

Vorsicht: Einkommensverluste für höhergruppierete Angestellte

Gesetzliche Neueingruppierung:

Die Eingangsämter der verbeamteten Fachlehrkräfte und Technischen Lehrkräfte wurden zum 1. Dezember 2022 um eine Besoldungsgruppe angehoben. Davon profitieren auch die tarifbeschäftigten Fachlehrkräfte und Technischen Lehrkräfte in den Eingangsämtern. Aufgrund der tarifvertraglichen Kopplung ihrer Eingruppierung an die Besoldungsordnung bewirkt die Beamtenrechtsreform, dass auch diese Kolleg*innen einer neuen Entgeltgruppe zugeordnet werden. Diese Aufwertung ist zu begrüßen, das haben sie redlich verdient.

Die Gefahr:

Da das KM für die Eingruppierung der Angestellten auf das Prozedere der Höhergruppierung im Tarifvertrag der Länder (TV-L) zurückgegriffen hat, kann es für einige Kolleg*innen zu einer schlechteren Gehaltsentwicklung kommen als in der alten Eingruppierung. Ursache hierfür ist, dass Tarifbeschäftigte im TV-L nicht stufengleich höhergruppiert werden, sondern in der neuen Entgeltgruppe in die Stufe gelangen, die mindestens dem bisherigen Gehalt entspricht. Außerdem wird ein Garantiebtrag gezahlt, der sicherstellt, dass die Beschäftigten mindestens 180 Euro mehr Gehalt bekommen. Wenn Kolleg*innen in ihrer alten Eingruppierung aber kurz vor der Höherstufung stehen, kann die Höhergruppierung in einigen Konstellationen jedoch kurz- und mittelfristig dazu führen, dass sie in der alten Entgeltgruppe (in der dann erreichten neuen Stufe)

für einen gewissen Zeitraum mehr Geld verdienen würden. Dies ist ein Erwartungsverlust, sprich: man wird in dem Moment zwar höhergruppiert, verliert aber Geld, das man sonst in naher Zukunft erhalten hätte.

Die GEW steht gerade in Gesprächen mit dem Finanz- und dem Kultusministerium, um für die betroffenen Kolleg*innen eine Härtefallregelung zu erreichen.



Franz Peter Penz
Christiane-Herzog-Schule Heilbronn

Mitglieder, die höhergruppiert wurden, können sich durch die GEW beraten lassen. Sollte ein Erwartungsverlust drohen und die GEW keine Härtefallregelung erreichen, wird die GEW mit den Betroffenen rechtliche Schritte prüfen.

Angleichungszulage:

Daneben hat die Neueingruppierung die Tür zum Eintritt in den Tarifvertrag zur Entgeltordnung der Lehrkräfte wieder geöffnet. Diejenigen, die versäumt haben, die Ausgleichszulage durch den Wechsel in den Tarifvertrag zu beantragen, haben bis zum 30.11.2023 Zeit, dies jetzt nachzuholen.

Wer also die Ausgleichszulage nicht bekommt, aber Anspruch hat, soll sich bitte bei den GEW-Bezirksgeschäftsstellen beraten lassen, zu welchem Zeitpunkt eine Beantragung am sinnvollsten ist.

105 € haben oder nicht haben, da lohnt sich der Aufwand, dem nachzugehen.

Franz Peter Penz



NACHWUCHS GEWINNEN

Pauschale Beihilfe

Selten erreichten die Personalräte aller Stufen so viele Anfragen wie zur Beihilfereform.

Spoiler: Es ist weder kompliziert, noch eine Option für die meisten Lehrkräfte. In aller Kürze hier die wesentlichen Punkte und der Hinweis, dass es sich bei der Frage des Wechsels zum Modell der pauschalen Beihilfe um eine individuelle Entscheidung handelt, die man mit seiner Privaten Krankenversicherung (PKV) besprechen sollte, bevor man sie beim LBV beantragt.

Was ist die Pauschale Beihilfe?

- Lehrkraft und Beihilfe teilen sich hälftig den Beitrag zur Krankenversicherung (privat oder gesetzlich), weitere Krankheitskosten können nicht eingereicht und abgerechnet werden.
- Die Deckelung des Beitrages der Beihilfe liegt bei 403,99 Euro.
- Die PKV muss nur den Basistarif anbieten, wenn man die pauschale Beihilfe wählt.
- Es spielt keine Rolle, ob man zu 50% oder zu 70% beihilfeberechtigt ist.

