

Bildung

Zeitschrift der GEW Schleswig-Holstein Nr. 02/2025

zwischen den Meeren



GEW-Arbeit

TVöD: Laute Aktionen
im Tarifstreit

Seite 4

Schwerpunkt

Arbeitszeit und
Zeiterfassung

Seite 10

Dein gutes Recht

HPR(L)-Wahl muss
wiederholt werden

Seite 21

Auf der Tagesordnung

03 Der Beruf muss wieder attraktiver werden

GEW-Arbeit

04 Beschäftigte machen Druck

Erfolgreiche Warnstreiks bei Bund und Kommunen

05 BFS I vor dem Aus – und nun doch nicht?

Ministerium spricht von „Kommunikationsfehler“ – Zusammenführung zur AVflex geplant

06 Paradigmenwechsel in der Bildung

Die wichtigsten Thesen aus der Publikation „Das lernende Schulsystem“ von Anne Sliwka und Britta Klopsch im Überblick

08 Oft krank und ausgebrannt

GEW-Umfrage offenbart bedenkliche Belastung von Schulleitungen

09 Auch im Ruhestand der GEW verbunden

Senior*innen des KV Plön kamen zum Adventstreffen zusammen

Schwerpunkt

10 Aus der Lust könnte zuletzt eine Last werden

Eine Kollegin berichtet von ihrem Alltag in der Kita

11 Aus wenig viel machen müssen

Gespräch mit Alexa, stellvertretende Leitung in einer städtischen Kita in Flensburg

12 Vorurteile abbauen lohnt sich

DGB-Hochschulreport belegt hohes Maß an Mehrarbeit – dennoch ist das Thema Arbeitszeiterfassung unter den Beschäftigten umstritten

14 Was hat Arbeitsbelastung mit Arbeitszeit zu tun?

Untersuchungen belegen: Lehrkräfte überschreiten häufig die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit

16 Flucht in die Teilzeit

Wer Stunden reduziert, verzichtet auf Gehalt und Pension – Deputatsmodell lässt Arbeit außerhalb des Unterrichts undefiniert

17 Es kommt auf die Ressourcen an

Erste Ergebnisse einer Hamburger Arbeitszeit- und Belastungsstudie



Titel: GEW SH

Glosse

18 Sensitivity Reader

Daten, Zahlen, Fakten

19 Zu wenig erfolgreiche Abschlüsse

Lehrkräfteausbildung: GEW sieht Handlungsbedarf vorrangig im Studium

Blickpunkt

20 Nur wenig ist besser geworden

Ergebnisse der neuen Statusabfrage zu Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte

Dein gutes Recht

21 Neuwahl wegen Verfahrensfehlern

OVG Schleswig hat über Gültigkeit der HPR(L)-Wahl 2023 entschieden

Kurz & knackig

22 Tipps, Hinweise und Termine

Notizen

23 Notizen aus dem Gewerkschaftshaus

23 Impressum

Zu guter Letzt

24 Gemeinsam raus zum 1. Mai

Überall in Schleswig-Holstein

Der Beruf muss wieder attraktiver werden



Foto: Sven Wied

Kerstin Quellmann

Liebe Kolleg*innen!

„Heute ist kein Arbeitstag, heute ist Streiktag!“ Mit diesem Schlachtruf im Ohr schreibe ich dieses Vorwort – denn noch sind wir kurz vor der dritten Verhandlungsrunde und noch warten wir voller Spannung darauf, ob es in Potsdam Mitte März eine Einigung im Tarifstreit des öffentlichen Dienstes gibt. Die Verhandlungen sind schwierig. Die Arbeitgeber haben bisher noch nicht mal ein Angebot vorgelegt. Die Forderung nach mehr Gehalt ist normal in Tarifaueinandersetzungen. Neu ist diesmal, dass auch die Arbeitszeit zur Verhandlung steht. Denn mehr Gehalt ist schön, wenn man aber die Arbeitszeit reduzieren muss, um die Arbeit überhaupt noch zu schaffen, hilft es nur bedingt. Denn eine Verdichtung der Arbeit stellen wir gerade ganz massiv fest. Immer deutlicher wird, dass die GEW mit ihrem Protest gegen das neue Kita-Gesetz richtig lag: Der Wechsel vom Betreuungs- zum Anstellungsschlüssel mag dazu führen, dass mehr Kitas geöffnet bleiben, aber zu welchem Preis? Die Veränderung führt dazu, dass die Arbeit, die noch geleistet werden kann, schlechter wird, und die Belastung der Mitarbeiter*innen im Kita-Bereich steigt. „Hauptsache unverletzt“ ist nicht der Anspruch der Kolleg*innen. Die Kinder brauchen und verdienen eine pädagogische Begleitung, die Zeit für sie hat und nicht im Dauerstress ist. Da hilft dann auch mehr Geld nicht, wir brauchen bessere Arbeitsbedingungen. Sonst verlassen noch mehr motivierte Menschen diesen eigentlich so tollen Beruf, weil ihnen ihre Gesundheit zu Recht wichtiger ist.

Arbeitszeiterfassung ist Interesse an den Arbeitsbedingungen!

„Arbeiten ohne Zeiterfassung ist ein Privileg“, sagte jüngst die Staatssekretärin des Bildungsministeriums Dorit Stenke auf der landesweiten Personalräteschulung für Lehrkräfte vor etwa 150 Teilnehmer*innen. Das fassungslose Stöhnen der Kolleg*innen zu dieser Äußerung war eindeutig. Ein Privileg? Für wen? Doch höchstens für die Landesregierung, die weiterhin behaupten kann, nichts von der zeitlichen Überlastung ihres Personals zu wissen – schließlich liegen dazu ja keine Daten vor. Für die betroffenen Lehrkräfte wirkt es anders. Da entsteht ganz klar der Eindruck: Unser Arbeitgeber interessiert sich nicht für die tat-

sächliche Belastung in den Kollegien. Hauptsache der Unterricht wird geleistet – alles andere will man lieber gar nicht so genau wissen. Da passt es auch ins Bild, wenn die Ministerin Karin Prien es für vertretbar hält, 163 Lehrer*innenstellen zum kommenden Schuljahr zu streichen. Schließlich seien dies nur 0,68 Prozent der Stellen. Dass aber die Schüler*innenzahl auch zum kommenden Schuljahr wieder steigen wird und es eigentlich einen deutlichen Mehrbedarf gäbe, sagt sie nicht dazu. Auch da will man wohl trotz aller Datenerhebung in den Schulen lieber nicht so genau hinschauen.

Personal für außerunterrichtliche Tätigkeiten einstellen!

Arbeitszeiterfassung würde dazu führen, dass man schwarz auf weiß hätte, was jedem in der Praxis völlig klar ist: Immer mehr Kolleg*innen fliehen in die Teilzeit, weil sie ihre Arbeit nicht mehr zufriedenstellend leisten können. Sie verzichten auf Gehalt und Pensions- oder Rentenansprüche, um gesund zu bleiben. Und das in Zeiten, wo wir ohnehin viel zu wenig Personal in den Schulen haben. Eine ausweglose Situation? Wir behaupten: Nein! Denn viele Aufgaben, die jetzt von Lehrkräften geleistet werden, müssten nicht von ihnen erledigt werden: das Organisieren und Buchen von Ausflügen und Klassenfahrten, Wartung digitaler Geräte, kopieren, Pflege von Schüler*innenakten ... Die Aufzählung ließe sich fortsetzen. 65 Prozent der Teilzeitlehrkräfte geben an, sie würden mehr unterrichten, aber die außerunterrichtlichen Verpflichtungen hielten sie davon ab. Man könnte doch tatsächlich auf die Idee kommen, dass mehr Personal in den Schulen, das organisatorische Tätigkeiten, IT-Wartung etc. erledigt, den zusätzlichen Effekt hätte, dass Lehrkräfte ihre Stundenzahl wieder erhöhen. Möglicherweise würde der Beruf der Lehrkraft dann auch wieder attraktiver und mehr junge Menschen würden sich dafür entscheiden, Kinder und Jugendliche auf ihrem Bildungsweg zu begleiten. Denn in einem hat Ministerin Prien tatsächlich völlig recht: Wir haben einen großartigen Beruf – er wird nur mit viel zu vielen unnötigen Tätigkeiten unattraktiv gemacht!

