lehrkräftemangel an Lehrkräften zu mildern. In Sachen Qualität ist er ein weiterer Offenbarungseid. Bei Vergleichsstudien wird immer wieder auf die Bedeutung fachlich gut qualifizierter Lehrer*innen hingewiesen. Auch die SWK beschreibt das in ihrem aktuellen Gutachten zum Lehrkräftemangel (Siehe Seite 7). Der Direkteinstieg für die Sekundarstufe I und die Grundschule kann diese Qualifizierung als Voraussetzung für guten Unterricht nicht leisten. Das selbstgesteckte Ziel, bessere Ergebnisse bei Vera oder IQB zu ermöglichen, wird die Landesregierung nicht erreichen. Aber sie tut so: In der Statistik tauchen Kolleg*innen aus dem Direkteinstieg als voll qualifizierte Lehrkräfte auf. Wenn sich die Studien-Ergebnisse nicht verbessern, kann die Politik die Verantwortung bei den Schulen abladen.*

*Wenn sie nicht mehr tun wollen, sollten die Politiker*innen ehrlicher sein und zugeben: „Wir haben es verbockt! Und das können wir nicht so schnell korrigieren."*

**Michael Hirn**

SCHULPSYCHOLOG*INNEN

# Baustelle psychosoziale Versorgung

*Psychosozial belastete Kinder und Jugendliche treffen auf überlastete Lehrkräfte. Unterstützung ist nicht in Sicht. Auch nicht mit Schulpsycholog*innen, obwohl gut ausgebildete Fachkräfte vorhanden sind.*

Das deutsche Schulbarometer hat bei seiner Befragung von Lehrkräften im November 2022 festgestellt, was täglich an den Schulen zu spüren ist: Der Mangel an Lehrpersonal ist die größte Herausforderung, mit der Schulleitungen umgehen müssen. Nicht nur im ländlichen Raum, dort aber besonders gravierend, sondern mittlerweile auch in den Städten herrscht Mangelverwaltung. Und nicht zum ersten Mal, jedoch nun sehr deutlich, zeigen die jüngsten Berichte, dass sich ein Großteil der Lehrkräfte und auch Schulleitungen sehr belastet und zu wenig unterstützt fühlen. Es gibt aber noch weitere Erkenntnisse, die die Robert-Bosch-Stiftung in ihren Berichten zusammenfasst und die dringenden Handlungsbedarf nahelegen. Bereits eine Lehrkräftebefragung im Jahr 2022 ergab, dass Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern und Jugendlichen deutlich zugenommen haben und der Förderung des psychischen Wohlbefindens von Schülerinnen und Schülern deshalb Priorität eingeräumt werden muss. Corona-Pandemie, Flüchtlingskrise und die Sorge um das globale Klima haben Spuren in der Psyche von Kindern und Jugendlichen hinterlassen. Schulleitungen sehen einen hohen Fortbildungsbedarf im Umgang mit psychosozial belasteten Kinder und Jugendlichen und solchen mit Fluchterfahrungen und wünschen sich Supervision und Coaching in diesen Bereichen.

### *Unzureichende Versorgung mit Schulpsycholog*innen*

Mehr als deutlich wird aus den Befragungen von Lehrkräften und Schulleitungen im Deutschen Schulbarometer, dass die psychosoziale Infrastruktur, die Schulen zur Verfügung steht, und hier vor allem die Versorgung mit Schulpsycholog*innen, weit unterdurchschnittlich und völlig unzureichend ist. Es sind aber gerade die schulpsychologischen Dienste, die Angebote zur Entlastung von Lehrkräften und zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Kindern und Jugendlichen machen und so zu Wohlbefinden und Qualität in unserem Bildungssystem beitragen könnten.

*Psychische Gesundheit von Lehrkräften erhalten*

*„Es ist aktuell wichtiger denn je, dass den Lehrkräften in unserem Land die bestmögliche Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Arbeit zukommt."*

Und während die Politik den Lehrermangel, den sie mit verursacht hat, bedauert, bleibt sie dort, wo Verbesserungen möglich wären, weiterhin nahezu untätig. Rein rechnerisch kommen in Baden-Württemberg auf eine Schulpsychologin bzw. einen Schulpsychologen über 7.200 Schülerinnen und Schüler. De facto liegen die Versorgungszahlen jedoch deutlich über 9.000 Schülerinnen und Schülern pro schulpsychologische Fachkraft. Grund: Die tatsächlich vorhandenen bzw. zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte sind durch unbesetzte Stellen, Verzögerungen bei der Wiederbesetzung sowie Nichtbesetzung von Stellen, die z. B. durch Elternzeiten vakant sind, um rund ein Viertel reduziert. Angesichts dieser Versorgungslage sind die 17 Stellen, die aktuell und temporär aus dem Bund-Länder Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche" für psychologische Unterstützung finanziert werden, nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

### *Psychische Gesundheit von Lehrkräften nicht aufs Spiel setzen*

Die GEW wird nicht müde, weiterhin dafür zu werben und an die Politik zu appellieren, den Ausbau der Schulpsychologie in Baden-Württemberg voranzutreiben und kreative Lösungen wie die Schaffung von Poolstellen zur Sicherung der Schulpsychologischen Versorgung im Land zu fordern. Gut ausgebildete Personen mit Interesse an einer dauerhaften Tätigkeit im schulpsychologischen Dienst in Baden-Württemberg gäbe es genug.
Es ist aktuell wichtiger denn je, dass den Lehrkräften in unserem Land die bestmögliche Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Arbeit zukommt. Nicht nur, um der nachkommenden Generation Gesundheit und eine gute Bildung zu ermöglichen, sondern auch, um den Lehrerberuf wieder attraktiv zu machen und die psychische Gesundheit von Lehrkräften nicht weiter aufs Spiel zu setzen.

**Christina Horn**
*Mitglied im Hauptpersonalrat für den außerschulischen Bereich (asB)*

BERUFSAUSBILDUNG

# Berufliche Schulen vor großen Umbrüchen

*Nachdem sich in den Jahren 2013 bis 2018 die Lage auf dem Ausbildungsmarkt einigermaßen stabilisiert hatte, ist die Zahl der Bewerber*innen seit dem Ausbildungsjahr 2019 regelrecht eingebrochen. Führte man dies zunächst vor allem auf Corona zurück, wird mittlerweile deutlich, dass strukturelle Veränderungen zum Tragen kommen. Das bleibt nicht ohne Folgen für die Schulen. Es gibt viel Klärungsbedarf, wie sich berufliche Schulen in Zukunft aufstellen sollen.*

*Michael Futterer*

**Gemeldete Ausbildungsplätze und Bewerber*innen** (nach BA)

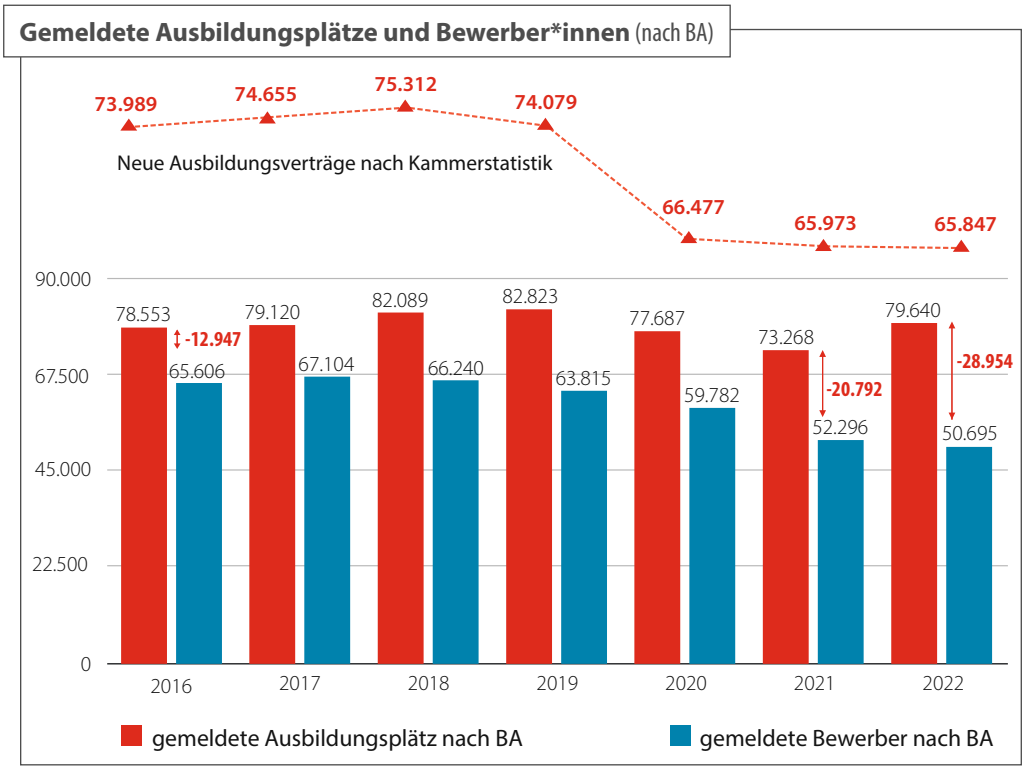



Foto: imago

*Abbildung 1*

Die statistische Erfassung der Ausbildungssituation ist nicht ganz einfach. Maßgeblich ist zunächst die Statistik der Kammern, die allerdings lediglich die Anzahl der eingetragenen dualen Ausbildungsverhältnisse erfasst. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt Zahlen für die Bewerber*innen und freie Ausbildungsplätze wieder. Da es aber weder für die Betriebe noch für die Bewerber*innen eine Meldepflicht gibt, sind diese Zahlen unvollständig. Sie geben aber einen Einblick in Entwicklungen (Abbildung 1). Die Zahlen für schulische Ausbildungsgänge (Pflege, Erzieher*innen) werden von den Ministerien erhoben. Betrachtet man die Kammerstatistik, dann ging

die Zahl der dualen Ausbildungsverhältnisse in den vergangenen 15 Jahre um 16.338 zurück. Der erste große Einbruch kam nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2007/08. Die Zahlen gingen ca. 10 Prozent von 82.185 auf 74.810 zurück. Der nächste große Rückgang erfolgte 2018 um 9.465 von 75.312 auf 65.847. Man sprach vom „Corona-Impact".
Seit 2008 sind folglich 20 Prozent der Ausbildungsverhältnisse weggefallen. Zwar stabilisierte sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse nach der Krise 2009 wieder – allerdings auf einem niedrigeren Niveau. Auch derzeit zeichnet sich eine vergleichbare Entwicklung ab.
Aufschlussreicher sind aber die Zahlen der BA. Im Jahr 2007 überstieg die Zahl der gemeldeten Bewerber*innen die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze um 16.458. Rechnerisch kamen damals auf jede*n Bewerber*in 0,8 Ausbildungsplätze. Seitdem ist die Zahl der Bewerber*innen um ca. 40 Prozent (2022: 33.115) zurückgegangen. Rechnerisch kamen 2022 1,57 Ausbildungsplätze auf eine/n Bewerber*in. Die Zahl der Ausbildungsplätze verläuft demgegenüber fast gegenläufig: die BA meldete 2007 67.352 Ausbildungsplätze, 2019 einen Höchststand von 82.823, nach dem Rückgang 2020/21 sind es 2022 79.640.
Etwas positiver sieht die Bilanz bei den schulischen Ausbildungsgängen aus. Die Zahl der Schüler*innen in den Eingangsklassen der Erzieher*innenausbildung stieg seit 2008 um ca. 95 Prozent an (2008: 2.855 | 2022: 5.547), auch in der Pflege gab es in den vergangen 6 Jahren ein leichtes Wachstum.

***Entwicklung der Beruflichen Schulen***

Diese Entwicklung ist nicht nur für die Berufliche Bildung als Ganzes ein Problem, sie stellt auch für die Beruflichen Schulen eine enorme Herausforderung dar.
In den vergangenen 15 Jahren sind die Schüler*innenzahlen an den öffentlichen Beruflichen Schulen um fast 50.000 zurückgegangen, davon alleine in der Berufsschule (Teilzeitbereich) um ca. 35.000. Selbstverständlich bieten die Beruflichen Schulen ein breites Spektrum an Bildungsgängen auch im Vollzeitbereich an. Sie gleichen die zurückgehenden Schüler*innenzahlen zum Teil aus. Die Berufsausbildung bleibt aber nach wie vor die Kernaufgabe Beruflicher Schulen. Bricht diese ein, dann sind auch Standorte in Gefahr. Allgemeinbildende Abschlüsse kann man auch an anderen Schularten erwerben. Die derzeitigen Prognosen gehen davon aus, dass sich diese Entwicklung in den kommenden Jahren noch fortsetzen wird.

Schuljahr **2008/09** bis **2021/22**

**Rückgang** Schüler*innen
**an beruflichen Schulen**

| | |
|---|---|
| **Teilzeit** | **-35.000** |
| **Vollzeit** | **-15.000** |
| **GESAMT** | **-50.000** |

***Corona und die Folgen***

Zweifellos hat die Coronapandemie zu einem Rückgang sowohl der Ausbildungsplätze als auch der Bewerber*innen beigetragen. Die Ursachen liegen auf zwei Ebenen:
Ein branchenspezifischer Blick auf die Ausbildungssituation macht deutlich, dass bestimmte Bereiche in besonderem Maße betroffen waren. Starke Rückgänge gab es z.B. bei Körperpflege, Ernährung und Hauswirtschaft und Hotel- und Gastronomie (HOGA) – hier waren die Betriebe über Wochen hinweg geschlossen, so dass kaum Ausbildung möglich war.
Die Coronapandemie hat ihre Spuren aber auch in der Berufsorientierung hinterlassen. Das Wirtschaftsministerium erhebt mittlerweile im Rahmen des Reformprojektes Übergangssystem in den teilnehmenden 28 Modellregionen Daten unter anderem über die Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen. Diese Erhebung zeigt, dass mehr als 60 Prozent der Schüler*innen während der Pandemie kein Betriebspraktikum besucht haben und dass bei mehr als 60 Prozent die gewohnten Maßnahmen der Berufsorientierung reduziert wurden. Die Folge war, dass ein Teil der Schüler*innen Zurückhaltung bei der Suche eines Ausbildungsplatzes übten und lieber ihren Schulbesuch verlängerten.

### *Strukturwandel in der Wirtschaft*

Nicht alle Rückgänge können alleine auf Corona zurückgeführt werden. Die abnehmenden Zahlen der Berufsanfänger*innen in der Fahrzeug- und Metalltechnik sowie die Zuwächse in der Elektrotechnik dürfte wohl eher dem Strukturwandel in der Wirtschaft (Stichwort Elektromobilität und Dekarbonisierung) geschuldet sein. Genauso macht sich in der Wirtschaft und Verwaltung die zunehmende Digitalisierung bemerkbar.

### *Demografische Entwicklung*

Eine viel größere Rolle spielt jedoch die demographische Entwicklung und der daraus resultierende Fachkräftemangel. Einerseits verlassen bereits seit mehr als 10 Jahren geburtenschwache Jahrgänge das Schulsystem. So ist die Zahl der Schulabgänger*innen (allgemeinbildender und beruflicher Schulen) von 176.895 2007 auf 144.001 2021 gesunken. Prognosen des Statischen Landesamtes gehen davon aus, dass diese Entwicklung bis zum Beginn der 2030er-Jahre anhalten wird. Gleichzeitig scheiden aber bereits seit einigen Jahren die sogenannten „Babyboomer“ aus dem Arbeitsleben aus, eine Entwicklung, die sich in den kommenden 10 Jahren verstärken wird.

Abbildung 2 basiert auf der derzeitigen Bevölkerungsstatistik des Statistischen Landesamtes und zeigt die Zahl der Personen im 67. und 20. Lebensjahr. Sie gibt einen Hinweis darauf, wie sehr die beiden Kurven (ohne Zuwanderung) auseinanderlaufen werden.

Foto: imago

Auch wenn derartige demographische Betrachtungsweisen ihre Grenzen haben, werden Tendenzen sichtbar. Der derzeitige Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren verschärfen. Arbeitsmarktexpert*innen gehen davon aus, dass 2030 in Deutschland bis zu 5 Millionen Fachkräfte fehlen werden. Das ist ein gesamtwirtschaftliches Problem, d. h. er betrifft nicht nur die Berufsausbildung, sondern auch die akademischen Berufe. Versuche von Umverteilungen zwischen den Sektoren werden deshalb kaum zielführend sein.

**Demografische Entwicklung**

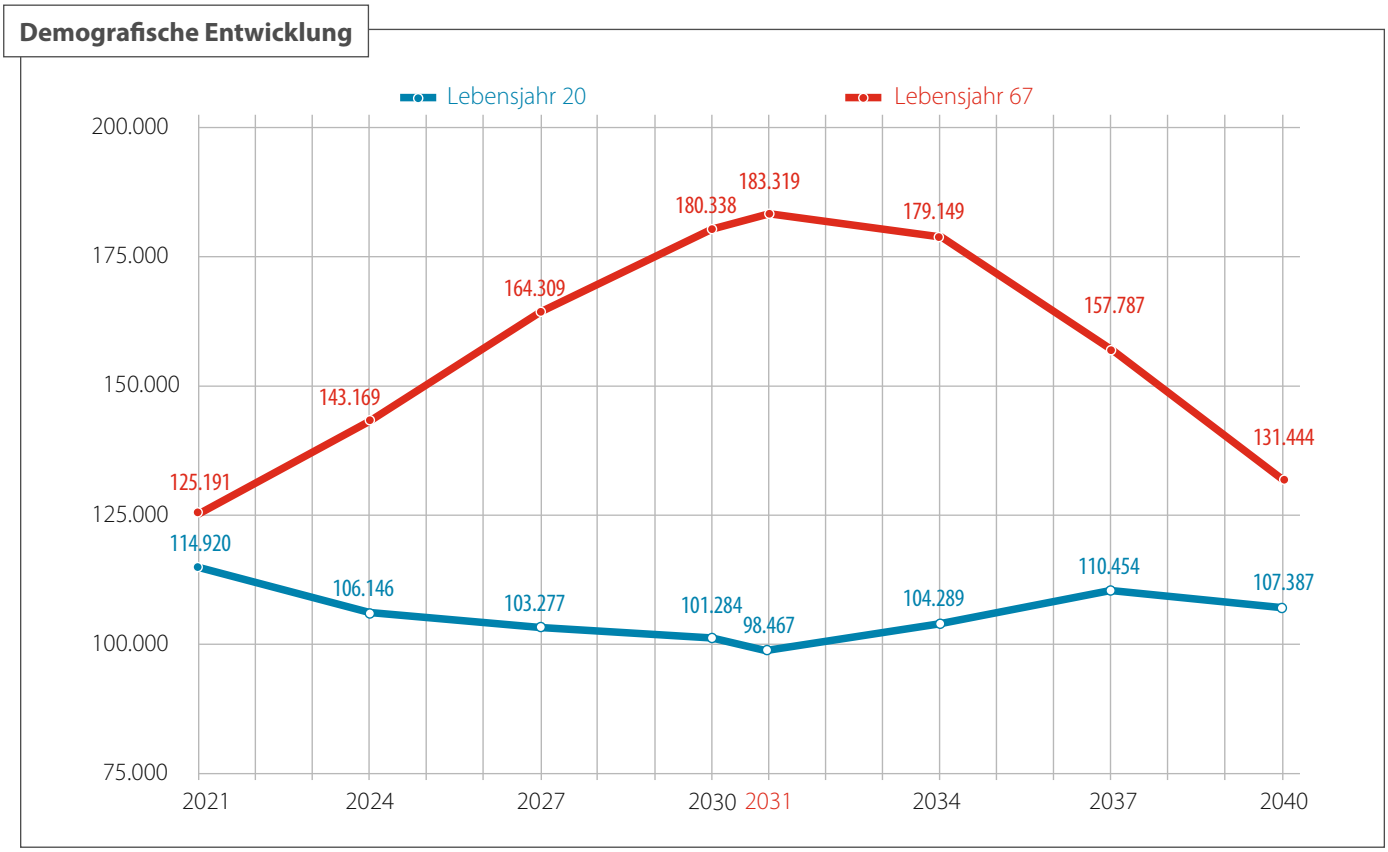



*Abbildung 2*

***Schulwahl- und Berufswahlverhalten der Jugendlichen***

Ein weiterer Faktor, der die Entwicklung der Berufsausbildung beeinflusst, ist das Schulwahlverhalten der Jugendlichen. So lag der Anteil der Jugendlichen im Schuljahr 2020/21, die direkt von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung wechseln, nur noch bei 27,8 Prozent und ist zudem rückläufig. Deutlich mehr – 42 Prozent – wechseln an eine berufliche Schule (Vollzeitschulart), weitere 20 Prozent bleiben an einer allgemeinbildenden Schule.