Wer kann zur pauschalen Beihilfe wechseln und bis wann?

- Beihilfeberechtigte Lehrkräfte, die Antragsfrist endet am 31.05.2023.
- Zukünftig Beihilfeberechtigte, z.B. Direkteinsteiger*innen, Referendar*innen, ohne Bezüge beurlaubte Verbeamtete bis 5 Monate nach Eintritt der Beihilfeberechtigung.

Für wen ist die pauschale Beihilfe NICHT gedacht?

- Über 55-Jährige
- Wer nicht in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) wechseln kann, weil Vorversicherungszeiten fehlen.

Für wen ist die pauschale Beihilfe eine gute, längst überfällige Sache?

- Für alle, die bereits jetzt gesetzlich krankenversichert sind, etwa, weil sie aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung keine PKV aufnimmt oder der Beitrag zu hoch wäre. Sie mussten die Kosten der GKV bisher alleine tragen.
- Es gibt mehr Wahlfreiheit für diejenigen, die in der GKV bleiben möchten, entweder aus Solidarität oder weil sie dauerhaft hohe Beiträge zur PKV zahlen, z.B. wegen einer Vorerkrankung.



Ingrid Holl
Elisabeth-Selbert-Schule Karlsruhe

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dank Einsatz der Gewerkschaften mit der pauschalen Beihilfe eine Gerechtig-

keitslücke verkleinert und die Wahlfreiheit vergrößert wurde. Es handelt sich um eine Ergänzung, die bisherige Variante der individuellen Beihilfe plus PKV wird nicht abgeschafft.

Hier mehr Infos: <https://www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/mehr-gerechtigkeit-und-wahlfreiheit>



Ingrid Holl

Mund zu!
OHREN AUF!
Der Podcast der Bildungsgewerkschaft GEW

Leistungszeit wird erneut erhöht

Der Landtag hat im Rahmen des Doppelhaushaltes 2023/24 zusätzlich 82 Stellen für die Erhöhung der Leistungszeit beschlossen, nachdem im vergangenen Jahr bereits 160 Stellen genehmigt wurden. 23,5 Deputate sind für die Beruflichen Schulen vorgesehen. Geplant ist, den Faktor ab der 41. Klasse von 0,5 auf 0,6 Stunden zu erhöhen. Dies würde v.a. großen Beruflichen Schulen zugute kommen, die von der Erhöhung 2022 nur begrenzt profitiert haben.

AZAV zertifizierte Schulen erhalten zudem ab kommenden Schuljahr für jeweils 6 aufgenommene

Schüler*innen 0,5 Anrechnungstunden zusätzlich.

Die Erhöhung der Leistungszeit geht auf das Konzept des KM zur Entlastung von Schulleitungen aus dem Jahr 2018 zurück, das seitdem allerdings eher schleppend umgesetzt wird. Zugesagt wurde damals u.a. die Rücknahme der Kürzung des allgemeinen Entlastungskontingentes (Lehrkräfte-Poolstunden). Dies wäre dringend notwendig, wenn Schulen Unterrichts- und Qualitätsentwicklung betreiben sollen.

Michael Futterer

Glosse

Wenn du Hufo hörst...

Berufliches Schulzentrum Obertupfingen - 65 Nationen, unter den Lehrkräften sind es fünf, 17 Fachschaften. Ein modernes Kollegium mit vielen Interessen.

Um mit der Zeit zu gehen, hatte der stellvertretende Schulleiter, seines Zeichens Informatiker, die Idee eine KI-Arbeitsgruppe zu gründen. Die Englischlehrerin fand das eine innovative Idee, sprach im Lehrerzimmer allerdings immer von AI. Das warb den Gemeinschaftskundelehrer an, der sich sehr für Menschenrechte engagiert und automatisch von einer Neugründung der seit Jahren eingeschlafenen *amnesty international*-Schulgruppe ausging. Aus der Biologie kam eine Kollegin, deren Hobby Science-Fiction-Szenarien bei Organismen sind, auch die Technische Oberlehrerin aus der Autowerkstatt meldete sich begeistert, sie hatte ihren alten Mercedes zu einem fast selbstfahrenden Ungetüm umgerüstet und erhofft sich neue Impulse, damit das Auto wieder fährt. Der Mathe-Referendar, der sich sehr gut mit Algorithmen auskennt, schloss sich an.