Solidarische Grüße
Kerstin Quellmann

Beschäftigte machen Druck

Erfolgreiche Warnstreiks bei Bund und Kommunen

Es ist voll im Kieler Gewerkschaftshaus. Und es ist laut. Noch viel lauter wird es später auf dem Kieler Rathausplatz. Mehr als 2.000 Menschen haben sich dort versammelt. Es ist der 5. Februar. In den Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes unter der Verhandlungsführung von ver.di und den Arbeitgebern von Bund und Kommunen lehnt die Arbeitgeberseite sämtliche Forderungen der Gewerkschaften ab. Deswegen haben ver.di und GEW nahezu landesweit zu einem ersten Warnstreik aufgerufen. Wofür die Beschäftigten streiken, macht GEW-Co-Landesvorsitzende Franzi Hense in ihrer Rede auf dem Rathausplatz deutlich: „Ein funktionsfähiger öffentlicher Dienst braucht gut qualifizierte Fachkräfte – und diese brauchen gute Arbeitsbedingungen!“

Gemeinsam unübersehbare Zeichen setzen – denn Profis brauchen mehr!

Ob in Kiel, Lübeck, Schleswig, Neumünster, Rendsburg, Flensburg oder in Heide: Die angespannte (Personal-)Situation in den Kitas und im gesamten öffentlichen Dienst ist das vorherrschende Thema. Auch beim GEW-Warnstreik in Heide am 13. Februar. Hier spricht die Co-Landesvorsitzende Kerstin

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses sind die Tarifrunde Bund und Kommunen und die damit verbundenen Warnstreiks der Beschäftigten in vollem Gange. Aktuelle Informationen zu der dritten und vielleicht letzten Verhandlungsrunde Mitte März, einem eventuellen Tarifergebnis oder weiteren Aktionen findest du immer aktuell unter www.gew-sh.de/tarifrunde.



Quellmann auf der GEW-Kundgebung: „Die Arbeitgeber müssen begreifen: Die Beschäftigten brauchen eine spürbare Erhöhung der Gehälter. Wegen der hohen Arbeitsbelastung müssen sie außerdem durch mehr freie Zeit entlastet werden. Das ist vor allem im Sozial- und Erziehungsdienst ganz wichtig. Denn wie fast überall im öffentlichen Dienst bietet sich hier das gleiche Bild: zu viele Aufgaben, zu wenig Personal.“

Am Nachmittag des 13. Februar dann die schreckliche Nachricht vom Attentat in München. Ein junger Mann fährt mit einem Auto absichtlich in eine ver.di-Demonstration. Viele Menschen werden verletzt, davon ein Großteil schwer. Zwei Tage später erliegen eine Frau und ihr Kind im

Krankenhaus ihren Verletzungen. Unsere Gedanken sind bei ihren Angehörigen sowie bei den Verletzten. Gleichzeitig wehren wir uns dagegen, dass der Anschlag für Spaltung, Hass und Hetze instrumentalisiert wird.

Vor dem Auftakt der zweiten Verhandlungsrunde in Potsdam gedenken Vertreter*innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeber gemeinsam der Opfer.

In der anschließenden Verhandlung liegen die Positionen von Gewerkschaften und Arbeitgebern weiterhin meilenweit auseinander. Die Arbeitgeber verweisen auf leere Kassen. Sämtliche Forderungen nach mehr Geld, mehr freien Tagen, einem Gewerkschaftsbonus oder auch mehr Flexibilität lehnen sie kategorisch ab. Auch die zweite Verhandlungsrunde endet ohne ein Angebot der Arbeitgeber.

Deswegen laufen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses weitere Warnstreiks in Schleswig-Holstein. Ziel ist es, den Druck weiter zu erhöhen. Vor dem Auftakt der dritten Verhandlungsrunde wollen wir gemeinsam auf einer landesweiten Demonstration in Kiel am 13. März ein unüberhörbares und unübersehbares Zeichen setzen, um die Arbeitgeber zu einer guten Einigung zu bewegen. Die Beschäftigten müssen das bekommen, was sie für ihren tagtäglichen Einsatz verdienen. Denn: Profis brauchen mehr!

Die Forderungen im Überblick:

- 8 Prozent mehr Gehalt – mindestens 350 Euro
- höhere Zuschläge für Überstunden und besondere Arbeitszeiten
- drei zusätzliche freie Tage pro Jahr
- einen weiteren freien Tag pro Jahr für Gewerkschaftsmitglieder
- ein „Meine-Zeit-Konto“, in dem die Beschäftigten Entgelterhöhungen und Zuschläge ansparen können, um sie zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit oder für zusätzliche freie Tage beziehungsweise längere Freistellungsphasen zu nutzen
- eine Wiederaktivierung der Regelungen zur Altersteilzeit

Philipp Westphal

Foto: GEW SH



Zu viele Aufgaben, zu wenig Personal: Wie hier beim GEW-Warnstreik in Heide treten an vielen Orten Beschäftigte für die Forderungen der Gewerkschaften ein.

Am 20. November 2024 wurde den Schulleitungen der Berufsbildenden Schulen mitgeteilt, dass die Berufsfachschule I als Bildungsgang ab dem Schuljahr 2025/26 gestrichen wird (siehe BzdM-Ausgabe 01/2025, S. 20). Das war ein Schock für die Kolleg*innen. Inzwischen wird diese Mitteilung als Kommunikationsfehler dargestellt. Nach derzeitigem Stand wird die Unterstufe der BFS I mit der AVSH (Ausbildungsvorbereitung Schleswig-Holstein) zur AVflex zusammengeführt.

Derzeit sind die Standorte, die bisher noch nicht den Erwerb des MSA im AVSH ermöglichen haben dabei, individuelle Varianten des AVflex zu entwickeln. Neben dem kurzen zeitlichen Vorlauf liegt eine Herausforderung darin, die bisherige BFS I möglichst erfolgreich mit dem AVSH zu verknüpfen.

Hier auftauchende Probleme sind u.a.:

- Stundenzuweisung im AVSH (25 Unterrichtsstunden inklusive Zusatzunterricht) als in der BFS I (33 Unterrichtsstunden), auch weniger Stunden in den MSA-Prüfungsfächern Deutsch, Mathematik, Englisch
- Eine Fachrichtung in der BFS I-Oberstufe, die auch Prüfungsfach ist, steht dem Unterricht in mehreren Fachrichtungen und Praktika in verschiedenen Bereichen im AVSH gegenüber.
- Koordination von AVflex – MSA-Abbrecher*innen

Die Landesregierung und das SHIBB möchten erreichen, dass die Verweildauer der Jugendlichen im Übergangssystem reduziert wird und diese früher eine Berufsausbildung beginnen. Dieser Ansatz ist nachvollziehbar, verkennet jedoch, dass viele Jugendliche aufgrund vielgestaltiger Probleme (sozial, psychisch, sprachlich) noch nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu beginnen bzw. die Ausbildungsbetriebe sind nicht in der Lage, diese Probleme aufzufangen. Daher ist unklar, wie viele der potentiellen BFS I-Schüler*innen stattdessen in eine duale Berufsausbildung gehen und dort auch erfolgreich sein können.

Neben der Möglichkeit des MSA bleibt eine der größten Herausforderungen des Übergangsbereiches eben auch die sogenannte Ausbildungsreife. Das belegen auch Zahlen des aktuellen „Datenreport zum Berufsbildungsbericht“ 2024:

- Der größte Teil der Auszubildenden hat einen Realschulabschluss (= MSA).
- Die Abbruchquote beträgt bei Auszubildenden mit oder ohne Hauptschulabschluss (= ESA) mehr als 42 Prozent, mit MSA nur knapp über 27 Prozent.



Foto: iStock

Wie können junge Menschen am besten auf eine Duale Berufsausbildung vorbereitet und in dieser am besten unterstützt werden?

BFS I vor dem Aus – und nun doch nicht?