Die Tabelle zeigt, welche Bildungsgänge Schüler*innen an den Beruflichen Schulen wählen. Drei Entwicklungsstränge werden deutlich:

- Mehr als 90 Prozent der Schüler*innen mit Mittlerem Bildungsabschluss wählen einen Bildungsgang, der zu einer Hochschulreife führt (Berufliches Gymnasium oder Berufskolleg).
- Mit Hauptschulabschluss wählen mehr als 60 Prozent die Zweijährige Berufsfachschule (Mittlerer Bildungsabschluss).
- Weitere ca. 20 Prozent besuchen zudem einen Bildungsgang aus dem Übergangssektor (AV-Dual/VAB/BEJ).

Grundsätzlich muss es Ziel sein, dass Jugendliche nach der allgemeinbildenden Schule eine Berufsausbildung aufnehmen (können), ohne Umweg über eine der beruflichen Vollzeitschulen.

Die Zahlen verdeutlichen: Der Abschluss einer allgemeinbildenden Schule der Sekundarstufe I führt immer weniger (direkt) in eine Berufsausbildung. Im BA-Bezirk Heilbronn haben sich im Sommer 2022 2.472 Jugendliche für einen Ausbildungsplatz beworben. Davon stammten 60,5 Prozent aus einer Beruflichen und lediglich 34,3 Prozent aus einer allgemeinbildenden Schule.

In Zeiten fehlender Ausbildungsplätze war dies kein Problem – mittlerweile haben sich die Verhältnisse aber geändert. Man muss hier die Frage stellen, ob das System der Beruflichen Schulen an der einen oder anderen Stelle nicht falsche Anreize setzt. Sicherlich gibt es Jugendliche, die Schwierigkeiten in einer Berufsausbildung haben. Man kann aber kaum davon ausgehen, dass eine derart hohe Zahl an Jugendlichen nicht ausbildungsreif ist. Es soll auch keinem Jugendlichen die Möglichkeit verwehrt werden, entsprechend seinen Fähigkeiten einen höherwertigen allgemeinbildenden Bildungsabschluss zu erzielen. Allerdings muss man festhalten, dass die Möglichkeiten, einen

**Verteilung – Übergang an berufliche Schulen**
getrennt nach Schulart und erreichtem Abschluss (Schüler*innen mit bestandenem Abschluss 13.624)

| | HAUPT- UND WERKREALSCHULE | | | REALSCHULE | | | GEMEINSCHAFTSSCHULE | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **BILDUNGSGANG** (BS) | Hauptschulabschluss | Mittlerer Abschluss | alle SuS der Schulart | Hauptschulabschluss | Mittlerer Abschluss | alle SuS der Schulart | Hauptschulabschluss | Mittlerer Abschluss | alle SuS der Schulart |
| **Berufskolleg** | 0,0 % | 47,4 % | 27,0 % | 0,0 % | 31,0 % | 29,4 % | 0,0 % | 31,6 % | 20,4 % |
| **Berufliches Gymnasium** | 0,0 % | 38,5 % | 21,9 % | 0,0 % | 64,7 % | 61,4 % | 0,0 % | 63,5 % | 41,0 % |
| **Ausbildungsvorbereitung dual** (AVdual) | 23,3 % | 1,5 % | 10,9 % | 13,7 % | 0,2 % | 0,9 % | 17,0 % | 0,3 % | 6,2 % |
| **Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf** (VAB) | 4,0 % | 0,1 % | 1,8 % | 1,7 % | 0,1 % | 0,2 % | 3,2 % | 0,2 % | 1,3 % |
| **Berufseinstiegsjahr** (BEJ) | 2,0 % | 1,3 % | 1,6 % | 3,3 % | 0,3 % | 0,5 % | 5,4 % | 0,2 % | 2,1 % |
| **Kooperative Angebote** zur Berufsvorbereitung (BVE) | 0,8 % | 0,7 % | 0,7 % | 0,6 % | 0,1 % | 0,1 % | 1,1 % | 0,2 % | 0,5 % |
| **1-jährige Berufsfachschule** (mit Vorvertrag) | 1,9 % | 1,1 % | 1,4 % | 1,5 % | 0,8 % | 0,9 % | 1,8 % | 0,6 % | 1,0 % |
| **1-jährige Berufsfachschule** (ohne Vorvertrag) | 5,1 % | 4,7 % | 4,9 % | 6,2 % | 0,9 % | 1,2 % | 3,9 % | 1,2 % | 2,2 % |
| **2-jährige Berufsfachschule** (ohne Berufsabschluss) | 60,9 % | 2,6 % | 27,7 % | 67,8 % | 0,5 % | 4,0 % | 65,3 % | 0,5 % | 23,5 % |
| **Sonderberufsfachschule** | 0,0 % | 0,2 % | 0,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,1 % | 0,1 % | 0,1 % |
| **Berufsfachschule** (unbekannt) | 2,0 % | 2,0 % | 2,0 % | 5,2 % | 1,3 % | 1,5 % | 2,2 % | 1,5 % | 1,8 % |

Foto: imago

mittleren Bildungsabschluss an einer allgemeinbildenden Schule zu erzielen, erheblich ausgeweitet wurden, darüber hinaus gibt es auch die Möglichkeit, einen mittleren Abschluss ausbildungsbegleitend zu erreichen.
Bei Schüler*innen mit mittlerem Abschluss ist der Trend zur Hochschulreife ungebrochen. Insbesondere die Realschulen verstehen sich offensichtlich primär als Sekundarstufe I des Beruflichen Gymnasiums (oder BK). Hier wirkt sich die Akademisierungsdebatte der vergangenen zwei Jahrzehnte aus. Ob dies aber immer sinnvoll ist, lässt sich sicher hinterfragen. Auch hier gilt: niemand will jungen Menschen Bildungschancen verweigern. Eine Hochschulreife kann aber auch ausbildungsbegleitend erreicht werden. Außerdem können mittlerweile auch beruflich Qualifizierte studieren.
Gleichzeitig wird aber auch das Dilemma der Beruflichen Schulen deutlich. Sie profitieren einerseits von dem ungebrochenen Drang zur Akademisierung und zu höherwertigen allgemeinbildenden Abschlüssen, andererseits geht diese Entwicklung zu Lasten der Berufsausbildung. Die Beruflichen Schulen haben in den vergangenen Jahren in hohem Maße vor allem vom Ausbau der Beruflichen Gymnasien profitiert. Gleichzeitig erodiert damit aber der Kernbereich der dualen Ausbildung.

*„Jugendliche sollten nach der allgemeinbildenden Schule eine Berufsausbildung ohne Umweg über eine der beruflichen Vollzeitschulen aufnehmen können."*

***Handlungsfelder für die Zukunft***

Der Fachkräftemangel in Deutschland entwickelt sich zum zentralen Problem im kommenden Jahrzehnt, der sich allerdings kaum alleine durch die Ausbildung lösen lässt. Die Bundesregierung hat vor kurzem eine Fachkräftestrategie verabschiedet, und fünf Handlungsfelder identifiziert:

- zeitgemäße Ausbildung
- gezielte Weiterbildung
- Arbeitspotenziale wirksamer heben, Erwerbsbeteiligung erhöhen
- Verbesserung der Arbeitsqualität, Wandel der Arbeitskultur
- moderne Einwanderungspolitik

Ob diese Strategie funktioniert, bleibt abzuwarten. Selbstverständlich könnte der Arbeitsmarkt durch Einwanderung entlastet werden. Allerdings hat die Bundesregierung gut ausgebildete Einwander*innen (Informatiker*innen, Ingenieur*innen, Facharbeiter*innen, Pfleger*innen etc.) im Blick. Erfahrungsgemäß ist die Bereitschaft bei diesem Personenkreis, nach Deutschland zu kommen, nicht sonderlich ausgeprägt. Auch der Versuch, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, wenn es in Kitas einen massiven Fachkräftemangel gibt, wird sehr schnell an Grenzen stoßen.

*„Die duale Berufsausbildung ist nach wie vor ein Kernelement unseres Ausbildungssystems und ein Erfolgsmodell."*

Für die Beruflichen Schulen bedeutet dies zunächst einen Rückgang der Schüler*innenzahlen. Die Prognosen des Statistischen Landesamtes gehen zwar davon aus, dass sich dies im kommenden Jahrzehnt wieder ändern wird. Da aber die Schüler*innenzahlen an den Beruflichen Schulen nicht nur von der Demografie abhängig sind, bleibt offen, ob dies tatsächlich so eintritt. Zurückgehende Schüler*innenzahlen sind an sich, aber auch angesichts des Mangels an Lehrkräften, keine Katastrophe. Sie können im Zweifelsfall Spielräume für pädagogische Verbesserungen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte schaffen. Dies setzt aber voraus, dass der Rückgang der Schüler*innenzahlen nicht dazu benutzt wird, Stellen an den Beruflichen Schulen abzubauen. Freiwerdende Stellen sollten vor allem für Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung eingesetzt werden. Dies schließt aber mit ein, das Schulen und Schulleitungen nicht versuchen, Vollzeitbildungsgänge um jeden Preis zu erhalten.
Darüber hinaus wird auch eine grundsätzliche Diskussion über die Zukunft der Berufsausbildung notwendig sein. Berufsausbildung und Akademisierung lassen sich kaum gleichzeitig stärken. Letztlich geht es um die Alternative, entweder die Berufsausbildung zu stärken oder den Weg der Akademisierung der Berufsausbildung zu gehen.

KOMMENTAR

## Aller Mühe wert

*Nicht wenige Jugendliche sind am Ende ihrer Schulzeit ratlos, wie es weitergehen soll. Das ist ein entscheidender Wendepunkt für ein gutes Leben und ein großer Druck auf die jungen Menschen und ihre Eltern. Auch der Gesellschaft sollte es bei dem wachsenden Fachkräftemangel wichtig sein, dass der Übergang in den Beruf gelingt. Eine gute, fundierte Berufsorientierung ist daher aller Mühe wert, und es ist eine Gemeinschaftsaufgabe.*

***Schulen:** Berufsorientierung muss bei den Kleinsten in der Grundschule ansetzen. Sie speist sich durch Interesse an verschiedenen Tätigkeiten und Berufen, durch Verständnis verschiedener Berufe und muss nicht von Anfang an durch Praktika oder Betriebsbesichtigungen geprägt sein. In der weiterführenden Schule sollte Berufsorientierung konkreter werden. Die Schüler*innen müssen eigene Fähigkeiten, Interessen und Stärken herausfinden. So kann über die Jahre hinweg eine Berufsorientierung mit konkretem Bezug zur Lebenswelt der einzelnen Schüler*innen stattfinden.*

*Eine Schulart hat seit Jahrzehnten sehr gelungene Konzepte für die Berufsorientierung entwickelt: die Hauptschulen/Werkrealschulen. Von dort könnten andere Schularten Konzepte und Ideen übernehmen, wenn sie nicht schon erfolgreich Berufsorientierung eingeführt hatten. Ziel sollte sein, nicht alles selbst erfinden zu müssen. Auch allgemeinbildende Gymnasien müssen sich der Berufsorientierung mehr öffnen. Seit in der Kursstufe ein verbindliches Konzept eingeführt wurde, sind einige Schulen schon sehr erfolgreich. Bei anderen gibt es noch Verbesserungspotential.*

***Eltern:** Elternbeteiligung ist sehr wünschenswert, aber leider nicht immer möglich und darf daher nicht verpflichtend sein. Stattdessen muss eine Einladung, und wenn möglich, eine aktive und umfassende Einbeziehung der Eltern stattfinden. Dies verhindert immensen Druck auf die Lehrkräfte, wenn Erziehungsberechtigte es nicht als ihre Aufgabe sehen, ihre Kinder bei der Berufswahl zu begleiten. Gleichzeitig wissen alle Lehrkräfte, wie wichtig es ist, Eltern einzubeziehen. Es verringert Reibungsflächen und Konflikte für die Schüler*innen.*

*Sinnvoll ist es auf jeden Fall, Ausbildungsbotschafter*innen als Peer-Beratung zu stärken. Dabei müssen die Schulen Ressourcen haben, um diese Termine gut vor- und nachzubereiten. Eine Kooperation der beruflichen Schulen mit allen allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe ist so wünschenswert wie sinnvoll.*

*Das **Land** hat die Berufliche Einstiegsberatung eingestellt, weil sie nicht flächendeckend war. Dies war ein Fehler, weil viele Schulen ein funktionierendes Unterstützungssystem der Berufsorientierung verloren haben. Es muss Ersatz geschaffen werden – diesmal landesweit. Auch Jugendberufsagenturen sind flächendeckend notwendig. Das Land ist in der Pflicht, Schulen die nötigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, weil es nicht nebenher geht. Das Kultusministerium muss den Schulen aber den Freiraum für Erarbeitung und Umsetzung eigener Konzepte geben.*

*Die **Wirtschaft** muss von der Landesregierung in die Pflicht genommen werden, ausreichend Praktika zur Verfügung zu stellen und wertschätzend durchzuführen. Betriebe müssen die Azubis so nehmen, wie sie sind, und sie gut und fördernd durch die gesamte Ausbildung und den Berufseinstieg begleiten.*

***Monika Stein***

Die duale Berufsausbildung ist nach wie vor ein Kernelement unseres Ausbildungssystems und ein Erfolgsmodell.

Eine Stärkung der dualen Ausbildung erfordert:

- Die Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen muss dringend wieder aufgenommen und intensiviert werden. Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung muss wieder zum Regelfall werden. Dies impliziert auch, dass Realschulen und Gemeinschaftsschulen eine Berufsausbildung als sinnvolle Perspektive für Schüler*innen ansehen. Dies muss auch für die Gymnasien gelten. Auch für Abiturient*innen ist die duale Ausbildung eine sinnvolle Perspektive.
- Auch an den Beruflichen Schulen ist eine Debatte über die beruflichen Vollzeitschulen notwendig. Nach wie vor entscheiden sich Jahr für Jahr mehrere Zehntausend Jugendliche, im Schulsystem zu verbleiben, anstatt eine Berufsausbildung aufzunehmen. Es gibt hier ein Matching-Problem. Es ist einerseits Aufgabe der Wirtschaft, diesen Jugendlichen gute, tarifgebundene Ausbildungsplätze anzubieten. Aber auch an den allgemeinbildenden und den Beruflichen Schulen muss das Bewusstsein gestärkt werden, dass die Vermittlung in Ausbildung Vorrang haben muss.
- Notwendig ist auch eine Überprüfung des Übergangsbereichs, unter anderem die Berufskollegs I. Grundsätzlich ist es sinnvoller, Jugendliche direkt in der Berufsausbildung zu fördern und nicht Übergangsmaßnahmen vorzuschalten. Dafür sind aber entsprechende Konzepte notwendig. Die GEW schlägt seit Jahren vor, einen vollständigen zweiten Berufsschultag einzuführen, um Jugendliche gezielt fördern zu können.

Die Alternative dazu ist letztlich die Akademisierung der Berufsausbildung. Wenn zunehmend mehr Jugendliche eine Hochschulreife und ein Studium anstreben, dann wird man dies auch in der Berufsausbildung berücksichtigen müssen. An der Stelle sei hier auf die Erzieher*innenausbildung verwiesen. Diese ist in den vergangenen Jahren massiv ausgebaut worden. Wenn jedoch der quantitative Ausbau von Kita und Ganztag fortgesetzt werden soll, dann müssten jährlich etwa doppelt so viele Erzieher*innen ausgebildet werden. Mittlerweile ist jedoch der Bewerber*innenmarkt ausgeschöpft. Mit einer Akademisierung, d. h. das Studium der Kindheitspädagogik als Ausbildung, könnte man neue Bewerber*innen erschließen. Dies würde aber auf Dauer die fachschulische Ausbildung in Frage stellen.

Für die Beruflichen Schulen wird die Diskussion sicher nicht einfach.

***Michael Futterer,***
*Vorsitzender Fachgruppe Gewerbliche, Haus- und Landwirtschaftliche, Sozialpädagogische und Pflegerische Schulen*

BERUFSAUSBILDUNG

# Studium und Berufsausbildung nicht gegeneinander ausspielen

*Südwestmetall ist ein branchenübergreifender Zusammenschluss der tarifgebundenen Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Der Verband organisiert rund 900 Betriebe mit rund 525.000 Beschäftigten. Stefan Küpper und Johannes Krumme zeigen sich im Gespräch mit b&w offen für neue Ideen und wollen Konzepte weiterentwickeln, damit die Berufsausbildung gestärkt werden kann. Die große Aufgabe könnten alle Partner nur gemeinsam stemmen.*

Maria Jeggle

STEFAN KÜPPER

*Geschäftsführer Politik, Bildung und Arbeitsmarkt*

JOHANNES KRUMME

*Referatsleiter Schul- und Berufsbildungspolitik | Geschäftsführer SCHULEWIRTSCHAFT*

Fotos: Südwestmetall

***Der Fachkräftemangel in Deutschland entwickelt sich zu einem ernstzunehmenden Problem. Die staatliche Förderbank hat erst Ende Januar mit einer Studie vor einem schleichend schrumpfenden Wohlstand gewarnt. Wie dramatisch schätzen Sie den Fachkräftemangel für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg ein?***

**Stefan Küpper:** Die Aussage, die auch von anderen Studien so bestätigt wird, muss uns wachrütteln. Ohne kluge Köpfe und fleißige Hände werden wir das aktuelle Wohlstandsniveau nicht halten können.

***Ausgerechnet jetzt sinken die Ausbildungszahlen. Die Ausbildungsplätze sind nach Corona wieder leicht gestiegen, die Bewerber*innenzahlen dagegen nochmals gesunken. Können Sie in der Metall- und Elektroindustrie noch zufrieden sein?***

**Johannes Krumme:** Wir erheben einmal im Jahr bei unseren Mitgliedsbetrieben der Metall- und Elektroindustrie die Ausbildungszahlen. Was dort besonders auffällt, ist die Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze. Vor Corona waren das in der Regel zwischen 1,5 und 3 Prozent. Bis September 2022 sind die Zahlen auf mittlerweile rund 10 Prozent hochgeschnellt. Und das in einer Industrie, die sehr gute Tarifentgelte bezahlt und ausgezeichnete Zukunftsperspektiven bieten kann. Selbst hier haben wir ein massives Problem, genügend Bewerber*innen zu finden.

**Küpper:** Es gibt keine Branche mehr, die sich davon abkoppeln kann. Wir sind weit weg von den Bewerber*innenzahlen, die wir mal kannten.

***Was ist aus Ihrer Sicht jetzt wichtig, damit die Ausbildungszahlen wieder steigen?***

**Küpper:** Eine gelingende Berufsorientierung, die früh beginnt und über verschiedene Stufen entwickelt wird. Neben dem Kennenlernen konkreter Berufe gehört dazu vor allem auch das Reflektieren über eigene Stärken. Die jungen Menschen sollten wissen: Liegen meine Talente eher im Dienstleistungsbereich oder im Handwerk, eher im Sozialen oder im Kaufmännischen? Das zu gewährleisten, wird eine zentrale Aufgabe für uns alle. Es gilt zu prüfen, ob wir derzeit gut genug aufgestellt sind und wo noch Lücken in den Prozessen sind.

***Wann ist früh?***

**Krumme:** So wie es in den Bildungsplänen in Baden-Württemberg schon angelegt ist: Beginnend in der 5. Klasse bis zum Abschluss. Altersgemäß und kindgerecht. Ein durchgängiges Konzept haben wir zwar auf dem Papier. Es entfaltet aber nicht seine Wirksamkeit, d. h. wir haben hier vor allem ein Umsetzungs- und Prozessproblem.