Der Termin für die erste KI-Sitzung fällt auf die mittwöchliche Koop-Zeit ab 16 Uhr. Die Fachkolleg*innen treffen enthusiastisch um 15:58 Uhr im Konferenzzimmer ein. Der stellvertretende Schulleiter wird noch von einem Telefonat mit dem RP über die Versandmodalitäten der Prüfungsaufgaben abgehalten (digital oder doch postalisch?). Die ersten munkeln schon, wenn er in 15 Minuten nicht da ist, gehen wir. Er landet etwas verspätet um 16:10 Uhr im Raum und startet den Beamer. Der ist auch nach drei Minuten warmgelaufen, verbindet sich aber nicht mit seinem iPad. Der Referendar sucht nach dem Problem. In den nächsten zehn Minuten sind alle anderen mit sich beschäftigt: Studienfahrtziele googeln, § 90-Formulare in der

Nextcloud suchen, Notenlisten auf dem USB-Stick vervollständigen, Unterrichtsmaterial in Moodle hochladen, E-Mails an Eltern schreiben.

Dann erscheint plötzlich die Tagesordnung auf der Wand: „Chancen und Risiken der Künstlichen Intelligenz für das BSO...“, weiter kann man aus der letzten Reihe nicht lesen, da die Schriftgröße zu klein gewählt wurde. Dem GGK-Lehrer schwant Böses, alle anderen sind interessiert. Eine erste Blitzlichtrunde sorgt für Klarheit, jeder ist der Mei-



Kai Otulak
Berufliche Schule
Rottenburg

nung, dass sich Chancen und Risiken die Waage halten, auch die Schul-tauglichkeit der KI wurde allenthalben bestätigt - bisher ließ sich noch in jeder Schülerin und jedem Schüler ein Fitzelchen Intelligenz wachküssen, warum nicht mit KI verstärken. Nach 90-minütiger intensiver

Diskussion einigt man sich auf einen neuen Sitzungstermin, um Best-Practice-Beispiele vorzustellen, der Referendar möchte seinen Mathe-Kurs dazu einladen, um die Innovationskraft seiner Schule zu hypen. Das wird begeistert vom Kollegium beklatscht, da sich alle erhoffen, dass aus dieser Richtung Beispiele fließen.

Da hegt und pflegt man seine pädagogischen Gepflogenheiten und wird eines Tages durch eine KI-Lehrkraft ersetzt, die vermutlich niemals in einer Arbeitsgruppe Strategieänderungen nach demokratischem Muster für Schulen erarbeiten wird.

Eine alte kaukasische Weisheit sagt, wenn du Hufo hörst, denk an Wildpferde, nicht an Schafe.

... und lauf - würde die KI fälschlicherweise ergänzen.

Kai Otulak

Befristung. Bezahlung? Entfristung?

Die GEW machte Druck, Presse und Social Media zogen nach, doch lange hat man nichts mehr von der Bezahlung befristeter Beschäftigter Lehrkräfte über die Sommerferien hinweg gehört. Ob es jemals eine rechtliche Regelung geben wird, scheint fraglich. Aus „gewöhnlich gut unterrichteten Kreisen“ verlautet, wer bis einschließlich Dezember des Jahres einen Vertrag habe, solle über die Sommerferien bezahlt werden.

Schon derzeit gilt es zu beachten:

- Bereits mehrmals befristete Beschäftigte sollten den Antrag auf Entfristung nicht vergessen, <https://lehrer-online-bw.de/,Lde/Startseite/lobw/Entfristung>



- Wer das möchte, kann sich weiterhin um eine Fortsetzung über VPO bewerben, <https://lehrer-online-bw.de/,Lde/Startseite/lobw/vpoinfo>



- Es war und ist immer noch möglich, Verträge für die gesamte Vertretungsdauer (bspw. Elternzeit) auch über die Sommerferien hinweg abzuschließen.