Ministerium spricht von „Kommunikationsfehler“ – Zusammenführung zur AVflex geplant

- Von den Auszubildenden mit und ohne ESA bestehen etwa 75 Prozent die Prüfung. Somit hat der Personenkreis mit und ohne ESA bei der Berufsausbildung eine Erfolgsquote von unter 50 Prozent.
- Insgesamt haben 74,7 Prozent der Personen zwischen 20 und 34 Jahren ohne ESA keinen Berufsabschluss, mit ESA immerhin noch 41,5 Prozent.

Positive Aspekte:

- kleinere Klassen im AVSH (18-20 Schüler*innen statt etwa 28)
- Reformwille im Übergangssystem ist vorhanden

Was nicht gut gelaufen ist:

- Die Kommunikation! Die Betroffenen wurden zunächst vor vollendete Tatsachen gestellt.
- Berufsausbildung statt Verweildauer: Es ist fraglich, ob die Jugendlichen, die in die BFS I gegangen wären, (schon?) eine Berufsausbildung machen können, bzw. ob die Betriebe diese Jugendlichen ausreichend unterstützen können.

Forderungen:

- Prüfungsordnungen, Stundentafeln und Lehrpläne/Fachanforderungen müssen

zentral von der Schulaufsicht und nicht individuell erstellt werden.

- Erforderliche Regelungen müssen sofort erstellt werden und nicht erst, nachdem vor Ort viel Zeit investiert wurde – womöglich sogar „für den Papierkorb“.
- Veränderungen beherzt angehen! Nicht eine „amputierte“ BFS I stehen lassen, sondern die MSA-Möglichkeit konsequent im AVSH etablieren.
- Ressourcenhinterfütterte Unterstützungsmöglichkeiten für Auszubildende in der dualen Berufsausbildung (in Schule und Betrieb!)
- Eine Diskussion der Möglichkeiten mit allen Beteiligten.

Zurzeit erarbeitet das SHIBB ein neues Konzept zum „Übergang Schule-Beruf“ inklusive der neuen AVflex. Mit der Erstellung eines Konzeptes ist es aber nicht getan und die Kolleg*innen an den berufsbildenden Schulen und RBZ dürfen mit der Umsetzung nicht alleine gelassen werden. Es bleibt die Sorge, dass es bei neuen Konzepten und Masterplänen immer auch um Einsparungen und nicht um die Chancen für unsere Jugendlichen geht. Bildungspolitik darf nicht mit dem Portemonnaie gedacht werden!

*Maiko Kloppenburg,
Henrik Pünner*

Paradigmenwechsel in der Bildung

Die wichtigsten Thesen aus der Publikation „Das lernende Schulsystem“ von Anne Sliwka und Britta Klopsch im Überblick

Anne Sliwka und Britta Klopsch sind in den Kreisen rund um das Bildungsministerium in Schleswig-Holstein schon seit längerer Zeit häufig genannte Namen. Die beiden Pädagogikprofessorinnen aus Baden-Württemberg zeigen Perspektiven auf für eine Entwicklung des Schulsystems in ein „Lernendes System“, das flexibel auf gesellschaftliche Veränderung zu reagieren im Stande ist und jedem Kind, ungeachtet seiner Herkunft und persönlichen Lebensbedingungen, bestmögliche Bildungschancen eröffnet.

Grund genug genauer hinzusehen, was der Ansatz von Sliwka und Klopsch beinhaltet, welche Wege und Ziele verfolgt werden. Dies wird in der Veröffentlichung von 2024 „Das lernende Schulsystem“ ausführlich dargestellt.

Inspiziert sind die Bildungsforscherinnen von Schulsystemen in Kanada, Estland und Singapur, die weltweit zu den führenden für Bildungserfolg gehören. Die Kombination aus drei Ansprüchen, die ein Schulsystem zu erfüllen habe, stehen dort im Mittelpunkt der Bemühungen:

1. Leistungs- und Kompetenzentwicklung
2. Chancengerechtigkeit
3. Wohlbefinden

Daran ist alles Handeln auszurichten. Das Schulsystem muss zum bestmöglichen Bildungserfolg führen, darf keine soziale Benachteiligung dulden und muss den Schüler*innen individuell gerecht werden, ihre Potentiale und Interessen fördern und ihre Persönlichkeitsentwicklung unterstützen.

Die flächendeckende Erreichung dieser Ziele erfordert nach diesem Ansatz eine Kultur des Austauschs und gemeinsamer Problemlösung auf Basis von gesicherter Information über Leistungsstände, Förderbedarfe und Umgebungsbedingungen.

Datenbasiertes Arbeiten

„Data-informed – not Data-driven“ lautet die Devise. Die Information erfolgt über eine

breite Datenerhebung. Lernstandsdiagnostik wird engmaschig durchgeführt und digital erfasst, sodass Interventions- und Förderbedarfe schnell erkannt werden und niemand zurückgelassen wird. Der Erfolg von Unterricht und unterrichtlichen Maßnahmen wird so auf individueller Ebene, aber auch für Lerngruppen und die ganze Schule erfasst. Die regelmäßige Sichtung und Deutung der Datenlage im Team ist das Fundament der Entwicklung von Unterricht und schulischer Strukturen. Während auf Schülerebene passgenaue Intervention und Aufarbeitung von Defiziten erfolgt, werden auf Schulebene struktureller Veränderungsbedarf und Maßnahmen in defizitären Bereichen besprochen. Um dabei die Schüler*innen in ihren Bedürfnissen und Entwicklungsprozessen im Blick zu behalten, ist die Erfassung von Feedbackdaten zum Wohlbefinden essentiell. Darüber hinaus sind auch Daten über die Sozialstruktur und Schulumgebung bedeutend für eine vollständige Analyse der Ausgangslage und müssen sich auf Ressourcenzuweisungen auswirken.

Vernetzte Struktur

Schulen arbeiten indes nicht isoliert für sich. Herausforderungen sollen gemeinsam gelöst werden, von erfolgreichen Ansätzen einzelner Schulen sollen alle profitieren. Dazu werden die Schulen zu Schulfamilien zusammengefasst, deren Leitungen sich regelmäßig treffen, Entwicklungsbedarfe besprechen und voneinander lernen. Dies geschieht unter der Leitung der Schulaufsicht, deren Rolle an dieser Stelle vor allem beratenden Charakter hat. Sie dient als Bindeglied zwischen der Basis (Front End) und dem Ministerium (Back End), vermittelt Vorhaben und Vorgaben von „oben“ (top-down) und gibt Erfahrungen, Bedarfe und Best-Practise-Ansätze der Basis weiter (bottom-up). Dadurch ergibt sich eine Kommunikations- und Arbeitsstruktur, die sowohl horizontal (in Schulfamilien), als auch vertikal (mit dem Binde-

glied Schulaufsicht in der Mitte) wirkt. Diese Struktur des Bildungssystems soll Flexibilität ermöglichen und den Austausch zwischen den Ebenen systematisieren.

Arbeit in multiprofessionellen Teams

Eine gemeinsame Schul- und Unterrichtsentwicklung führt fort von isolierten Arbeitsformen, in denen einzelne Lehrkräfte eigenverantwortlich auf Basis der Fachanforderungen ihren Unterricht planen und durchführen. Eine strategische, zielgerichtete Unterrichtsorganisation, beispielsweise im Lernband, erfordert enge Kooperation. Im Lernband wird ein Fach, beispielsweise Mathematik, für Parallelklassen in eine feste Zeitschiene gelegt und gemeinsam von den Fachlehrkräften geplant. Durch Screeningverfahren werden Schüler*innen sichtbar, die intensivere Unterstützung benötigen, um die Ziele zu erreichen. Sie werden während des Lernbands zu einer Gruppe zusammengefasst und gezielt gefördert. Auch anderer Fachunterricht kann in Daten am besten vergleichend erfasst werden, wenn inhaltlich parallel vorgegangen wird und identische Leistungsnachweise erfolgen.

Sliwka und Klopsch nennen zahlreiche Beispiele, in denen Lehrkräfte sich anfangs gegen diese Zusammenarbeit wehren, dann aber erfreut feststellen, dass Kolleg*innen vor ähnlichen Herausforderungen stehen und gemeinsame Lösungen zu besseren Erfolgen, größerer Berufszufriedenheit und sogar Zeiteinsparung führen.