***Wo sehen Sie Ihren Beitrag?***

**Küpper:** Berufsorientierung setzt immer auch Erfahrungen im außerschulischen Raum voraus. Da sind die Betriebe mit Praktika gefordert. Auf Ebene des Verbandes begleiten wir die Konzeptentwicklung und unterstützen die Netzwerkarbeit. Wir organisieren das Netzwerk „SCHULE-WIRSCHAFTT“ mit flächendeckenden Arbeitskreisen, um den Dialog zwischen Schule und Wirtschaft zu forcieren (www.schulewirtschaft.de). Wir engagieren uns auch in Pilotprojekten, wo es mit digitalisierten Ansätzen um innovative Konzepte der Berufsorientierung geht, die auch zur Vor- und Nachbereitung von Realerfahrungen genutzt werden können.

*„Ungefähr jeder 6. Mensch in Baden-Württemberg verfügt über keinen Berufsabschluss. Wir arbeiten daher an der beruflichen Nach- und Teilqualifizierung. Es gilt dabei auch auf Studienabbrecher*innen zu schauen.“*

**Stefan Küpper**

**Krumme:** Die Bundesagentur für Arbeit, die BW-Stiftung und Südwestmetall haben für die mobile Berufsorientierung zwei unterschiedliche Trucks entwickelt: Der „expedition-d-Truck“ informiert über die digitale Welt von morgen und welche Berufschancen es dort gibt. Beim „Discover Industry Truck“ geht es stärker um die Tätigkeiten von Ingenieur*innen und Informatiker*innen in der industriellen Wertschöpfungskette. Außerdem sind noch zwei „M+E-InfoTrucks“ an den Schulen unterwegs, deren Schwerpunkt bei Ausbildungsberufen in der Metall- und Elektroindustrie liegt und die von der Branche finanziert sind. Die Trucks präsentieren klassenweise ein 90-Minuten-Programm. Das kann mit Freiarbeit verlängert und durchgespielt werden. Den Einsatz der Trucks koordinieren wir, und Schulen können sie ordern.

***Im Ausbildungsreport des DGB 2022 kommt bei Auszubildenden die schulische Berufsorientierung und die Berufsberatung der Agentur für Arbeit nicht gut weg.***

**Küpper:** Das bezweifle ich nicht. Die Partner des Ausbildungsbündnisses müssen jetzt schauen, wo wir in der Umsetzung der Berufsorientierung besser werden können. Wir müssen die Jugendlichen, die Lehrkräfte und auch verstärkt die Eltern besser erreichen. Es muss uns aber klar sein, die Demografie ist geschrieben. Wir müssen daher auch über weitere Maßnahmen sprechen, um die Ausbildungsplätze gut besetzen zu können. Ungefähr jeder 6. Mensch in Baden-Württemberg verfügt über keinen Berufsabschluss. Wir arbeiten daher an der beruflichen Nach- und Teilqualifizierung. Da sind wir seit langem dran. Es gilt dabei auch auf Studienabbrecher*innen zu schauen.

***Glauben Sie, dass die akademische Bildung einen zu hohen Stellenwert hat?***

**Küpper:** Uns fehlen auch Studierende in den MINT-Berufen. Wir sollten aufhören, Studium und Ausbildung gegeneinander auszuspielen. Wir müssen alle verstehen, dass es auch kein Drama ist, wenn sich jemand falsch entschieden hat und mehrere Versuche braucht. Wichtig ist, dass bei einer Umorientierung Anlaufstellen und Begleitung zur Verfügung stehen. Wichtig ist eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen und Stärken, ohne dass der Eindruck entsteht, Entscheidungen ließen sich nie wieder korrigieren.

***Von der Bertelmann-Stiftung wurde Ende Januar eine Studie veröffentlicht, nach der fast die Hälfte der Abiturient*innen mit einer Berufsausbildung startet. Können Sie die Zahlen bestätigen?***

**Krumme:** Der Anteil der Schüler*innen mit Abitur in der Ausbildung steigt seit mehreren Jahren. Das liegt auch daran, dass immer mehr das Abitur machen. Nicht alle streben ein Studium an. Und viele kommen nicht vom allgemeinbildenden Gymnasium, sondern vom Berufskolleg oder anderen beruflichen Abschlüssen. Viele Ausbildungsberufe stehen Schüler*innen mit Hauptschulabschluss offen. Unsere Unternehmen würden gerne mehr einstellen, weil sie verlässliche Facharbeiter*innen brauchen.

**Küpper:** Sofern sie sich denn bewerben würden. Viele haben noch die Schere im Kopf: „Ich habe ja eh keine Chance.“ Das müssen wir kommunikativ aufbrechen und die Chancen aufzeigen. Die Zeiten, in denen sich die Betriebe die Bewerber*innen aussuchen konnten, liegen hinter uns.

***Einen Verdrängungswettbewerb gibt es wohl nicht mehr. Jetzt ist es eher so, dass man sich auch um Jugendliche bemühen muss, die nicht alle Anforderungen mitbringen. Sehen Sie Möglichkeiten, dass man Schwächere während der Ausbildung in den Betrieben unterstützt?***

**Küpper:** Großunternehmen können schwächere Jugendliche mit eigenen Mitteln unterstützen. Kleine und mittelständige Unternehmen (KMU) tun sich da schwerer. Unterstützung bietet die weiterentwickelte Assistierte Ausbildung (AsA Flex) der BA. Vielleicht ist sie noch nicht bekannt genug. Gleichzeitig halte ich es auch für notwendig, Instrumente wie die Einstiegsqualifizierung oder AV-Dual in der Ausbildungsvorbereitung zu nutzen. Es hilft ja nichts, wenn die Ausbildung trotz Unterstützung, aber wegen mangelhafter Vorbereitung abgebrochen wird.

Man muss für jede Person den besten Weg finden. Es gilt, die vielfältigen Instrumente bestmöglich nutzbar zu machen. Unsere Aufgabe als Verband ist, in unseren Netzwerken über alle Möglichkeiten zu informieren.

***Was halten Sie von einem zweiten Berufsschultag?***
**Küpper:** Sie werden bei uns keine Jubelstürme für die Idee eines pauschalen zweiten Berufsschultags ernten. In Einzelfällen mag er aber sinnvoll sein.

***Um gleichzeitig die Fachhochschulreife zu erlangen oder die Sprache besser fördern zu können, wäre er durchaus sinnvoll.***
**Krumme:** Reden wir über Leistungsstarke, für die man die Ausbildung anreichern könnte, oder reden wir eher über Schwächere, die Defizite aufarbeiten müssen?

Foto: Magdalena Wille

*Johannes Krumme (links) und Stefan Küpper im Gespräch mit Maria Jeggle*

***Über beide Gruppen. Vor allem für Zugewanderte, die Sprachförderung brauchen, wäre das hilfreich. Dazu müssten die Betriebe ihre Auszubildenden zusätzlich freistellen.***
**Küpper:** Wir werden uns insgesamt über eine stärkere Flexibilisierung der Berufsausbildung unterhalten müssen. So, dass man der wachsenden Heterogenität der Auszubildenden und der Betriebe besser gerecht wird. Das System darf für Leistungsstarke nicht unattraktiv werden und darf gleichzeitig seine integrative Funktion nicht verlieren.

***Was müsste sich Ihrer Meinung nach an den Schulen verändern?***
**Küpper:** Ich wünsche mir eine Offenheit für gesellschaftliche Tendenzen und wirtschaftliche Interessen. Schule darf sich nicht als hermetisch abgeschlossene Blase begreifen, sondern muss sich als Teil einer dynamisch entwickelnden Gesellschaft verstehen. Veränderungsprozesse müssen sich in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte widerspiegeln. Wenn wir von Transformation und Digitalisierung sprechen, dürfen solch große Entwicklungslinien an Schulen nicht vorbeigehen. Berufliche Schulen und Betriebe stehen dabei über die duale Berufsausbildung im direkten Austausch.
Wir wissen, dass die Gesellschaft hohe Erwartungen an Schulen projiziert. Daher müssen wir zusammenarbeiten. An der Frage, ob es genügend gut ausgebildete Lehrkräfte gibt, wird sich im Übrigen vieles entscheiden.
**Krumme:** Es muss gelingen, dass wir die Defizite, die durch Corona entstanden sind, aufholen. Am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit sollten Schüler*innen ohne Probleme dem Unterricht in der Berufsschule und der Unterweisung im Betrieb folgen können. Mein Wunsch an die beruflichen Schulen ist, dass die duale Ausbildung innerhalb des Systems wieder einen höheren Stellenwert bekommt.

***Wenn Sie einen Wunsch bei der GEW frei hätten, was hätten sie gerne?***
**Kumme:** Dass wir den regelmäßigen Austausch nach Corona wiederaufnehmen.
**Küpper:** Wie sieht gute Bildung und gute Berufsorientierung aus? Wie können Übergänge in Studium, Ausbildung und Beruf gelingen? Das müssen wir miteinander besprechen, jeder mit seinem Blick, mit seiner Expertise. Wir haben eine hohe Verantwortung. Das müssen wir als Gemeinsamkeit begreifen.

***Das Interview führten Magdalena Wille und Maria Jeggle***

BERUFSAUSBILDUNG

# „Wir bilden in der Schule nicht für die Vergangenheit aus“

*Die Berufswelt verändert sich mit der Digitalisierung, der Dekarbonisierung und der Demografie grundlegend. Im Interview mit der b&w erläutert Stefan Rawe, Schulleiter der Robert-Bosch-Schule in Ulm, wie sich die Entwicklung in seiner gewerblichen, technischen beruflichen Schule niederschlägt. Was sich seiner Meinung nach ändern müsste, schildert er auch.*

*Maria Jeggle*

STEFAN RAWE

Foto: RBS ULM/René Sparbrod

***In vielen Branchen fehlen Fachkräfte, dennoch sinken die Ausbildungszahlen. Macht sich der Wandel an Ihrer Schule bemerkbar?***

Ja sehr. In der Fertigungstechnik, beispielsweise in zerspanenden Berufen wie ehemals Dreher*innen oder Fräser*innen, hatten wir vor 10 Jahren noch rund 1.000 Schüler*innen, jetzt sind es noch 600. Die Tendenz ist weiter rückläufig. Im Bereich der Informatik haben wir stabile, eher sogar steigende Zahlen. In den Kfz-Berufen sind die Schüler*innenzahlen noch stabil. Ich vermute aber, dass sie in den nächsten Jahren zurückgehen.

***Wie lassen sich die Entwicklung erklären?***

Wenn der Automobilzulieferer ZF in Friedrichshafen beschließt, ab 2030 keine Getriebe mehr herzustellen, dann bildet er dafür auch nicht mehr aus. Die Arbeitskräfte, die das Unternehmen danach noch braucht, hat sie schon. Es wird auch andere Produktionstechniken geben, 3D-Druck zum Beispiel. Auch die

Foto: RBS ULM/René Sparbrod

*Wenn die Zahl der Schüler*innen zurückgeht und ganze Klasse wegfallen, müssen sich Lehrkräfte weitereintwickeln können.*

Künstliche Intelligenz wird in die Produktentwicklung ganz wesentlich eingreifen. Warum soll, was heute mit ChatGPT schon möglich ist, nicht auch dort möglich werden? Technische Produktdesigner*innen und vielleicht auch ganze konstruktive Arbeitsprozesse werden möglicherweise durch Künstliche Intelligenz abgelöst.

***Führt das zu insgesamt sinkenden oder schwankenden Schüler*innenzahlen in der Berufsschule?***
Dieses Jahr hatten wir knapp über 3.000 Schüler*innen an unserer Schule, letztes Jahr 3.100, davor 3.300. Wir erleben einen kontinuierlichen Rückgang der Schüler*innenzahl. Zum starken Rückgang in der Fertigungstechnik kommen andere Branchen noch hinzu. Auch Anlagenmechaniker*innen wie Klempner*innen, Installateur*innen sind rückläufig, weil die Betriebe kaum mehr Auszubildende finden.

***Wie wirkt sich der Rückgang auf die Lehrkräfte aus? Passen die Lehrbefähigungen noch?***
Wir hatten bislang immer zwei Technikerklassen und jetzt bangen wir, ob wir nächstes Jahr noch die zweite Klasse aufmachen können. Dann sind schon im ersten Jahr 50 Stunden übrig. Wir müssen uns natürlich überlegen, wie sich die Lehrkräfte weiterentwickeln können. Für Informatik gab es beispielsweise ein Kompaktstudium. Wenn dafür aber nur Mathe- und Physiklehrkräfte zugelassen werden, nimmt man Lehrkräfte raus, von denen es eh schon wenig gibt. Für Lehrkräfte, bei denen ein Überhang entsteht, ist das nicht zielführend.

***Wo setzt Ihre Schule an, die Berufsausbildung zu stärken?***
Ich glaube, Schüler*innen und Ausbildungsbetriebe wissen zu wenig voneinander. Sie sollten besser miteinander in Kontakt treten. Da während Corona keine Praktika möglich waren, hat das Kennenlernen und das gegenseitige Verständnis besonders gelitten. Für die beruflichen Vollzeitschulen wie der Technikerschule, der zweijährigen Berufsfachschule oder des technischen Gymnasiums versuchen wir daher, die umliegenden Betriebe und die allgemeinbildenden Zubringerschulen Hauptschulen, Realschulen oder Gemeinschaftsschulen zu uns in die Schule zu holen. Mit allen veranstalten wir eine Art Mini-Bildungsmesse speziell für einen Berufszweig. Für Anlagenmechaniker*innen haben wir das am 2. März zum ersten Mal ausprobiert. Schüler*innen haben bei der Veranstaltung gesehen, was Anlagenmechaniker*innen arbeiten. Sie erlebten, dass Blechbearbeitung spannend sein kann und wofür Lösungen erarbeitet werden. Z. B. Was tun, damit es in einer Wasserleitung nicht gluckert? Allen ist klar, dass es in Handwerksberufen dreckige Arbeit gibt, aber was spannend ist, wissen viele nicht.
Wir verfolgen auch noch ein anderes Projekt, damit Schüler*innen die Berufswelt besser kennenlernen. In Kooperation mit einer Planungsfirma, dem Zentrum für Strom und Wasserstoff (ZSW) Ulm, sowie einem Handwerksunternehmen wollen wir zeigen, wie ein Geselle oder eine Technikerin beim Neubau einer Wasserstofffertigung mit eingebunden werden kann. Im ersten Schritt berichten Beschäftigte der beteiligten Unternehmen in unserer Aula, was sie konkret arbeiten. Hinterher fahren wir ins ZSW zur Betriebsbesichtigung und schauen uns die Arbeiten an. So können die Schüler*innen die Arbeit und einen möglichen Arbeitgeber kennenlernen.
Solche Projekte helfen auch den 12-Klässler*innen, die nach dem Abitur überlegen, ob sie eine Berufsausbildung oder ein Studium beginnen.
Wir haben auch ein neues Format im Rahmen der Klassenpflegschaften kreiert. Wir nennen das Betriebe-Abend. Das ist ein Austauschforum zwischen Schule und Betrieb, um unter anderem Tagespraktika anzubahnen.

***Momentan können sich Auszubildende statistisch gesehen einen Platz aus zwei möglichen Ausbildungsstellen aussuchen. Das ist doch eine gute Nachricht.***
Die Bewerber*innenlage ist gut für die Auszubildenden, aber nicht für die Betriebe. Die wenigen Schulabgänger*innen haben keine quantitativen Einschränkungen für ihre Berufsplanung. So konkurrieren Ausbildungsbetriebe untereinander und mit Hochschulen und das führt dazu, dass vermeintlich unattraktive Berufe im Handwerk und in gewerblichen Betrieben keine Auszubildenden finden.
In den beruflichen Schulen sollte man das Übergangssystem einer strengen Aufgabenkritik unterziehen. Mir stellt sich die Frage, ob die diese Schularten noch zu unserem gesellschaftlichen Auftrag gehören.

***Das System ist auch zu Zeiten entstanden, als Auszubildende mit schlechten Abschüssen keinen Ausbildungsplatz bekamen und in die beruflichen Schulen ausweichen mussten. Das ist kaum mehr nötig. Aber fördern muss man viele trotzdem noch.***
Sollten wir uns nicht eher darüber Gedanken machen, was

die Auszubildenden können müssen? Kompetenzen statt Fachwissen? Nehmen wir das Beispiel E-Scooter. Wir brauchen urbane Mobilität und da werden die E-Scooter eine Rolle spielen. Vielleicht kann dafür ein E-Scooter-Manager ein Beruf werden. Dafür braucht es Logistik, Informatik, Mechanik und Elektrik. Das könnte ein vollwertiger Ausbildungsberuf sein. Und zur Mobilitätswende und Dekarbonisierung beitragen. Ich glaube, unsere Schüler*innen können sich in neue Technologien eindenken. Wenn ich sehe, was sie im Privaten auf ihren Handys alles herausfinden und welches Interesse sie daran haben, dann sollte es uns als Schule gelingen, dass sie ihr Interesse beibehalten. Ich bin kein großer Freund von vertieftem Fachwissen, dessen Halbwertszeit ständig abnimmt.

Foto: RBS ULM/René Sparbrod

*Die Halbwertzeit von Fachwissen nimmt ständig ab. Wozu ist daher vertieftes Wissen noch wichtig?*

***Würde die Ausbildung dann nicht zu oberflächlich?***

Glaube ich nicht. Was kann denn im Handwerk passieren? Warum sollen Kfz-Mechaniker*innen noch lernen, mit welchem Drehmoment eine Radmutter angeschraubt werden muss? In jedes Werkzeug kann ich einen kleinen Sensor einbauen, der mit dem Auto über IoT (Internet of Things) kommuniziert. Dann weiß der Schlüssel selbst, welches Drehmoment nötig ist.

Wozu brauchen wir im Alltag dieses vertiefte Wissen? Gut die Hälfte der aktuell bestehenden Berufe im Raum Ulm wird es in 15 Jahren nicht mehr geben. Die werden sich über die digitale Transformation verändern. Und wer weiß schon, was in 30 Jahren ist? Ich nehme wahr, dass die Umschlagsgeschwindigkeit des Wissens und der Berufe unglaublich groß sind.

***Weniger Ansprüche an formales Wissen würde auch zugewanderten Jugendlichen nützen.***

Wenn man die Möglichkeiten von ChatGPT weiterdenkt, dann könnte die Sprachkompetenz nicht mehr so relevant sein. Wer mit ein paar Schlagworten einen Text herstellen kann und vielleicht sogar mit fremdsprachlichen Schlagworten einen deutschen Text erstellen kann, wie sehr brauchen wir dann sehr gute Deutschkenntnisse noch? Ich kann mir vorstellen, dass sich über KI und Digitalisierung sehr vieles verändern wird. Wir bilden in der Schule ja nicht für die Vergangenheit aus, sondern mit dem Horizont der nächsten 40 Jahre.

***Da kommen aber die Schulen mit ihren Bildungsplänen und vor allem den Prüfungen nicht hinterher. Dann müsste man sich auf eine Basis einigen, auf der man alles aufbauen kann.***

In den Bildungsplänen ist das durchaus angelegt. Alle Berufe sind inzwischen auf sogenannte Lernfelder umgestellt, handlungsorientiert, projektbezogen, in hoher Abstimmung zwischen Theorie und Werkstattlehre. Das wird aber zu wenig umgesetzt. Solange in Prüfungen reines Wissen abgefragt wird, ist ja klar, was Lehrkräfte unterrichten. Forschendes, entdeckendes und kompetenzorientiertes Lernen ist das nicht.

***Liegt es an den Lehrkräften?***

Vom Hauptschulabschluss bis zum Abitur kann man an unserer Schule alle Abschlüsse machen. Von den Herbst- bis zu den Sommerferien laufen Prüfungen bei uns. Unsere Kolleg*innen sind mit Unterricht, Blockunterricht und Prüfungen ausgelastet. Da bleibt wenig Raum für Entwicklungsarbeit, was ein erheblicher zusätzlicher Aufwand ist. Das ist bei den Belastungen der Kolleginnen und Kollegen fast nicht machbar. Da muss Politik sich Gedanken machen.