- Ein formloser schriftlicher Antrag auf Weiterbeschäftigung und Bezahlung der Sommerferien schadet sicher nicht.

Herzlichen Dank an Alfred König vom Rechtsschutz für diese Informationen!

Ingrid Holl

Größere Gruppen in Kindertageseinrichtungen? – Absenkung des Personalschlüssels? – Nein zu weiteren Verschlechterungen

Bei zwei Onlinetreffen sozialpädagogischer Lehrkräfte im Herbst 2022 und im neuen Jahr 2023, an denen insgesamt Kolleg*innen aus 13 Fachschulen vom Bodensee bis nach Bad Mergentheim teilnahmen, hatte eine Kollegin aus einem Leserbrief einer Erzieherin zitiert, in dem zur Situation in den Kitas Stellung genommen wird.

„Schon heute sind wir durch verschiedene Faktoren sehr belastet, trotz allem ist unser ständiges Bestreben, mit qualitativ guter pädagogischer Bildungsarbeit alle Kinder in ihrer individuellen Entwicklung zu fördern und ihnen Geborgenheit und Gemeinschaft zu bieten. Wie sollen wir Auszubildenden Freude an diesem Beruf vermitteln, wenn wir so verheizt werden?“

Die sozialpädagogischen Lehrkräfte formulierten eine Erklärung „Keine Absenkung der Qualität in den Kitas“, die an das Kultusministerium und den Präsidenten des deutschen Gemeindetags Steffen Jäger geschickt wurde. Der Erklärung schlossen sich auch die Schüler*innen der Fachschule Heilbronn an.

Einig waren sich die Kolleg*innen, dass die Politik des knappen Geldes nicht hingenommen werden kann. Die Verantwortung gegenüber den Kindern, gegenüber den Auszubildenden und auch gegenüber den Kolleg*innen verbiete dies. Aber die Verantwortlichen treffen Entscheidungen, die zu weiteren Verschlechterungen führen. Die Öffnungszeiten in vielen Kitas

werden weiter eingeschränkt, die Stadt Stuttgart lässt zum Beispiel pro Gruppe zwei weitere Kinder aufnehmen. So kann keine Bildungsarbeit mehr stattfinden, die Kinder werden fast nur noch beaufsichtigt. Das führt dazu, dass weitere Erzieher*innen aus dem Beruf aussteigen. Dabei kennen die sozialpädagogischen Lehrkräfte auch Kitas, in denen es keine Personalprobleme gebe, wie eine sozialpädagogische Lehrerin Anfang Februar im Videoaustausch berichtete.

Auch gibt es unter den deutsch-lernenden Jugendlichen Interesse für die Erzieher*innenausbildung. Oft reichen allerdings die Deutschkenntnisse noch nicht für die anspruchsvolle Ausbildung aus.

Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt zu Burnout und der Flucht aus dem Beruf. Eine Verbesserung hilft, die Kolleg*innen zu halten und eröffnet Perspektiven. Mehr Deutschunterricht hilft, neue Auszubildende für den Erzieher*innenberuf zu gewinnen. So wird ein Schuh daraus, so kann die prekäre Lage verbessert werden.

Wir freuen uns über Interesse an der Mitarbeit an unserem Arbeitskreis. Gerne schicken wir die Erklärung „Keine Absenkung der Qualität in den Kitas“ und einen Brief für eine Erhöhung der Fahrkostenpauschale zu (kb@chs-hn.de).

Brigitte Klein



Brigitte Klein
Christiane-Herzog-
Schule Heilbronn

Erfolg der GEW

KM ermöglicht Direkteinstieg in Teilzeit an Beruflichen Schulen

Die GEW forderte in den vergangenen Jahren das KM dazu auf, 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 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 erhalten angehende Lehrkräfte im Direkteinstieg wie im Vollzeitmodell einen befristeten Erprobungsvertrag, danach für die zwei folgenden Jahre einen unbefristeten Vertrag. Nach erfolgreichem Abschluss der pädago-

gischen Schulung folgt ebenso wie im Vollzeitmodell ein einjähriges Erprobungsjahr (Angestelltenverhältnis). Danach ist eine Übernahme ins Beamtenverhältnis möglich, sofern 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 Bedingungen aufgetreten ist. Das KM hat zugesichert, dass solche Fälle unbürokratisch behandelt würden.

