Bildung zwischen den Meeren

Zeitschrift der GEW Schleswig-Holstein Nr. 12/2023

GEW-Arbeit
7. Senior*innen-Tag
Seite 6

Schwerpunkt
Multiprofessionelle Teams
Seite 10

Blickpunkt
Solidarität mit Israel
Seite 21

Auf der Tagesordnung

03 Startchancenprogramm des Bundes
und ein paar persönliche Worte an Astrid Henke

GEW-Arbeit

04 GEW - Stark im Ortsverband = Stark im Land
Die Arbeit des OV Bargteheide-Ahrensburg-Großhansdorf

05 Steuerung der Personalversorgung nötig
GEW-Kreisverband Dithmarschen tagt

06 „Alles, was mich stärkt!"
7. GEW- Senior*innen-Bildungstag in Neumünster

07 Wir sagen Tschüs!
Abschied in der Redaktion der GEW-Mitgliederzeitschrift Schleswig-Holstein

08 Amtsangemessene Alimentation
Post von der Landesregierung

09 Neue GEW-Ansprechpersonen im Sozial- und Erziehungsdienst
Fachgruppe konstituiert sich neu

Schwerpunkt Multiprofessionelle Teams

10 Besser – zusammen – stärker: Multiprofessionelle Teams an Schulen
Eine Bestandsaufnahme der Lage aus Sicht der GEW

12 Von Team-Play und Pool-Lösungen
Arbeiten im Team: Wie Schulen fit für die Multiprofessionalität werden

15 Schulassistenz – ein Erfolgsmodell
Aber auch Erfolgsmodelle müssen laufend evaluiert werden

16 Multiprofessionelle Zusammenarbeit aus Sicht der Schulsozialarbeit

Dein gutes Recht

17 Rund um die Elternzeit
Wo finde ich Tipps und Hinweise zum Thema?

Glosse

18 Das Ehrenamt

Titel: Vecteezy

Daten, Zahlen, Fakten

19 Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23
„Die distanzierte Mitte" – neue Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung

Aus der Praxis

20 „In einem kleinen Apfel"
Ein spannender Tag rund um den Apfel

Blickpunkt

21 Solidarität mit Israel
GEW-Brief an israelische Bildungsgewerkschaft

Kurz & knackig

22 Tipps, Hinweise und Termine

Notizen

23 Notizen aus dem Gewerkschaftshaus
23 Impressum

Zu guter Letzt

24 Tarif- und Besoldungsrunde Länder 2023
Gemeinsam haben wir Druck gemacht

Startchancenprogramm des Bundes

und ein paar persönliche Worte an Astrid Henke

Foto: Sven Wied

von Katja Coordes

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

acht Jahre lang strahlte euch das Gesicht von Astrid Henke von dieser Seite aus an. Wenn ihr diese Zeitung in den Händen haltet, wird Astrid nicht mehr Landesvorsitzende und ich nicht mehr stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Schleswig-Holstein sein.

Liebe Astrid,

ich möchte Danke sagen…
…für die vielen zusätzlichen Stunden, die du investiert hast, um in Schleswig-Holstein etwas für die Kolleginnen und Kollegen aller Bildungsbereiche zu bewegen,
…. für das Vertrauen, das du mir persönlich entgegengebracht hast, als du mich gefragt hast, ob ich deine Stellvertreterin werden möchte,
…für zahlreiche Presse-, Radio- und Fernsehtermine,
…für unzählige Gespräche mit unzähligen Personen aus Politik, Gesellschaft und Leben,
…und für alles, was du in den letzten acht Jahren als Landesvorsitzende und zuvor als stellvertretende Landesvorsitzende geleistet hast und was hier einfach nicht in die vorgegebene Anzahl Zeichen passt.

Nun zum inhaltlichen Thema.

Habt ihr schon vom Startchancenprogramm gehört? Es handelt sich dabei um ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Eigentlich sollte das Programm bereits 2023 starten, aber das BMBF legte lange kein Konzept vor. Die Länder übten massiv Kritik am Startchancenprogramm des Bundes. Bildungsministerin Karin Prien betonte noch im Mai, dass der Bund keine Fachkompetenz in Sachen Bildung habe. Nun wurden über mehrere Monate hinweg Eckpunkte für das Programm zwischen Bund und Ländern verhandelt und es wurde am 20. September 2023 ein gemeinsames Eckpunktepapier veröffentlicht, welches auf der Homepage des BMBF zu finden ist.

Darin heißt es:
Das Startchancen-Programm soll deutlich dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems in Deutschland nachhaltig zu verbessern, die Bildungs- und Chancengerechtigkeit zu erhöhen und den noch immer starken Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg aufzubrechen. Denn alle sollen in Deutschland die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und ihre Talente zu entfalten – unabhängig von der Herkunft.
Dazu stehen drei zentrale Programmsäulen im Mittelpunkt:

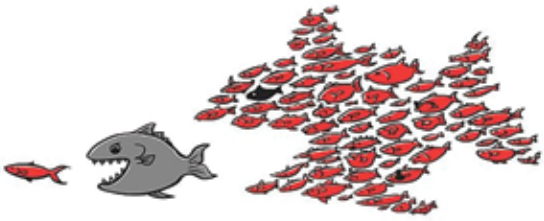
- Investitionsprogramm für eine zeitgemäße und förderliche Lernumgebung,
- Chancenbudget für bedarfsgerechte Lösungen zur Schul- und Unterrichtsentwicklung,
- Personal zur Stärkung multiprofessioneller Teams.

Das Programm soll zum Schuljahr 2024/25 an den Start gehen und hat eine Laufzeit von 10 Jahren. Jährlich stellt der Bund bis zu eine Milliarde Euro bereit. Das Geld wird auf die Länder verteilt. Jedes Land soll die Bundesförderung im gleichen Umfang ergänzen.
Das klingt fast nach einem Forderungspapier der GEW…..ABER!
Einige Punkte bedürfen einer Klarstellung

- Das Perspektivschulprogramm bei uns in Schleswig-Holstein muss unabhängig vom Startchancenprogramm weitergeführt werden. Die Mittel für Perspektivschulen dürfen nicht gekürzt werden, da das Perspektivschulprogramm konzeptionell ganz anders aufgestellt ist.
- Die finanziellen Mittel sollen teilweise nach sozialen Kriterien verteilt werden. Hier fehlt es an Transparenz. Insbesondere fordert die GEW, dass auch Schleswig-Holstein einen echten Sozialindex entwickelt, damit die Mittel gerecht und nicht im Gießkannenprinzip verteilt werden.
- Die Mittel des Startchancenprogramms werden nicht ausreichen, um den Gebäude-Investitionsstau im Bildungsbereich in Gänze zu lösen. Dazu sind weitere finanzielle Mittel von Land und Schulträgern notwendig.
- Konzepte entwickeln sich nicht allein. Die GEW fordert ein Zeitbudget im Sinne einer zweckgebundenen Stundenzuweisung für die Programmschulen und die Möglichkeit zusätzlicher Schulentwicklungstage.
- Schulsozialarbeit soll ausgebaut werden. Das ist zu begrüßen. Die GEW fordert, dass die zusätzlichen Stellen nicht befristet, sondern unbefristet besetzt werden.
- Die GEW fordert, bei der Konzeptentwicklung beteiligt zu werden.

Das Startchancenprogramm soll zu mehr Bildungsgerechtigkeit führen. Das Vorhaben ist wichtig und trotzdem nur ein Tropfen auf den heißen Stein, da nur ausgewählte Schulen profitieren und andere Schulen leider leer ausgehen werden. Diese Schulen werden zu Recht die Frage stellen, ob es wirklich gerecht ist.

GEW - Stark im Ortsverband = Stark im Land



Die Arbeit des OV Bargteheide-Ahrensburg-Großhansdorf

Der alte GEW-Slogan „Gemeinsam sind wir stark - allein machen sie dich ein“ findet in der aktuellen Schulsituation wieder besondere Bedeutung. Es sind schwierige Zeiten, die Liste der Herausforderungen, vor denen Lehrkräfte heute stehen, ist lang und wird vielleicht noch länger. Nur gemeinsam können die Probleme bearbeitet und gelöst werden. Deshalb ist es wichtig, dass Kolleginnen und Kollegen zusammenhalten, sich austauschen und ermutigen und auch die täglichen Aufgaben durch Teambildung bewältigen, um dadurch Kraft und auch Zeit zu sparen.

Die großen Herausforderungen wie kleinere Klassengrößen, genug Personal, angemessene Besoldung, Stundentafel mit Zeit für Teamsitzungen, usw. können aber nur schul-, kreis- und landesübergreifend in der Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften bewältigt werden und auch das nur in der Organisation einer Gewerkschaft.

Der GEW-Ortsverband (OV) Bargteheide-Ahrensburg-Großhansdorf steht mit über 300 im Dienst befindlichen Mitgliedern und zusätzlich ca. 150 Pensionären und Rentner*innen nicht schlecht da.

Aktiv im Sinne von „GEW-Mitarbeit“ ist allerdings nur eine sehr überschaubare Anzahl. Auch hier wirken sich die größeren Belastungen aus, denn zusätzliche GEW-Arbeit zu bewältigen erscheint vielen gestressten Lehrkräften unmöglich. Dabei sollte aber nicht vergessen werden: Es gibt auch viele kleine Aufgaben in einer Gewerkschaft und je mehr Mitglieder mitmachen, umso besser. Und die Pensionär*innen lassen die noch arbeitenden Lehrkräfte nicht im Stich.

Was könnte nun also getan werden?

Die wichtigste Voraussetzung für einen aktiv-lebendigen GEW-Ortsverband ist die funktionierende Vertrauensleutearbeit in den Schulen. Und dafür sind ein bis zwei Kolleginnen oder Kollegen nötig, die sich für die Aufgabe als GEW-Vertrauensperson bereit erklären. Außer dem Anhängen der GEW-Infos an die entsprechende Pinnwand wäre der Austausch über aktuelle bildungspolitische Themen eine Anregung, also die Einrichtung von GEW-Betriebsgruppen, die regelmäßig tagen (in der großen Pause, nach dem Unterricht...).

In den Ortsverbänden sollte das Prinzip der Gemeinsamkeit gelten: Es sollte am besten nicht nur eine(n) Vorsitzende(n) geben, sondern ein Team, das die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt, was für die Planung von Veranstaltungen und Aktionen besonders wichtig ist. Dann ist es auch möglich, die Arbeit im Bereich der Kitas stärker im Blick zu haben.

Veranstaltungen und Aktionen könnten sein:

- Themennachmittage oder -Abende mit einem Referenten/einer Referentin (gerne kommen Mitglieder des Landesvorstands zu den Veranstaltungen),
- Protestaktionen (die durch die gemeinsame Aktion auch Freude bereiten und Energie zurückgeben),
- Filmveranstaltungen zu gesellschafts- oder bildungspolitischen Themen vielleicht in Kooperation mit dem örtlichen Kino),

Foto: Martin Moßner

Sitzung des Ortsverbandes, v.l.n.r. Astrid Henke, Birgitt Gartenschläger, Marlis Tepe, Matthias Heidn

- Fortbildungsveranstaltungen (mit dem GEW-Kreisverband oder dem Landesverband),
- bestimmt gibt es noch viele andere Ideen, die nicht nur Arbeit machen, sondern auch Freude bringen.

Ein kleiner Blick zum Hamburger GEW-Landesverband untermauert das Geschriebene: Unter dem Namen „GEW - Stark vor Ort“ hat die GEW Hamburg 2014 ein Projekt zur (Wieder-)Gründung von Betriebsgruppen und Findung von Vertrauensleuten im Schulbereich gestartet. Dabei geht es darum, an ausgewählten Schulen durch im Vorfeld gewonnene Projektaktive mit den Mitgliedern Gespräche zu führen, um „heiße Themen“ zu finden und Aktivitäten anzustoßen. So können lebendige gewerkschaftliche Strukturen geschaffen werden.

Ziele sind die Befähigung zur gewerkschaftlichen Selbstorganisation und eine Aktivierung jenseits passiver Stellvertretungspolitik.

GEW-Arbeit beruht auf dem freiwilligen Engagement der Mitglieder, aber eben auch auf der Notwendigkeit, sich gemeinsam für die Interessen aller im Bildungs- und Erziehungsbereich Tätigen einzusetzen und damit auch für die eigenen Interessen. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Fevki Sekar äußerte in der taz*: „Die Gesellschaft hat sich schneller gewandelt als die Gewerkschaften“ und beklagt, dass der Solidaritätsgedanke verloren gegangen ist. „Heute liegt der Fokus mehr auf dem einzelnen Individuum, das Kollektiv steht nicht mehr im Vordergrund.“

Aber nur gemeinsam sind wir stark und können unseren notwendigen Forderungen Gehör verschaffen.

Ruheständler*innen kennen das noch aus vergangenen Zeiten und unterstützen gerne, aber die aktiv tätigen Kolleg*innen im Bildungs- und Erziehungsbereich sind hier besonders und mehrheitlich gefragt, denn nur sie kennen den aktuellen Betrieb und die dortigen Probleme.