Kohärente Ziele und Zielstrategien

Ein zentraler Baustein, um Isolation von Schulen und Qualitätsgefälle zugunsten von Einheitlichkeit der Bildungsqualität und Bildungschancen zu erreichen, ist die Ausrichtung an gemeinsamen Zielen. Oben wurden bereits die drei übergeordneten Ziele

le genannt: Leistungs- und Kompetenzentwicklung, Chancengerechtigkeit und Wohlbefinden.

Um den Anspruch einer gemeinsamen kohärenten Zielrichtung zu erfüllen, müssen diese übergeordneten Ziele auf konkrete Ziele vor Ort heruntergebrochen werden. Schulen erarbeiten auf Grundlage von Schuldatenblättern Dreijahresziele mit Teilzielen für das aktuelle Schuljahr. Evaluation und Anpassung stellen eine erfolgreiche Zielerreichung sicher. Die Schulaufsicht steht beratend zur Seite und hilft, Rahmenbedingungen anzupassen, sodass sinnvolle Handlungsstrategien realisierbar werden. Auch die Schulträger sind an dieser Stelle mit ins Boot zu holen.

Ressourcen

Das Thema der Ressourcen wird in verschiedenen Kapiteln aufgegriffen. So schreiben Sliwka und Klopsch: „Eine gemeinsame Vorstellung von wirksamer Praxis muss mit den Arbeitsbedingungen und verfügbaren Ressourcen übereinstimmen.“ Zu diesen Ressourcen gehört auch Zeit. Zeitknappheit verhindere konkrete Zusammenarbeit und beeinträchtigt den Aufbau von professionellem Vertrauen.

Sliwka und Klopsch äußern sich auch zur in Deutschland üblichen Deputatsstundenregelung, also das Pflichtstundenmodell, als Definitionsgrundlage für Arbeitszeit. Sie sei eine ernstzunehmende Barriere für Innovationen und kooperative Professionalität, da vielfältige außerunterrichtliche Aufgaben unberücksichtigt blieben. Dabei nehmen sie mit etwa zwei Dritteln der Wochenarbeitszeit einen erheblichen Umfang ein, der sich insgesamt auf durchschnittlich fast fünfzig Arbeitsstunden aufsummiere (Rackles, 2023). Dies habe Überlastung und wenig Raum für Kreativität und Innovation zur Folge.

Vertrauen

Ein ganzes Kapitel des Buches ist der Bedeutung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit gewidmet. Professionelles Vertrauen ist die Voraussetzung für funktionierende Kommunikationsstrukturen und barrierefreie Kommunikation. Sie findet auf und zwischen allen Ebenen statt. Übergeordnete Instanzen beraten und unterstützen, anstatt zu kontrollieren und zu fordern. Grundlage für dieses Vertrauen sind Wertschätzung, Anerkennung der jeweiligen Kompetenzen und die gemeinsame Überzeugung, das Schulsystem einvernehmlich den Zielen zuzufüh-

ren: Leistungs- und Kompetenzentwicklung, Chancengerechtigkeit und Persönlichkeitsentwicklung für alle Schüler*innen.

Bewertung

Wer das Rahmenkonzept des aktuellen Schuljahrs kennt, wird vieles wiederfinden, was Sliwka und Klopsch in ihrem Buch ausführen. Datenblattgespräche mit Zielvereinbarungen, verbindliche Strukturen für Schülerfeedback, Screeningverfahren zur Datenerhebung von Leistungsständen in der Eingangsphase und Klasse 5, sowie Schulentwicklungstage ausschließlich zu Inhalten der Zielvereinbarungen sind oder werden bereits jetzt eingeführt. Schleswig-Holstein macht sich also auf den Weg. Niemand wird etwas dagegen einwenden können, dass Schule die Aufgabe hat, Leistung und Kompetenz zu fördern, dass Chancengerechtigkeit eine bedeutende Herausforderung ist, die gemeistert werden muss, und dass das Wohlbefinden der Schüler*innen eine Voraussetzung für erfolgreiche Bildung ist.

Erschrecken können jedoch die Praxisbeispiele und das Lehrkräftebild, das dort transportiert wird. Lehrkräfte werden als kommunikationsscheue Einzelkämpfer dargestellt, die noch nie mit anderen über Herausforderungen in der Klasse gesprochen haben. Grundschullehrkräfte zeigen Engagement durch einen schön dekorierten Klassenraum. Wer jedoch professionell eine Lernumgebung gestaltet, hat andere Ziele im Kopf als Dekotrends. Kein Wort davon, dass Teamarbeit seit vielen Jahren an Schulen üblich ist, sei es bei der Erstellung der schulinternen Fachcurricula, sei es bei der Entwicklung von jahrgangsübergreifendem Unterricht in der Eingangsphase, wie er bis vor einigen Jahren gefordert wurde. Erstaunen kann auch, dass Fortbildung und Teamarbeit in den geschilderten Beispielen Zeitersparnis zur Folge haben.

Hat man im Bildungsministerium auch die Seiten über den Bedarf an zeitlichen Ressourcen gelesen?

Wundern muss man sich zudem über das Bildungsministerium in Kiel, das die Ansätze von Sliwka und Klopsch mit Vehemenz vorantreibt. Hat man dort die Seiten über den Bedarf an zeitlichen Ressourcen gelesen? In einem veralteten System, in dem Arbeitszeit im noch veralteteren Deputatsmodell gemessen wird, ist es in der Praxis

kaum möglich, regelmäßige Teamstrukturen zu etablieren. Die überfüllten Stundenpläne der Vollzeitkräfte und die reduzierte Anwesenheit der vielen Teilzeitkräfte lassen Zeitfenster für Teamarbeit zur echten Hürde werden. Angesichts der hohen Belastung durch Unterrichtsvorbereitung und -nachbereitung, Elternarbeit und Korrekturen führt zudem jeder Nachmittagstermin zu Nacht- und Wochenendarbeit. Ohne die Erfassung von Teamzeiten als Arbeitszeit ist eine Umsetzung des Ansatzes undenkbar.

Eine weitere Voraussetzung fehlt in Schleswig-Holstein: geeignete digitale Tools für die Erfassung von Lernfortschritten, Diagnostik und Screenings. Dies alles durch zufällige Computerprogramme oder – noch wahrscheinlicher – Paper-Pencil-Verfahren mit hohen Korrekturzeiten und manueller Dateneingabe zu leisten, ist nicht vorstellbar. Ungeachtet dessen ist auch die Diskussion offen, wie viel Messen und Wiegen in einem schülerorientierten Schulsystem zielführend ist. Wie gut lässt sich Lernentwicklung auf Daten herunterbrechen?

Schließlich basiert eine gemeinsame zielorientierte Entwicklung des Schulsystems auf Vertrauen. Vertrauen erfordert Zuhören. Lehrkräfte klagen nicht erst heute über Überlastung, der mit ständig weiteren Anforderungen des Ministeriums begegnet wird. Zugleich wirken viele Erlasse und Vorgaben als Misstrauensbekundung der Verantwortlichen, dass Lehrkräfte ihre Aufgaben nicht verantwortungsvoll wahrnehmen. Solange hier kein fruchtbarer Dialog entsteht, werden alle Bemühungen scheitern.

Tamara Reichmann Niemann



Oft krank und ausgebrannt

GEW-Umfrage offenbart bedenkliche Belastung von Schulleitungen

Schulleitungen in Schleswig-Holstein leiden unter enormen psychischen Belastungen. Dreiviertel der Schulleitungsmitglieder schleppen sich auch krank zur Arbeit. Überdurchschnittlich viele zeigen oft Burnout-Symptome. Das sind die zentralen Ergebnisse unserer GEW-Studie zur psychischen Belastung von Schulleitungen.

358 Kolleg*innen aus Schleswig-Holstein haben sich an einer ca. 30-minütigen Online-Umfrage der GEW im Oktober und November 2024 beteiligt. Die GEW-Studie soll bundesweit bis Sommer 2025 durchgeführt werden, Schleswig-Holstein war bei den ersten Bundesländern dabei.