Die GEW begrüßt diese Neuregelung ausdrücklich, sie erleichtert Personen mit besonderen Belastungen den Direkteinstieg. Gerade in Zeiten des Lehrkräftemangels ist dies eine sinnvolle Ergänzung für die Personalgewinnung!

Michael Futterer

Job-Bike nun auch für Tarifbeschäftigte

Nachdem das Land Baden-Württemberg seinen Beamt*innen bereits im Jahre 2020 die Möglichkeit eines Job-Bikes angeboten hatte, sollen nun auch ab 2023 die Tarifbeschäftigten diese Möglichkeit haben. Schließlich wollen auch sie davon profitieren, dass ihr Arbeitgeber diese umweltfreundliche Alternative finanziell unterstützt.

Vielleicht glitzern bereits jetzt bei manchen Tarifbeschäftigten die Augen, wenn sie sich nun endlich ihr ersehntes Wunschrad auswählen können.

Doch was steckt denn tatsächlich dahinter? Zum jetzigen Zeitpunkt befindet sich das Land Baden-Württemberg noch in der europäischen Ausschreibungsphase, so dass die Landesbeschäftigten sich noch etwas gedulden müssen. Dennoch kann die Zeit genutzt werden, um sich über die Vor- und Nachteile Gedanken zu machen.

Die Vorteile sind klar ersichtlich. Endlich das Rad zu besitzen, von dem man schon lange träumt, das aber zu teuer war. Doch nun, mit der finanziellen Unterstützung des Landes, wird das greifbarer, denn schließlich unterstützt der Arbeitgeber das Job-Bike bis zu einem Wert von rund 11.000 Euro.

Da die Details noch offen sind, sollen die nachfolgenden Überlegungen auf der Basis des Job-Bikes für Beamt*innen erfolgen.

Zunächst schließt der/die Interessent*in bei einem Job-Bike einen Rad-Leasing-Vertrag und zahlt eine monatliche Nutzungsg Gebühr für das Rad. Der Vertrag gilt 36 Monate. Die Versicherungsbedingungen beinhalten meist auch eine Vollkaskoversicherung

und das Rad muss nach Ablauf der Nutzungsdauer wieder zurückgegeben werden. Ob eine Kaufmöglichkeit besteht, hängt von den Vertragsbedingungen ab.

Kommen wir zur Finanzierung. Sie erfolgt über die Gehaltsabrechnung und wird vom Bruttogehalt abgezogen. Dies wirkte sich bei den Beamt*innen bislang steuermindernd aus, da von ihren Bezügen nur die Lohnsteuer abgezogen wird. Bei den Tarifbeschäftigten reduziert sich durch die Leasingrate das zu versteuernde Einkommen. Von diesem werden aber nicht nur die Lohnsteuer, sondern auch die Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) sowie die Betriebsrente (VBL) abgezogen. So hat es in der aktiven Beschäftigungsphase Vorteile, weil sich die Sozialversicherungsbeiträge reduzieren, doch spätestens in der Ruhestandsphase reduziert die Leasingrate die Alters- und Betriebsrente in geringen Maßen.

Die Höhe der finanziellen Auswirkungen muss im Einzelfall betrachtet werden, jede tarifbeschäftigte Lehrkraft sollte die Vor- und Nachteile eines Job-Bikes abwägen.

Gabriele Stork



Gabriele Stork
Kaufmännische
Schule 1 Stuttgart

Elterninitiative „Volksantrag“ G9 Gymnasium Rückkehr zu G9 am allgemeinbildenden Gymnasium?

Ein Kommentar von Michael Futterer

Im November startete eine Elterninitiative für einen Volksantrag zur Einführung des neunjährigen Gymnasiums als Regelform in Baden-Württemberg, um eine Volksabstimmung zu erreichen. Dieses Vorgehen ist sicher legitim – ob dies aber bildungspolitisch sinnvoll ist, scheint eher fraglich zu sein.

Die Eltern fordern zwar ein neunjähriges Gymnasium – die genaue Ausgestaltung bleibt aber unklar und die Begründung eher widersprüchlich.