Foto: Martin Moßner

GEW-Landesvorsitzende Astrid Henke

Beispiele für die Arbeit der GEW im Kreisverband Stormarn:

Abschließend einige Beispiele der GEW-Arbeit im Kreisverband Stormarn, insbesondere im GEW OV Bargteheide-Ahrensburg-Großhansdorf:

Kreisverband Stormarn

- Fortbildungsveranstaltung für Vertrauensleute mit Frank Hasenbein, Medienpädagoge, hauptamtlicher Referent für gewerkschaftliche Bildung im GEW-Nordverbund: Storytelling und Ansprache,
- Fortbildung für Personalräte,

Ortsverband B-A-G

Infoveranstaltung mit Spargelessen:

- Bildung in Schleswig-Holstein unter Druck
- Was muss jetzt passieren? (Astrid Henke)
- fair childhood (Marlis Tepe)
- Die neue Gestaltung der GEW-Zeitung (Matthias Heidn)
- Beteiligung der GEW an den Stormarner Kindertagen mit zwei Filmen (im Bargteheider Kino) und als Mitveranstalterin bem Auftritt eines Kinderliedermachers zum Thema „Kinderrechte“
- Veranstaltung im Dezember mit Marlis Tepe: „Internationale Zusammenarbeit der GEW - aus der Perspektive als Mitglied und aus der Sicht als (ehemalige) Bundesvorsitzende„

Senior*innen

- Literaturkreis (tagt alle sechs bis acht Wochen)
- Fahrt zur NordArt (einmal pro Jahr)
- Veranstaltung „Vorsorge“

Einmal pro Jahr findet die Mitgliederversammlung des Ortsverbandes mit einem Grünkohlessen und den Ehrungen langjähriger GEW-Mitglieder statt. Es gibt also vielfältige Möglichkeiten, sich in der GEW zu engagieren.

Birgitt Gartenschläger,
Vorsitzende des OV Bargteheide-Ahrensburg-Großhansdorf)
Eberhard Heim,
*Ansprechpartner der GEW-Senior*innen des Kreisverbandes Stormarn*

** aus: Situation der Gewerkschaften - TAZ vom 30.04.2023, Artikel von Marie Frank, https://taz.de/Situation-der-Gewerkschaften/!5928978/*

Steuerung der Personalversorgung nötig

GEW-Kreisverband Dithmarschen tagt

Zur Vorbereitung der Landesdelegiertenversammlung hat die Dithmarscher Bildungsgewerkschaft in Meldorf getagt.

Der Kreisvorstand und die Vertreter*innen der Ortsvereine betonten dabei, dass die Kluft zwischen Ostküste und Westküste sowie besonders in den Kreisen Dithmarschen und Steinburg bei der Versorgung mit Erzieher*innen und Lehrkräften geschlossen werden müsse.

Die GEW vertritt die Interessen der Beschäftigten in Kitas, Schulen, Hochschulen und in der Erwachsenenbildung. Überall sind die Belastungen, verursacht durch Personalknappheit und die wachsende Zahl von Kindern in den Kitas und Schüler*innen an allen Schularten, gestiegen. Selbst, wo Kommunen und das Land verstärkt in Bildungseinrichtungen investieren, ist die Westküste ohne zentrale Steuerung der Personalversorgung auf verlorenem Posten.

Die GEW tritt mit anderen Gewerkschaften, den Eltern und Schüler*innen für eine tatsächliche Bildungswende ein.

Johannes Wöllfert,
für die GEW Dithmarschen

Fotos: Elisabeth Reinert

„Alles, was mich stärkt!"

7. GEW-Senior*innen-Bildungstag in Neumünster

Gedächtnistraining, kreatives Schreiben, der Flow in der Musik – der Bildungstag 2023 in Neumünster begeisterte die Teilnehmenden mit einem vielfältigen Angebot.

Ohne Frage, die GEW-Seniorinnen und -Senioren bleiben auch im Ruhestand aktiv. So wurde der Bildungstag am 10. Oktober 2023 in den Holstenhallen in Neumünster von gut 100 Ruheständler*innen aus ganz Schleswig-Holstein und z.T. aus Hamburg besucht.

Nach der Begrüßung durch den Vorsitzenden des Landessenior*innen-Ausschusses (LSA) Herbert Jannusch ergriff Astrid Henke, unsere Landesvorsitzende, das Wort und informierte die Anwesenden, dass sie sich wegen der unzureichenden Alimentation bis zum Jahresende 2023 an das Dienstleistungszentrum Personal wenden müssen, damit ihre Ansprüche nicht verfallen. Gleichzeitig solle jede*r einen Antrag auf Rechtsschutz stellen. Die GEW hat allen Mitgliedern per E-Mail ein Anschreiben und die notwendigen Formulare zugeschickt. Sie wies noch einmal auf die Dringlichkeit hin.

Nach dem unterhaltsamen, interaktiven Vortrag von Jürgen Petersen zum Gedächtnistraining informierte Marlis Tepe, unsere ehemalige Bundesvorsitzende, über das Programm von „fair childhood" gegen Kinderarbeit und bat um Spenden. Für die Stiftung wurden aus dem Kreis der Anwesenden mehr als 400 Euro zusammengetragen.

Nach der Mittagspause verteilten sich die Teilnehmenden in sechs Workshops. Das Gedächtnistraining wurde vertieft und geübt, sensibel und ruhig ging es beim Kreativen Schreiben und beim Qi Gong zu, während nebenan beim Flow in der Musik getrommelt und gerappt wurde. Fragen zur Handy-Sicherheit wurden ebenso bearbeitet wie „Fake News".

Alles war wohl organisiert, und in entspannter Atmosphäre konnten alle einen intensiven Tag voller guter Begegnungen erleben. Das leibliche Wohl kam nicht zu kurz, die Holstenhallen boten einen Top-Service. Es war eine „runde Sache", und wir freuen uns auf den nächsten GEW-Bildungstag 2025.

Elisabeth Reinert,
für den LSA

Wir sagen Tschüs!

Abschied in der Redaktion der GEW-Mitgliederzeitschrift Schleswig-Holstein

Wir haben als Redaktion vier Jahre lang versucht, eine lesenswerte Mitgliederzeitschrift zu verfassen und sie dabei von der „E&W SH“ zur „Bildung zwischen den Meeren“ weiterentwickelt.

Wir danken den vielen GEW-Kolleg*innen aus Schleswig-Holstein für ihre Zuarbeit, für die wertvollen Hinweise und kritische Begleitung unserer Arbeit.

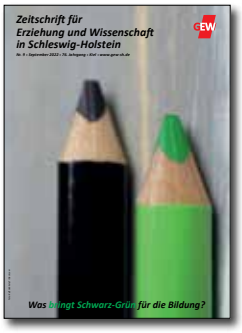
Gemeinsam haben wir in dieser Zeit die gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen und Kämpfe in der Bildung dargestellt, Schwerpunkte gesetzt, unsere Tarifarbeit dokumentiert, über Niederlagen und Erfolge informiert, juristische Fragen erläutert, Probleme und Vorbilder in der GEW-Arbeit anschaulich vorgestellt, unsere Treffen, Feiern und Ausflüge nicht ausgespart, kurz und knapp Veranstaltungen sowie kulturelle Highlights angekündigt und nicht zuletzt Schmankerl in den Notizen aus dem Gewerkschaftshaus geboten.

Wir hoffen, es ist uns informativ und in einer lesefreundlichen, unterhaltsamen Weise gelungen. Nun ist es an der Zeit den Staffelstab an jüngere Kolleg*innen weiter zu reichen. Mit der Landesdelegiertenversammlung vom 30.11. bis 01.12.2023 ist das Mandat erloschen. Es war uns eine Ehre, diese Arbeit für die GEW Schleswig-Holstein zu tun.

Wir bedanken uns insbesondere bei Karin Cudak, Sarah Izydorczyk und Male Maßmann für ihre zeitweise Mitarbeit in der Redaktion.

Wir wünschen unseren Nachfolger*innen eine glückliche Hand bei der zukünftigen Erstellung unserer Zeitschrift.

Matthias Heidn,
Schriftleiter
Blanka Hinrichs und Eddi Pusch,
Mitglieder der Redaktion



AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION POST VON DER LANDESREGIERUNG

Aktuell erhalten alle Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Landes Schleswig-Holstein ein auf den Oktober 2023 datiertes Schreiben der Finanzstaatssekretärin zur „Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation für das Jahr 2023“. Dieses Schreiben wirft eine Reihe von Fragen auf.

Was schreibt die Landesregierung – und was schreibt sie nicht?

Zentrale Aussagen des Schreibens des Finanzministeriums sind:

- Die Landesregierung wird auch für das Jahr 2023 eine verfassungsgemäße Alimentation sicherstellen. Dies wird rückwirkend mit dem Anpassungsgesetz nach der aktuell laufenden Tarifrunde erfolgen.
- Grundlage für die Prüfung der Verfassungskonformität sind die vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Maßstäbe. Die Erfüllung der verfassungsrechtlichen Vorgaben für eine amtsangemessene Alimentation steht dabei im Fokus.
- Wie bereits für 2022 wird es auch im Jahr 2023 seitens der Landesregierung keine Gleichbehandlungszusage geben.

Was **nicht** Inhalt des Schreibens ist:

- Es gibt weiterhin keine Zusage für eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung.
- Es wird weder auf die Einrede der Verjährung noch auf die haushaltsnahe Geltendmachung verzichtet.
- Es werden keine gesetzgeberischen Maßnahmen für 2023 angekündigt.
- Es bleibt weiterhin offen, mit welchen Maßnahmen die Landesregierung konkret die amtsangemessene Alimentation im Jahr 2023 rückwirkend gewährleisten möchte. Dies wird voraussichtlich erst im Jahr 2024 feststehen.

Die Landesregierung sagt damit den Beamtinnen und Beamten sowie den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern mit dem Schreiben nur das verfassungsrechtlich notwendige Minimum zu.

Zur Sicherung individueller Ansprüche der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sind damit weiterhin individuelle Anträge auf amtsangemessene Alimentation erforderlich. Nur so wird es möglich sein, die rückwirkende Gesetzgebung im Jahr 2024 für das Jahr 2023 juristisch überprüfen zu lassen. Entsprechende Ansprüche müssen haushaltsnah geltend gemacht werden.

Was empfehlen der DGB und seine Gewerkschaften?

Der DGB und seine Gewerkschaften haben Anfang Oktober 2023 die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes und der Kommunen in Schleswig-Holstein dazu aufgerufen, bis zum 31. Dezember 2023 Anträge auf amtsangemessene Alimentation zu stellen. **Dies betrifft alle Besoldungsgruppen**. Ein entsprechendes Musterschreiben wurde den Mitgliedern der Gewerkschaften zur Verfügung gestellt bzw. ist über die Gewerkschaften erhältlich. Über die Hintergründe und das Vorgehen informierte eine Mitgliederinformation des DGB vom 5. Oktober 2023. Bei diesem Aufruf bleibt es auch nach dem nun vorliegenden Schreiben.

Es ist mit einer Ablehnung der Anträge zu rechnen. Sollte das Land bis zum Zeitpunkt der Ablehnung keine amtsangemessene Alimentation hergestellt haben, wären im nächsten Schritt ein Widerspruch und anschließend eine Klage vor dem Verwaltungsgericht für jeden einzelnen Betroffenen bzw. jede einzelne Betroffene erforderlich. Mitglieder der Gewerkschaften des DGB haben deshalb die Möglichkeit, parallel zur Einreichung der Anträge einen Antrag auf Rechtsschutz bei ihrer jeweiligen Gewerkschaft zu stellen. Eine Zusage auf Rechtsschutz ist damit nicht verbunden. Ob weitere Schritte notwendig sind, wird sich erst im Jahr 2024 ergeben.

Der DGB und seine Gewerkschaften rufen zu Anträgen auf, um die individuellen Ansprüche ihrer Mitglieder zu wahren. Das weitere Verfahren und die Gewährung von Rechtsschutz stehen unter dem Vorbehalt des anstehenden Gesetzgebungsverfahrens.

Wie geht es nach den Anträgen weiter?