Das wohl bedenklichste Ergebnis, wenn auch nicht überraschend, ist das hohe Ausmaß an Präsentismus unter den Kolleg*innen. 74 Prozent der Befragten geben an, krank zur Arbeit zu kommen. Zusätzlich machen sich 36 Prozent Sorgen, dass sie dem Druck der Arbeit nicht standhalten können.

Knackpunkt ist die Arbeitszeit

Die GEW kritisiert seit Jahren, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte zu hoch ist. Wir haben in vielen Arbeitszeitstudien eindrücklich gezeigt, dass viele Kolleg*innen die wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden regelmäßig überschreiten. Auch in der aktuellen Befragung der Schulleitungen zeigt sich, dass die Arbeitszeit ein hoher Belastungsfaktor ist. 86 Prozent überschreiten ihre Arbeitszeit oft oder sogar immer. Gleichzeitig ist es kaum möglich im Schulalltag Pausen einzulegen. 72 Prozent machen nie oder selten eine Pause während der Arbeitszeit. Das ist ein alarmierendes Ergebnis.

*„Wenn ich nicht unter Dauerstress arbeiten müsste, wäre ich körperlich und seelisch absolut gesund, da ich meine Arbeit in Leitung und mit Schüler*innen sehr liebe. Mir wird viel zu wenig Zeit für meine Arbeit gegeben.“*

Zitat aus der Umfrage

Die Ursache für die ständige Überlastung liegt vor allem in der stetigen Verdichtung der Aufgaben sowie in überbordenden bürokratischen Verwaltungsaufgaben. 80 Prozent der Befragten geben an, nicht genügend Zeit zu haben, um alle Aufgaben zu erledigen (oft: 58 Prozent, immer: 22 Prozent). Viele Kolleg*innen fühlen sich ausgelaugt, mit großen Folgen für ihr Privatleben.

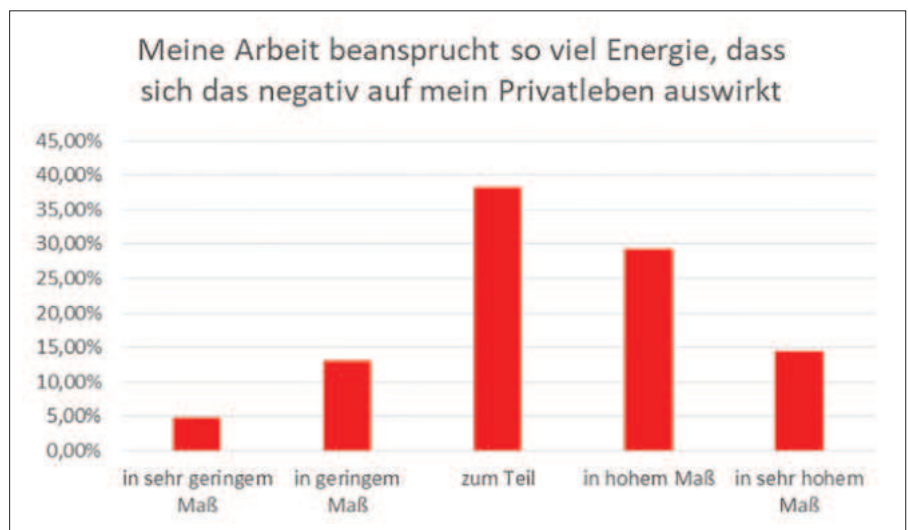
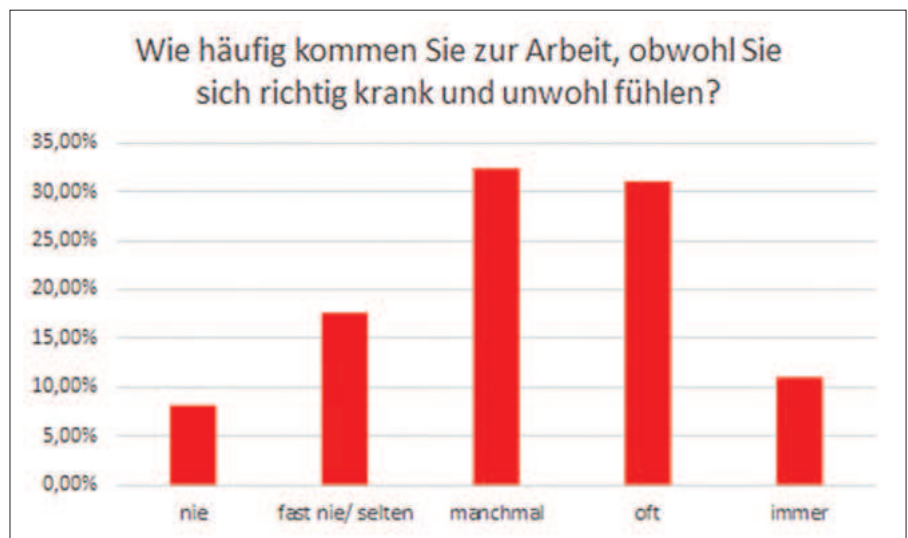
Zusammenhalt im Kollegium als zentrale Ressource im Arbeitsalltag

Trotz hoher Belastung und herausfordernden Bedingungen haben 86 Prozent (38 Pro-

zent in hohem Maß, 48 Prozent in sehr hohem Maß) das Gefühl, dass ihre Arbeit wichtig ist. Zusätzlich bewerteten 92 Prozent das Verhältnis zu ihren Kolleg*innen als gut. Die Schulleitungen werden akzeptiert und fühlen sich auch in ihrer Führungsrolle eng mit dem Kollegium verbunden. Das zeigt ganz klar: Die Kolleg*innen brennen für ihre Arbeit.

GEW-Forderungen zur Entlastung der Schulleitungen

Dem Bildungsministerium darf die hohe Belastung der Schulleitungen nicht egal sein. Die Ergebnisse sind erschreckend und sie werden ergänzt durch die Ergebnisse der



Stuserhebung für alle Lehrkräfte, die sich auch weiter verschlechtert haben. Wir brauchen motivierte und gesunde Schulleitungen, um die gestiegenen Herausforderungen und die ausufernden Aufgaben für die Schulen zu meistern. Die Leitung einer Schule geht nicht einfach nebenbei und muss stärker unterstützt werden.

Deshalb fordern wir für die Entlastung von Schulleitungen:

- Mehr Leitungszeit für Schulleitungen
- eine Entlastung von Verwaltungsaufgaben durch die flächendeckende Einstellung von Verwaltungskräften an Schulen
- eine intensive Vorbereitung auf die Rolle als Führungskraft

- regelmäßige Fortbildungen, Supervision und kollegiale Beratungen
- eine Erfassung der Arbeitszeit für alle Lehrkräfte
- eine bessere Unterstützung auf Augenhöhe durch die Schulaufsicht

Diese Forderungen wollen wir gemeinsam mit euch durchsetzen. Du bist GEW-Mitglied und Teil der Schulleitung? Dann komm zu unserem Online-Treffen am 5. Mai von 17 bis 18 Uhr. Anmelden kannst du dich unter info@gew-sh.de.

Susanne Melchior

Über die Umfrage

Die Befragung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit wurde im Auftrag der GEW durch die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH (FFAW) erstellt. Die FFAW nutzte den „Copenhagen Psychosocial Questionnaire“ (COPSOQ), einen breit erprobten Fragebogen zur Messung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz, der anonym ausgefüllt wird.

An der Befragung beteiligten sich vom 23. September bis zum 25. November 2024 358 Personen in Schulleitungsfunktionen (Schulleitung, stellvertretende Schulleitung und Koordinator*in).

Auch im Ruhestand der GEW verbunden

Senior*innen des KV Plön kamen zum Adventstreffen zusammen

Nach einer Bosau-Fahrt im Juni und dem Besuch der NordArt mit vorherigem Tischbuffet im August luden die Seniorbeauftragten des KV Plön Anfang Dezember 2024 zum Adventstreffen ins Restaurant Alte Schwimmhalle am Fuße des Schlossberges nach Plön ein.