Beklagt werden einerseits die hohe zeitliche Belastung und die fehlenden Freiräume für die Schüler*innen. Dies könnte man durch eine zeitliche Streckung des Bildungsganges, also eine andere Verteilung der Schülerwochenstunden

auf ein zusätzliches Schuljahr erreichen. Auf der anderen Seite wird jedoch deutlich mehr Unterricht z.B. in den Gesellschaftswissenschaften und Informatik gefordert, der dieses Ziel letztlich konterkariert. Für die hinzugefügte Klassenstufe werden 20 zusätzliche Schülerwochenstunden gefordert, lediglich 12 davon sollten aus anderen Klassenstufen umverteilt werden.

Die Eltern verweisen zudem auf coronabedingte Lernrückstände, die es aufzuholen gelte. Diese gibt es sicher in allen Schularten – aber eben nicht nur am allgemeinbildenden Gymnasium. Warum nun ausschließlich dort die Schulzeit verlängert werden soll, bleibt undurchsichtig.

Die Elterninitiative fordert zudem eine Alternative zum G8, was man in Frage stellen kann. Das allgemeinbildende Gymnasium hat sein Monopol bei der Vergabe einer Hochschulzugangsberechtigung (Abitur und Fachhochschulreife) längst verloren. Mehr

als 50 Prozent erwerben diese in anderen Bildungsgängen. Baden-Württemberg hat ein hochdifferenziertes System, zu einer Hochschulzugangsberechtigung zu kommen (neben den Beruflichen Gymnasien z.B. Berufskollegs, ausbildungsbegleitende Fachhochschulreife, Einjähriges Berufskolleg zur Fachhochschulreife, Berufsoberschule usw.). Die Beruflichen Gymnasien wur-

den zudem in den letzten Jahren weiter ausgebaut und sind ein Erfolgsmodell. Zudem existiert die Möglichkeit des Studiums für beruflich Qualifizierte. Warum nun ein weiterer Weg eröffnet werden soll, wird an keiner Stelle begründet.

Fragwürdig ist auch der zusätzliche Bedarf an Lehrkräften. Die Elterninitiative geht von

ca. 1.400 zusätzlichen Deputaten aus. Nicht berücksichtigt wird dabei eine mögliche Erhöhung der Übergangsquote auf das Gymnasium (2023 erhalten 51,4 Prozent der Grundschüler*innen eine Gymnasialempfehlung, 45 Prozent wechseln auf das Gymnasium, davon ca. 90 Prozent mit Gymnasialempfehlung). Das Problem ist dabei weniger die Frage der Finanzierung, sondern der Lehrkräftemangel, der sich in den kommenden 10 Jahren noch verschärfen wird. Wir sollten diskutieren, ob diese Stellen woanders nicht dringender gebraucht werden.

Der Bildungsforscher Thorsten Bohl kritisiert zurecht, dass hier eine isolierte G9-Diskussion geführt werde, welche die Nebenwirkungen ausblende. Er fordert eine Gesamtstrategie, die das gesamte Bildungssystem in den Blick nehme.

Dem kann man nur beipflichten.

Michael Futterer



Michael Futterer
J.-J.-Widmann-
Schule Heilbronn

GEMEINSAM
MEHR
ERREICHEN. GEW.



„Schulträgerschaft im 21. Jahrhundert“ Den Stillstand überwinden, Digitalisierung dauerhaft sicherstellen

Die Verhandlungen zwischen Land und Schulträgern zur Finanzierung der digitalen Ausstattung der Schulen und des Supports stecken in einer Sackgasse. Einige Schulträger drohen, mit Mitteln des Digitalpakts an die Lehrkräfte ausgegebene Geräte wegen ihrer ungeklärten weiteren Finanzierung einzuziehen und den Support einzustellen. Und gleichzeitig scheinen die Anrechnungsstunden, die an den Beruflichen Schulen zur Sicherstellung der digitalen Infrastruktur notwendig sind, angesichts fehlender IT-Fachkräfte für den Unterricht gefährdet zu sein.