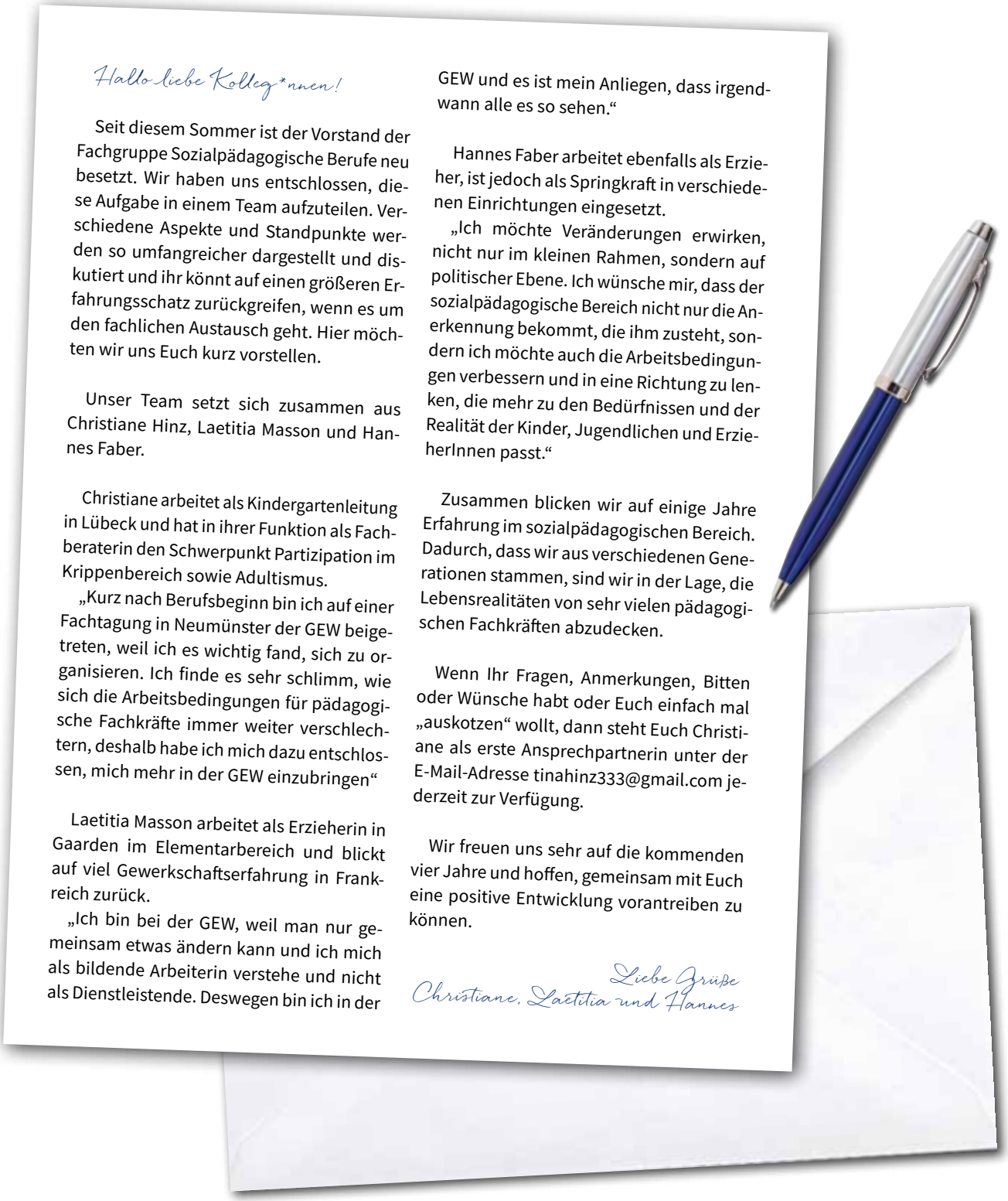
Die Landesregierung hat ihrerseits die Übertragung des Tarifergebnisses mit der Frage der amtsangemessenen Alimentation verknüpft. Gleichzeitig wurde sowohl vom Ministerpräsidenten als auch zum Verhandlungsauftakt der nun laufenden Tarifrunde für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung offensiv in Frage gestellt. In der nun laufenden Tarif- und Besoldungsrunde wird es damit nicht nur um einen möglichst guten Abschluss gehen, sondern auch um die Frage, ob die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von dem kommenden Tarifabschluss in vollem Umfang profitieren werden.

Umso wichtiger ist es nun, im ersten Schritt statusgruppenübergreifend für einen möglichst guten Tarifabschluss zu kämpfen. Auch Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger können sich an den Aktivitäten der Gewerkschaften zur Tarifrunde beteiligen und ihre Solidarität zum Ausdruck bringen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des DGB ist hierfür der erste Schritt.

nach einer Information für Mitglieder der DGB-Gewerkschaften im öffentlichen Dienst in SH

Neue GEW-Ansprechpersonen im Sozial- und Erziehungsdienst

Fachgruppe konstituiert sich neu



*Hallo liebe Kolleg*innen!*

Seit diesem Sommer ist der Vorstand der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe neu besetzt. Wir haben uns entschlossen, diese Aufgabe in einem Team aufzuteilen. Verschiedene Aspekte und Standpunkte werden so umfangreicher dargestellt und diskutiert und ihr könnt auf einen größeren Erfahrungsschatz zurückgreifen, wenn es um den fachlichen Austausch geht. Hier möchten wir uns Euch kurz vorstellen.

Unser Team setzt sich zusammen aus Christiane Hinz, Laetitia Masson und Hannes Faber.

Christiane arbeitet als Kindergartenleitung in Lübeck und hat in ihrer Funktion als Fachberaterin den Schwerpunkt Partizipation im Krippenbereich sowie Adultismus.

„Kurz nach Berufsbeginn bin ich auf einer Fachtagung in Neumünster der GEW beigetreten, weil ich es wichtig fand, sich zu organisieren. Ich finde es sehr schlimm, wie sich die Arbeitsbedingungen für pädagogische Fachkräfte immer weiter verschlechtern, deshalb habe ich mich dazu entschlossen, mich mehr in der GEW einzubringen“

Laetitia Masson arbeitet als Erzieherin in Gaarden im Elementarbereich und blickt auf viel Gewerkschaftserfahrung in Frankreich zurück.

„Ich bin bei der GEW, weil man nur gemeinsam etwas ändern kann und ich mich als bildende Arbeiterin verstehe und nicht als Dienstleistende. Deswegen bin ich in der GEW und es ist mein Anliegen, dass irgendwann alle es so sehen.“

Hannes Faber arbeitet ebenfalls als Erzieher, ist jedoch als Springkraft in verschiedenen Einrichtungen eingesetzt.

„Ich möchte Veränderungen erwirken, nicht nur im kleinen Rahmen, sondern auf politischer Ebene. Ich wünsche mir, dass der sozialpädagogische Bereich nicht nur die Anerkennung bekommt, die ihm zusteht, sondern ich möchte auch die Arbeitsbedingungen verbessern und in eine Richtung zu lenken, die mehr zu den Bedürfnissen und der Realität der Kinder, Jugendlichen und ErzieherInnen passt.“

Zusammen blicken wir auf einige Jahre Erfahrung im sozialpädagogischen Bereich. Dadurch, dass wir aus verschiedenen Generationen stammen, sind wir in der Lage, die Lebensrealitäten von sehr vielen pädagogischen Fachkräften abzudecken.

Wenn Ihr Fragen, Anmerkungen, Bitten oder Wünsche habt oder Euch einfach mal „auskotzen“ wollt, dann steht Euch Christiane als erste Ansprechpartnerin unter der E-Mail-Adresse tinahinz333@gmail.com jederzeit zur Verfügung.

Wir freuen uns sehr auf die kommenden vier Jahre und hoffen, gemeinsam mit Euch eine positive Entwicklung vorantreiben zu können.

Liebe Grüße
Christiane, Laetitia und Hannes

Besser – zusammen – stärker: Multiprofessionelle Teams an Schulen

Eine Bestandsaufnahme der Lage aus Sicht der GEW

In ihrem jüngsten Beschluss „15 Punkte für einen guten Ganztag“ hat die GEW die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams zu einem zentralen Qualitätsindikator für die Ganztagsschule erklärt. Das Thema erhält Auftrieb im Hinblick auf die Umsetzung des anstehenden Rechtsanspruchs in der Primarstufe. Aber auch insgesamt hat die Zusammenarbeit unterschiedlicher Professionen im Bildungsbereich in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung gewonnen, sei es im Rahmen der Gestaltung von Übergängen im Bildungssystem, der Inklusion, der Arbeit mit geflüchteten und zugewanderten Kindern und Jugendlichen oder der gestiegenen gesellschaftlichen und erzieherischen Herausforderungen für Schulen.

Foto: GEW

Anja Bensinger-Stolze

Multiprofessionelle Teams: wenig etabliert

Die wachsenden Bedarfe dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, wie wenig etabliert multiprofessionelle Teams immer noch sind. Ein Grund dafür ist schlichtweg der bundesweit immer akuter werdende Lehr- und Fachkräftemangel. Gleichzeitig ist derzeit vielfach von multiprofessioneller Zusammenarbeit als Teil der Lösung des Personalproblems zu hören. Auch im „15-Punkte-Programm gegen den Lehrkräftemangel“ der GEW zählt sie zu den wegweisenden Maßnahmen. Allerdings in dem Sinne, dass Schulen personell besser und aufgabengerechter aufgestellt und die verschiedenen Aufgaben den unterschiedlichen Qualifikationen entsprechend besser verteilt werden müssen. Keinesfalls dürfen jedoch die zusätzlichen Professionen oder anderes außerschulisches Personal als Lückenfüller in einem chronisch unterbesetzten und unterfinanzierten Schulwesen herhalten, indem sie zum Beispiel für Vertretungsstunden herangezogen werden, wie dies leider vielfach geschieht.

An den meisten Schulen ist die multiprofessionelle Zusammenarbeit also mangels Personal nicht fest verankert, aber auch mangels schriftlicher Kooperationsvereinbarungen oder fester Kooperationszeiten, wie eine forsa-Umfrage unter Schulleiter*innen im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung jüngst ergeben hat. Nur jede dritte Schulleitung gibt an, ausreichende Zeit und Räumlichkeiten für die Zusammenarbeit zur Verfügung zu haben. Vielfach gebe es weder ein klares Vorgehen noch ein gemeinsames pädagogisches Konzept.

MULTIPROFESSIONELLE ZUSAMMENARBEIT

Beschlüsse und Publikationen der GEW

Die GEW organisiert Personal von der Kindertagesstätte bis zur Erwachsenenbildung und ist somit prädestiniert, die multiprofessionelle Zusammenarbeit als „Herzenssache“ auszubuchstabieren und die nötigen Rahmenbedingungen zu formulieren. So hat der Freiburger Gewerkschaftstag 2017 im Rahmen seines Beschlusses zur Inklusion gefordert: „Die Bedingungen an den Schulen sind so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zusammenarbeiten und gemeinsam die Schulentwicklung gestalten können.“ Auch erteilte das höchste Gremium der GEW prekären und befristeten Anstellungsverhältnissen in der sozialen Arbeit an Schulen und in der Ganztagsbetreuung eine Absage. Ein am Inklusionsziel orientiertes pädagogisches Verständnis – so der Beschluss weiter – erfordere eine Neufassung von Arbeitsaufgaben und Arbeitszeit.

Was das für die Ausbildung von Lehrkräften bedeutet, ist oben umrissen und hat die GEW in ihren „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“ auch in 2017 beschlossen. Eine weitere Grundlage für die multiprofessionelle Zusammenarbeit in der „Inklusiven Ganztagsgrundschule“ ist der gleichnamige Beschluss des GEW-Hauptvorstands von 2014. Zahlreiche Anregungen finden sich zudem in der GEW-Broschüre „verschieden * gleich * gemeinsam: Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams“ (2021) sowie im GEW-Flyer „Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team - Reflexionen anhand des Index für Inklusion“. Und auch wenn – oder gerade weil – es schon so lange her ist: Die GEW hat bereits 2005 das „Berufsethos der Bildungsinternationalen“ als Diskussionsgrundlage für ein gemeinsames professionelles Selbstverständnis beschlossen und 2013 bekräftigt.

#Leitlinien

#Multiprofessionell

#Berufsethos

„Meine Kinder – deine Kinder“ oder gemeinsame Verantwortung?

Die multiprofessionelle Zusammenarbeit steht vor der Herausforderung, interprofessionelle Haltungen, Vorurteile, spezifische Gewohnheiten und pädagogische Zugänge zu klären und gemeinsam zu bearbeiten, damit die Kooperation reibungslos und produktiv verlaufen kann. Das ist nämlich nicht immer der Fall. Die verschiedenen Kolleg*innen haben etwa ein unterschiedliches Verständnis von Bildungsprozessen oder Methoden. Hinzu kommen unterschiedliche Dienstherren, unterschiedliche (Bildungs-)Aufträge, unterschiedliche Arbeitszeiten oder auch der unterschiedliche Status der Kolleg*innen.

Oft zeigen sich, wenn auch verständliche, meist unausgesprochene, sehr tradierte oder schlichtweg falsche Vorstellungen von den jeweils anderen Professionen. Etwa, dass Lehrkräfte die Kinder nicht im Blick hätten und Erzieher*innen nicht fachlich und strukturiert arbeiten würden. Oder, dass die allgemeinbildende Lehrkraft sich um die „Normalität“ kümmern soll und der/die Sonderpädagoge/in um die „Behinderung“, das Prinzip der Sonderung also schlichtweg in die Klasse verlegt wird. Derlei Abgrenzungen untereinander können die multiprofessionelle Zusammenarbeit belasten und gemeinsame Ziele verstellen. Ein gemeinsames professionelles Verständnis der schulischen Arbeit ist dabei ebenso wichtig wie die wertschätzende Anerkennung der Unterschiede.