***Wie siehst du die betriebliche Ausbildung. Haben sich die Betriebe umgestellt?***

„Die“ Betriebe gibt es nicht. Es hängt immer davon ab, wie sehr sich ein Betrieb der Digitalisierung und dem demografischen Wandel stellt. Die nächsten 15 Jahre gehen 20 Millionen Menschen in Ruhestand. Viele erkennen mittlerweile ihren Handlungsbedarf. Sie stellen sich auf die Veränderungen sowohl in der Kompetenzorientierung als auch der personellen Basis ein. Es gibt aber auch durchaus noch Betriebe, die nicht erkannt haben, dass die Menschen im Betrieb die wichtigste Ressource sind.

**Heft Nr. 2** | 17.03.2023 | 56. Jahrgang

# unterrichtspraxis

*Beilage zu „bildung und wissenschaft“*
*der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg*

INKLUSION UND SPORTUNTERRICHT

## Mit Goalball Rollenbilder im Inklusiven Sportunterricht irritieren

*Der Autor zeigt, wie inklusiver Sportunterricht gelingen kann. Es werden Hintergründe und praktische Hinweise zum inklusiven Sportunterricht, auch aus einer internationalen Perspektive, entwickelt. Dabei argumentiert der Autor über eine sportdidaktische Position, der es darum geht, den Sportunterricht vor allem auf einer multiperspektivischen Grundlage zu diskutieren.*

Als globaler und gesamtgesellschaftlicher Begriff betrifft Inklusion auch den Sportunterricht und führt u. a. zu einer Zunahme an Heterogenität in den Lerngruppen aller Schulformen. Auch wenn „bis dato noch nicht einmal eine auch nur annähernd konsensfähige Definition dessen vorliegt, was denn nun unter Inklusion zu verstehen sei“ (Ahrbeck, 2014, S. 7), ist im schulischen Kontext doch typischerweise gemeint, dass mehr Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam in der allgemeinen Schule unterrichtet werden (Ahrbeck & Giese, 2020).

Die bildungspolitischen Hintergründe finden sich in Artikel 24 (2a) des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, der sogenannten UN-Behindertenrechtskonvention (United Nations, 2006). Gemäß dieser völkerrechtlich bindenden Selbstverpflichtung dürfen Schüler*innen „nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden“. Aichele (2019), der langjährige Leiter der Monitoring-Stelle UN-BRK beim Deutschen Institut für Menschenrechte,

Foto: Imago

*Abbildung 1: The inclusion Spectrum framework (Black & Stevenson, 2012)*

kommt zum Ende der ersten Dekade der Umsetzung der UN-BRK in Deutschland allerdings zu einem ernüchternden Urteil. So konstatiert er, dass „nur ein Teil der Gesellschaft es bislang [schafft], den Auftrag der UN-BRK anzunehmen und praktisch umzusetzen, während gleichzeitig eine Reihe an gesellschaftlichen Kräften intendiert oder unbeabsichtigt dem Ziel einer inklusiven Gesellschaft entgegenarbeitet" (Aichele, 2019, S. 10). Trotz dieser Bekundung ist festzuhalten, dass die Ratifizierung der Konvention zu einer bisher nicht gekannten Fokussierung auf die Themen Behinderung und Inklusion geführt hat – auch im Kontext von Bewegung, Spiel und Sport.

Gleichwohl unterstützen (inter-) nationale Studien zum inklusiven Sportunterricht Aicheles Einschätzung und machen deutlich, dass viele Kinder und Jugendliche mit Behinderung umfangreiche negative Erfahrungen im inklusiven Sportunterricht machen (Haegele & Sutherland, 2015). So zeigen auch Ball, Lieberman, Haibach-Beach, Perreault und Tirone (2021) in ihren internationalen Reviews, dass Mobbing von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung durch Peers und Lehrkräfte ein weit verbreitetes Phänomen im inklusiven Sportunterricht ist und vielfach zu sozialer Isolation und negativen Inklusionserfahrungen führt. Trotz der positiven Absichten, die mit inklusiven Settings verbunden sind, scheinen positive subjektive Inklusionserfahrungen für viele Kinder und Jugendliche mit Behinderung kaum zugänglich zu sein (Haegele, 2019). Als problematisch beschreiben Kinder und Jugendliche mit Behinderung den Sportunterricht besonders dann, wenn sie den Eindruck der eigenen Andersartigkeit gewinnen, weil sie von Menschen ohne Behinderung als Menschen mit differenten, unerwünschten oder fehlerhaften Körpern wahrgenommen werden (Giese & Ruin, 2018). Dies kann Mobbing, soziale Isolation und andere Formen der Diskriminierung, die sowohl von Lehrkräften als auch von Peers begangen werden, auslösen oder verstärken (Haegele & Kirk, 2018). Dass sich Kinder und Jugendliche mit Behinderung im Sportunterricht als Fremdkörper erleben und sich am untersten Rand – oder sogar nicht mehr als Teil – der sozialen Hierarchie beschreiben (Giese, Ruin, Baumgärtner & Haegele, 2021), verweist auch auf klassische tradierte Rollenbilder und ableistische Fähigkeitsimperative im Sport(-unterricht), denen Menschen mit Behinderung häufig nicht entsprechen, was im Übrigen sowohl für den allgemeinen Sport als auch für den sog. Behindertensport gilt (Giese, Buchner, Mihajlovic & Oldörp, 2022).

Jenseits einer verklärten Inklusionsrhetorik, die kolportiert, dass die Anwesenheit von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung im inklusiven Sportunterricht als eine völkerrechtliche Notwendigkeit betrachtet werden muss, die sich jederzeit zum gegenseitigen Vorteil erweist, stellt sich vor dem Hintergrund dieser kritischen, empirischen Befunde die Frage, wie die hier diskutierten Grammatiken der Exklusion konstruktiv gewendet werden können. Unstrittiges Ziel könnte dabei sein, dass möglichst alle Schüler*innen mit Behinderung – unabhängig vom Lernort – so zu unterstützen sind, dass sie sich in ihrem jeweiligen Umfeld einbezogen und wertgeschätzt fühlen (Haegele, Giese, Wilson & Oldörp, 2020).

In diesem Beitrag werden im nachfolgenden Kapitel zunächst fachdidaktische Ansätze im inklusiven Sportunterricht referiert sowie der Frage nach der Relevanz der inneren Haltung der Lehrkräfte in Bezug zum inklusiven Sportunterricht nachgegangen, bevor im abschließenden Kapitel die Sportart Goalball vorgestellt wird, die sich im inklusiven Sportunterricht als besonders hilfreich erwiesen hat, um klassische, sportive Rollenbilder zu verunsichern, um mehr Akzeptanz für die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung im Klassenverbund zu erzeugen.

### Fachdidaktische Modelle im inklusiven Sportunterricht

In der internationalen Sportpädagogik hat neben Ansätzen des Universal Design for Learning (Schoo & Mihajlovic, 2021) vor allem das Inclusion Spectrum Framework von Black und Williamson (2011) sowie von Black und Stevenson (2012) viel Beachtung erfahren. Black und Stevenson (2012) unterscheiden dabei zwischen fünf unterschiedlichen Formen der sportlichen Betätigung (vgl. Abbildung 1) und einem sog. Adaptation tool, dem sog. STEP.

Die Ausführungen zeigen, dass in diesem Ansatz unterschiedliche Aktivitätsformen existieren und es auch Teil eines inklusiven Sportunterrichts sein kann, Inhalte zeitweise in getrennten Gruppen zu thematisieren oder auch unterschiedliche Unterrichtsinhalte mit unterschiedlichen Unterrichtsgruppen zu behandeln. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Veränderung existierender Spiele („Change to include"), um sie ‚inklusionskompatibel' zu machen und an die Bedarfe der jeweiligen Mitspielerinnen und Mitspieler anzupassen.

### Die unterschiedlichen Aktivitätsformen sind folgendermaßen zu verstehen:

- Open activities – Everyone can play: Spielformen, an denen alle teilhaben können, ohne Modifikationen der Spielidee (Bewegungslandschaften, psychomotorische Inhalte, Singspiele etc.).
- Modified Activities – Change to include: Alle spielen dasselbe Spiel bzw. nehmen an der gleichen Aktivität teil. Die Regeln, die Spielgeräte oder das Sportgelände werden so angepasst, dass möglichst alle Schüler*innen am Spielgeschehen teilnehmen kann (z. B. mit einem individuell geeigneten Wurfgerät beim Werfen).
- Parallel Activities – Ability groups: Unterschiedliche Gruppen bearbeiten jeweils für sich dasselbe Thema unter jeweils angepassten Rahmenbedingungen (Volley- und Sitzvolleyball).
- Separate or alternate activities: Unterrichtssituationen, in denen es sinnvoll erscheint, dass unterschiedliche Teile einer Gruppe jeweils für sich an unterschiedlichen Themen arbeiten (Rollstuhlfahrende machen Wurfübungen, während der Rest der Gruppe Sprungübungen ausführt).
- Disability sport – Adapted physical activity: Sportarten aus dem sog. Behindertensport wie Goalball, Rollstuhlbasketball oder Blindenfußball (Giese & Schumann, 2015) werden von allen Schüler*innen eine Klasse gemeinsam ausgeführt, auch wenn keine Behinderung gegeben ist.

Für die jeweiligen, konkreten Anpassungen der Inhalte steht das STEP – Adaptation tool zur Verfügung. STEP gehört, wie auch TREE oder CHANGE-IT, zu den sog. Adaptiven Modellen inklusiven Sportunterrichts (Schoo & Mihajlovic, 2021, S. 78). Die Bezeichnungen sind allesamt als Akronyme zu verstehen, die die unterschiedlichen Adaptationsmöglichkeiten systematisch kodieren wie beispielsweise bei TREE: Teaching style, Rules and Regulations, Equipment und Environment oder bei CHANGE-IT: Coaching Style, How to score, Playing Area, Number of players, Game Rules, Equipment, Inclusion und Time.

Alle drei Konzepte zeigen Modifikationsmöglichkeiten für den inklusiven Sportunterricht auf, die eine gleichberechtigte Teilhabe aller ermöglichen sollen, indem das Arrangement (Ziele, Regeln, Bedingungen etc.) des Sportunterrichts systematisch verändert wird. Da sich die Ansätze in ihren Grundannahmen stark ähneln, soll hier anhand von STEP kurz genauer illustriert werden, was damit gemeint ist.

#### S= Space = Raum

Spielfeldmodifikationen wie Zonierung, Vergrößerung oder Verkleinerung des Spielfelds, Entfernungsvariationen usw. So kann z. B. ein Basketballfeld in drei Längszonen eingeteilt werden. In jeder Zone spielen Lernende mit ähnlichem Leistungsvermögen gegeneinander. Jeder Lernende muss in seiner Zone bleiben (Schoo, 2015, S. 135).

#### T= Task = Aufgabe

Änderungen von Aufgabenstellungen / Anforderungen beispielsweise zwecks Vereinfachung. Beim Basketball könnte das so aussehen, dass bei jedem Angriff mindestens ein Lernender in jeder Zone angespielt werden muss, da sonst Schwächere weniger angespielt werden.

#### E= Equipment = Ausrüstung

Bei Bällen kann beispielsweise die Größe, das Gewicht, die Farbe oder andere Eigenschaften verändert werden. So kann mit kleineren oder größeren, farbigen oder klingenden Basketbällen gespielt werden. Kleinere liegen sicherer in den Händen, was zu einer Erleichterung bei der Ballführung führt, fliegen aber auch schneller. Klingelbälle sind häufig von Vorteil, wenn Schüler*innen mit einer Sehbehinderung in der Klasse sind.

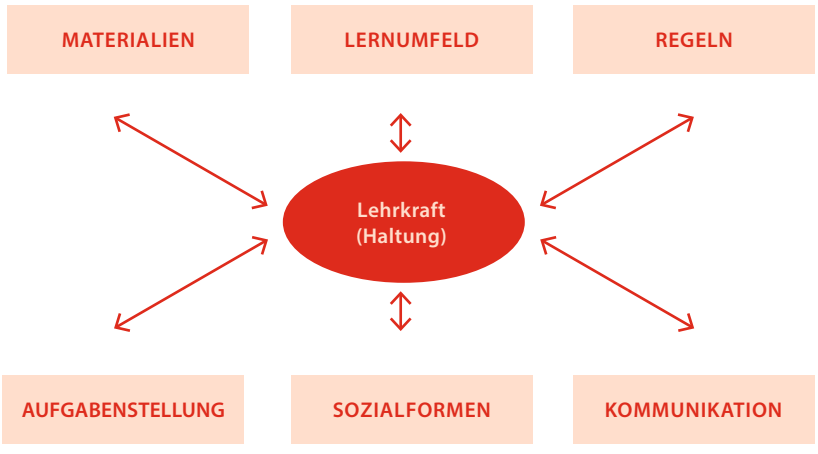



*Abbildung 2: 6+1 Modell eines adaptiven Sportunterrichts (Tiemann, 2013, S. 50)*

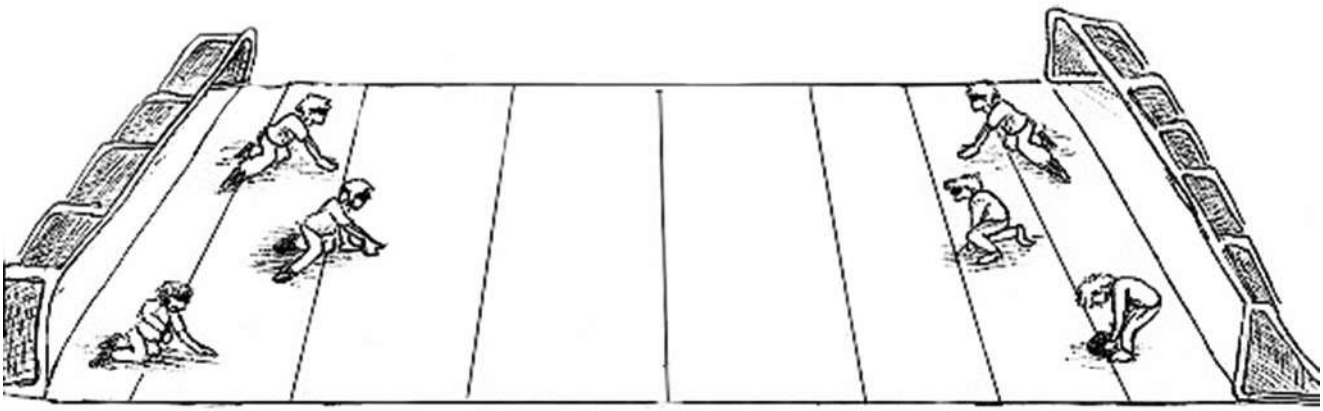


Foto: Prof. Dr. Martin Giese

*Abbildung 3: Spielszene beim Goalball*

### P= People = Teilnehmer*innen

Hier geht es um die Teamzusammenstellung in Bezug auf Anzahl, Spielstärke oder andere Eigenschaften der Spieler*innen. So kann Basketball in mehreren Blöcken gespielt werden. Im ersten Block spielen die Leistungsstärkeren der jeweiligen Mannschaften gegeneinander. Im zweiten Block die weniger basketballaffinen Lernenden. Die Ergebnisse beider Blöcke werden dann zu einem Gesamtmannschaftsergebnis addiert.

Die unterschiedlichen adaptiven Verfahren zur Planung und Durchführung eines inklusiven Sportunterrichts werden in weitgehender Entsprechung zu Schoo (2013) auch von Tiemann wiederholt diskutiert (Tiemann, 2015, S. 59). Tiemann integriert die auch von Schoo in den Mittelpunkt gerückte Bedeutung der Haltung der Lehrkraft in dessen Modell, verändert dieses auf terminologischer Ebene und spricht, wie in Abbildung 2 zu sehen ist, von dem 6+1 Modell eines adaptiven Sportunterrichts (Tiemann, 2013, S. 60).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass aus nationaler und internationaler Perspektive unterschiedliche fachdidaktische Modelle im Sport zur Verfügung stehen, die allesamt dem Ansatz folgen, systematisch relevante Planungselemente des Sportunterrichts in den Blick zu nehmen. Die Modelle sensibilisieren dafür, dass es im inklusiven Sportunterricht darum geht, eine sinnvolle Mischung aus individualisierten und gemeinsamen (adaptierten) Bewegungssituationen zu konzipieren. Erweisen sich die adaptiven Modelle somit durchaus als hilfreich, um inklusiven Sportunterricht zu konzipieren, bleibt allerdings die Frage offen, welche konkreten Änderungen unter welchen Bedingungen und in welchen Situationen tatsächlich eine Hilfe für Schüler*innen mit einer Behinderung darstellen, weshalb neben der inneren Haltung auch Fragen der sonderpädagogischen Expertise zu beachten sind.

Im Sog der enorm gestiegenen bildungspolitischen Bedeutung der Inklusionsthematik hat auch die Beschäftigung mit empirischen Fragestellungen zugenommen (Meier & Reuker, 2022; Reuker et al., 2016), wobei vor allem die Frage nach der inneren Haltung aller Beteiligten gegenüber dem inklusiven Unterricht bzw. nach der sog. Einstellungsforschung in den Forschungsfokus geriet (Heyl & Seifried, 2014; Leineweber, Meier & Ruin, 2015). Dabei zeigt sich, sicherlich wenig überraschend, dass u. a. die Einstellung der Lehrkraft zur Inklusion in direktem Zusammenhang zum Gelingen eines inklusiven (Sport-)Unterrichts steht. In der Sport- und Bewegungspädagogik selbst wird im Kontext empirischer Einstellungsforschung und unter Verweis auf die empirische Lehr-Lernforschung üblicherweise auf den Begriff der subjektiven Theorien zurückgegriffen (Leineweber et al., 2015; Meier & Ruin, 2015), die „demnach – auf einer vorreflexiven Ebene – als Orientierungsrahmen in einer komplexen Realität“ (Meier & Ruin, 2015, S. 82) dienen und als wesentliche Basis und

Foto: Imago

entscheidende Variable bei der Unterrichtsgestaltung betrachtet werden. Im Ergebnis konnten Meier und Ruin (2015, S. 95) zeigen, „dass die Sichtweisen auf Körper, Leistung und Inklusion bei den jeweiligen Lehrkräften tendenziell zusammenzuhängen scheinen" und „dass eine funktionale Sicht auf Körper bzw. Leistung im Kontext zunehmender Vielfalt zu Problemen führt" (Meier & Ruin, 2015, S. 95).

Die Studienergebnisse zeigen aber auch, dass es offensichtlich nicht immer einfach ist, offen für inklusive Prozesse zu sein. Damit ist ein sensibler Punkt angesprochen, denn die eigene Haltung entsteht in der Regel aus langwierigen Sozialisations- und Erziehungsprozessen und wird von Lehrerinnen und Lehrern in den Beruf mitgenommen. Im Rahmen von Aus- und Fortbildung ist sie schwer zu „bearbeiten". Der Wille, mit der Heterogenität der Schüler*innen wertschätzend umzugehen, sie also als Bereicherung für das eigene Unterrichten zu begreifen und nicht als unangenehmen Störfaktor, ist allerdings eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Inklusion gelingt.