Im Koalitionsvertrag steht dazu scheinbar klar:

„Im Bewusstsein der gemeinsamen Verantwortung für die digitale Bildung der Schülerinnen und Schüler streben wir gemeinsam mit den Schulträgern im Rahmen des Dialogprozesses Schulträgerschaft im 21. Jahrhundert eine tragfähige Lastenverteilung an, die den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gerecht wird. Neben der Ausstattung der Lehrenden und Lernenden mit digitalen Endgeräten soll in diesem Zusammenhang auch ab spätestens 2023 das Thema ‚Support und Wartung‘ rechtlich und finanziell zwischen Land und Schulträgern neu geregelt werden.“



Wolfram Speck
Kaufmännische
Schule Nord Stuttgart

Diese Neureglung ist aber noch nicht zustande gekommen. Keinesfalls darf das bestehende System zerschlagen werden, ohne dass funktionierende Lösungen tatsächlich geschaffen sind. Der IT-Support wird gewährleistet durch den hohen Einsatz der Schulen und ihrer Netzwerk-Teams, weit über die Zahl ihrer Anrechnungsstunden hinaus.

Digitalisierung muss funktionieren, egal wie kompliziert die Zuständigkeiten und Kompetenzen im föderalen Aufbau der Bundesrepublik Deutschland sind. Bildung in der digitalen Welt ist klar eine Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Land und Kommunen. Es darf aber nicht sein, dass es abhängig von den Möglichkeiten des kommunalen, sächlichen Schulträgers ist, wie die digitale Ausstattung an den Schulen und der Support sind. In vielen Städten und Kreisen funktioniert das, wenn sie ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung haben, aber nicht in allen. Letztlich sehen wir hier das Land in der Verantwortung, für eine ausreichende Finan-

zierung und das Funktionieren der digitalen Bildung, die Einhaltung von Mindeststandards zu sorgen.

Die folgenden Punkte sind für uns von grundsätzlicher Bedeutung:

- Die Finanzierung der digitalen Endgeräte, die in Coronazeiten vor allem aus den Mitteln des Digitalpakts vom Bund geleistet wurde, ihre Wartung und ihr Ersatz müssen langfristig gewährleistet werden. Das Land muss die Kreise und Kommunen dabei finanziell unterstützen. Wenig Sinn hat es, auf eine Neuauflage des Digitalpaktes im Jahr 2025 durch den Bund zu hoffen und bis dahin nichts zu tun.

• Das Land muss für eine ausreichend finanzierte Netzwerkadministration an den Schulen sorgen. Digitale Bildung ist Kernbestandteil der Arbeit der Beruflichen Schulen und muss ihrem Stellenwert entsprechend gewährleistet werden.

- Es müssen vor Ort feste Stellen an den Beruflichen Schulen für die technische Betreuung der Netzwerke geschaffen werden („Digital Facility Manager“). Der Support muss an jeder Schule, an jedem Schultag, zu jeder Uhrzeit sichergestellt werden.
- Wir brauchen dafür die Schaffung eigener Stellen im Landeshaushalt, um eine dauerhafte Finanzierung zu gewährleisten. Wenn dies nicht gelingt, dann sind ausreichende Freistellungen für Lehrkräfte notwendig, die dann diese Aufgaben wahrnehmen.
- Pädagogische Netzwerke müssen von Pädagog*innen betreut werden. Sonst funktioniert digitale Bildung nicht.

Wolfram Speck

LFA Mitglieder stellen sich vor

DAS bin ich:

Mein Name ist Silvia Schneider, ich bin 42 Jahre alt und unterrichte die Fächer Englisch und Spanisch am Berufsschulzen-

trum Bietigheim-Bissingen. Seit neun Jahren bin ich Mitglied im ÖPR an meiner Schule und habe inzwischen einen umfassenden Erfahrungsschatz im Bereich der Personalratsarbeit sammeln können. Vor etwa anderthalb Jahren rückte ich in den Bezirkspersonalrat Berufliche Schulen am RP Stuttgart nach. Dort setze ich mich als GEW-Mitglied für die Belange meiner Kolleginnen und Kollegen im Bezirk Nordwürttemberg ein.