Multiprofessionelle Teams brauchen daher zugleich ein Orientierungswissen über die unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen, auf denen die Arbeit der verschiedenen Professionen fußt, über den spezifischen Bildungs- und Erziehungsauftrag sowie über die Rollen, Zuständigkeiten und Grenzen der verschiedenen Professionen. Für den Ganztag – wie auch für inklusive Bildungsprozesse – gilt: die Zusammenarbeit gelingt am besten, wenn alle Beteiligten unter Einbringung der jeweiligen Stärken und der spezifischen Fach- und beruflichen Handlungskompetenz eine gemeinsame Verantwortung für die Schüler*innen und Lerngruppen entwickeln und an einem Strang ziehen.

Foto: Christoph Boeckheler

Martina Schmerr

Der Rahmen muss stimmen!

Dieser Anspruch bricht sich – abgesehen vom Personalmangel – an vielfältig unzureichenden Rahmenbedingungen. Teamarbeit wird von vielen daher als (zusätzliche) Belastung erlebt. Daher ist es zwar nicht ausreichend, aber wichtig zu betonen, dass sich gelingende multiprofessionelle Zusammenarbeit erwiesenermaßen positiv auf das Wohlbefinden, die Berufszufriedenheit und sogar die Gesundheit auswirkt. Ein weiteres Problem stellt die unzureichende Verankerung oder Akzeptanz des zusätzlichen Personals beim Kollegium oder der Schulleitung dar. Die vielfach geforderte „Augenhöhe“ muss sich auch strukturell niederschlagen, indem es für alle (sozial)pädagogisch und therapeutisch Tätigen die Möglichkeit gibt, an Informationen, Planungen und Entscheidungen teilzuhaben, bis hin zur Etablierung multiprofessioneller Leitungsteams und institutionenübergreifender Interessenvertretung.

Aus bildungsgewerkschaftlicher Sicht ist insbesondere die hohe Zahl von befristet, geringfügig, prekär bzw. tariflich nicht abgesicherten Beschäftigten ein Problem, vor allem in der Ganztagsbetreuung, aber auch beim unterstützenden Personal im Rahmen der Inklusion. Derlei Beschäftigungsverhältnisse sind allein deshalb abzulehnen, weil multiprofessionelle Teams personelle Kontinuität brauchen. Entfristung, die Erweiterung des Beschäftigungsumfangs wie auch das im Sozialgesetzbuch verankerte Fachkräftegebot sind also angezeigt. Empirisch zeigt sich nämlich zudem: Je höher der Beschäftigungsumfang, die Arbeitsplatzsicherheit und die Qualifikationsprofile, desto häufiger und anspruchsvoller ist die Kooperation der verschiedenen Professionen im Ganztag.

Sowohl die Bildungsverantwortlichen als auch die Kolleg*innen sollten die multiprofessionelle Zusammenarbeit nicht als Extra-Aufgabe, sondern Kernaufgabe von Pädagog*innen begreifen, für die es in der alltäglichen Arbeit Strukturen, Ressourcen, Raum und Zeit geben muss. Feste – systemische – Kooperationszeiten bedeuten nicht zuletzt, dass auf Seiten der Lehrkräfte die Unterrichtsverpflichtung abgesenkt werden und auf Seiten des nicht unterrichtenden Personals Teamzeit fester Bestandteil der bezahlten Arbeitszeit sein muss. Auf regionaler Ebene empfiehlt sich zudem dringend ein institutionenübergreifendes Gremium, das die Zusammenarbeit im Sozialraum koordiniert.

Teamarbeit als Kernaufgabe – auch in Aus- und Fortbildung

Multiprofessionelle Zusammenarbeit will außerdem gelernt sein. Sie ist daher sowohl bereits in der Ausbildung als auch in der Fortbildung von Sonder- und Regelschullehrkräften sowie von sozialpädagogischen Fachkräften strukturell und konzeptionell zu verankern, vor allem durch gemeinsame Angebote. Dabei sollen die künftigen Pädagog*innen nicht nur über Formen der Zusammenarbeit sprechen, sondern diese ausprobieren, anbahnen und reflektieren können. Damit sich gemeinsame pädagogische Konzepte und eine gemeinsame Berufsethik entwickeln können, werden schließlich Methoden und Instrumente immer bedeutsamer, die eigentlich schon lange in der Schulentwicklung und in der Aus- und Fortbildung ihren festen Ort haben sollten: professionelles Feedback, kollegiale Fallberatung, kooperative Planung, Hospitation oder Supervision.

Als multiprofessionell zusammengesetzte Bildungsgewerkschaft heißt unsere Perspektive zugleich: Verständnis, Respekt sowie ein anerkennendes Bewusstsein für die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten aller Kolleg*innen. Der gemeinsame Bildungsauftrag lautet indessen: alle Kinder und jungen Menschen zur Entfaltung ihrer Potenziale zu bringen, in einem inklusiven, demokratischen und an Kinder- und Menschenrechten orientierten Bildungswesen.

Anja Bensinger-Stolze,
GEW-Vorstandsmitglied,
Leiterin des Vorstandsbereichs Schule

Martina Schmerr,
Referentin im Vorstandsbereich Schule des
Hauptvorstands der GEW

Foto: Eddi Pusch

An manchen Tagen hat Katja Naeve (links) eine noch größere Runde um sich bei den regelmäßigen Besprechungen

Von Team-Play und Pool-Lösungen

Arbeiten im Team: Wie Schulen fit für die Multiprofessionalität werden

Die Bürgerschule Husum ist ein großer Ziegelbau im Zentrum der Stadt. 270 Kinder werden hier unterrichtet, die meisten stammen aus Familien, die erst vor kurzem nach Deutschland gekommen sind oder in denen Deutsch nicht Hauptsprache ist. Eine spannende Aufgabe für die Lehr- und Erziehungskräfte, die die Mädchen und Jungen auf ihrem Bildungsweg begleiten – und nicht immer einfach, allein wegen des Gebäudes. „Wir haben eine tolle Akustik“, sagt Lehrerin und GEW-Mitglied Katja Naeve. „Wenn jemand in den hohen Gängen singt, klingt das durch das ganze Haus. Wenn ein Kind schreit, ebenso.“ Wie gut, wenn dann eine Kraft da ist, die sich sofort um das Kind kümmern kann. In Husum ist dafür ein „Pool“ aus Sozialpädagog*innen und Erzieher*innen der Grundschule fest zugeordnet – dank des Sozialraum-Modells im Kreis Nordfriesland.

„Anfangs habe ich mich gefragt, wer diese Frau in der Klasse ist“, sagt Naeve, die aus Nordrhein-Westphalen nach Nordfriesland wechselte und hier als Springerin das Sozialraum-Modell kennenlernte. Inzwischen ist sie froh über die Unterstützung: „So viele Extra-Kräfte wie hier habe ich nie gesehen.“ In der ersten Klassenstufe ist in allen Stunden eine zweite Person dabei, danach sind die Poolkräfte stundenweise dabei.

Nicht nur in Nordfriesland ist das Arbeiten im multiprofessionellen Team seit Jahren gelebte Praxis. Oder doch nicht? Tatsächlich herrscht oft Unsicherheit: Nicht einmal, wie ein Team aussieht und wie viel Multiprofessionalität es braucht, ist definiert. Klar ist, dass die Schulleitung dazugehört, ebenso wie die Lehrkräfte und die Sonderpädagog*innen. Danach wird es schwierig: Schulassistenz, Schulsozialarbeit, Schulbegleitungen, Pool-Kräfte spielen eine Rolle, sind aber längst nicht überall in gleichem Maß vorhanden. Und was ist mit dem nicht-pädago-

gischen Personal, das nachmittags Ganztagsangebote verantwortet, was mit dem Hausmeister oder Mensa-Kräften, die auch täglich Kontakt mit den Kindern haben?

So arbeiten oft eine Reihe möglicher Team-Player nebeneinander her, denn die meisten Schulen machen die Erfahrung, dass eine echte Zusammenarbeit im Alltag kaum zu organisieren ist: „Eigentlich haben wir gar kein richtiges Team“, sagt eine Lehrkraft an einer Schule in Dithmarschen. „Absprachen, Zusammenarbeit – das passiert eigentlich nur zwischen Tür und Angel“, berichtet eine Grundschullehrerin aus dem Kieler Umland.

Dabei hat das Land einiges unternommen, um solche Teams zu schaffen, vor allem mit Geld, das ins System gepumpt wird. Dabei stehen mehrere Säulen nebeneinander. Die Schulsozialarbeit wurde im Jahr 2011 eingeführt. Sie soll sich um strukturelle Fragen kümmern, ihre Kräfte sind daher selten direkt im Unterricht dabei. Die Zahl der Schulsozialarbeitskräfte hängt von der Größe der Schule ab. Insgesamt zahlt das Land für diese Aufgabe an die Kreise und kreisfreien Städte jährlich zurzeit rund 18 Millionen Euro, hinzukommen 4,6 Millionen an einzelne Schulämter. Kinder mit besonderem Förderbedarf haben Anspruch auf eine individuelle Schulbegleitung – nur wo es ein Pool-Modell gibt, arbeitet anstelle der individuellen Begleitungen ein Team, das sich auf alle Klassen aufteilt. Bezahlt wird diese Unterstützung über die Kinder- und Jugendhilfe.

Ab dem Schuljahr 2015/16 kam die Schulassistenz als weitere Unterstützung dazu. Für weitere rund 17 Millionen Euro beschäftigt das Land derzeit 354 Schulische Assistenzkräfte. Hinzu kommen rund 290 Kräfte, die von den Schulträgern selbst oder über freie Träger beschäftigt werden. Die landesweit 29 Schulen in privater Trägerschaft und 40 Schulen der dänischen Minderheit erhalten ebenfalls Landesmittel.

Neben den Regelförderungen gab es in und nach der Corona-Pandemie weitere Sondermittel für Schulsozialarbeit, deren Bedeutung Bildungsministerin Karin Prien (CDU) im Sommer im Landtag lobte: „Sie agiert an der so wichtigen Schnittstelle zwischen Schule und Kinder- und Jugendhilfe. Das Zusammenwirken der unterschiedlichen Professionen ist entscheidend, um Kindern und Jugendlichen das mitzugeben, was sie für eine gute und erfolgreiche Bildung und Entwicklung brauchen.“

Tatsächlich könne die Schulsozialarbeit als „Erfolgsgeschichte, bei der Sonne auf alle anwesenden Fraktionen fällt“, verstanden werden, sagt der SPD-Bildungsexperte Martin Habersaat,

Absprachen, Zusammenarbeit - das passiert eigentlich nur zwischen Tür und Angel.

um aber gleich festzustellen: „Leider wird es außerhalb des Parlaments nicht als Erfolg wahrgenommen.“ Die Gründe seien „Zuständigkeitspingpong“ – bedingt durch die unterschiedlichen Träger – und große Unterschiede an den Schulen: „Immer noch gibt es nicht überall Sozialarbeit.“

Das Land greife nicht steuernd ein, kritisiert Habersaat im Gespräch mit der „Bildung zwischen den Meeren“. Dabei sei der Bedarf da: „Wenn man erkannt hat, dass Schulsozialarbeit etwas Gutes bewirkt, sollte man sie fest installieren.“ Doch das Bildungsministerium mache keine klaren Vorgaben, wohl aus Furcht vor Geldforderungen der Kommunen, vermutet Habersaat. Sein Vorschlag lautet, dass sich das Land mit den kommunalen Spitzenverbänden einigt, um einen Mindest-Schlüssel festzulegen.

Nicht nur die Zahl der pädagogischen Zusatzkräfte, auch die Art des Teams ist von Schule zu Schule unterschiedlich. Das beginnt bei der Frage nach Pool-Modellen oder individueller Schulbegleitung. Und auch die Pool-Modelle unterscheiden sich voneinander. Der Kreis Nordfriesland wendet das Sozialraummodell auf die Arbeit der Jugend- und Behindertenhilfe insgesamt

Es gibt weiter Kinder, die eine Eins-zu-eins-Betreuung brauchen.

an, Lübeck hat ein eigenes Verfahren für die Schulen entwickelt.