Am Ende des vorausgehenden Kapitels wurde bereits darauf verwiesen, dass es im inklusiven Unterricht im Kontext von Bewegung, Spiel und Sport hilfreich bzw. notwendig erscheint, sich – zumindest auf einer basalen Ebene – mit den unterschiedlichen Förderschwerpunkten vertraut zu machen. Auch wenn entsprechende Dokumentationen aus der Perspektive des Sportunterrichts inzwischen vorliegen (Giese & Weigelt, 2017), sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nicht der Eindruck einfacher oder sogar erstbester Lösungen suggeriert werden soll. Die notwendigen Anpassungen im Sportunterricht sind das Ergebnis anspruchsvoller, manchmal auch widerständiger und vor allem individueller Abstimmungsprozesse zwischen den jeweiligen Kindern/Jugendlichen, den Lehrkräften, den Erziehungsberechtigten, der Schulleitung und ggf. auch der Schulaufsichtsbehörde. Zudem soll darauf hingewiesen werden, dass Behinderung

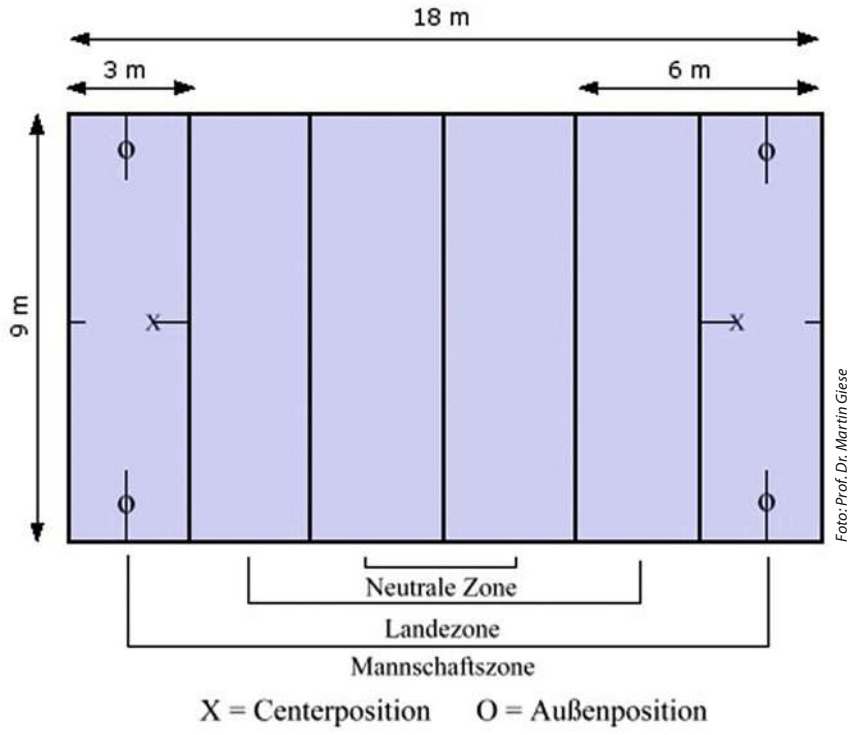



*Abbildung 4: Das Goalballfeld*

auch im Sportunterricht nicht als individuelle Eigenschaft einer Person verstanden werden kann. Ob sich beispielsweise eine bestimmte Augenkrankheit etc. im Alltag oder in der Schule tatsächlich auch behindernd auswirkt, hängt wesentlich davon ab, wie Lehrkräfte schulische Rahmenbedingungen gestalten. Beispielsweise hochgradig sehbehinderten oder blinden Menschen spezifische, motorische Fertigkeiten wie das alpine Skifahren zu vermitteln, ist – wie in allen Förderschwerpunkten – eine Sache für fachlich und sonderpädagogisch hochkompetente Spezialistinnen und Spezialisten, die ein fundiertes Wissen über förderschwerpunktspezifische Besonderheiten besitzen. An dieser Stelle ist fraglich, ob es einem inklusiven Sportunterricht jederzeit gelingen wird, diese Kompetenzen und Fertigkeiten in demselben Umfang zu vermitteln, wie es in spezifischen Förderschulen erfolgt. Das wird nur gelingen, wenn in Aus- und Fortbildungen fundiertes Grundlagenwissen vermittelt wird. Das hilft auch dabei, Überforderungsgefühle bei Lehrkräften, die beim Thema Inklusion häufig wahrnehmbar sind, zu vermindern.

Konstruktiv gewendet bedeutet das für die einzelne Lehrkraft, dass sie innerlich bereit dazu sein muss, sich auf die individuellen Bedarfe der Schüler*innen mit Behinderung einzulassen. Es geht darum, spezifisches Wissen zu erwerben und sich in Absprache mit den jeweiligen Schüler*innen sowie ggf. deren Erziehungsberechtigten und dem ambulanten sonderpädagogischen Dienst um gemeinsame Lösungen zu bemühen. Dazu kann auch gehören, Sportarten aus dem sog. Behindertensport zu thematisieren, um in der Gesamtklasse implizite Rollenbilder zu irritieren und Bewusstsein für die spezifischen Bedarfe, aber auch die spezifischen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren.

### *Goalball*

Um notwendigerweise exemplarische Hinweise zu geben, wie eine Unterrichtseinheit im Sportunterricht aus dem sog. Behindertensport aussehen kann, sollen abschließend Unterrichtsvorschläge zum Goalball vorgestellt werden. Im Gegensatz zu anderen Behindertensportarten wie z. B. Rollstuhlbasketball oder Blindenfußball stellt Goalball eine niedrigschwellige Möglichkeit dar, einen Inhalt aus dem Behindertensportart zu thematisieren, der gut genutzt werden kann, um klassische Rollenbilder zu irritieren. Goalball wurde im Jahre 1946 als erste Ballsportart für blinde und sehbehinderte Menschen entwickelt, da es zu diesem Zeitpunkt durch den Zweiten Weltkrieg viele Kriegsversehrte mit visuellen Einschränkungen gab. Da die Spielidee relativ leicht umzusetzen ist und neben dem Spielgerät wenig Zusatzmaterial benötigt wird, eignet sich diese Sportart auch für den Sportunterricht.

Sind Ballsportarten im Sportunterricht üblicherweise eher visuell ausgerichtet, bietet Goalball die Gelegenheit, eine Spielsportart einzuführen, bei der die meisten Informationen über die Akustik gewonnen werden. Neben der damit verbundenen Herausforderung, dass die Schüler*innen eine Atmosphäre schaffen müssen, die eine akustische Informationsaufnahme ermöglicht, bedarf es innerhalb der Mannschaften einer guten Kommunikation, die bei den klassischen Ballsportarten häufig weniger Beachtung findet. Durch das Verbinden der Augen ist es unabdingbar, die Orientierung im Raum ohne optische Rückmeldung zu verbessern, was auch für sehende Schüler*innen eine spannende Herausforderung darstellt. Goalball kann in jeder Jahrgangsstufe (Sek. I und II) eingeführt werden. Natürlich eignet sich die Sportart besonders, wenn Schüler*innen mit einer Sehbehinderung inklusiv unterrichtet werden, da diese in den gängigen Ballsportarten häufig Nachteile haben. Unabhängig davon kann Goalball aber auch eine Bereicherung in jedem Sportunterricht sein.

Foto: Prof. Dr. Martin Giese

*Abbildung 5: Für die Unterrichtseinheit notwendige Materialien*

Spielgedanke des Goalballs ist, den Ball auf die gegnerische Seite und vorbei an der Abwehr ins Tor zu werfen. Die abwehrende Mannschaft versucht, den Ball zu halten, um diesen innerhalb einer festgelegten Zeit zurückzuwerfen, um selbst ein Tor zu erzielen. Da der Ball in der Luft nicht hörbar ist, muss der Wurf so ausgeführt werden, dass er innerhalb bestimmter Spielfeldzonen (alle 6 Meter) den Boden berührt. Gewonnen hat die Mannschaft, die mehr Treffer erzielt hat. Während des Spiels tragen die Spieler undurchsichtige Brillen. Damit bestehen hinsichtlich der visuellen Informationsaufnahme für alle Spieler, unabhängig von ihrer Sehstärke, gleiche Bedingungen und es können sehbehinderte Spieler gleichberechtigt mit sehenden Mitschüler*innen spielen.

Das Spielfeld entspricht einem Volleyballfeld mit den Maßen 9 x 18 Meter. Zur besseren Orientierung der Spieler sollten die Centerlinie (3 Meter vor dem Tor) sowie die beiden Außenpositionen (1,50 Meter links und rechts vor dem Tor) taktil gekennzeichnet sein (siehe Abbildung 4). Dazu werden die Linien mit Klebebändern markiert. Das geht unkompliziert, indem Maurerschnur gespannt und dann mit Gewebeband überklebt wird. Die 9 Meter lange Grundlinie bildet zugleich die Torlinie des 1,30 m hohen Tores. Vor jedem Tor befindet sich der 6 Meter tiefe Mannschaftsraum der drei Spieler. Als Tor eignen sich zwei Turnbänke und ein kleiner Kasten dazwischen.

Foto: Imago

### *Bälle*

Im Zielspiel Goalball ist ein Klingelball notwendig, für Vorübungen (Pass- und Wurfübungen) können aber auch andere Bälle verwendet werden, sollten keine oder zu wenige Goalbälle vorhanden sein. Goalbälle können über die Sportartikelhersteller bezogen werden.

***Weitere Hinweise zu konkreten Unterrichtsvorschlägen und Übungsformen finden sich in der kostenlos herunterladbaren Broschüre Inklusiven Sportunterricht sicher und attraktiv gestalten:*** *www.publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3572/inklusiven-sportunterricht-sicher-und-attraktiv-gestalten-goalball*

### Augenbinden

Schon ab dem ersten Baustein der Unterrichtseinheit ist es notwendig, den Schüler*innen die Augen zu verbinden.

### Taktile Linien

Eine Besonderheit der Sportart Goalball besteht darin, dass die Orientierung auf dem Feld über akustische und taktile Informationen geschehen muss. Das eigene Tor kann hierbei eine Hilfe zur Ausrichtung im Raum sein, dennoch benötigen die Spieler weitere Hilfsmittel. Deswegen werden die Linien auf dem Spielfeld mit einer Maurerschnur und einem Gewebeband aufgeklebt, so dass die Markierungen auf dem Spielfeld nicht nur sichtbar, sondern auch fühlbar sind.

### Ausblick

Die Ausführungen sollen zeigen, dass die Ansprüche eines inklusiven Sportunterrichts vielfältig sind und u.a. auf die Bereitschaft der Lehrkräfte zielen, sich mit diesen Herausforderungen konstruktiv auseinanderzusetzen. Goalball kann dabei eine besonders gute Gelegenheit sein, in der Klasse zu einem konstruktiven pädagogischen Austausch über unterschiedliche Bedarfe und Fähigkeiten zu kommen.

***Prof. Dr. Martin Giese***
*Professur für Sportwissenschaft und Sportpädagogik an der PH Heidelberg*
*Kontakt: up@gew-bw.de*

### Inklusiver Unterricht in den einzelnen Schulfächern

Inklusion und inklusiver Unterricht sind mittlerweile seit einigen Jahren ein großes Thema an Schulen. Inklusiver Unterricht bedeutet zunächst einmal, den Unterricht so zu gestalten, dass alle Schüler*innen daran partizipieren können und so ein Lernraum für alle entsteht. Mögliche Barrieren auf Seiten der Schüler*innen sollen aufgegriffen und produktiv bearbeitet werden. So klar dies auf den ersten Blick klingt, so verwirrend kann die Umsetzung sein. Viele Lehrkräfte stehen, wenn sie in inklusiven Settings unterrichten, vor der Frage, wie sie den Unterricht gestalten können: Wie kann es gelingen, möglichst alle Schüler*innen in den Unterricht zu integrieren? Wie kann ein Thema differenziert gestaltet werden oder welche bereits praktizierten Vorschläge gibt es, die sich auf den eigenen Unterricht übertragen lassen? Gibt es Möglichkeiten, die jeweilige Fachsprache so zu transferieren, dass alle Schüler*innen hier auch Einblicke in den spezifischen Zugang des Faches erhalten?
Während die Frage nach der Gestaltung eines inklusiven Unterrichts zunächst vor allem ein Thema der Sonderpädagogik sowie in Teilen auch der Schulpädagogik war, ist mittlerweile zu beobachten, dass auch die Fachdidaktiken dies aufgreifen und Vorschläge erarbeiten. So gibt es mittlerweile eine umfassende fachdidaktische Literatur, die fachspezifische Antworten auf die oben angesprochenen Fragen entwickeln. Martin Giese hat in seinem Artikel aus Perspektive der Sportdidaktik einen handlungspraktischen Vorschlag aufgezeigt. Ähnliche Entwicklungen gibt es auch in anderen Fächern. Hier werden einige wenige kurz vorgestellt. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird ebenso wenig erhoben wie der auf eine umfassende Darstellung. Interessierte Lehrkräfte sollen sich vielmehr hier mögliche Anregungen für den eigenen Unterricht verschaffen können.

Foto: Imago

*Goallball kann Schülerinnen und Schülern verdeutlichen, wie koordinativ anspruchsvoll und ungewohnt eine Orientierung ohne Sehvermögen ist.*

Foto: Imago

***Geschichte:***
Der Band „Inklusions-Material Geschichte“ von Bettina Alavi und Eva Franz enthält neben geschichtsdidaktischen Überlegungen zu Inklusion auch eine ganze Reihe von praktischen Beispielen, wie ein inklusiver Geschichtsunterricht aussehen kann. Dazu gibt es nicht nur Ideen, sondern auch etliche Kopiervorlagen, die bei der Unterrichtsgestaltung helfen. Insgesamt plädieren die Autor*innen dafür, den häufig an Narrationen festgemachten Geschichtsunterricht so zu gestalten, dass alle Schüler*innen, auch jenseits verbaler Möglichkeiten, ihre Zugänge in die jeweiligen historischen Ereignisse finden können.

***Englisch***
Auch für den Englischunterricht gibt es Vorschläge, wie dieser inklusiv gestaltet werden kann. Julia Reckermann plädiert dafür, der Heterogenität im inklusiven Unterricht mit offenen Lernaufgaben zu begegnen. Im Grundschul-Englischunterricht könnte in diesem Sinne eine Aufgabe lauten „Describe your favourite animal“. Die Kinder werden in ihrer Antwort nicht eingeschränkt – ihnen bleibt es freigestellt, welches Tier sie wählen. Darüber hinaus enthält die Aufgabenstellung auch keinen Hinweis, welcher Lösungsweg eingeschlagen oder wie das Produkt am Ende aussehen soll. Es kann sowohl textbasiert als auch bildlich geantwortet werden. Um die Schüler*innen individuell zu fördern, werden ganz unterschiedliche Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt. Diese reichen über Tablets, Wortschatzposter bis hin zu Bildwörterbüchern. Ziel soll sein, allen Schüler*innen einen Zugang zum Englischen zu schaffen, an für sie relevante Inhalte anzuschließen und so im Unterricht sinnstiftend zu kommunizieren.

***Naturwissenschaftlicher Unterricht***
Auch für diesen Unterricht gibt es Vorschläge, wie dieser möglichst inklusiv gestaltet werden kann. Zentral für naturwissenschaftliches Verstehen ist dabei das Experimentieren. Hier können Schüler*innen problemorientiert an Fragestellungen arbeiten und werden so gleichzeitig in das naturwissenschaftliche Denken eingeführt. In dem Band „Digitale NAWIgation von Inklusion“ findet sich ein Vorschlag, wie hier ein inklusiver Unterricht aussehen kann. Die Autor*innen Weirauch und Schenk zeigen dies am Beispiel der Quark-Herstellung. So können sich Schüler*innen auf einer basalen Ebene mit Quark beschäftigen, beispielsweise, in dem sie an Molke riechen oder sie schmecken. Andere Schüler*innen stellen selbständig Quark über das Lesen von Piktogrammen her oder versuchen, dies wäre dann ein abstrahierender Zugang, Hypothesen oder Theorien für das beobachtete Phänomen zu entwickeln.

***Dr. Thomas Strehle, M.A.,***
*Institut für Erziehungswissenschaft der PH Heidelberg*
*Mitverantwortlicher Redakteur der UP*
*Kontakt: strehle@ph-heidelberg.de*


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


**Impressum**

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

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

*Gestaltung: Virginia Scaldavilla*

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

UNTER 18 NIE

# Bundeswehr ist auf Minderjährige angewiesen

*Klaus Pfisterer ist seit vielen Jahren in der Friedensarbeit aktiv und bei AG Friedenbildung der GEW dabei. Er engagiert sich unter anderem in der bundesweiten Initiative „UNTER 18 NIE. Keine Minderjährigen in der Bundeswehr". Jörg Götz-Hege wollte im Interview mit ihm erfahren, warum das Bündnis nötig ist.*

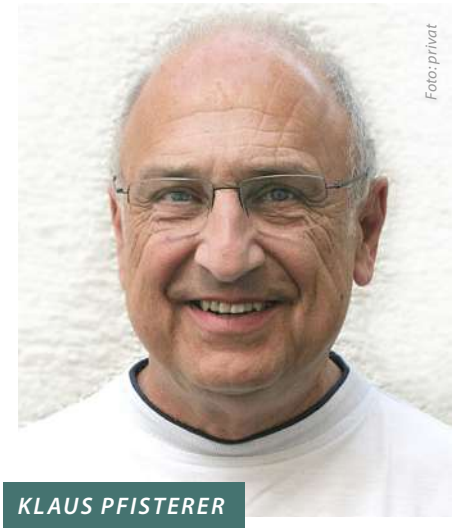


Foto: privat

KLAUS PFISTERER

***Gibt es Kindersoldaten bei der Bundeswehr oder warum gibt es die Initiative?***
***Klaus Pfisterer:*** Die am 2. September 1990 in Kraft getretene Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen regelt, dass „ein Kind jeder Mensch (ist), der das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat". Wenn Minderjährige bei Kriegs- oder Bürgerkriegseinsätzen eingesetzt werden, spricht man von Kindersoldaten. Das betrifft Schätzungen zufolge etwa 250.000 Kinder und Jugendliche weltweit, insbesondere in Afrika, Asien und Lateinamerika. Bei den Minderjährigen in der Bundeswehr trifft der Begriff ‚Kindersoldat' nicht zu. Sie werden zwar an der Waffe ausgebildet und im Wachdienst eingesetzt, aber nicht in Auslandseinsätzen.

***Gibt es in anderen EU-Staaten ebenfalls eine Rekrutierung Minderjähriger?***
***Pfisterer:*** Der Einsatz von Jugendlichen unter 18 Jahren als Soldatinnen und Soldaten in bewaffneten Konflikten und generell ihre Zwangsrekrutierung verstoßen gegen die Prinzipien der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen. Es gibt allerdings eine Ausnahmeregelung zur Einberufung Minderjähriger durch ein Zusatzprotokoll. Von den 171 Unterzeichnern des Zusatzprotokolls nutzen nur 35 Staaten diese Ausnahmeregelung. Deutschland gehört ebenso dazu wie Großbritannien, die Niederlande, die USA und Kanada. Deutschland verweigert sich damit der seit 2008 regelmäßig erfolgten Aufforderung der Vereinten Nationen das Rekrutierungsalter auf 18 Jahre zu erhöhen. Auch wenn die Bundesregierung formal nicht gegen die UN-Kinderrechtskonvention verstößt, macht sie sich unglaubwürdig. Wer vorgibt, sich für die internationale Ächtung des Einsatzes von Kindersoldaten einzusetzen, kann nicht gleichzeitig Minderjährige in die Bundeswehr einziehen.

***Wie viele minderjährige Soldat*innen gibt es in der Bundeswehr?***
***Pfisterer:*** Zum 1. Juli 2011 wurde die allgemeine Wehrpflicht in Deutschland ausgesetzt. Seitdem wurden mehr als 17.500 minderjährige Jungen und Mädchen zur Bundeswehr eingezogen. Die Einberufung Minderjähriger erfolgt auf freiwilliger Basis und mit dem schriftlichen Einverständnis der Erziehungsberechtigten. 2022 wurden 1.773 minderjährige Soldatinnen und Soldaten einberufen. Das waren rund 10 Prozent aller neu eingestellten Soldatinnen und Soldaten. Die Bundeswehr ist auf diese Minderjährigen angewiesen, da sich nicht genügend Freiwillige für die 20.000 Stellen bei der Bundeswehr bewerben. Ohne die Minderjährigen hätte die Bundeswehr ein noch größeres Rekrutierungsproblem.

***Welche Forderungen stellt die Initiative an die Bundesregierung?***
***Pfisterer:*** Das Bündnis „Unter18Nie! – keine Minderjährigen in der Bundeswehr" hat zwei zentrale Forderungen:
1. Die Anhebung des Rekrutierungsalters für den Militärdienst auf 18 Jahre.
2. Das Verbot jeglicher Bundeswehrwerbung bei Minderjährigen.

Bei der ersten Forderung sehen wir uns fast am Ziel, denn im Koalitionsvertrag der Ampelregierung steht: „Ausbildung und Dienst an der Waffe bleiben volljährigen Soldatinnen und Soldaten vorbehalten". Wir warten auf die Umsetzung.
Das Verbot jeglicher Bundeswehrwerbung umzusetzen wird schwieriger. Von den Einberufenen brechen rund 20 Prozent in den ersten 6 Monaten ihren Dienst bei der Bundeswehr wieder ab. Sie waren der verlockenden Werbung der Bundeswehr auf den Leim gegangen. Unterstützung erhalten wir von der Wehrbeauftragten des Bundestags, Eva Högl. Sie rät zu einer Überprüfung des Werbeauftritts der Bundeswehr, der ein realistisches Bild des Dienstes zeigen müsse. Soldatin oder Soldat sei kein normaler Job, kritisierte sie die Werbung der Bundeswehr.
In Gesprächen mit Abgeordneten der Ampelregierung wollen wir erreichen, dass das Verbot umgesetzt wird. Hier kann jedes GEW-Mitglied mithelfen und seine Abgeordneten dazu auffordern.