27 Senior*innen waren gekommen, 16 hatten sich abgemeldet – darunter auch drei zu Ehrende, die durch kurzfristige „höhere Gewalt“ leider verhindert waren. Als besonderer Gast konnte Hella Stein-Leiteritz, Seniorenvertreterin aus Ostholstein, willkommen heißen werden. Seit einigen Jahren organisieren wir die Fahrten zur NordArt gemeinsam. Auch Marion Kroll-Lütt, Schriftführerin unseres KV und eine der drei gleichberechtigten Vorsitzenden – unseres „Triumvirats“ – war vor Ort.

Von der Mehrheit der Angeschriebenen gab es keine Rückmeldung. Doch das trübte nicht die Freude der Anwesenden, sich in „verkleinerter Runde“ wiederzusehen. Man ließ sich das köstlich zubereitete Essen munden, tauschte sich aus und schwärmte von den „guten alten Zeiten“. Das lag auch am Grußwort von Marion, in dem sie von den aktuellen Sparplänen unserer Bildungsministerin Karin Prien berichtete. Wir konnten es kaum glauben, dass nach den sorgenvollen Zustandsberichten aus Kita und Schule der vergangenen Jahre in der Zukunft auch in unserem Kreis Gelder noch intensiver ge-



Foto: Wilfried Lange

Die GEW-Senior*innen des KV Plön trafen sich in fröhlicher Runde.

kürzt werden und sich damit die Arbeitsbedingungen und die Unterrichtsversorgung weiter verschlechtern werden. Umso wichtiger ist es, unsere GEW auch als Ruheständler weiter zu stärken!

Ehrungen für zusammen 460 Jahre GEW-Mitgliedschaft

Von unseren zehn GEW-Jubilaren konnte leider nur Ulrike Behrend vor Ort geehrt werden. Von ihr wurde ein bekanntes Lied leicht abgewandelt und mit Mundharmonikabegeleitung vorgetragen:

„Marmor Stein und Eisen bricht, aber uns're Gewerkschaft nicht!

Nimm die Urkunde hier von mir, Dich zu ehren sind wir hier.

Pädagogen haben's nicht leicht, doch die GEW hat schon viel erreicht.

Willst du Frieden in der Welt, zählt die Treue und nicht das Geld.

Christiane und Luzian haben für uns schon so viel getan!“

Die zu Ehrenden sind Sabine Wiebke-Rose- nau für 30 Jahre Treue zur GEW, für 45 Jahre neben Ulrike Behrend auch Ulrike Herrmann, Sabine Iwan, Rainer Lembke und Petra Martens. Seit 50 Jahren Mitglied sind Flora Schmalz, Gaby Schmäschke und Gisela Schneider und Hans Hermann Richter sogar seit 55 Jahren. Sie werden nachträglich bedacht.

Für 2025 fest geplant sind der NordArt-Besuch sowie das Adventstreffen am 4. Dezember. Auf Landesebene findet der nächste Seniorenbildungstag am 7. Oktober erneut in Neumünster statt.

*Christiane & Luzian Karczewski,
Seniorenvertreter KV Plön*

Aus der Lust könnte zuletzt eine Last werden

Eine Kollegin berichtet von ihrem Alltag in der Kita

Jeden Morgen sprechen wir mit unseren Kindern im Morgenkreis in der Kita darüber, wie es uns gerade geht. Es gibt verschiedene Gefühlskarten, die uns helfen unseren Gemütszustand zu beschreiben: müde, glücklich, ängstlich, hungrig, motiviert, krank, stark, neugierig. Es gibt positive und negative Gefühle und zum Glück bevorzugen unsere Kinder die „schönen“ Karten. Es macht mich sehr glücklich mitzuerleben, wie die Kinder sich füreinander freuen, wenn von schönen Erlebnissen erzählt wird, und ihr Mitgefühl zeigen bei den traurigen Geschehnissen. Diese wundervollen Momente motivieren mich unter anderem in meinem Beruf zu bleiben und verstärken meine Lust mit Kindern zu arbeiten.

Beziehungsarbeit ist kaum möglich

Würden wir aber zurzeit diese Karten im Erzieher*innen-Morgenkreis benutzen, würden eher die „schlechten“ Karten gezogen: krank, müde, frustriert, nervös. Gefolgt von ausgelaugt, demotiviert, getrieben, ungenügend, gestresst und so weiter. Diese Adjektive dominieren aktuell im Austausch unter den Kolleg*innen. Jeden Tag werden wir mit demotivierenden Tatsachen konfrontiert. Zum Beispiel, dass die Bildungsleitlinien kaum eingehalten werden können, dass die Sprachförderung eher zweitrangig ist, dass die Kinder aufgrund des Personalmangels manchmal gar nicht wissen, wer ihre Bezugspersonen sind und die Beziehungsarbeit dadurch kaum möglich ist. Da uns oft Zeit und Ruhe fehlen, schaffen wir es oft nicht, ressourcenorientiert zu arbei-

ten und fokussieren uns deswegen überwiegend auf Defizite. Fehlende Ausstattung und begrenzte Alltagsmittel verschlimmern die Lage zusätzlich. Diese Zustände beeinflussen unsere Motivation und es könnte passieren, dass die Lust letztendlich zur Last wird.

Mein größter Wunsch für die Zukunft wäre es, dass wir wieder begeistert und leicht zur Arbeit gehen, dass wir wieder Zufriedenheit ausstrahlen und so auch junge Menschen für unseren Beruf gewinnen können.

Margarita Jun-Lindt



Foto: Anne Remmer

Margarita Jun-Lindt aus dem GEW-Kreisverband Flensburg

„ Ich liebe den Beruf so sehr! Trotzdem habe ich Angst, es nicht bis zur Rente zu schaffen, weil die Belastung so hoch ist.

„ Ich gehe sehr gern zur Arbeit, weil die Kinder es immer wieder schaffen, ein Lächeln auf meine Lippen zu zaubern.

„ Wenn man sehr gestresst ist durch den Arbeitsalltag, trägt man es immer auch ins Privatleben.

„ Die vorgesehene Vorbereitungszeit reicht nicht aus, so dass ich oft in meiner Freizeit weiterarbeite.

„ Ich erreiche die Ziele der Bildungsleitlinien oft nicht, weil viele Kinder immer intensivere Betreuung brauchen.

„ Immer mehr Anforderungen durch gesetzliche Aufgaben, Anforderungen durch Träger und Eltern in Kombination mit Krankheitsausfällen belasten mich sehr.

„ Die Umsetzung heilpädagogischer Ziele wird durch Krankheitsvertretungen, fehlende Elterngespräche und unzureichende Räumlichkeiten für Kleingruppenarbeit stark erschwert.

Zitate von Kita-Kolleg*innen aus Schleswig-Holstein



Häufig müssen Leitungen im Gruppendienst mit einspringen.

Aus wenig viel machen müssen

Gespräch mit Alexa, stellvertretende Leitung in einer städtischen Kita in Flensburg

Wie wirkt sich die stark gestiegene Arbeitsbelastung auf Kita-Leitungen aus?

Die Verwaltungsbelastung ist immer größer geworden, viele Aufgaben müssen zu bestimmten Terminen erfüllt werden. Gleichzeitig führt der Personalmangel aber dazu, dass die Leitungen und stellvertretenden Leitungen vermehrt in den Gruppendienst gehen müssen.

Kommst du mit der dir zugestandenen Leitungszeit aus?

Da bewegen wir uns in einer Grauzone, weil es keine Stellenbeschreibung für stellvertretende Kitaleitungen gibt. Ich bekomme vier Stunden Leitungszeit in einer Kita mit 75 Kindern.

Wie muss ich mir das vorstellen? Vier Stunden die Woche im Büro?

Nein, wie schon gesagt müssen die Leiterin und ich bei Personalmangel oft im Gruppendienst verschiedener Gruppen einspringen. Wir schaffen uns im Gruppendienst und in Pausen kleine Nischen, in denen wir zwischendurch die Verwaltungsarbeit machen. Wenn wir dann dringende Dinge als Leitungen zu erledigen haben, müssen die Kolleg*innen im Gruppendienst unsere Aufgaben dort mit übernehmen. Wenn wir als Leitung von Kolleg*innen angesprochen werden sollen, wissen sie oftmals gar nicht, wo sie uns suchen sollen.