„Bevor wir das System im Jahr 2013/14 änderten, saßen in manchen Klassen drei oder mehr Begleitungskräfte“, erinnert sich Gustaf Dreier, ehemaliger Schulrat in der Hansestadt und einer der Gründerväter des Lübecker Modells. „Es war fast lästig.“ In einer anderen Klasse erlebte der Schulrat, wie sich ein Schulbegleiter um Kinder kümmerte, die den Unterricht störten – und erfuhr, dass dies gar nicht die Aufgabe war: „Eigentlich war er nur für ein bestimmtes Mädchen zuständig und hätte die Störer ignorieren müssen, obwohl sein Schützling in dem Moment gar keine Unterstützung brauchte.“ Ein „irres System“ sei das, sagt Dreier, den damals auch die steigenden Zahlen für die Schulbegleitungen umtrieben. Dabei habe ihn gestört, dass ausgerechnet die Schulen in den sozialen Brennpunkten unterproportional wenige Kräfte anforderten. Ein Grund könnte gewesen sein, dass der Weg zur individuellen Begleitung einiges an Aufwand erfordert. Es bedarf der Mitarbeit der Eltern – und das könnten einige Familien kaum leisten, so Dreier. „An einigen Schulen gab es einen riesigen Bedarf und null Schulbegleitungen, an anderen war eine ganze Armee unterwegs.“ Das Pool-Modell, das an Pilot-Schulen eingeführt und dann auf die ganze Stadt ausgeweitet wurde, sollte die besonderen Problemlagen einzelner Standorte einbeziehen. Inzwischen haben auch andere Kreise das Lübecker Modell übernommen. Die eingesetzten Kräfte haben in der Regel keine formalisierte Ausbildung, sondern sind „sozial erfahren“. Sie werden am Vormittag in den Klassen und teils auch am Nachmittag im Ganztag eingesetzt.

Beim Pool-Modell, wie es der Kreis Nordfriesland und einige andere bundesweit anwenden, ist die Betreuung in der Schule ein Teil des Gesamtkonzepts Sozialraumorientierung, das in der heutigen Form der Sozialarbeitswissenschaftler Wolfgang Hinte auf den Weg gebracht hat. Hier steht der Gedanke im Vordergrund, dass Hilfe nicht nur von „Profis“ kommen soll, sondern das soziale System in seiner Gesamtheit wirksam wird. Wie im Lübecker Modell werden Einzelhilfen, die im klassischen System für ein Kind oder eine*n Jugendliche*n mit Förderbedarf gewährt werden, in einen Pool umgesteuert. In beiden Modellen spielt die Kostenfrage eine Rolle: Auch wenn die Akteure betonen, dass Geld nicht im Mittelpunkt steht, bedeuten die steigenden Zahlen für Schulbegleitung eine Belastung für die öffentlichen Haushalte. Pool-Modelle arbeiten mit Budgets, sind daher berechenbarer.

Hier sieht die GEW ein Problem. Kerstin Quellmann, Vorsitzende der Fachgruppe Sonderpädagogik in Schleswig-Holstein, findet die Idee des Poolings eigentlich „super“, denn auch sie

hält es für wenig sinnvoll, wenn sich zahlreiche Begleitungskräfte in einer Klasse tummeln. „Aber es gibt weiter Kinder, die eine Eins-zu-eins-Betreuung brauchen“, sagt sie. „Wenn ein Kind wegläuft, während die einzige Begleiterin der Klasse ein anderes Kind zur Toilette begleitet, habe ich als Lehrkraft ein Problem.“ Dazu brauche es sinnvolle Lösungen.

Das Hauptproblem sei aber die Zusammenarbeit selbst: „Je mehr Menschen im Team, desto mehr Gesprächsbedarf. Und eine Stunde in einer Sitzung bedeutet eine Stunde, in der ich nicht unterrichten kann“, sagt Quellmann. „Noch eine Sitzung, noch ein Gespräch, am besten am Nachmittag oder frühen Abend nach einem langen Tag, das kann es eigentlich nicht sein.“

Neben dem Thema Zeit geht es um die Art der Zusammenarbeit: „Sie gelingt am besten, wenn alle Beteiligten unter Einbringung der jeweiligen Fach- und beruflichen Handlungskompetenz eine gemeinsame Verantwortung für die Lernenden entwickeln und an einem Strang ziehen“, heißt es in einer Broschüre der GEW zum Thema. Doch werde in der Regel bei der Fort- oder Ausbildung nicht auf diesen Blick über den eigenen beruflichen Tellerrand vorbereitet. Dabei sei der Rollenwandel von „weitgehend auf sich gestellten Lehrkräften zu Teamplayern im Klassenzimmer“ ein entscheidender Baustein für eine inklusive Schule, heißt es in einer Bertelsmann-Studie. Sie stellt darüber hinaus fest, dass die multiprofessionelle Kooperation nicht nur positive Auswirkungen auf die Entwicklung und den Lernerfolg der Kinder habe, sondern auch die Lehrkräfte von Arbeit entlasten könne. Doch diese Vorteile würden „noch zu oft verdeckt durch Vorbehalte und fehlendes Wissen darüber, welche Kompetenzen die jeweils andere Profession eigentlich einbringt“, so ein Ergebnis. Diese Vorurteile seien „wesentlich auf mangelnde Begegnung vor der gemeinsamen Tätigkeit zurückzuführen“.

Teambuilding und Teamarbeit ist eine Leitungsaufgabe

Es braucht also mehr Zeit für echte Teamarbeit und vor allem für Teambuilding – klingt gut, aber wie soll das gehen? Bereits 2015 bekannten sich die Kultusminister- und die Hochschulrektorenkonferenz in einer Erklärung zu einer „Schule der Vielfalt“, in der sie das Team feierten: „Die Kooperation und Kommunikation der Lehrkräfte verschiedener Lehrämter, aber auch die darüberhinausgehende multiprofessionelle Kooperation erlangen zunehmend Bedeutung.“ Der damalige Wunsch lautete, bereits im Lehramtsstudium, und zwar für alle Schularten und –stufen, auf „einen konstruktiven und professionellen Umgang mit Diversität vorzubereiten“.

Im Studium passiert das noch zu wenig. Aber immerhin gibt es Fort- und Weiterbildungen, in denen Teambuilding und Teamarbeit im Mittelpunkt stehen. Das Thema sei eine Leitungsaufgabe, betont Petra Fojut vom IQSH. „Es geht um Strukturen und Haltungsfragen.“

Einfach ist es nicht, ein Team zu formen, allein aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten. Gerade beim Pool-Modell reden mehrere Träger mit, und längst nicht alle Personen, die an der Schule arbeiten, sind der Schulleitung unterstellt. „Es besteht keine Weisungsbefugnis, Gespräche können nur freiwillig stattfinden“, schildert Fojut. Sie rät dazu, heute bereits bestehende Strukturen wie Konferenzen auszuweiten und das ganze Team daran zu beteiligen.

„Wichtig ist, dass die Führungskräfte selbst vorbildhaft agieren“, sagt Fojut. Das IQSH biete Fortbildungen für Leitungen an, die gut angenommen würden.

Wenn das Team erst einmal eingerichtet ist, bringe es Vorteile: „Es entlastet die einzelne Lehrkraft erheblich und hilft, Lösungen im Alltag zu finden, wenn jemand mit anderer Brille auf das Kind schaut.“ Sie plädiert – anders als Habersaat – für Einzellösungen, die „schulscharf und bedarfsorientiert“ an den jeweiligen Standort angepasst sind.

So wie in Husum, wo besonders viele Kräfte mithelfen. „Es ist immer jemand da, der unterstützt, tröstet, Pflaster verteilt, zuhört“, beschreibt Katja Naeve. „So viel Zuwendung erleben viele Kinder zuhause nicht.“

Esther Geißlinger, freie Journalistin

Foto: Vecteezy

WEITERENTWICKLUNG DER SCHULASSISTENZ IST DRINGEND GEBOTEN

Aus Sicht der Fachgruppe Grundschulen ist eine Weiterentwicklung der Schulassistenz dringend geboten. Dabei müssen verschiedene Aspekte betrachtet werden.

1. In den vergangenen Jahren hat sich die Notwendigkeit von Unterstützung durch Hilfskräfte im Unterricht verstärkt. Wenn die Grundschule die gestellten Anforderungen an die Förderung der Basalen Kompetenzen und Fertigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen erfüllen soll, müssen gute Bedingungen für ein förderliches Lernklima und individuelle Unterstützung vorhanden sein. Dazu kann nachweislich die Schulassistenz in hohem Maß beitragen. Insbesondere in der Eingangsphase der Grundschule besteht ein gewaltiger Bedarf an einer verbesserten Personalausstattung. Schulassistenzstunden können diese Bedarfe zahlenmäßig nicht einmal annähernd decken. Sinnvoll wäre der Einsatz einer Assistenzkraft pro Eingangsphasenklasse und weiterer Kräfte für Klasse 3 und 4.

2. Nicht vorgesehen ist im Konzept Schulassistenz ein fester Zeitrahmen für Teambesprechungen und Abstimmungen von Abläufen, Classroom-Management usw. Jede multiprofessionelle Zusammenarbeit benötigt regelmäßige Zeitfenster im Schulalltag dafür. Der Wunsch danach wurde auch in der Evaluation der Schulassistenz 2020 deutlich.

3. Ein Personalentwicklungskonzept ist dringend erforderlich. Die geringen Verdienstmöglichkeiten führen im Einzelfall dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber angebotene Stellen nicht annehmen. Die GEW bemüht sich aktuell darum, bessere tarifliche Bedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten zu erreichen.

4. In den Blick nehmen muss man die Entwicklung des Schulsystems zum Ganztag. In Berlin bewährt sich seit Jahren der Einsatz von Erzieherinnen und Erziehern als Assistenz im Unterricht vormittags und als zuständige Person am Nachmittag. Hier muss es Entwicklungsperspektiven für Schulassistenzen geben. Schon jetzt nutzen Schulassistenzkräfte Möglichkeiten, in der Nachmittagsbetreuung im Zweitjob tätig zu sein. Die personelle Kontinuität bei der Begleitung durch den Tag ist insbesondere für Kinder mit besonderen emotionalen Bedarfen wertvoll. Unterschiedliche Trägerschaften von Schulassistenz und Ganztag sind ein Hindernis sinnvoller Konzepte.

Schulassistenz – ein Erfolgsmodell

Aber auch Erfolgsmodelle müssen laufend evaluiert werden

Ich freue mich, wenn unsere Schulassistentin in meine Klasse kommt. Sie ist zweimal wöchentlich bei uns. Dann startet der Unterricht reibungsloser. Sie hilft Kindern, ihr Material zu finden oder sich nach Pausenbegebenheiten zu beruhigen. Später kann ich sie mit Kleingruppen nach draußen schicken oder sie fängt mit mir diejenigen auf, denen konzentriertes Arbeiten nur schwer gelingt. Leider fällt ihre Mitarbeit häufig aus, wenn sie andere Klassen auf Ausflügen begleitet oder eine erkrankte Schulbegleitung ersetzt. Wie hilfreich wäre es, sie täglich in der Klasse zu haben!“

Mit diesen Worten spricht die Kollegin einer Grundschule aus, was viele erleben. Schulassistenz ist ein Erfolgsmodell. Auch die wissenschaftliche Evaluation aus dem Jahr 2020 kommt zu dem Ergebnis, dass die Unterrichtsqualität vom Einsatz der Schulassistenz profitiert.

Schulassistenz wird über Schulträger, externe Träger oder das Bildungsministerium eingestellt. Im Ministerium wird in den Ausschreibungen die Tätigkeit mit vielen Verlockungen angepriesen: Unbefristeter Vertrag, kollegiales Arbeitsklima, ergänzende Altersvorsorge, gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vielseitiges betriebliches Gesundheitsmanagement und gute Anbindung an den ÖPNV. Letztere Aussagen sind erstaunlich, weil viele Grundschulen im Flächenland Schleswig-Holstein eine schlechte Busanbindung haben. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört zu den großen Baustellen des Schulsystems. Oft liegt nicht einmal eine Gefährdungsbeurteilung vor. Aber auch der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt aufhorchen, da sich hier meist nur ein Zuverdienst zu einem Haupteinkommen erreichen lässt. Eine faire Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht anders aus.

Die Bewerberlage ist indes oft gut. Bevorzugt eingestellt werden vom Land Erzieherinnen und Erzieher, alternativ auch sozialpädagogische Assistenzkräfte und Personen, die mindestens drei Jahre in pädagogischen Tätigkeitsbereichen gearbeitet haben. Für viele Bewerber*innen erscheint eine Schulassistenzstelle als Traumjob. Ist sie das?

Eine Einstellung in Vollzeit ist ausgeschlossen. Als fiktive Wochenarbeitszeit wird vom Land eine 44,5-Stundenwoche angesetzt, durch die die unterrichtsfreie Ferienzeit über den Urlaubsanspruch hinaus abgegolten wird. Ein Vollzeit-Einsatz pro Woche ist nicht möglich, sodass sich an großen Systemen eine Teilzeit von maximal 66 Prozent ergibt. Kleinere Grundschulen haben eine geringere Zuweisung an Schulassistenzstunden, da sich der Anspruch an der Zahl der Schüler*innen orientiert. Rechnerisch werden pro Klasse wenig mehr als zwei Stunden Schulassistenz pro Woche gewährt.

Gegenwärtig sind beim Land 347 Schulassistenzkräfte beschäftigt, davon 60 Prozent Erzieherinnen und Erzieher, etwa ▶

10 Prozent Sozialpädagogische Assistenzkräfte. 30 Prozent haben keine pädagogische Ausbildung. Die tarifliche Eingruppierung bemisst sich an der Qualifikation. Ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher werden besser bezahlt als Sozialpädagogische Assistenzkräfte oder Personen mit sozialer Erfahrung, die keine pädagogische Ausbildung vorweisen können. Entsprechend ist ihr Einsatzspektrum unterschiedlich. Ausgebildete Kräfte dürfen anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen als sozial erfahrene. Dies ist Schulen oft nicht bewusst und es werden kaum Unterschiede im Einsatz gemacht.