***Jörg Götz-Hege***

VOR 90 JAHREN:

# Schulen im Dienst der „nationalen Erhebung“

*Am 30. Januar 1933 übernahmen die Nationalsozialisten die Macht in Deutschland. Im Südwesten wurden Anfang März 1933 als Zeichen der neuen Machtverhältnisse auf den Amtsgebäuden die Hakenkreuzfahnen aufgezogen. Nur Wochen später herrschte in Schulen ein neuer Geist und alles wurde der Nazi-Ideologie untergeordnet. Das ist jetzt 90 Jahre her.*

Quelle Enz-Bote Juni 1935, Kreisparteitag der NSDAP in Vaihingen/Enz, Privatsammlung Roland Straub mit freundlicher Genehmigung aus dem Blog von Günter Bächle

*Kreisleiter Hermann Oppenländer, Gauleiter Wilhelm Murr und Innenminister Jonathan Schmid (von links)*

Am 10. März 1933 setzte eine Verfolgungswelle ein, durch die das KZ auf dem Heuberg zwischen Baden und Württemberg zum vorerst größten Konzentrationslager in Deutschland wuchs. Noch im Februar hatte die württembergische Regierung Bolz (Zentrum) Listen von Kommunisten anlegen lassen, die von Polizei und SA als „Hilfspolizei“ nun abgearbeitet wurden, häufig mit rabiater Gewalt wie in Öhringen, wo Gefangene durch die Straßen geführt und verprügelt wurden. Hitler bestimmte die Gauleiter Robert Wagner (Baden) und Wilhelm Murr (Württemberg) als allmächtige Reichskommissare.

Hitlers Bild hing seit dem 5. April 1933 in allen Klassenzimmern. Mit dem Hitlergruß begann jeder Unterricht, Lehrkräfte und Schüler*innen hatten morgens zum Hissen der Hakenkreuzfahne anzutreten. „Stillgestanden – rührt euch – Augen geradeaus – hisst Flagge (die Schüler heben den rechten Arm und begrüßen die Flagge mit der ersten Strophe des Horst-Wessel-Lieds) – rührt euch“, verordnete der SA-Führer Christian Mergenthaler als neuer Kultminister und Ministerpräsident in Stuttgart. Im Mai verkündete er im Amtsblatt, dass allen Schülern und Schülerinnen die „Größe und Bedeutung der nationalen Erhebung“ eindringlich vor Augen zu stellen sei. Die Zeit bis zu den Sommerferien 1933 diente ausschließlich dieser „nationalen Erweckung“, Parlamentarismus, Internationalismus, Pazifismus mussten als Erscheinungen des Niedergangs dargestellt und die Gedankenwelt des Nationalsozialismus auf völkischer Grundlage gelehrt werden: Rasse, Wehrwillen und Führertum.

Geschichtsunterricht sollte zur heldischen Weltanschauung führen, „verbunden mit dem Führergedanken unserer Zeit“. Der Blick sei auf die „Wiedergewinnung“ von ehemals germanisch besiedelten Gebiete Osten zu richten. Das Schulturnen hatte in Übereinstimmung mit den Befehlsformen der Reichswehr zu erfolgen, angelegt zunehmend als vormilitärische Ausbildung: Keulen dienten nun als Handgranaten, die in feindliche Schützengräben zu werfen waren. Rassenkunde wurde zum Unterrichtsinhalt, und schon im April 1933 begann man, jüdische Schüler*innen auszuschließen.

Die Rolle der meist älteren Lehrkräfte sah der sich als Jugendbewegung gerierende Nationalsozialismus eher negativ, „Vertrauensleute“ der Hitlerjugend an jeder Schule dienten nicht nur der Kooperation, sondern auch der Überwachung.

Das Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 7. April bestimmte, dass Beamte zu entlassen seien, „die nicht die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten.“ Der linke und jüdische Hauptlehrer Lazarus Mannheimer aus Kehl wurde entlassen, während sein Kollege Emil Gärtner als alter Kämpfer zum Schulrat aufstieg (siehe „Lehrerbewegung und Nationalsozialismus“ in b&w 3/2017). Für Lehrerinnen und Lehrer gehörte „Mein Kampf“ nun zur Pflichtlektüre. Eingestellt werden konnte man nun nur noch, wenn man der NSDAP beitrat. Dem Lehrkräftenachwuchs war die Rolle einer „geistigen SA“ zugedacht, in „Aufbauschulen“ ausgelesen nach nationalsozialistischen Grundsätzen.

Abgeschafft wurden auch die bescheidenen Mitbestimmungsorgane der Lehrerschaft, die Lehrerverbände in den Nationalsozialistischen Lehrerbund (NSLB) eingegliedert. Im März

## Wie Nazis nach dem Krieg davonkamen

Nach der Machtergreifung wird der langjährige NS-Aktivist Hermann Oppenländer, bisher Volksschullehrer in Dörzbach, mit 33 Jahren Leiter der Volksschule Vaihingen / Enz. Tapferkeit, Härte, Entsagungswillen, das Sichaufopfern fürs Vaterland will der neue Rektor der Jugend „einhämmern". Soldat Adolf Hitlers zu sein sei das Schönste im Leben eines deutschen Menschen.

Gleichzeitig beruft ihn die NSDAP zum Vaihinger Kreisleiter, dessen Aufgabe es ist, das Leben im Kreis nationalsozialistisch zu durchdringen. Waren Lehrer prädestiniert für die Tätigkeit als höhere NS-Funktionäre? 16 von gut 60 Kreisleitern in Württemberg waren Lehrer, junge Pädagogen aus der Kriegsgeneration, geprägt von Tätigkeiten in Freikorps wie Otto Bosch, Kreisleiter in Schwäbisch Hall oder Otto Trefz in Ludwigsburg (Arbogast 1998). Junglehrer und -lehrerinnen waren häufig arbeitslos, oder „unständig" beschäftigt, lebten also in prekären Lebensverhältnissen. Der NS-Staat bot neue Chancen. Oppenländers Tagebuch zeigt, wie sehr es seinem Ego schmeichelte, mit Offizieren Paraden abnehmen und ein repräsentatives Haus bauen zu können. Der größere Teil der Kollegen stehe allerdings „auf der anderen Seite", bedauerte der gleichaltrige Ludwigsburger Kreisleiter Otto Trefz von seiner Kornwestheimer Schule.

Als hauptamtlicher Kreisleiter in Gmünd ab 1937 hetzte der Kirchenkämpfer 1938 gar zu einem „Pfarrhaussturm", bei dem seine Anhänger katholische Pfarrhäuser verwüsteten. Seine Kolleg*innen im NSLB verpflichtet er zu einem Unterricht, der von der Überlegenheit des deutschen Soldaten kündet. In diesem Sinn mischte er sich auch in Personalangelegenheiten ein. Der Lehrer sei in Ordnung, „in dessen Wirken man nicht nur den Erzieher, sondern auch den nationalsozialistischen Führer erkennt." Die Jugend müsse dem Führer die gläubigen Herzen und Leben zu Füßen legen.

### *Affäre Oppenländer*

Eine Woche, bevor er mit einem vollbepackten LKW flüchtete, ließ er am 13. April 1945 zwei Zivilisten erschießen, die betrunken „Hitler verrecke! Es lebe Oberst Stauffenberg! Es lebe die Freiheit!" gerufen hatten. Das Landgericht verurteilte ihn deshalb 1948 zu 12 Jahren Gefängnis. Doch schon 1951 wurde er begnadigt. Eine Wiedereinstellung lehnte das Regierungspräsidium 1954 noch ab: „Er war einer der gewalttätigsten Kreisleiter, der sich in alle möglichen Angelegenheiten durch Drohungen einmischte." „Persilscheine", auch aus der Schulverwaltung, bescheinigten ihm nun, der Prototyp eines biederen schwäbischen Volkschullehrers zu sein. 1953 wurde das Beschäftigungsverbot für Hauptbelastete aufgehoben, die Kreisleiter kehrten zurück in den Schuldienst. Oppenländer bildete wegen der Gefängnisstrafe zunächst die Ausnahme. Das Oberschulamt Stuttgart zeigte sich trotzdem verständnisvoll. Justizminister Haußmann hob auf dem Gnadenweg das Berufsverbot auf, und so konnte das Kultusministerium 1956 seiner Wiederverwendung zustimmen. Doch 1959 fragt der Stuttgarter SPD-Abgeordnete Fritz Helmstädter beim KM an, ob der wegen Mordes verurteilte Kreisleiter tatsächlich Kinder unterrichtet. (Merkle 2018) Die Presse berichtet von einer „Affäre Oppenländer". Der lässt sich krankschreiben, dann darf er im Schulamt Mühlacker Rundschreiben versenden. Der Kultusminister teilt dem Oberschulamt mit, dass es nicht angehe, Oppenländer nach dreijähriger zufriedenstellender Tätigkeit auf die Straße zu setzen. Als Helmstädter, dessen Vater 1945 im KZ umgebracht worden war, nachbohrt, bringt man Oppenländer bis zur Pensionierung 1964 in der Württembergischen Landesbibliothek in Ludwigsburg unter. Ganz in der Nachbarschaft seines SA-Kammeraden Kultminister Christian Mergenthaler, der schon seit 1951 seine Studienratspension genießen darf.

***Erhard Korn***

Fotos: Stadtarchiv Kehl

*Lazarus Mannheimer an der Falkenhausenschule Kehl mit seiner Klasse.*

1933 bekundeten auch die demokratisch orientierten badischen und württembergischen Lehrervereine, die Vorläufer der GEW, „am Aufbau des nationalen Erziehungswesens mitzuwirken". Trotzdem schlossen die Nazis „im Beisein der SA" die Geschäftsstelle in Heidelberg, bedrohten demokratische Lehrervereinsfunktionäre wie den BLV-Vorsitzenden Oskar Hofheinz, enthoben sie ihrer Funktionen als Schulleiter oder Schulräte oder versetzten sie mit Kürzungen in den Ruhestand, wie Elisabeth Zundel vom Württembergischen Lehrerinnenverein. Die Erholungsheime der Lehrervereine wie das Löchnerhaus auf der Reichenau wurden beschlagnahmt und zu Einrichtungen des NSLB umfunktioniert. In Schulungsheimen sollte mit militärischem Drill eine „Überholung" der Lehrkräfte im Geiste des Führers erfolgen. Widerstand, so mussten jetzt viele erkennen, hätte man rechtzeitig leisten müssen.

***Erhard Korn***

***Zum Weiterlesen:***


- ***Erhard Korn**: Lehrerbewegung und Nationalsozialismus, b&w 3/2017, www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/lehrerbewegung-und-nationalsozialismus*
- ***Christine Arbogast**: Herrschaftsinstanzen der württembergischen NSDAP. Funktion, Sozialprofil und Lebenswege einer regionalen NS-Elite, 1998*
- ***Franz Merkle**: Hermann Oppenländer. Politik mit dem Hammer. In: Proske (Hrsg.), Täter, Helfer, Trittbrettfahrer. Bd. 8, 2018*

TARIFRUNDE TVÖD – STREIKS NACH DER ZWEITEN VERHANDLUNGSRUNDE

# Arbeitgeberangebot inakzeptabel – Warnstreiks die richtige Antwort

*In der zweiten Verhandlungsrunde haben die Arbeitgeber ein mageres Angebot gemacht. Mit Warnstreiks vor der dritten Verhandlungsrunde Ende März zeigen die Beschäftigten: Sie wollen mehr! Auch in Baden-Württemberg.*

In den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen haben die Arbeitgeber in der zweiten Verhandlungsrunde (22./23. Februar) ein Angebot vorgelegt, das die GEW-Vorsitzende Maike Finnern direkt nach den Verhandlungen als „völlig inakzeptabel" bezeichnete. Jaimie Simpson, Mitglied der Tarifkommission und Erzieherin in einer Stuttgarter Ganztagsschule, schloss sich der Bewertung an: „Keine Frage, auch für ein erstes Angebot ist das lächerlich. Die Arbeitgeber waren entweder lange nicht mehr Einkaufen oder kennen unsere Gehälter nicht. Die Inflation spüren wir alle an der Supermarktkasse und bei jeder Rechnung, die reinkommt. Da hätte ich mir mehr erwartet."

Diese Reaktionen sind mehr als verständlich, schaut man auf das Angebot. Nach den Vorstellungen der Arbeitgeber sollen die Gehälter erst ab Oktober 2023 um drei Prozent und dann ab Juni 2024 um weitere zwei Prozent angehoben werden. Die Arbeitgeber wollen eine Laufzeit für die Vereinbarung von 27 Monaten. So könnte frühestens im April 2025 über weitere Gehaltserhöhungen verhandelt werden. Angesichts der hohen Inflation im letzten Jahr von durchschnittlich 7 Prozent und einer aktuellen Inflationsrate von fast 9 Prozent, würden die Gewerkschaften mit der Annahme dieses Angebots eine massive reale Gehaltskürzung unterzeichnen. Die ebenfalls von der Arbeitgeberseite angebotene zwei steuerfreien Einmalzahlungen von 1.500 Euro ab Mai 2023 und von 1.000 Euro ab Januar 2024 können das magere Prozentangebot bei weitem nicht ausgleichen. Diese Einmalzahlungen verpuffen und helfen nur kurzfristig. Am Ende der angebotenen Laufzeit würden die Gehälter gerade einmal um 5,06 Prozent gestiegen sein. Wie mager das Angebot ist, wird deutlich, wenn man bedenkt, dass die letzte Gehaltserhöhung im April 2022 gerade einmal 1,8 Prozent betrug, vereinbart in der Pandemie im Tarifabschluss 2020, in der man kriegsbedingten Preissteigerungen nicht vorhersehen konnte.

Neben der Gehaltssteigerung und den Einmalzahlungen haben Arbeitgeber vorgeschlagen, die Jahressonderzahlung zu erhöhen, vor allem bei den höheren Entgeltgruppen, in denen die Jahressonderzahlung in den letzten Jahren besonders gekürzt wurde. Da sie gleichzeitig im eigenen Angebot anders wie von den Gewerkschaften vorgeschlagen keinen Mindestbetrag anbieten, wirkte dies schon fast wie eine Provokation. Die vorgeschlagene Anhebung der Jahressonderzahlung, würde für eine Erzieherin in der Entgeltgruppe S8a gerade einmal 0,43 Prozent brutto mehr Gehalt im Jahr bringen.

Foto: Luca Schirmer

*Warnstreik in Karlsruhe*

*„Die Arbeitgeber waren entweder lange nicht mehr Einkaufen oder kennen unsere Gehälter nicht."*

*Forderung der Gewerkschaften*

### *Nicht kampflos hinnehmen*

Das Angebot wurde einhellig von allen Gewerkschaften abgelehnt. Kampflos

Fotos Anika Schneider

*Warnstreik in Tübingen*

hinnehmen werden die Gewerkschaften auch nicht, dass die Arbeitgeber*innen die Altersteilzeitregelungen nicht verlängern wollen. Ebenfalls lehnen die Gewerkschaften die von der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geforderten Einschnitte für Beschäftigte in den Krankenhäusern, bei der Ver- und Entsorgung sowie bei den Sparkassen ab. Hier steht die GEW – wie alle anderen beteiligten Gewerkschaften fest an der Seite von Verdi, die diese Kolleg*innen in den Verhandlungen vertritt.

„Unsere Forderungen bleiben. Wir wollen 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro für alle Beschäftigten. Und keine Kürzungen. Dafür streiken wir auch in Baden-Württemberg ganz massiv", betonte Michael Zebisch, Leiter der Tarifabteilung der GEW Baden-Württemberg, nach Bekanntwerden des Arbeitgeberangebotes.

Und er hat Recht behalten. Die vielen Streiks in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen sind seit Ende der Faschingsferienwoche ein eindrucksvolles Zeichen und auch eine Drohung. Die Arbeitgeber sollten in Potsdam in der dritten Verhandlungsrunde (27. – 29. März) besser bei ihrem Angebot deutlich nachlegen. Ansonsten droht ein langer Streik.

***Martin Schommer***

*Referent für Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik*

## Forderungen

- *10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro*
- *Laufzeit 12 Monate*
- *Für Auszubildende, Praktikant*innen und dual Studierende mindestens 200 Euro mehr*
- *Unbefristete Übernahme für Auszubildende nach Abschluss*
- *Verlängerung der tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit*
- *Zeit und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamt*innen des Bundes, Richter*innen und Soldat*innen*

FRAUEN* UND MÄDCHEN* IN DER WISSENSCHAFT

# Wohin verschwinden die Frauen?

*Im Koalitionsvertrag der Landesregierung wurde eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie vereinbart. Seit 2018 liegt für die Gleichstellung im Hochschulbereich ein Strategiepapier der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen (LaKoG) vor. Doch aus dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) sind bisher keine Pläne bekannt.*

Fotos: Evi Maziol

**Oben:** *Podiumsdiskussion zur Frage: „Wohin verschwinden die Frauen?“*

**Unten:** *(von links) Dorothea Kliche-Behnke MdL (SPD), Farina Semler und Monika Stein (beide GEW)*

Weniger als jedes vierte Mitglied im Landtag ist eine Frau. Ohne die Fraktion der Grünen, die mehr als 50 Prozent weibliche Mitglieder hat, sähe es noch düsterer aus. Zur Parität in der Politik ist es gerade in Baden-Württemberg noch ein weiter Weg. Doch es gibt einen Lichtblick: Infolge einer erfolgreichen Kampagne des Landesfrauenrates im Bündnis mit vielen anderen Organisationen – auch der GEW – wurde für unser Land eine Wahlrechtsreform beschlossen, die den Frauenanteil im Landtag erhöhen wird. Damit kommt Baden-Württemberg der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern einen großen Schritt näher.

Doch die amtierende Regierung hat sich mehr vorgenommen: Nicht weniger als eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für unser Land, also die gemeinsame Umsetzung in der Arbeit aller Ministerien, wurde im Koalitionsvertrag vereinbart. Das ist ein großer Schritt voran und könnte sogar beispielhaft sein für die Politik anderer Bundesländer. Wie schon bei der Wahlrechtsreform setzt sich ein breites gesellschaftliches Bündnis für die Umsetzung dieser Gleichstellungsstrategie ein. Die GEW arbeitet im Netzwerk mit vielen Partner*innen daran, dass dabei an alle Bildungsbereiche gedacht wird.

In vielen Gesellschaftsbereichen zeigt sich, dass Baden-Württemberg einen großen Aufholbedarf in der Gleichstellung von Frauen und Männern hat und für Verbesserungen große Schritte nötig sind. Besonders schlecht ist die Bilanz der Gleichstellung im Feld von Wissenschaft und Forschung. Die GEW tritt daher mit Nachdruck für Gleichstellung in Hochschulen ein und hat in einem ersten Schritt zur Fachtagung Mitte Februar nach Stuttgart ins DGB-Haus eingeladen. Dort trafen sich 50 Expert*innen aus dem Hochschulbereich – unter ihnen viele Gleichstellungsbeauftragte. Ziel der Tagung war neben einer Problemanalyse, in Podiumsdiskussion, Austauschrunde und Workshops Forderungen an das MWK und Wünsche an die GEW gemeinsam zu erarbeiten.

Weniger als jede vierte Professur wird in Baden-Württemberg von einer Frau besetzt. Ohne die sechs Pädagogischen Hochschulen im Land mit einem Professorinnenanteil von 45 Prozent sähe es noch schlechter aus. Unterrepräsentanz von Männern kennt der Wissenschaftsbereich in Baden-Württemberg dagegen nicht. Dies liegt größtenteils nicht an fehlenden Frauen in der Studierendenschaft oder bei den Promotionen, sondern – da sind sich Expert*innen einig – die Frauen gehen in der Postdocphase verloren. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. „Dass Baden-Württemberg im Ländervergleich hier den drittletzten Platz in der Gleichstellungsbilanz belegt, ist beschämend und aus Sicht der GEW nicht länger hinnehmbar“, sagte Monika Stein auf der GEW-Tagung.