Silvia Schneider
Berufl. Schulzentrum
Bietigheim-Bissingen

DARUM bin ich in der GEW:

Während des Studiums an der Humboldt Universität zu Berlin wurde ich Mitglied der GEW. Bereits als Studentin und erst recht jetzt im Beruf als Lehrerin wird mir immer wieder klar, wie wichtig Solidarität unter den

Beschäftigten ist. Deshalb engagiere ich mich gewerkschaftlich. In der GEW bin ich, weil sie als Bildungsgewerkschaft die Interessen der Lehrerinnen und

Lehrer aller Schularten unterstützt. Oft sind es dieselben Themen, die uns an den Beruflichen Schulen beschäftigen. Ein Beispiel ist die Verdichtung der Arbeitszeit.

DAFÜR setze ich mich ein:

Als Lehrerin in Vollzeit und Mutter eines dreijährigen Kindes ist mir eine gute Work-Life-Balance wichtig. Ich möchte noch viele Jahre die Freude an meinem Beruf behalten und in der Konsequenz guten Unterricht machen können. Darum setze ich mich für angemessene Arbeitszeiten sowie familiengerechte Stundenpläne ein. Außerdem fordere ich von unserem Arbeitgeber unter anderem, dass Konferenzen in digitaler Form akzeptiert und ermöglicht werden.

Thomas Hanstein / Andreas Ken Lanig (Hrsg.) (2022):

Virtuelle und hybride Lösungen in institutionalisierten Bildungsprozessen.

Impulse zur didaktischen Transformation.

München: kopaed. 264 Seiten

Der Sammelband bietet einen umfassenden Überblick über aktuelle und zukünftige Entwicklungen in der digitalen Bildung. Er beinhaltet insgesamt 18 Beiträge von Expert*innen in der Schul- und Hochschuldidaktik sowie von digitalen Pionier*innen aus Schulen und Hochschulen, die ihre Unterrichtskonzepte vorstellen und somit wertvolle Einblicke in die Umsetzung digitaler Bildung geben.

Der kollegiale Austausch räumt mit Vorurteilen auf. Denn „teachers beliefs“ in Form von „pastoralen Lernkulturen von gestern“ (Rolf Arnold) behindern uns auf dem Weg in die Zukunft. Dabei geht es nicht nur um den Einsatz von Technik im Unterricht, sondern auch um die zugrunde liegenden didaktischen Konzepte und die institutionellen Rahmenbedingungen, die für eine erfolgreiche Umsetzung notwendig sind.

Ein weiteres wichtiges Ziel des Buches ist es, den Leser*innen Impulse zu geben, um gemeinsam Schritt für Schritt die didaktische Transformation zu vollziehen. Dies geschieht durch die Vorstellung von Gedanken, Ideen, Konzepten und Lösungen, die von den Autor*innen und Pionier*innen präsentiert werden. Dabei werden auch kontroverse Thesen diskutiert, die zum

Nachdenken anregen sollen.

Ein Schwerpunkt des Buches liegt auf dem hybriden Lernen, das als Kombination von Präsenzunterricht und digitalen Elementen definiert wird. Die Autor*innen beschreiben, wie der smarte Einsatz von Lernmedien und die damit verbundenen institutionellen Debatten einen didaktischen Werkzeugkasten der Zukunft formen können.

Die Herausgeber*innen des Buches verfügen über Expertise in der Schul- und Hochschuldidaktik und haben weitere innovative Beiträge von Autor*innen beige-steuert: David Warneck (Bildung gemeinsam digital gestalten - Positionen der Bildungsgewerkschaft GEW), A. Ebersbach, J. Drewes, C. ten Hoewel, F. Köpnick, B. Kühne, S. Lerner, A. Meyer-Diekema, K. Michaelis, K. Peböck, M. Rübiger, K. Rothenberg-Elder, E. Schäfer,

T. Staudenrausch, K. Wachter, F. Wenisch und N. Winkelmann.

Insgesamt bietet das Buch „Virtuelle und hybride Lösungen in institutionalisierten Bildungsprozessen“ eine umfassende und differenzierte Betrachtung der zukünftigen Entwicklungen in der digitalen Bildung und ist somit eine empfehlenswerte Lektüre für alle interessierten Schul- und Hochschuldidaktiker*innen.



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg

Fachgruppen Berufliche Schulen

Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart, Tel. 0711 21030 - 0
eMail: info@gew-bw.de http://www.gew-bw.de

Redaktion: Wolfram Speck, Ingrid Holl,
Kai Otulak, Heidrun Roschmann