Um die knappen Hilfskräfte im Unterricht bedarfsgerecht in den Klassen aufzuteilen, sind einzelne Kreise und kreisfreie Städte zum sogenannten „Poolmodell“ übergegangen. Dort wird der Einsatz von Schulassistenz und Schulbegleitung zentral gesteuert und auf Klassen mit besonderen Bedarfen verteilt. Die Bewertung dieses Modells reicht von großer Zustimmung bis zu scharfer Ablehnung.

Es wird deutlich, dass es letztlich um Mangelverwaltung geht, bei der unabhängig vom Modell zu wenige Unterstützungskräfte auf zu hohe Bedarfe stoßen.

Tamara Reichmann Niemann,
Vorsitzende der Fachgruppe Grundschulen

Foto: Vecteezy

Multiprofessionelle Zusammenarbeit aus Sicht der Schulsozialarbeit

Multiprofessionelle Zusammenarbeit ist für die Kolleg*innen in der Schulsozialarbeit Alltag. Im Gespräch unter Schulsozialarbeiter*innen zeigt sich immer wieder, dass die Erfahrungen damit sehr gemischt und häufig personenabhängig sind, sowohl intern mit den Lehrkräften und Schulleitungen als auch mit anderen Partnern im Netzwerk um die Schule herum, z.B. mit den Fallzuständigen beim Jugendamt oder anderen sozialpädagogischen Fachkräften.

Schulintern ist der Informationsfluss noch immer - und für viele Kolleg*innen zu oft - ausbaufähig. Informationen werden von Lehrkräften und Schulleitungen untereinander weitergegeben, während Schulsozialarbeiter*innen, aber auch Sonderpädagog*innen und Ganztagsmitarbeiter*innen bei für sie relevanten Themen des schulischen Alltags häufiger nicht informiert, vielleicht schlicht vergessen werden. Auch mit Blick auf gemeinsam betreute Kinder kommt das, allerdings seltener, vor. Bei allem professionellen Verständnis, z.B. für die generell hohe Belastung im System Schule, schmerzt das manchmal auch.

Einigen scheint der Umgang mit der Schulsozialarbeit oder eventuell auch ihrem Profil schwer zu fallen. Die Gründe dafür bleiben oft unklar. Vielleicht liegt es an unserem Selbstverständnis als freiwilligem Unterstützungsangebot und der damit verbundenen anderen Perspektive, die zu fremd ist oder im Einzelfall immer wieder neu erklärungsbedürftig ist? Oder an enttäuschten Hoffnungen und Erwartungen, sei es mit Blick auf die Schüler*innen oder bzgl. der Unterstützungsmöglichkeiten für die Kolleg*innen? Das fällt schwer zu sagen.

Eine Menge Kolleg*innen allerdings kennen und schätzen Schulsozialarbeit und praktizieren eine selbstverständliche kollegiale Zusammenarbeit, so dass wir z.B. in Kinderschutzfragen gemeinsam etwas für belastete Kinder und Jugendliche sowie deren Zukunftsperspektiven erreichen können.

Christoph Kittel,
GEW Fachgruppe Schulsozialarbeit

Rund um die Elternzeit

Wo finde ich Tipps und Hinweise zum Thema?

Die wichtigste Grundlage für das Thema Elternzeit ist das Bundeselterngeldgesetz (BEEG)[1]. Für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis ist darüber hinaus die Elternzeitverordnung[2] des Landes Schleswig-Holstein entscheidend.

Welche Rolle spielt das Alter des Kindes?

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr genommen werden.

Bekomme ich Geld während der Elternzeit?

Nein. Es besteht ein Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge.

Ist der Geburtstag des Kindes ausschlaggebend für den Elternzeitantrag?

Nicht direkt. Der Geburtstag des Kindes ist für den Elterngeldbezug entscheidend. Steht die Elternzeitplanung in unmittelbarem Zusammenhang zum Elterngeld, ist es ratsam, die Elternzeit für den Zeitraum des Elterngeldbezugs zu beantragen.

Wie, wo und wann muss ich Elternzeit beantragen?

Lehrkräfte richten ihren Antrag auf Elternzeit auf dem Dienstweg an das Ministerium. Es gibt dafür zwei Formblätter. Eines für Beamt*innen und eines für Tarifbeschäftigte. Hilfreich sind auch die Hinweise, die jeweils den Formblättern anhängen.

Elternzeit muss in den ersten drei Jahren spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn beantragt werden. Ab dem 3. Geburtstag bis zum vollendeten 8. Lebensjahr ist eine Frist von 13 Wochen einzuhalten.

Wie lange darf ich Elternzeit nehmen?

Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Lehrkräfte legen mit der Antragstellung fest, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen wollen. Die unterrichtsfreie Zeit darf nicht vollständig ausgespart werden.

An wen kann ich mich bei Fragen zur Elternzeit wenden?

Für Lehrkräfte an schulamtsgebundenen Schulen sind die Schulämter die richtigen Ansprechpartner. Bei den berufsbildenden Schulen ist das SHIBB zuständig. Für Lehrkräfte an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe können sich die Lehrkräfte direkt an das Ministerium wenden.

Darf ich während der Elternzeit arbeiten?

Eine Tätigkeit während der Elternzeit muss beantragt werden. Beim selben Arbeitgeber wird eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 25 Prozent bis zu 21,5 Pflichtstunden genehmigt (Achtung: Hier ist die individuelle Pflichtstundenzahl entscheidend. Für Lehrkräfte an Grundschulen sind 21,5 Stunden möglich. Für Lehrkräfte an Gymnasien nur 19,5 Stunden). Darüber hinaus dürfen bis zu 32 Wochenstunden auch Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern und selbstständige Tätigkeiten ausgeübt werden, wenn die obere Dienstbehörde diese Tätigkeit genehmigt. Achtung: Hier gibt es unterschiedliche Regeln für Kinder, die vor bzw. nach dem 21. September 2021 geboren wurden. Diese sollten insbesondere im Hinblick auf den Elterngeldbezug beachtet werden.

Teilzeit in Elternzeit oder lieber Teilzeit ohne Elternzeit?

Eltern stehen vor der Entscheidung, ob sie während der Elternzeit Teilzeit arbeiten sollen oder ob sie die Elternzeit beenden und Teilzeit beantragen. Dies ist eine gut abzuwägende individuelle Entscheidung. Folgende Punkte sind beim Thema Teilzeit in Elternzeit zu bedenken:

- Wenn Elternzeit für die ersten drei Jahre des Kindes beantragt wird, kann zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr nicht noch einmal Elternzeit beantragt werden. Auch nicht, wenn Teilzeit in Elternzeit gearbeitet wurde. Bei einer Teilzeit ohne Elternzeit kann ein Zeitraum „aufgespart“ werden. Später wäre dann noch ein Antrag auf Urlaub ohne Dienstbezüge möglich. Einen Anspruch darauf gibt es nicht.
- Teilzeit in Elternzeit während der ersten Lebensmonate kann sich positiv auf den Elterngeldbezug auswirken. Hier ist ein Beratungsgespräch bei der Elterngeldstelle empfehlenswert (vgl. ElterngeldPlus[3])
- Elternzeiten für Kinder, die ab dem 01.01.1992 geboren wurden, sind nicht ruhegehaltsfähig. Es wird nach Erreichen des Pensionsalters ein Kindererziehungszuschlag gewährt. Bei der Höhe ist ausschlaggebend, ob das Kind vor oder nach der Berufung ins Beamtenverhältnis geboren wurde. Eine selbstständige Tätigkeit oder Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber in Teilzeit in Elternzeit bis zu 32 Wochenstunden ist nicht ruhegehaltsfähig.
- Eine Teilzeit (egal ob in Elternzeit oder nicht) ist nur anteilig ruhegehaltsfähig.

Katja Coordes,
GEW-Mitglied im HPR(L)

Foto: Vecteezy

1) BEEG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis (gesetze-im-internet.de)
2) Schleswig-Holstein - EZVO | Landesnorm Schleswig-Holstein | Gesamtausgabe | Landesverordnung über die Elternzeit der Beamtinnen und Beamten (Elternzeitverordnung - EZVO) vom ... | gültig ab: 01.01.2003 (juris.de)
3) BMFSFJ - Elterngeld

Das Ehrenamt

Alle Rentner haben eins. Nur ich nicht. Silvie betreut eine Familie aus Pakistan. Besonders intensiv macht sie mit den drei Kindern Hausaufgaben am Smartphone, wenn wir irgendwo Kaffee trinken. Jochen studiert im Seniorenheim ein selbst verfasstes Musical ein, in dem alte Damen um den versoffenen Hausmeister kämpfen. Jochen ist ganz zuversichtlich, dass seine Mädels mit der Zeit steppen lernen. Meine Freundin Walhilde organisiert in einem anderen Seniorenheim Bingo-Nachmittage und setzt als Gewinne „Kostbarkeiten" aus ihrem Keller ein. Weil Katrin das Gekreische von der Grundschule gegenüber leid ist, bietet sie jetzt für besonders hysterische Kinder Finger-Yoga an. Armin arbeitet in einem Büchertauschbasar und ist leicht erschüttert über die vielen abgegriffenen Konsalik-Ausgaben. Er sammelt die Briefe, Fotos und Einkaufszettel, die er darin findet, und will daraus eine Ausstellung fürs Heimatmuseum machen.

Ich bin eigentlich ohne Pflichten und Aufgaben ganz zufrieden. Ich muss meinen Tag nicht strukturieren, wie es meine Freundin Walhilde immer fordert. „Du hast doch jetzt so viel Zeit und könntest den Menschen noch etwas geben", meint sie, „das Bezirksamt sucht beispielsweise jemanden, der den Hundertjährigen Blumen vorbeibringt. Du könntest auch im Tierheim mit einsamen Hunden spazieren gehen. Oder im Mehrgenerationenhaus eine Schreibwerkstatt aufmachen!"

Na gut, einen Tag in der Woche könnte ich mich ja einbringen. Aber mein Ehrenamt sollte fußläufig zu erreichen sein. Ich fange klein an: Für ein Willkommensfest werden Helfer gesucht. Ich soll vier Stunden lang Bons für Kaffee und Kuchen verkaufen. Eine Frau, die gar nicht eingeteilt ist, kommt mir spontan zu Hilfe, tanzt hektisch um mich herum, bedient über meine Schulter hinweg die nächsten, greift an mir vorbei in die Kasse und stört mich mit durchdringender Stimme beim Kopfrechnen. Irgendwann überlasse ich ihr das Feld. Ist doch schön, wenn es so engagierte Menschen gibt. Einige Zeit später stelle ich mich im Sprachcafé vor und treffe auf zehn Helferinnen, die Obst schnippeln und Kuchen arrangieren. Es erscheinen auch zwei schüchterne Frauen aus der Ukraine, sie picken ein wenig am Kuchen und verschwinden in Anbetracht der hilfsbereiten Übermacht schnell wieder. Nach drei erfolglosen Einsätzen im Sprachcafé spreche ich bei einer Organisation vor, die kulturelle Betreuung für einzelne Kinder sucht, die dadurch ihre Talente entfalten sollen. Ich finde mich geradezu prädestiniert. Ich kann singen, tanzen, Klavier spielen, malen, basteln, schreiben. Die beiden sehr ernsthaften jungen Frauen, die mich verhören, äh, interviewen, sehen das anscheinend nicht so. Oder haben ihnen meine vorlauten Bemerkungen missfallen? Mein Mann und ich besuchen ein Kinderheim. Angeblich herrscht dort ein Riesenbedarf an Zuwendung. Einmal in der Woche sollen wir für ein Kind Großeltern spielen. Wir, beide ehemalige Lehrer, sind immer gut mit Kindern ausgekommen und haben jede Menge Ideen, was man alles unternehmen könnte. Die Heimleiterin ist entzückt über unsere Einsatzbereitschaft, zeigt uns ein modern eingerichtetes Heim und ein erfrischend freches Mädchen aus Syrien, das mit uns probeweise „Mensch ärgere dich nicht!" spielt. Auch hier ist nach dem Vorgespräch keinerlei Bedarf mehr an unserer Mitwirkung. Seltsam. Weil wir über das Wort „Vormünderin" lachen mussten? Weil wir meinten, dass man die vier älteren Brüder des Mädchens mal deutlich darauf hinweisen müsste, dass Frauen und Männer bei uns gleichberechtigt sind?