*GEW-Fachtagung zur Gleichstellung in Hochschulen*

Auf dem Podium ging es um die Frage „Wohin verschwinden die Frauen*?“ Klare Rollenbilder, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, unplanbare Karrierewege – Wissenschaft und Forschung sind besonders für Frauen ein herausforderndes Arbeitsfeld.
Der „Traumjob Professorin“ scheint für viele Kandidat*innen nicht erreichbar. Professorin Angelika Hirsch, stellvertretende Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW (Hochschulen für Angewandte Wissenschaften) und der DHBW (Dualen Hochschule in Baden-Württemberg), verwies beispielsweise darauf, dass vielen Frauen der Karriereweg zur Professur an einer HAW unbekannt sei. Umso wichtiger seien – da sind sich die Diskutierenden einig – die direkte Ansprache und Stärkung von Frauen in der Wissenschaft. Kompetente Frauen müssten zudem schon früh weibliche Vorbilder an ihren Hochschulen kennenlernen. Solche positiven Erfahrungen ermöglichten Mentoringprojekte wie das Programm „Traumberuf Professorin“ eines Zusammenschlusses von HAW, das nun ausgeweitet wird.
Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Planbarkeit von Karrierewegen sind – da waren sich auch alle einig – ein Hauptgrund, dass Wissenschaftlerinnen der Forschung den Rücken kehren. Doktorin Birgid Langer, Sprecherin der LaKoG, wusste, dass viele Wissenschaftler*innen in die nordischen Länder abwandern, wo die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich besser seien. Unverständlich sei daher, dass gerade Individualförderprogramme für Wissenschaftler*innen mit Kindern

***oben** (von links): Birgid Langer, Angelika Hirsch (beide LaKoG), Monika Stein (GEW)*
***unten:** Ute Mackenstedt (Landesfrauenrat), Karin Schweizer (Landesrektor*innenkonferenz), Farina Semler (GEW)*

wie das erfolgreiche Brigitte-Schlieben-Lange-Programm aktuell im MWK zur Diskussion gestellt werden. Trotz der enormen Investitionen in den Ausbau der frühkindlichen Bildung in den letzten Jahren sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Schlüssel für erfolgreiche Karrieren von Frauen nicht zufriedenstellend gelöst.
Die Hochschulen sind gleichermaßen als Arbeitgeberinnen, im Wissenstransfer und als Ausbildungsstätten gefragt, eine Gleichstellung von Frauen zu erreichen. Die Vorschläge der GEW zur Novelle

Stefanie Seemann (Grüne)

Angelika Hirsch (LaKoG)

Fotos: Evi Maziol

des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, das die Planbarkeit der Karrierewege in der Wissenschaft verbessern soll, wurden durchweg positiv beurteilt.
Ganz konkrete Forderungen aus der Tagung an das MWK nahmen die frauenpolitischen Sprecher*innen der Landtagsfraktionen der Grünen sowie der SPD mit. Stefanie Seemann (Grüne) will sich dafür einsetzen, dass das MWK nicht nur der Hochschulleitung, sondern auch den Gleichstellungsbeauftragten Rückmeldungen zu den Gleichstellungsplänen gibt und dabei auf Kennzahlen und auf Prozesse schaut. Dorothea Kliche-Behnke (SPD) will beim Ministerium einen weiteren Ausbau von Dauerstellen im Bereich der wissenschaftsunterstützenden Maßnahmen erreichen und kann die weiterführenden Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten nachvollziehen: Funktionszulagen für Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Nachbesserung bei der Ausstattung, klare Vorgaben des Ministeriums im Bezug auf Genderkompetenz von Führungspersonal, Richtlinien für gendergerechte Stellen- und Berufungsverfahren sowie Konsequenzen bei Nichterfüllung von Kaskadenzielen.
Wie die GEW sahen die Teilnehmenden der Tagung die Gleichstellung von Frauen und die Diversität an Hochschulen gleich wichtig. Beide Ziele müssen mit den notwendigen Mitteln und Strukturen ausgestattet und parallel verfolgt werden.
Ein besonders wichtiges Ergebnis der Tagung für die GEW-Arbeit ist der Wunsch der Hochschulfrauen, gerade in der Förderung von Mädchen und Frauen in MINT-Berufen eng mit den anderen Bildungsbereichen zusammenzuarbeiten. In den MINT-Fächern sind Frauen teilweise bei Studierenden oder den Promovierenden unterrepräsentiert. Eine Gleichstellung der Geschlechter kann hier nur erreicht werden, wenn mehr junge Frauen für das jeweilige Studium begeistert werden – was übrigens auch ein probates Mittel zur Beseitigung des Lehrkräftemangels in diesem-Bereich sein könnte. Dazu brauche es eine MINT-Förderung von Mädchen von der Kita an. Diesen Wunsch nahmen Monika Stein und alle GEW-Vertreter*innen zustimmend auf.
Die Fachtagung war ein erster Schritt für die Umsetzung von Gleichstellung an Hochschulen. Im Austausch hat sich gezeigt, dass die Gleichstellungsakteur*innen in ihren Wünschen und Forderungen übereinstimmen – eine gute Basis für ein starkes Bündnis für eine Gleichstellungsstrategie im Hochschulbereich.

***Manuela Reichle***
*GEW-Referentin für Hochschule und Forschung*

BOGY-PRAKTIUM

# Was ich bei der GEW gelernt habe

Foto: Evi Maziol

*Joshua Neid hilft als BOGY-Praktikant auf einer GEW-Tagung*

BOGY ist ein Praktikum, das an Gymnasien in der 9. oder 10. Klasse stattfindet. BOGY bedeutet „Berufsorientierung am Gymnasium“ und ist eine Unterrichtseinheit im Fach Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung. Beim BOGY-Praktikum suchen alle Schüler*innen individuell einem Praktikumsplatz, wobei sie auch Hilfe von der Schule in Anspruch nehmen können. Für dieses Praktikum ist eine Woche vorgesehen.

Mein Name ist Joshua Neid, ich bin Schüler am Johannes-Kepler-Gymnasium in Stuttgart, Bad Cannstatt. Ich habe mich bei der GEW für einen Praktikumsplatz im Bereich „Organisation von politischen Veranstaltungen“ beworben. Auf die Idee bin ich gekommen, weil meine Nachbarin bei der GEW arbeitet und ich politisch interessiert bin. Ich schau auf digitalen Plattformen und im Fernsehen viele Nachrichten an und Gemeinschaftskunde ist eines meiner Lieblingsfächer.

Am Anfang des Schuljahres haben wir in der 9. Klasse gelernt, wie man eine Bewerbung schreibt und einen Lebenslauf erstellt. Anschließend mussten sich alle über mehrere Wochen einen Praktikumsplatz suchen und sich dort bewerben. Das hat bei jedem unterschiedlich gut funktioniert. Einige hatten schnell eine Stelle gefunden, manche haben länger gebraucht. Zum einen, weil sie nicht so recht wussten, was zu ihnen passt, oder weil viele Firmen über längere Zeit nicht geantwortet haben. Doch bis zum Start des Praktikums hatten alle einen Praktikumsplatz gefunden.

Ich hatte vor meinem Praktikum immer wieder etwas über Gewerkschaften gehört, aber ich konnte wenig damit anfangen. Ich wusste nicht, was eine Gewerkschaft macht, wie sie arbeitet und wozu sie eigentlich da ist. Jetzt habe ich einen guten Einblick in die Aufgaben der GEW bekommen und verstanden, wie eine Gewerkschaft funktioniert. Während meinem Praktikum habe ich einen Einblick in die Social-Media-Abteilung bekommen und gelernt, wie man einen Beitrag für die sozialen Medien erstellt. Ich habe außerdem die Redaktion der b&w besucht, wo ich einen Einblick bekommen habe, wie bei der GEW Artikel für die Zeitung erstellt werden.

Und ich habe bei der GEW-Tagung „Wohin verschwinden die Frauen*? – Gleichstellungsstrategie für Hochschulen gesucht“ mitgeholfen und erfahren, welche Aufgaben es kurz vor und bei einer Tagung zu erledigen gibt. Inhaltlich habe ich mich gewundert, dass an Hochschulen Frauen weniger leitende Funktionen haben als Männer. In unserer Schule gibt es ungefähr gleich viele Lehrerinnen wie Lehrer. Bei der Podiumsdiskussion mit den Professorinnen Ute Mackenstedt, Karin Schweizer, Angelika Hirsch und der GEW-Chefin Monika Stein haben die Teilnehmerinnen nur Fragen beantwortet und nicht hart diskutiert. Das kam auch daher, dass sie sich weitgehend einig waren.

### *Mein Fazit*

Bei der GEW Baden-Württemberg habe ich eine sehr schöne Woche verbracht. Mich hat anfangs überrascht, dass sich bei der GEW alle duzen. Das bin ich in der Schule anders gewöhnt.

Ich habe sehr viele Informationen mitgenommen, z. B. zum Stand der Tarifrunde für Erzieher*innen. Gut fand ich auch, dass ich in so viele Bereiche hineinschauen konnte. Besonders hat mich gefreut, dass ich nicht alleine gelassen wurde und dennoch so viele Aufgaben selbstständig übernehmen durfte.

***Joshua Neid***

SONDERAUSSTELLUNG UND FORTBILDUNGEN

# Frühe Konzentrationslager im Nationalsozialismus

Das Dokumentationszentrum Oberer Kuhberg (DZOK) in Ulm zeigt von März bis Dezember eine Sonderausstellung „Auftakt des Terrors - Frühe Konzentrationslager im Nationalsozialismus“. Dazu gibt es ein umfangreiches Begleitprogramm, darunter am 30./31. März eine zweitägige Fortbildung für Lehrkräfte aller Schulformen zur Sonderausstellung und zu neuen digitalen Bildungsangeboten des DZOK. Am 23. März findet ein Symposium statt: „90 Jahre Errichtung der KZ Heuberg und Gotteszell“. Am 29. April gibt es in Stuttgart einen Stadtrundgang mit Besuch im Hotel Silber: „Das Jahr 1933 und die Rolle der Landeshauptstadt bei der Errichtung der NS-Diktatur“.

***b&w***

***Informationen und Anmeldungen über die Homepage***
*www.dzok-ulm.de*

VL- / PR-KONFERENZ

# Wie mit Arbeitsbelastung umgehen?

Fotos: Anika Schneider

*Aktion im Rahmen der Vertrauensleute- und Personalkonferenz in Aulendorf*

Der Bezirk Südwürttemberg machte am 9. Februar im oberschwäbischen Aulendorf den Aufschlag zu den jährlich in allen Bezirken stattfindenden Vertrauensleute- und Personalrätekonferenzen.

Die Veranstaltung zum Thema „Ursachen der steigenden Arbeitsbelastung und Ideen, damit umzugehen" war mit über 70 Teilnehmenden sehr gut besucht. Neben der Vorstellung der Klemm-Studie mit ihren aktuellen Zahlen zum Lehrkräftemangel gaben Monika Stein und Ricarda Kaiser einen Ausblick auf die in diesem Jahr anstehenden Vertrauensleutewahlen und auf die Personalratswahlen 2024. Bei der Vorstellung der Kampagne „Wir sind keine Packesel" bekamen die Vertrauensleute viele wertvolle Tipps an die Hand, wie sie die GEW an ihren Schulen – gerade im Hinblick auf die Wahl – noch präsenter machen können.

Am Nachmittag wurden unterschiedliche Workshops zum Thema „Stressreduktion" angeboten, die es den Teilnehmenden unter anderem ermöglichen sollten, einfache Übungen unkompliziert in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Außerdem bestand die Möglichkeit, erste Lösungsansätze zum Umgang mit ständiger Erreichbarkeit zu finden.

Um der steigenden Arbeitsbelastung nicht nur auf der individuellen Ebene wirkungsvoll begegnen zu können, wurde darüber hinaus gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten gesucht, die in die gewerkschaftliche Arbeit einfließen und die den politisch Verantwortlichen aufgezeigt werden können.

*Ricarda Kaiser, stellvertretende Landesvorsitzende, informiert über anstehende Wahlen.*

Abgerundet wurde der Tag durch viele anregende Gespräche und schöne Begegnungen.

***Martina Jenter-Zimmermann***
*Bezirksvorsitzende (Team)*

***Anmeldungen für nächste VL-/PR-Konferenzen am:***
*16. Mai in Stuttgart und*
*10. November in Breisach*
*www.gew-bw.de/vl-pr-konferenzen*

BARBARA HAAS WIRD 75

# Einzigartiges ehrenamtliches Engagement

Foto: Christoph Bächtle

*Barbara Haas als neu gewählte Leiterin des Fachbereichs Seniorenpolitik auf der LDV 2020*

An ihrem 75. Geburtstag genießt Barbara Haas seit fast 13 Jahren den Ruhestand. Doch in der GEW hat sich die ehemalige Grundschullehrerin bis heute nicht zur Ruhe gesetzt. Sie blickt auf 48 Jahre ehrenamtliche Arbeit in der GEW zurück. Allein 13 Jahre war sie stellvertretende Landesvorsitzende. Auf allen Ebenen in der GEW und in der Personalvertretung setzte sie sich für ihre Herzensthemen ein. Und das waren viele: In der Frauenpolitik für den Abbau der Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten, für Frauen in Funktionsstellen und Chancengleichheit hat sie innerhalb und außerhalb der GEW dicke Bretter gebohrt. In mühsamer Kleinarbeit hat sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit aufgebaut, die Arbeitsbedingungen von Schulleitungen thematisiert und vor allem die Gewerkschaftliche Bildung gestaltet.

Ihre vorbildliche Arbeit in Pforzheim mit GEW-Schulgruppensitzungen, sehr vielen persönlichen Kontakten mit Kolleg*innen und fundierte Beratung bis in die späten Abendstunden legte den Grundstein für herausragende Ergebnisse bei den Personalratswahlen. Ich erinnere mich sehr gerne an die außergewöhnlich gute Zusammenarbeit. Immer wieder brachte sie Themen und Konzepte ein, die für die GEW Neuland waren, zum Beispiel die ganze Bandbreite der Schulentwicklung. Als Leiterin des Fachbereichs Seniorenpolitik setzt sie sich bis heute für die gesetzliche Verankerung der Mitbestimmung und Mitwirkung von Senior*innen auf allen Ebenen ein. Sie verantwortet die GEW-Zeitschrift „Aktiver Ruhestand“ und organisiert die Eugen-Rombach-Tage. Bis 2022 war sie im Leitungsteam des Bundesausschuss der Senior*innen.

Allmählich tritt sie kürzer und beschränkt ihre GEW-Aktivitäten. Kontakte und Ausflüge mit ehemaligen Kolleginnen bereichern den Alltag. Für Freude und Abwechslung sorgen die Kinder und Enkelkinder.

Die GEW gratuliert Barbara sehr herzlich und wünscht ihr viele weitere Jahre bei guter Gesundheit. Mit den Glückwünschen verbinden wir den Dank für ihr einzigartiges ehrenamtliches Engagement.

***Doro Moritz***

ARBEIT IN DER GEW
INTERVIEW MIT GEW-MITGLIEDERN

## Gabriele Stork

Hast du die letzten Tage als Personalrätin im BPR Stuttgart für Berufliche Schulen Kolleg*innen glücklich gemacht?

Dankbar trifft es besser. Auf der Personalversammlung konnte ich einiges klären, was tarifbeschäftigte Lehrkräfte dringend wissen wollten. Es ging darum, welche Auswirkungen die Besoldungsreform auf Tarifbeschäftigte hat.

Kannst du ein Beispiel nennen?

Tarifbeschäftigte profitieren nicht von der Erhöhung des Familien- und Kinderzuschlags und werden nicht stufengleich höhergruppiert. Das heißt überspitzt: Tarifbeschäftigte bekommen Geld für ihre Arbeit und nicht für die Versorgung ihrer Familie.

Du bist auch Angestellte. Ärgert dich das?

Klagen hilft nichts. Hauptsächlich in Tarifverhandlungen können wir unsere Situation verbessern. Wer etwas verändern will, muss mit uns auf die Straße gehen und streiken. Auch Beamt*innen wissen von der ungleichen Bezahlung. Von ihnen erwarte ich Solidarität, dass sie beispielsweise in ihrer Freizeit bei Kundgebungen dabei sind.

Bei der GEW laufen längst die Vorbereitungen für die nächste Personalratswahl. Willst du wieder kandidieren?

Ja, auf jeden Fall. Mir macht die breitgefächerte Arbeit viel Spaß. All die Zusammenhänge zu verstehen, finde ich interessant. Vor allem Tarifbeschäftigte brauchen dringend Ansprechpartner*innen. Ihre Rechte unterscheiden sich oft von denen der Beamt*innen und die sollten sie kennen. Sonst müssen sie sich auf Ihre Schulleitungen verlassen, die sich oft nur im Beamtenrecht auskennen.

## Ostwürttemberg

Foto: privat

*Mitglieder im Ruhestand vor dem Schattentheatermuseum in Schwäbisch Gmünd*

Das Spiel mit Licht und Schatten erforschten 30 Seniorinnen und Senioren bei einer Führung im Schattentheatermuseum Schwäbisch Gmünd. Das Schattenspiel stammt ursprünglich aus dem asiatischen Raum, wo es kultisch-religiösen Charakter besitzt. Der Schattenspieler besitzt in diesen Gesellschaften hohes Ansehen und stellt seine kunstvoll bemalten und filigranen Figuren selbst her. Über die Türkei und Italien verbreitete sich das Schattenspiel schließlich in ganz Europa und der Welt. Hier entwickelte es sich zum zeitgenössischen Schattenspiel, das jegliche Materialien nutzt und mit anderen künstlerischen Ausdrucksformen kombiniert. Entscheidend für die Weiterentwicklung war unter anderem die Erfindung der Halogenlampe, die filmische und räumliche Effekte ermöglicht.

In Zusammenarbeit mit der UNIMA (Teil der UNESCO und älteste internationale Vereinigung der Puppenspieler und Figurentheater-Interessierten) wurde 1988 in Schwäbisch Gmünd das Internationale Schattentheaterzentrum (ISZ) gegründet. Ziel ist neben der Völkerverständigung die Erforschung, Entwicklung und Förderung des modernen Schattenspiels. Alle drei Jahre findet in Gmünd eine Woche lang das hochkarätige, internationale Schattentheater Festival statt, das nächste 2024.
Das Museum, weltweit das einzige seiner Art, wurde 2021 eröffnet. Es verfügt über einen reichhaltigen Schatz an Figuren aus aller Welt. Mit seinem interaktiven Ansatz bietet es Schulklassen und Erwachsenen die Möglichkeit zum Ausprobieren und Workshops auf Nachfrage.

***Margit Wohner***

## Freiburg

Foto: Erdmuthe Röhrle

*Langjährige GEW-Mitglieder werden in Freiburg geehrt.*

Nach zwei Jahren Corona bedingter Pause fand in Freiburg zur Freude aller wieder eine Ehrungsveranstaltung für langjährige GEW-Mitglieder statt. Über 70 Gäste folgten Mitte Januar der Einladung in das Stadthotel Freiburg. Neben den vielen persönlichen Gesprächen genossen die Gäste die Lieder von Erhard Zeh, langjähriger GEW-Aktiver und Musiker.

Auf die Fragen, wie es dazu kam, dass sie der GEW beigetreten sind und was die Jubilarinnen und Jubilare zu treuen GEW-Mitgliedern gemacht hat, kamen zahlreiche Schilderungen. Hier einige Auszüge: „Alleine kann ich wenig bewirken, durch die Gemeinschaft der GEW aber sehr viel!“, „Meinen Beitritt zur GEW verdanke ich einem ehemaligen Kultusminister! Als Mayer-Vorfelder ins Amt kam, war mir klar: da müssen wir dagegenhalten!“ Einige meldeten zurück, dass die Gemeinschaft und der Zusammenhalt in der GEW für sie zentral sei – umso wichtiger, dass Abende wie diese stattfinden.