Hat das neue Kitagesetz etwas verändert?

Es freut mich für die Eltern, dass das neue KitaG verhindern soll, dass es zu Gruppenschließungen kommt. Ich weiß, in welch großer Not sich die Eltern befinden. Aber im Grunde hat sich durch die neue Gesetzgebung nur geändert, dass Leitung dafür verantwortlich ist, wie sie ihre Mitarbeiter*innen verschleißt. Unsere Kolleg*innen übernehmen jetzt in der Grippewelle die Arbeit für zwei bis drei Kolleg*innen mit. Und wenn die Kranken wiederkommen, gehen die nächsten. Wir als Leitung sollen das auffangen und dafür die Verantwortung übernehmen.

Möchtest du noch etwas ergänzen?

Wir sollen Inklusion leisten. Die Aufgaben sind gewachsen, die Häuser nicht. Es fehlen Räume für die Unter-Dreijährigen zum Schlafen, es gibt keine Therapieräume. Die Kita befindet sich in Räumen aus den 50er Jahren des vergangenen Jahrhunderts, als Kinder nur halbtags die Kita besuchten. Das reicht heute nicht mehr aus. Sinnvolle pädagogische Arbeit ist so nicht möglich.

Das Gespräch
führte Birgit Mills



Lehrverpflichtungen und vieles mehr: Laut DGB-Hochschulreport für Schleswig-Holstein leisten wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Durchschnitt 7,6 Überstunden pro Woche, bei befristet Beschäftigten liegt die Zahl noch höher.

Vorurteile abbauen lohnt sich

DGB-Hochschulreport belegt hohes Maß an Mehrarbeit – dennoch ist das Thema Arbeitszeiterfassung unter den Beschäftigten umstritten

Unbezahlte Vor- und Nachbereitung durch Lehrbeauftragte, unterschiedliche Lehrverpflichtungen an Universitäten und Fachhochschulen und Qualifikationsstellen, die nur auf dem Papier Zeit für die eigene Promotion lassen: Die Liste kritikwürdiger Regelungen zur Arbeitszeit von Hochschulbeschäftigten ließe sich beliebig weiterführen. Eines aber haben die meisten gemeinsam: Die unbezahlte Mehrarbeit, die Beschäftigte leisten, lässt sich nur schwer beziffern. Dass daran eigentlich nur der Arbeitgeber ein Interesse haben kann, belegen u.a. die Ergebnisse des DGB-Hochschulreports für Schleswig-Holstein, der repräsentativ für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an den Universitäten im Land ist.

Laut dem Bericht leisten wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Schleswig-Holstein bei einer durchschnittlichen vertraglichen Wochenarbeitszeit von 31,7 Stunden im Durchschnitt noch zusätzlich 7,6 Überstunden pro Woche. Bei befristeten Beschäftigten liegt die Zahl der Überstunden sogar noch höher (10,2 Stunden). 84 Prozent der Befragten gaben an, dass die Arbeitsmenge nur mit dieser hohen Anzahl an Überstunden zu bewältigen sei. Von 45 Prozent der Befragten wird diese Mehrarbeit sogar erwartet. Das erklärt auch, warum befristet Beschäftigte noch deutlich mehr Überstunden leisten als ihre unbefristeten Kolleg*innen: Sie sind schließlich auf einen Anschlussvertrag und

häufig auch auf eine wohlwollende Bewertung und Betreuung ihrer Doktorarbeit angewiesen.

Ein großer Teil der Überstunden wird spät am Abend oder am Wochenende verrichtet. Im Vergleich mit anderen Akademiker*innen in Deutschland stehen die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen damit in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit und die Arbeitsintensität deutlich schlechter da. Um es noch einmal deutlich zusammenzufassen: Der Hochschulreport belegt, dass die Mehrarbeit studentischer Mitarbeiter*innen an den Universitäten in Schleswig-Holstein ein systematisches Problem ist.

Nur die Erfassung von Daten kann Forderungen untermauern

Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen wäre es, endlich die Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals zu erfassen. Nur so erhalten wir verlässliche Daten zur tatsächlichen Arbeitsbelastung, können unsere Forderungen nach mehr Vollzeitstellen untermauern und erschweren es dem Arbeitgeber erheblich, die Schutzpflichten gegenüber den Arbeitnehmer*innen im wissenschaftlichen Dienst weiterhin zu vernachlässigen. Darauf deuten auch die Vergleichszahlen zur Arbeitszeit aus dem

technisch-administrativen Dienst hin, die ebenfalls aus dem DGB-Hochschulreport stammen. Beim Technisch-Administrativen Personal (TAP), bei dem die Arbeitszeit mehrheitlich erfasst wird, ist die Zahl der durchschnittlichen Mehrarbeit pro Woche deutlich geringer (2,9 Stunden TAP statt 9,5 WiMi). Trotzdem machen wir als GEW immer wieder die Erfahrung, dass viele betroffene Kolleg*innen des wissenschaftlichen Personals einer Arbeitszeiterfassung kritisch gegenüberstehen.

Die Bedenken und Sorgen der Kolleg*innen sind berechtigt. Die Kritik berücksichtigt jedoch nur selten, dass die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung nicht etwa einseitig vorgeschrieben, sondern auch im Sinne der Wissenschaftler*innen gestaltet werden kann. Das wird durch die Mitbestimmung der wissenschaftlichen Personalrät*innen sichergestellt. Unabhängig von der Umsetzung der verpflichtenden Erfassung von Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber, wie zuletzt vom Bundesarbeitsgericht bestätigt (1. ABR 22/21), lohnt es deshalb für Gewerkschaften auch die Vorurteile unter den Beschäftigten abzubauen.

GEW-Argumentationshilfe für Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft

Um den Vorbehalten im wissenschaftlichen Dienst entgegenzuwirken, hat die GEW eine Argumentationshilfe zur Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft herausgegeben. Sie greift gängige Vorbehalte auf und setzt ihnen ein starkes gewerkschaftliches Plädoyer für eine aktive Mitgestaltung der Regelungen entgegen. Denn die Beschäftigten haben viel zu gewinnen: geregelten Ausgleich für geleistete Mehrarbeit, tatsächliche Zeitautonomie, Stärkung der betrieblichen Interessenvertretungen, verbesserte Vereinbarkeit von Privatleben und wissenschaftlicher Karriere und last but not least die Stärkung eines arbeitsrechtlichen (Selbst-)Bewusstseins, denn Arbeitsschutz und Arbeitsrecht dürfen an den Türen der Hochschulen und Forschungsinstitute nicht Halt machen.