Schließlich finde ich eine Stelle als Lesepatin. Ich bekomme Rania aus der 4. Klasse zugewiesen. Sie ist clever und witzig und will aufs Gymnasium, hat aber keinerlei Lust zu lesen. Ich denke mir viele Tricks aus, um ihr zu zeigen, dass Lesefähigkeit nur Vorteile bringt. Aber sie möchte lieber über grässliche Filme reden (böser Clown zieht arglose Kinder in Gullys) oder mit mir Lieder singen. Die Texte lernt sie ruckzuck auswendig. Also auch hier keinerlei Notwendigkeit, irgendwas zu entziffern und zu lesen. Die Corona-Epidemie trennt uns. Ich schreibe Rania regelmäßig Briefe, suche im Internet Rätsel und Pferdebilder, lege Briefumschläge und Rückporto dazu. Sie muss doch geradezu darauf brennen, von mir zu hören und zu lesen… Einmal schleppt ihr älterer Bruder Rania zu uns an den Gartenzaun, damit sie ihre Rätsellösungen abgibt. Ich merke, dass meine Briefe sie eher nerven.

„Ich habe die Nase jetzt voll von Ehrenämtern", sage ich zu meiner Freundin Walhilde. „Ich habe im Berufsleben genug unwillige Kinder motivieren müssen." – „Du hast vielleicht einfach nur das falsche Ehrenamt", überlegt Walhilde. „Geh doch mal im Internet auf Ehrenamtcheck.de!" Na gut, einen Versuch mache ich noch. Auf der Website kann ich (ernsthaft!) eruieren, ob ich z.B. Miss Sunshine, Dr. Knowledge oder gar Miss Masterplan bin. Ich soll entscheiden, ob ich geduldig, sportlich oder zuverlässig bin. Verraten, wie andere mich finden, wo und wie ich mich entspanne und was ich mit Streithähnen zu tun gedenke. Die künstliche Intelligenz verrät mir, dass ich Lady Protection bin und optimal einsetzbar in Denkmalpflege oder im Naturschutz. Die KI schlägt auch gleich verschiedene Aufgaben vor. Ich bin aber noch unsicher, ob ich lieber Wanderwege markiere, Krötenzäune repariere oder dem Museumspförtner assistiere.

Satire erklärt sich selbst. Aber ich möchte vorsichtshalber anmerken, dass ich Ehrenämter wichtig und sinnvoll finde und Menschen, die sie gut und gerne ausüben, natürlich nicht auf den Arm nehmen will. Aber ich habe bei meinen realen Versuchen auch recht kontrollsüchtige und rechthaberische Menschen kennengelernt, denen es mehr um Macht als ums Helfen zu gehen schien….

Gabriele Frydrych, früher Lehrerin an Berliner Brennpunktschulen, Autorin von Glossen aus dem Schulalltag

Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23

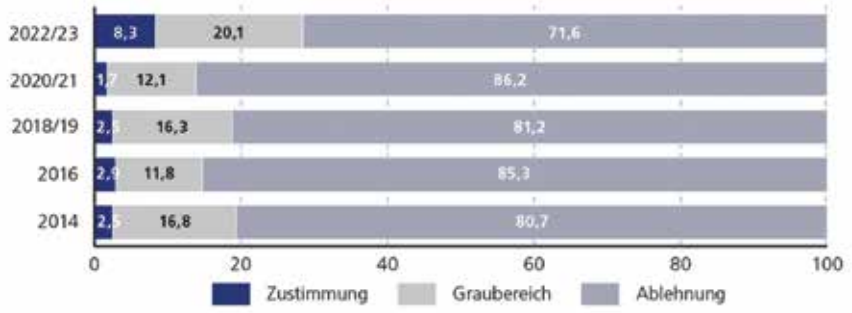
„Die distanzierte Mitte“ – neue Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) untersucht alle zwei Jahre rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen. Nun liegt das Ergebnis für die Jahre 2022/23 vor. Um es kurz zusammen zu fassen: Die Ergebnisse sind alarmierend. Rechtsextreme Einstellungen sind im Vergleich zu den letzten Jahren stark angestiegen und haben sich in die gesellschaftliche Mitte verschoben.

Wichtigste Erkenntnisse der Studie laut FES:

- *Jede zwölfte Person in Deutschland teilt ein rechtsextremes Weltbild.*
- *Mit 8 % ist der Anteil von Befragten der Mitte-Studie 2022/23 mit klar rechtsextremer Orientierung gegenüber dem Niveau von knapp 2 bis 3 % in den Vorjahren erheblich angestiegen.*
- *Dabei befürworten mittlerweile über 6 % eine Diktatur mit einer einzigen starken Partei und einem Führer für Deutschland (2014-2021: 2-4 %).*
- *Über 16 % behaupten eine nationale Überlegenheit Deutschlands, fordern »endlich wieder« Mut zu einem starken Nationalgefühl und eine Politik, deren oberstes Ziel es sein sollte, dem Land die Macht und Geltung zu verschaffen, die ihm zustehe (2014-2021: 9-13 %).*
- *Zudem vertreten die Befragten mit fast 6 % vermehrt sozialdarwinistische Ansichten und stimmen zum Beispiel der Aussage zu »Es gibt wertvolles und unwertes Leben.« (2014-2021: 2-3 %).*
- *Auch der Graubereich zwischen Ablehnung und Zustimmung zu den rechtsextremen Einstellungen ist jeweils deutlich größer geworden. Die politische Selbstverortung von Befragten hat rechts der Mitte mit 15,5 % ebenfalls von zuvor knapp 10 % deutlich zugenommen.*

Manifest rechtsextremes Weltbild in Deutschland 2014–2023 (Angaben in Prozent) **Abb. 3.4**



Die distanzierte Mitte · © Friedrich-Ebert-Stiftung 2023
Satz/Grafik · Gerd Kempken (Marburg)

Zustimmung zu den Dimensionen rechtsextremer Einstellungen nach Altersgruppen 2022/23 (Angaben in Prozent) **Tabelle 3.5**

	18–34 Jahre (n = 515)	35–64 Jahre (n = 1.022)	Ab 65 Jahre (n = 487)
Befürwortung Diktatur	7,4	7,1	4,5
Nationalchauvinismus*	14,1	18,8	14,8
Verharmlosung des Nationalsozialismus***	8,1	3,4	0,9
Fremdenfeindlichkeit*	15,2	18,1	13,2
Antisemitismus***	8,6	5,7	2,6
Sozialdarwinismus***	10,7	4,8	2,6
Manifest rechtsextremes Weltbild***	12,3	8,1	4,4

Anmerkungen * = p ≤ ,05; *** = p ≤ ,001.

Die distanzierte Mitte · © Friedrich-Ebert-Stiftung 2023
Satz/Grafik · Gerd Kempken (Marburg)

Die Ergebnisse sind mehr als beunruhigend. Wir müssen massiv gegensteuern. Dazu gehört, politische Bildung als Daueraufgabe zu verstehen statt nur als Intervention in Krisen. Betrachtet man die Zustimmung zu rechtsextremen Einstellungen nach Altersgruppen wird deutlich, dass gerade bei den jüngeren Menschen (18 – 34-Jährige) der Anteil mit einem manifestierten rechtsextremen Weltbild überdurchschnittlich hoch ist. Politische Bildung muss in Schule gestärkt werden, dazu braucht sie Zeit. Ebenso fordern wir den Ausbau der außerschulischen politischen Bildung.

Wichtig ist auch die Demokratisierung der Schule. Strukturen müssen verändert werden, um Beteiligung und Demokratie zu erleben. Selbstwirksamkeit durch Beteiligung zu erfahren stärkt das Zutrauen in Demokratie.

Es darf keine Kürzungen bei der politischen Bildung oder bei der Demokratiebildung geben. Vielmehr brauchen wir deren Stärkung. Sie müssen verlässlich ausfinanziert werden. Nur so wird es gelingen, gegenzusteuern und mehr Personen, die dem sogenannten Graubereich zugeordnet werden, für die Demokratie zu gewinnen.

Wir müssen klar und deutlich Position beziehen – für die Demokratie!

Astrid Henke,
Landesvorsitzende
Matthias Heidn,
AG Bildungsfinanzierung

Fotos: Blanka Hinrichs

„In einem kleinen Apfel“

Ein spannender Tag rund um den Apfel

Da Ernährungsgewohnheiten bereits im Kindesalter geprägt werden, sollten Kinder mit Spaß und Freude Obst kennenlernen. Für eine präventive Gesundheitserziehung bietet sich der Apfel als Untersuchungsgegenstand mit allen Sinnen geradezu an. Ein Apfel wird häufig als Pausensnack mit in die Schule gegeben, doch wieviel Power in ihm steckt, das wissen nur wenige der Kinder. So war die Idee eines Apfeltages geboren!

Es ist 7:55 Uhr an einem fast gewöhnlichen Mittwochmorgen! Im hinteren Flur der Grundschule in Marne hallen schnelle Kinderschritte und aufgeregte Stimmen von kleinen und großen Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch den Flur. Die Kinder wuseln samt fröhlicher Elternschaft in ihre Klassen. Es riecht seit Tagen schon nach frischen Äpfeln, da bereits 100 kg des köstlichen Fallobstes den Weg in den Flur der Schule gefunden haben. Im Außenbereich bereiten Väter die Apfelpressstation vor, damit baldigst nach dem Startschuss der erste Saft verkostet werden kann.

Ein gemeinsames allseits bekanntes Kinderlied stimmt die Kinder, Eltern und Lehrerinnen auf den Apfeltag ein. Statt kleinen Häuschen, wie im Lied besungen, sind 18 Stationen von den Klassenlehrerinnen vorbereitet worden. Die Kinder beginnen voller Neugier und Freude an einer der vielen Themenstationen. Ein Laufzettel hilft Ihnen, sich zu orientieren, damit auch keine Aufgabe verpasst werden kann. Die Apfelpresse löst Erstaunen bei allen Beteiligten aus: „Hätte nicht gedacht, dass dort so viel Saft rauskommt und lecker ist er auch noch!“, äußert einer der Elternhelfer nach den ersten produzierten Litern. Die Kinder teilen diese Meinung und erklären, während sie ihre klebrigen Saftmünder lecken: „Das ist der beste Apfelsaft, den wir je getrunken haben!“

Stetig sieht man Kinder fröhlich plappernd von einer Station zur nächsten hopsen. Nach einer Stunde wabert der unverkennbare Duft eines frischen Apfelkuchens aus Richtung der Küche durch das ganze Schulgebäude. Zeit für eine Pause, schließlich muss auch dieses von den Kindern hergestellte Produkt ausgiebig verkostet werden. Natürlich ist auch dies der beste Apfelkuchen, den die Kinder je gegessen haben, Omas Kuchen natürlich ausgenommen. In der Küche herrscht eine tolle Atmosphäre, Kinder und Eltern genießen die Anerkennung ihres Schaffens. Hier wird zudem so viel Apfelmus und Apfelgelee gekocht, dass jedes der Kinder ein Glas mit nach Hause nehmen kann.

Die Schulstunden fliegen nur so dahin, niemand fragt, wann geht es nach Hause. Die sonst so geliebten Pausen werden von allen Kindern ignoriert, sie haben zu viel Spaß und Ehrgeiz, alle der 18 Stationen plus zusätzliche Raketenstationen zu schaffen. Es wird gebastelt, gedruckt, geknobelt, gespielt, gepuzzelt, geprickelt, gewaschen, gepresst, gekocht, gestampft, gerätselt, gehört, gemalt, geschnitten, geklebt, gegessen, getrunken, gequatscht und gekichert. Niemand hätte gedacht, wie viel so ein kleiner Apfel zu bieten hat.

Alle Kinder und alle erwachsenen Helferinnen und Helfer erhalten eine Urkunde für ihre erfolgreiche Teilnahme am Apfeltag. Es war ein ereignisreicher, leckerer und außergewöhnlicher „Schul“tag.

Es ist 12:20 Uhr, der Klang des Kinderliedes hallt noch einmal durch die Gänge: schön war‘s!

An diesem vierstündigen Schultag erreichten die Kinder nicht nur die gesteckten inhaltlichen Ziele zum Thema Apfel, sondern waren deutlich gewachsen in ihren methodischen und sozialen Kompetenzen. Warum darf Schule nicht immer so sein? Die Abschaffung der immer mehr zunehmenden bürokratischen Zwänge in unserem Schulalltag wäre ein einfacher Schritt, um mehr Zeit für die pädagogische Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Blanka Hinrichs,
Reimer-Bull-Schule Marne

Solidarität mit Israel

GEW-Brief an israelische Bildungsgewerkschaft

Die Vorsitzende der GEW, Maike Finnern, hat in einem Solidaritätsbrief an die israelische Bildungsgewerkschaft Histadrut HaMorim ihre tief empfundene Bestürzung und Trauer über die terroristischen Angriffe auf Israel zum Ausdruck zu gebracht.

In dem Brief drückt Finnern ihr aufrichtiges Beileid für die vielen Toten und Verletzten aus und erklärt, dass die GEW und sie persönlich den Angriffen mit großer Besorgnis folgen. Sie bekräftigte die volle Solidarität der GEW mit den Menschen in Israel sowie mit den Kollegen und Freunden in der Histadrut HaMorim.