***Karin Maillard***

# Unsere Jubilare

**75. GEBURTSTAG**
**Hans-Ulrich Funkenweh,**
Neuffen, * 08.04.1948
**Walter Keller,**
Filderstadt, * 27.04.1948

**80. GEBURTSTAG**
**Hartmut Schrenk,**
Gammertingen, * 01.04.1943
**Roland Seidel,**
Ölbronn-Dürrn, * 04.04.1943
**Ursula Breining,**
Stuttgart, * 05.04.1943
**Hans Feist,**
Baden-Baden, * 05.04.1943
**Roland Bierer,**
Besigheim, * 06.04.1943
**Karlheinz Trumpf,**
Heilbronn, * 08.04.1943
**Lieselotte Weber,**
Oftersheim, * 13.04.1943
**Peter Gutmann,**
Bühl, * 18.04.1943
**Angelica Kallfaß,**
Schwäbisch Hall, * 20.04.1943
**Bernhild Walter,**
Stuttgart, * 25.04.1943
**Werner Urban,**
Aichtal, * 29.04.1943
**Oskar Wössner,**
Altensteig, * 29.04.1943
**Claus-Michael Ratzel,**
Karlsruhe, * 29.04.1943

**85. GEBURTSTAG**
**Anton Weber,**
Leutkirch, * 02.04.1938
**Mami Lambacher,**
Dornstetten, * 04.04.1938
**Barbara Zähler,**
Endingen, * 07.04.1938
**Gisela Gerold,**
Giengen, * 08.04.1938
**Adelheid Brenner,**
Nagold, * 10.04.1938
**Ursula Mueller Lance,**
Umkirch, * 19.04.1938
**Eike Dantona,**
Kleines Wiesental, * 27.04.1938
**Berthilde Stenzel,**
Denzlingen, * 27.04.1938
**Gudrun Grams,**
Balingen, * 29.04.1938

**91. GEBURTSTAG**
**Anton Stoerk,**
Stockach-Wahlwies,
* 05.04.1932

**92. GEBURTSTAG**
**Agnes Bennhold,**
Heidelberg, * 07.04.1931
**Walter Zoller,**
Weikersheim, * 14.04.1931

**93. GEBURTSTAG**
**August Kühl,**
Lörrach, * 03.04.1930
**Maria Glaser,**
Waldbrunn, * 03.04.1930

**94. GEBURTSTAG**
**Hans-Peter Herrmann,**
Freiburg, * 21.04.1929
**Gerhard Schlotterbeck,**
Winterbach, * 27.04.1929

**95. GEBURTSTAG**
**Hildegard Birk,**
Stuttgart, * 01.04.1928

**96. GEBURTSTAG**
**Rudolf Arnold,**
Ilshofen, * 09.04.1927

**97. GEBURTSTAG**
**Joachim Krämer,**
Kippenheim, * 04.04.1926

Wir veröffentlichen die Jubilare nur, wenn sie aktiv zugestimmt haben. Wer genannt werden möchte, schickt uns bitte drei 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 die Internetseite: www.gew-bw.de/jubilaeum

# Rhein-Neckar / Heidelberg

Beim kulturellen Abend am 2. Dezember wurden zahlreiche Jubilare für ihre Treue zur GEW geehrt. Leider konnte Waltraud Wegener nicht dabei sein. Daher besuchten sie Birgit Roos und Ralph Busch Mitte Januar zu Hause, um sie für die 60-jährige Mitgliedschaft zu ehren. Waltraud erzählte, wie sie 1963 zeitgleich zum Antritt ihrer ersten Stelle in Heidelberg als Lehrerin in die GEW eingetreten ist. In den 60er Jahren war sie Vorsitzende der AjLE. Viele Jahrzehnte bis zu ihrem Ruhestand unterrichtete sie als Realschullehrerin an der Internationalen Gesamtschule in Heidelberg und war dort aktiv in der GEW-Gruppe. Im Ruhestand ist die Fotographie ihr großes Hobby. Insbesondere Aufnahmen mit dem Makro-Objektiv von Blumen und Pflanzen zeugen von ihrem großen Talent.

***Ralph Busch***

*Ralph Busch, Waltraud Wegener und Birgit Roos*

*Foto: Dieter Roos*

## Stuttgart

Foto: privat

*Erwin Berger gratuliert Peter Krössinger zum 80. Geburtstag*

Die GEW gratuliert Peter Krössinger, dem langjährigen Bundesvorsitzenden des Verbandes Deutscher Schullandheims ganz herzlich zu seinem 80. Geburtstag. Annemarie Raab und Erwin Berger besuchten ihn zu Hause.

Von 1980 bis 2008 war er 2. Vorsitzender im Schullandheimverband Baden-Württemberg. Von 2008 bis 2016 war er Vorsitzender des Verbandes Deutscher Schullandheime und häufig in Berlin, dem Sitz des Verbandes, sowie in den einzelnen Bundesländern unterwegs. Außerdem war er von 1979 bis 2006 Schulleiter an der Grund- und Hauptschule Stammheim.

Begeistert erzählte er von seinen eigenen Schullandheimaufenthalten als Schüler auf der Schwäbischen Alb, von den Begegnungen mit den ländlichen Gegebenheiten oder den lehrreichen Experimenten, z. B. den Färbeversuchen im Gebiet der Donauversickerung. Das habe ihn infiziert für die Schullandheimbewegung.

Lange bekam der Verband keine Zuschüsse vom Land Baden-Württemberg, was ihn gegenüber anderen Vereinen benachteiligte. Nach der gemeinnützigen Anerkennung konnten neue Schullandheime entstehen und ältere Häuser renoviert werden. Auch für die Lehrerfortbildung gab es an den Akademien Angebote für Schullandheimaufenthalte. Es wurden naturwissenschaftliche, ökologische, sportliche, soziale und juristische Inhalte vermittelt. Außerdem konnten Lehrkräfte meistens auch auf die Erfahrung und das Wissen der Schullandheimbetreiber*innen zurückgreifen, die den Aufenthalt unterstützten und begleiteten.

Bedauerlich findet Peter Krössinger, dass immer mehr Schullandheimstandorte in den letzten Jahren aufgeben mussten. Von rund 200 Häusern in BW gibt es heute noch 72. Und von den 50 Häusern in Südtirol, die besonders vom Land BW gefördert wurden, ist gerade mal eines übrig geblieben. Krössinger bittet die GEW, sich dafür einzusetzen, dass es wieder Finanzmittel für Fortbildner*innen und Fortbildungen für Schullandheime gibt. Die meisten Häuser bieten inzwischen nur noch Unterkunft und Verpflegung an, aber keine Beteiligung mehr für unterrichtliche Erarbeitung und Wissenserweiterung.

Peter Krössinger, seit 1966 Mitglied in der GEW, verdient besonderen Dank für die vielen Jahre ehrenamtlichen Engagements für die Schullandheimbewegung. Wir wünschen ihm für die kommenden Lebensjahre beste Gesundheit.

***Erwin Berger***

## Konstanz

Foto: privat

*Brigitte Quetting*

Am 7. Dezember 2022 verstarb nach schwerer Krankheit im Alter von 66 Jahren unsere engagierte und streitbare Gewerkschafterin Brigitte Quetting.

Brigitte war ehemalige stellvertretende Kreisvorsitzende, Vertreterin der Fachgruppe Grundschulen im Kreis und als stellvertretende Vorsitzende engagiert im ehemaligen OV Hegau. Als Vertreterin der Vertrauensleute war sie lange Zeit ein wichtiges Bindeglied zu den GEW-Vertrauensleuten an den Schulen. Bis zu ihrem Ruhestand war sie Rektorin an der der Grundschule Hardbergschule Worblingen.

Wir behalten Brigitte in dankbarer Erinnerung. Unser Mitgefühl gilt ihrer Familie.

***Hans-Georg Pannwitz***

Klinik am Leisberg
BADEN-BADEN

**Von hier an geht es aufwärts!**

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, erstklassiges Krisenmanagement, viele erlebnisintensive Erfahrungen, erfreulicher Rahmen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc.

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen / Beihilfe

**Info-Tel.: 07221/39 39 30**

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
**www.leisberg-klinik.de**

# Unseren Toten zum Gedenken

**Hannah Bergmann, Realschullehrerin**
* 15.08.1982 in Tübingen
†26.01.2023 in Münsingen

**Dieter Fenn, Fachlehrer**
* 07.08.1939
†01.02.2023 in Mannheim

**Johanna Frowein, Realschullehrerin**
* 26.01.1939 in München
†22.11.2022 in Sindelfingen

**Eva Happes, Sonderschullehrerin**
* 08.08.1985 in Heidelberg
†13.01.2023 in Heidelberg

**Peter Jörder, Gymnasiallehrer**
* 18.06.1941 in Pamplona (Spanien)
†11.01.2023 in Freiburg

**Fritz Kendel, Gymnasiallehrer**
* 24.07.1935 in Stuttgart
†16.12.2022 in Emmendingen

**Gudrun Kiderlen, Erzieherin**
* 08.10.1963 in Ulm
†13.02.2023 in Singen

**Peter Noske, Gymnasiallehrer**
* 10.06.1944 in Hameln
†02.02.2023 in Konstanz

**Rudolf Petzold**
* 17.05.1929 in Windischleuba
†21.01.2023 in Bad Rappenau

**Brigitte Quetting, Grundschulrektorin**
* 28.02.1955 in Gailingen am Hochrhein
†07.12.2022 in Rielasingen

**Lore Toth, Grund- und Hauptschullehrerin**
* 30.03.1948 in Schorndorf
†03.01.2023 in Winnenden

**Walter Kuballa, Grundschulrektor**
* 04.10.1938 in Thunskirch, Oberschlesien (heute Tworków, Polen)
†06.02.2023 in Bopfingen

**Saadet Yildirimli, Realschullehrerin**
* 01.04.1981 in Singen
†11.02.2023 in Stuttgart

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| Stand: 24.02.2023


## 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, Andreas Schuler*
***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:***
*Melanie Focali , Tel.: 0711 21030-772, melanie.focali@spv-s.de*
***Anzeigenschluss:** ca. 15. des Vormonats*
*b&w erscheint als Mitgliederzeitschrift monatlich 10-mal im Jahr (nicht im Januar und August).*

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

***Druck:** GO Druck Media Verlag GmbH & Co. KG, Kirchheim*
***Druckauflage**: 50.000 Exemplare*
*(1. Quartal 2023)*
*Gedruckt auf Blauer Engel Altpapier*

***Die nächsten Hefte von b&w erscheinen**:*
*Nr. 04/2023 am 14.04.2023,*
*Redaktionsschluss: 13.03.2023*
*Nr. 05/2023 am 26.05.2023,*
*Redaktionsschluss: 19.04.2023*
*siehe auch: www.gew-bw.de/mitgliederzeitschrift-bw/bw*
*Dieses Heft wurde am 08.03.2023 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*


LesePeter ausgezeichnet

Im März 2023 erhält den **LesePeter** das Sachbuch (ab 8 Jahren) von Astrid Schulte
Das Feuerbuch –
Alles rund ums Feuermachen
Franck-Kosmos, Stuttgart 2022
80 Seiten, 24,90 €
Ausführliche Rezension unter:
www.ajum.de (LesePeter)

# Termine

## GEW

### AK Lesbenpolitik

**Unser nächstes Treffen findet am**
> **Freitag, 12.05.2023,** 16:45 – 19:15 Uhr
in der Landesgeschäftsstelle,
Silcherstraße 7a in Stuttgart statt.
lesbenpolitik@gew-bw.de

## GEW-Kreise und Ortsverbände

### Böblingen

> **Donnerstag, 30.03.2023**
**Führung beim Deutschen Wetterdienst in Stuttgart**
10:30 bis 13:00 Uhr Vortrag über die Arbeitsweise des Deutschen Wetterdienstes, ein Meteorologe erläutert, wie aus der Datenlage eine Wettervorhersage entsteht. Im Anschluss ist ein gemeinsames Mittagessen vorgesehen.
Anmeldung bei Margot Littwin:
littwin@gew-boeblingen.de, 07031 607501
Veranstalter: GEW-Mitglieder im Ruhestand

> **Sonntag, 16.04.2023**
**Blütenwanderung**
Wanderung durch das Streuobstparadies Mönchberg–Kayh, Treffpunkt: Parkplatz Mönchberger Sattel um 14:00 Uhr. Wer um 16:30 Uhr Kaffee und Kuchen im Schützenhaus Mönchberg möchte, melde sich bitte bei: farina.semler@gew-bw.de
Anmeldung bei Margot Littwin:
littwin@gew-boeblingen.de, 07031 607501
Veranstalter: GEW-Mitglieder im Ruhestand

> **Montag, 22.05.2023 – Donnerstag, 25.05.2023 nach Augsburg**
Fuggerei, Synagoge, das besondere „Wasserwesen", Brechthaus und anderes mehr wollen wir uns in Augsburg ansehen.
Durch Anreise mit der Bahn, Übernachtungen und Führungen entstehen pro Person Kosten von ca. 310,– € im DZ, 370,– € im EZ.
Anmeldung bis 15. April bei Margot Littwin:
littwin@gew-boeblingen.de, 07031 607501

### Böblingen-Sindelfingen

> **Dienstag, 04.04.2023**
**Steuertipp-Veranstaltungen in Präsenz**
mit Kurt Wiedemann in der Betriebsseelsorge, Sindelfinger Str. 14 in Böblingen
Anmeldung bei Farina Semler:
farina.semler@gew-bw.de

### Karlsruhe

> **Dienstag, 18.04.2023**
**Besuch des Dokumentations- und Kulturzentrums der Sinti und Roma in Heidelberg**
Treffpunkt 13:45 Uhr am Zentrum. Näheres nach Anmeldung bei gabriele.roemmele @ t-online.de
Veranstalter: GEW-Mitglieder im Ruhestand, Kreis Karlsruhe

### Pforzheim

> **Dienstag, 25.04.2023,** 14:00 Uhr
**Pergamon – Panorama einer antiken Metropole**
Besuch und Führung durch die neue Ausstellung im Gasometer Pforzheim
Anmeldungen bis 10.04.2023 an:
GEW MiR Bernd Rechel 07232 8734

> **Donnerstag, 25.05.2023, ganztägige Exkursion nach Herrenberg**
Auf den Spuren von Jerg Ratgeb mit Führung Skulpturenpfad
Anmeldungen bis 01.05.2023 an:
GEW MiR Bernd Rechel 07232 8734

Professionelle Psychotherapie und Stressbewältigung

auch intensiv im Block zeitnah möglich;
3 km vom Hauptbahnhof Freiburg

**Webseite:**
www.psychotherapie-freiburg.com

**Kontakt:**
dr.wendisch@psychotherapie-freiburg.com

## Veranstaltungsserie des IBBW

### PASST! Adaptiver Unterricht im Fokus

Das IBBW (Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg) startet im März 2023 innerhalb von „Wissenschaft im Dialog" die Serie „PASST! Adaptiver Unterricht im Fokus".
Bei adaptivem Unterricht geht es um die Passung des Unterrichtsangebots zu den Lernvoraussetzungen der einzelnen Schülerinnen und Schüler. Ziel ist es, alle Lernenden darin zu unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Neuere Entwicklungen in der Diagnostik, Unterrichtsgestaltung, Digitalisierung und bei schulübergreifenden Lehr-Lernkonzepten eröffnen viele Möglichkeiten für individualisierte Förderung.
Die Online-Veranstaltungen richten sich an Personen aus der Bildungspraxis (Lehrkräfte und Schulleitungen aller Schularten, Verantwortliche in der Lehrkräftebildung, Fortbildende), der Bildungsadministration sowie der Wissenschaft.

> **Dienstag, 18.04.2023**
**Selbstreguliertes Lernen – Wie PASST! das zur Schule der Zukunft?** | Prof. Dr. Ferdinand Stebner, Universität Osnabrück

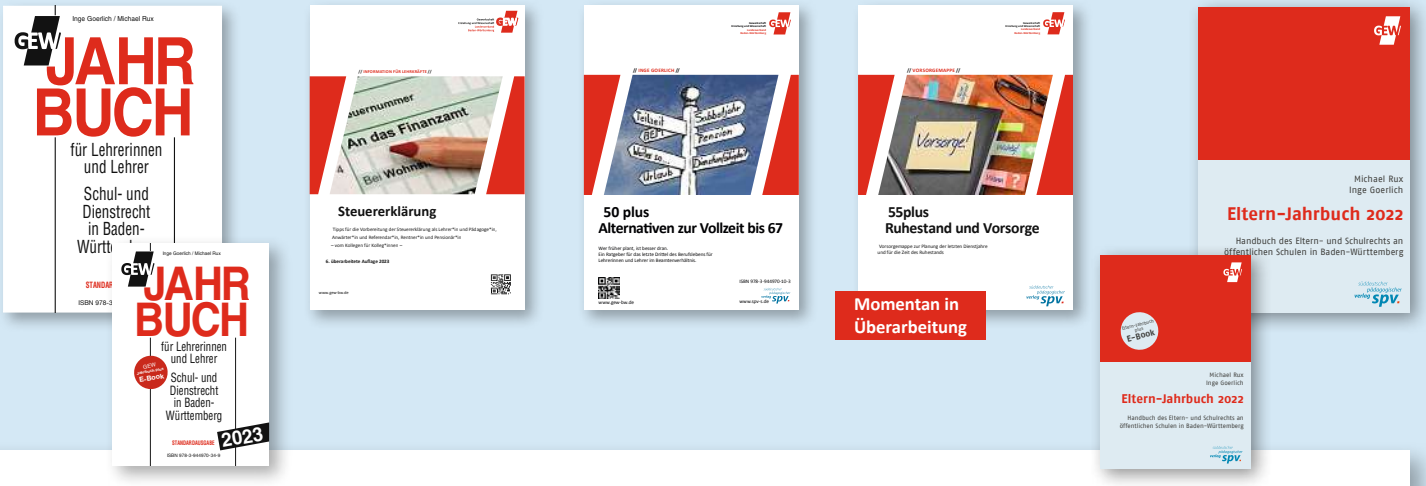
> **Donnerstag, 04.05.2023**
**PASST! Formative Assessments auf dem Weg zum adaptiven Unterricht**
Prof. Dr. B. Fauth, IBBW / Universität Tübingen

> **Donnerstag, 22.06.2023**
**PASST! Adaptiver Unterricht mit digitalen Medien: Diagnose – Unterricht – Kooperation**
Prof. Dr. A. Lachner, Universität Tübingen

> **Donnerstag, 06.07.2023**
**Bildungsgerechtigkeit durch Adaptivität – Next Practice PASST! aus Esslingen und Kanada** | Prof. Dr. A. Sliwka, Universität Heidelberg

***Themen und Termine jeweils von 15:00 – 17:00 Uhr (online) auf:***
*www.ibbw-bw.de*

# Echte Hilfen *für den Alltag.*




| Anzahl | Produkt | | Mitgliederpreis | | Buchhandelspreis |
|---|---|---|---|---|---|
| | Exemplare GEW-Jahrbuch 2023 Standardausgabe | | **15,00 €** | | **27,00 €** |
| | Exemplare GEW-Jahrbuch 2023 Berufliche Schulen | | **15,00 €** | | **27,00 €** |
| | Exemplare 50+ Alternativen zur Vollzeit bis 67 | | **5,00 €** | | **8,00 €** |
| — | Exemplare 55+ Die Vorsorgemappe | **die Vorsorgemappe 55plus wird derzeit überarbeitet und kann nicht bestellt werden** | | | |
| | Exemplare Steuererklärung | | **7,00 €** | | **11,00 €** |
| | Eltern-Jahrbuch 2022 | (Mitglieder und Nicht-Mitglieder) | | | **15,00 €** |
| | Eltern-Jahrbuch *plus* (Printversion inkl. PDF-Datei) | (Mitglieder und Nicht-Mitglieder) | | | **18,00 €** |

Aus Gründen des individuell gesicherten Zugangscodes und des geschützten Urheberrechts können die E-Book-Fassung des GEW-Jahrbuchs sowie das Jahrbuch-Kombipaket (Print-Version+E-Book) ausschließlich online über unseren webshop unter: **www.spv-s.de** bestellt werden.

| 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.

**Postanschrift:**
Süddeutscher Pädagogischer Verlag
Silcherstraße 7a, 70176 Stuttgart

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

Karikatur: Thomas Plaßmann

ISSN 0944-937X