Foto: Vecteezy

Solidaritätsbrief im Wortlaut

Wir sind zutiefst schockiert und traurig über die schrecklichen terroristischen Angriffe auf Israel, über die vielen Toten und Verletzten, und möchten unser aufrichtiges Beileid aussprechen. Wir verfolgen die Nachrichten mit großer Besorgnis. Im Namen der GEW und persönlich möchten wir unsere volle Solidarität zum Ausdruck bringen. Unsere Gedanken sind bei den Menschen in Israel, bei unseren Kollegen und Freunden in der Histadrut HaMorim. Wenn wir etwas tun können, lassen Sie es uns bitte wissen. Wir hoffen, dass Sie in Sicherheit sind, und senden Ihnen unsere besten Wünsche. In Solidarität,

Maike Finnern, GEW-Vorsitzende

Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) reagierte auf die Angriffe. In einer Erklärung verurteilte der DGB den Angriff der Hamas auf Israel und stellte sich solidarisch auf die Seite der israelischen Bevölkerung. Sie gedenken der Opfer und aller verschleppten Menschen und drücken ihr Mitgefühl für deren Angehörige aus. Gleichzeitig betont der DGB, dass dieser Angriff nicht zu rechtfertigen sei und den Frieden in der Region weiterhin erschwere.

Den Terrorangriff auf Israel in der Schule thematisieren

Der brutale Angriff der Hamas auf Israel, die aktuelle Gewalteskalation im Nahen Osten und die aufgeheizte antisemitische Stimmung in Deutschland beschäftigen auch die Schulen.

Viele Lehrkräfte fragen sich:

- Wie kann ich den neu entfachten Krieg und die komplexe Geschichte des Nahostkonflikts im Unterricht thematisieren?
- Muss ich dabei neutral bleiben und welche Materialien kann ich verwenden?
- Wie sollen Lehrkräfte etwa reagieren, wenn Schülerinnen und Schüler mit der Hamas sympathisieren oder sich antisemitisch äußern?
- Was, wenn Kinder und Jugendliche Ängste, Sorgen und Fragen haben angesichts von Bildern extremer Gewalt in sozialen Medien?

Die GEW-Vorsitzende Maike Finnern plädiert dafür, das Thema zeitnah und sensibel im Unterricht aufzugreifen: „Die bewaffneten Konflikte in der Welt belasten viele Kinder und Jugendliche in den Schulen schwer, besonders wenn es persönliche Beziehungen in die entsprechenden Regionen gibt. Daher sollten diese Themen im Unterricht zeitnah, an passender Stelle und sehr sensibel aufgegriffen werden.“ Sie forderte zudem mehr Unterstützung und Qualifikationsangebote für Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und -pädagogen, um diese besser auf schwierige Situationen vorzubereiten.

Quelle: GEW Hauptvorstand

Informationen des Bildungsministeriums

Auch das Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein hat dazu aufgerufen, in den Schulen über Nahost und Antisemitismus zu reden. Aus diesem Grunde hat es auf seiner Homepage Material, Quellen und untersützende Angebote zum Konflikt in Nahost und zum Antisemitismus zusammengestellt.

Tipps

Die GEW hat Tipps und Empfehlungen, wie das Thema im Unterricht aufgegriffen werden kann. Dazu gibt es Hinweise auf Material zu antisemitismuskritischer Bildungsarbeit, Arbeitshilfen zur Geschichte des Nahostkonflikts sowie Beratungs- und Fortbildungsangebote:

Kurz & knackig

Tipps, Hinweise und Termine

LesePeter November 2023

Reise in eine faszinierende Welt

Der LesePeter des Monats November 2023 geht an Tom Adams und Yas Imamura für das Sachbuch „Unheimlich krasse Geheimnisse“. Die 100 geheimnisvollsten Rätsel der Welt versprechen Gruselspaß vom Feinsten.

Mehr Buchtipps und Unterrichtsmaterialien:

https://www.gew.de/gew/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/die-ajum

Info-Veranstaltung an der EUF

Viele Lehramtsstudent*innen arbeiten während des Studiums als Vertretungslehrkraft. Dabei werden sie oft ins kalte Wasser geworfen. Nur die wenigsten erhalten Infos über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz „Schule“. Die inhaltliche Unterstützung ist selten gewährleistet. In dieser Situation hilft die GEW! Gemeinsam mit dem AStA der Europa-Universität Flensburg (EUF) soll den studentischen Vertretungslehrkräften die Möglichkeit geben, ihre Fragen an erfahrene Gewerkschafter*innen zu richten, sich untereinander auszutauschen und zu vernetzen sowie neue Informationen rund um die Tätigkeit als Vertretungslehrkraft zu erhalten.

Wann? 14.12.2023, 16:00 - 18:00 Uhr

Wo? Auf dem Campus der EUF (Raum-Info auf der Homepage)

Link zur Veranstaltung und Anmeldung:

Die Teilnahme ist kostenlos.

didacta 2024

Die nächste didacta findet vom 20. bis 24 Februar 2024 in Köln statt.

Aktuelle Informationen:

Brain-drain-Effekt bestätigt

In einer Meta-Studie (Vergleich von 22 internationalen Studien) der Universität Augsburg wurde der Brain-drain-Effekt von Smartphones bestätigt. Dieser Effekt bedeutet, dass sich allein durch die physische Präsenz eines Smartphones die Aufmerksamkeit und Gedächtnisleistung reduzieren kann. Aus dieser Erkenntnis folge daraus gerade für die Medienerziehung von Kindern und Jugendlichen eine besondere Herausforderung.

„Visionen für bessere Zeiten“

Die GEW führt am 26./27. Januar 2024, Freitag 14 Uhr – Samstag 15:30, in Göttingen eine „Zeitpolitische Zukunftskonferenz“ durch. Folgende Leitfragen stehen im Mittelpunkt der Veranstaltung: Welche zeitpolitischen Herausforderungen gibt es zurzeit, welche Visionen für ein besseres Leben und Arbeiten haben wir, wie knüpfen wir an den Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten besonders im Bildungssektor an?

Link zur Veranstaltung und Anmeldung:

Frohe Weihnachten und ein friedliches, gesundes Neues Jahr!

Notizen

aus dem Gewerkschaftshaus

Foto: GEW SH

von Bernd Schauer, Geschäftsführer der GEW Schleswig-Holstein

Donnerstag, 5.10.2023
Unprofessionelle Berufsausübung

Zu einem verbalen Rundumschlag gegenüber Journalist*innen holte die Vorsitzende des Philologenverbandes Dr. Barbara Langlet-Ruck im Philologenblatt aus: „Ich beklage mich über Redakteure, Journalisten, Medienvertreter – kurz über Menschen, die ihren Beruf nicht professionell ausüben. Allzu oft wird unsauber oder unzureichend recherchiert oder Journalisten lassen sich von ihrer persönlichen Auffassung oder eigenen Vorurteilen leiten.“ Das entspricht dem Niveau von Boulevard-Journalistinn*en, die Vorurteile über Lehrer*innen schüren. Dabei ärgere ich mich auch ab und zu über die Arbeit von Journalist*innen. Nicht immer wird exakt zitiert, manchmal der Zusammenhang verzerrt. Aber Journalist*innen sind eben auch bloß Menschen, und zwar Menschen, die meistens unter großem Zeitdruck und oft schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten.

Donnerstag, 26.10.2023
Lehrer-Autorität

Regelmäßig lädt der DGB im Gewerkschaftshaus zu Gesprächen mit Abgeordneten ein. Diesmal waren die SPD-Bundestagsabgeordneten Dr. Kristian Klinck und Sönke Rix zu Gast. Die Runde hatte kaum begonnen, da ging es hoch her. Wegen des Massakers der Hamas an israelischen Bürger*innen drohte die Diskussion aus dem Ruder zu laufen. Aber nur kurz. Dann machte unser GEW-Kollege Dr. Kristian Klinck dem Durcheinander konsequent ein Ende. Mit der berufstypischen Autorität eines Gemeinschaftsschullehrers in einer 8a lautete seine Ansage: „Die nächsten fünf Minuten erkläre ich euch den Sachverhalt. Dabei möchte ich nicht unterbrochen werden. Danach könnt ihr wieder eure Meinung sagen oder Fragen stellen!“ Nicht basisdemokratisch, aber absolut wirksam. Die gewerkschaftliche 8a diskutierte danach ziemlich gesittet.

Freitag, 27.10.2023
Karabiner-Haken

Gerne beglückt die GEW auf Infoständen ihre Mitglieder und potenzielle Mitglieder mit kleinen Dingen, sogenannten Give-Aways. Der jüngste Vorschlag unseres GEW-Hauptvorstandes für ein Give-Away führte in einigen Landesverbänden zu irritierenden Nachfragen. Es geht um einen kleinen Karabiner-Haken, der sich gut als Schlüsselanhänger nutzen lässt. Kolleg*innen südlicher Landesverbände fragten ernsthaft nach, ob sich der GEW-Karabiner-Haken auch zum Klettern eigne. Dabei war selbst mir als Nordlicht mit Blick auf das Muster klar: Bungsberg ja, Zugspitze nein.

Mittwoch, 1.11.2023
Gendern in Pinneberg II

Endlich die Fortsetzung! Nach dem großen Erfolg von Gendern in Pinneberg I (BzdM 10/2023) nun Gendern in Pinneberg II! Wieder blicken wir der Investigativ-Landtagsabgeordneten Annabell Krämer (FDP) bei ihrer Recherche über die Schulter. Wird ihr diesmal der Nachweis gelingen, dass Schüler*innen von Lehrer*innen abgestraft werden, wenn sie nicht gendern? Von der ersten billigen Antwort der Bildungsbürokratie (Drucksache 20/1402) ließ sie sich jedenfalls nicht abspeisen: „Die Schulaufsicht überprüft Beschwerden von Erziehungsberechtigten und wirkt erforderlichenfalls auf ein erlasskonformes Handeln der Schulen hin.“ Mit Ehrgeiz und detektivischem Spürsinn setzte unsere Heldin nach (Drucksache 20/1499): Gab es in den vergangenen Jahren Verstöße gegen den Erlass „Verwendung geschlechtergerechter Sprache im Unterricht …? … Ist es zulässig, dass Lehrkräfte fehlende Gendersprache im alltäglichen mündlichen Unterricht korrigieren?“ Das Ministerium verweist im Kern nur auf seine erste Antwort. Wann knackt Annabell Krämer das Kartell des Schweigens? Bleiben sie dran! Gendern in Pinneberg III. Demnächst hier.

Montag, 13.11.2023
Dschi-I-Doubleyou-Festival

Da ging sie ab die Luzi beim Festival Rolling Stone Beach! Am vergangenen Wochenende in Weissenhäuser Strand heizten Tocotronic, Dinosaur Jr. und The Notwist ein. Nächste Woche gibt es beim Metal Hammer Paradise noch mehr auf die Ohren. Am 29. November ist dann die Crème de la Crème der deutschen Singer-Songwriterinnen-Szene beim Festival Dschi-I-Doubleyou (früher GEW-Landesdelegiertenversammlung) zu Gast. Mit „Future of Education“ will die Hamburgerin Karin Prien, nun auch schon fast sieben Jahre im Geschäft, das für sie eher sperrige Publikum gewinnen. Laura Pooth wird ihr neues Album „DGB-Solidarity“ vorstellen, GEW-Frontfrau Maike Finnern den Blues „Education First – Fights forever“. Und mit Spannung erwarten alle den letzten großen Auftritt der Lokalmatadorin Astrid Henke. Mit „8 Jahre sind genug“ will sie noch ein letztes Mal in die Charts.

Impressum

Herausgeberin und Verlag:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

LV Schleswig-Holstein,

Legienstr. 22, 24103 Kiel,

Tel.: 0431-5195-150, Fax: 0431-5195-154

www.gew-sh.de, E-Mail: info@gew-sh.de

Schriftleitung: Matthias Heidn,

Tel.: 04194-980226, heidn@gew-sh.de

ISSN 0943-3538

Redaktionschluss: jeweils der 1. des Vormonats

Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik

Druck: nndruck, Kiel, info@nndruck.de

Für GEW-Mitglieder ist der Bezugspreis im Beitrag enthalten. „Bildung zwischen den Meeren“ erscheint 10 x jährlich (im Januar und August keine Ausgabe). Adressänderungen und Anliegen richten Sie bitte direkt an den Landesverband der GEW. Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor.

Hinweis: Die Drucklegung dieser Ausgabe erfolgte am 16.11.2023. Für aktuelle Entwicklungen verweisen wir auf die Homepage der GEW: **www.gew-sh.de**

TARIF- UND BESOLDUNGSRUNDE LÄNDER 2023

GEMEINSAM HABEN WIR DRUCK GEMACHT.

BEI REDAKTIONSSCHLUSS GAB ES NOCH KEIN ERGEBNIS.

WIE GEHT ES WEITER?
GEHALTSERHÖHUNG ODER STREIK?

HIER DIE LETZTEN INFOS:

WWW.GEW-SH.DE/TARIFRUNDE

GEW PROFIS BRAUCHEN MEHR
TARIFRUNDE Länder 2023