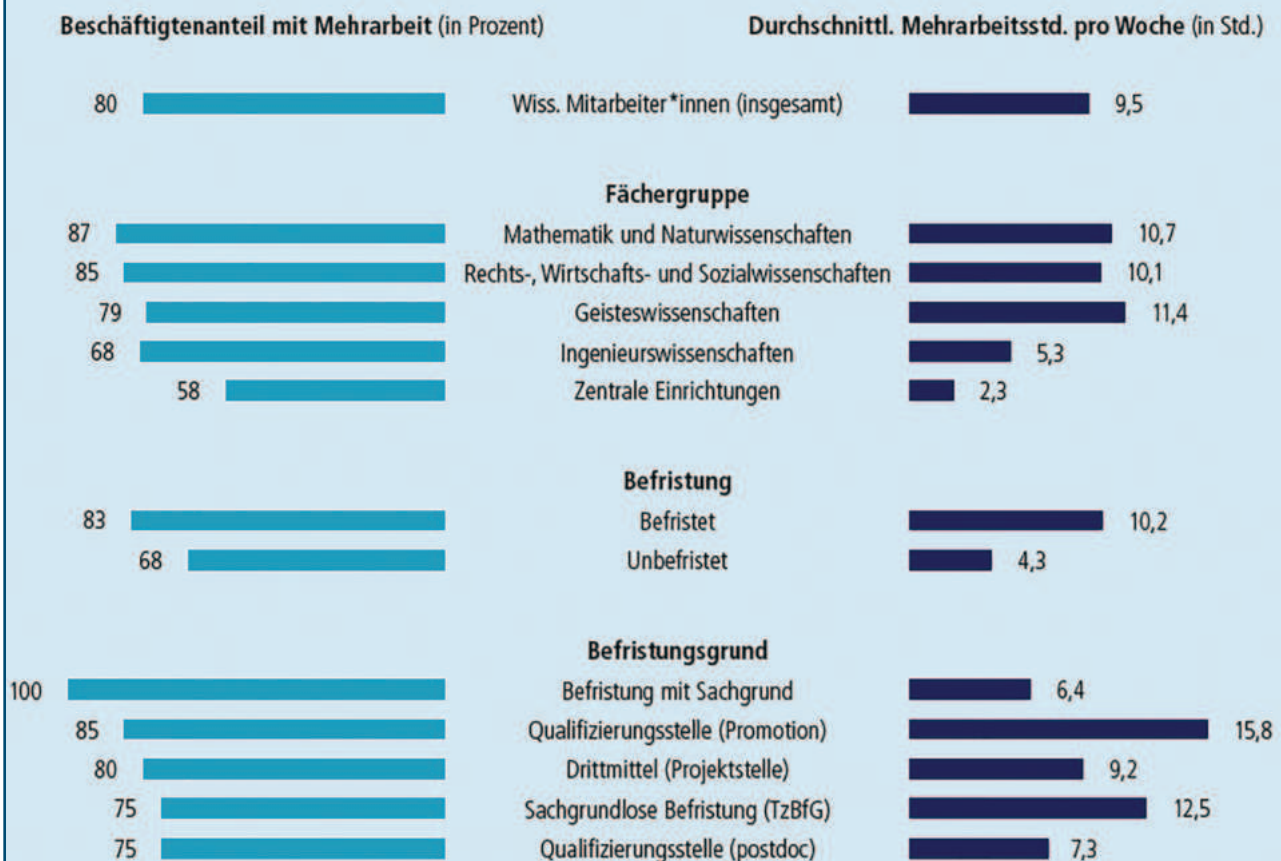
Lasse Hechmann

Die Argumentationshilfe ist online unter diesem QR-Code abrufbar:



Abb. 5.3: Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Schleswig-Holstein mit Mehrarbeit und durchschnittliche Anzahl an Mehrarbeitsstunden pro Woche (2019)

(Angaben in Prozent und Stunden)



DGB-Hochschulreport Schleswig-Holstein 2019, gewichtete Angaben

Was hat Arbeitsbelastung mit Arbeitszeit zu tun?

Untersuchungen belegen: Lehrkräfte überschreiten häufig die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit

Zunächst einmal muss Arbeitszeit ja keine Belastung sein. Den meisten Lehrkräften macht ihre Arbeit Freude. Sie sehen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit, haben einen, im Vergleich zu anderen Berufen, großen Handlungsspielraum bei der Gestaltung ihrer Arbeit und erleben meistens (hoffentlich) ein gutes Miteinander in ihrem Kollegium.

Alle diese positiven Merkmale gelten in der Arbeitsmedizin als Schutzfaktoren, die andere Belastungen ausgleichen können. Und Belastungen gibt es in Schulen mehr als genug. Sie sind sogar in den letzten Jahren enorm gestiegen. Wenn nun die Arbeitszeit bei Lehrkräften im Bereich, der außerhalb von Unterricht liegt, immer weiter steigt, immer weniger Zeit für Vor- und Nachbereitung bleibt, verlieren diese Schutzfaktoren immer mehr ihre positive Wirkung. Wenn ich meinen Unterricht nicht ausreichend vorbereiten kann, den Schüler*innen nicht mehr gerecht werden kann, leidet nicht nur die Qualität des Unterrichts. Darüber wundert sich nur die Ministerin, wir nicht! Den Handlungsspielraum kann ich nicht ausnutzen, weil die Zeit fehlt. Die Bedeutsamkeit meiner Arbeit sinkt, weil ich das Gefühl habe, nicht alles, was möglich gewesen wäre, erreicht zu haben. Und ständige zeitliche Überbelastung ist mit Sicherheit auch ein großer Stressfaktor für die Gemeinschaft, sowohl die Kolleg*innen, als auch Schüler*innen und Eltern betreffend.

Und so wird Arbeitszeit zu einer hohen Arbeitsbelastung. Viele Lehrkräfte haben hohe Ansprüche an ihre Arbeit und arbeiten oft wesentlich mehr Stunden, als sie eigentlich müssten. Das nicht zuletzt, weil ihnen Bildung von Kindern und Jugendlichen am Herzen liegt. Wenn nun genau der Unterricht unter dem Arbeitsaufwand an außerunterrichtlichen Aufgaben leidet, verschwinden zunehmend die Schutzfaktoren. Das macht unbestritten krank! Die Arbeitszeit muss also runter, damit die Arbeitsbelastungen sinken und Lehrkräfte gesund bleiben können.

Untersuchungen zur Arbeitszeit der Lehrkräfte

Zur Arbeitszeit der Lehrkräfte gibt es seit Jahrzehnten Untersuchungen. Schon die Untersuchung aus Nordrhein-Westfalen von Mummert Consulting 1997 zeigte, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte zu hoch ist. Dr. Frank Mußmann von der Universität Göttingen hat mehrere Untersuchungen in verschiedenen Bundesländern durchgeführt. Besonders bekannt ist die Untersuchung aus Niedersachsen aus 2015/16, die von der GEW in Auftrag gegeben wurde und über die schon häufig hier berichtet wurde. Dr. Mußmann sagt, dass es zur Arbeitszeit von Lehrkräften kein Erkenntnisproblem mehr gibt.



Foto: iStock

Den meisten Lehrkräften macht ihre Arbeit Freude. Dennoch ist die häufige Überschreitung der Arbeitszeit, sogar über das gesetzlich erlaubte Maß hinaus, ein Risiko für die Gesundheit.

Urteile zur Arbeitszeiterfassung

2019 urteilte der Europäische Gerichtshof, dass die Arbeitszeit von den Arbeitgebern zu erfassen ist, das Bundesarbeitsgericht bestätigte das Urteil 2022. Der Grund für diese Urteile ist ausdrücklich der Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber muss Anfang, Ende und Pausen erfassen. Wenn er das nicht tut, kann er nicht sicherstellen, ob gesetzliche Höchstarbeitszeiten und Pausen eingehalten werden. Dazu sind Arbeitgeber aber verpflichtet, nur wenige Ausnahmen sind zugelassen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat versucht, eine Ausnahmeregelung für Lehrkräfte durchzusetzen. Das wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgelehnt. Das BMAS arbeitet an einem Gesetz zu Vorgaben und Standards. Die Länder sind dann zuständig für Kontrolle, Einhaltung und Umgang mit Mehrarbeit. Dieses Bundesgesetz ist nicht fertig geworden. Und nun, so argumentiert die KMK, können die Länder eben noch nichts machen.

Hier gibt es aber eine Ausnahme: Sachsen erfasst die Arbeitszeit der Lehrkräfte. Warum geht das in Sachsen, bei uns aber nicht? Das EUGH-Urteil ist ja auch erst knapp sechs Jahre alt. Eilig hat man es wohl nicht damit das Thema anzufassen. Und wenn man sich mit den Arbeitszeitstudien befasst, liegt die Vermutung nahe, dass man die Arbeitszeiterfassung gerne hinauszögert,

weil von vielen Kolleg*innen gesetzliche Arbeits- und Ruhezeiten permanent überschritten werden. Man will es nicht wissen!

Lehrkräftearbeitszeit unter Druck

Dr. Frank Mußmann und Mark Rackles setzen sich in einer Schrift (herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung im September 2024) kritisch mit dem jetzigen Arbeitszeitmodell auseinander, das in allen Bundesländern, außer Hamburg, immer noch auf den Pflichtstunden basiert.

Hier werden noch einmal die wichtigsten Untersuchungsergebnisse zusammengefasst und Handlungsoptionen aufgezeigt.

Wieviel arbeiten Lehrkräfte denn nun?

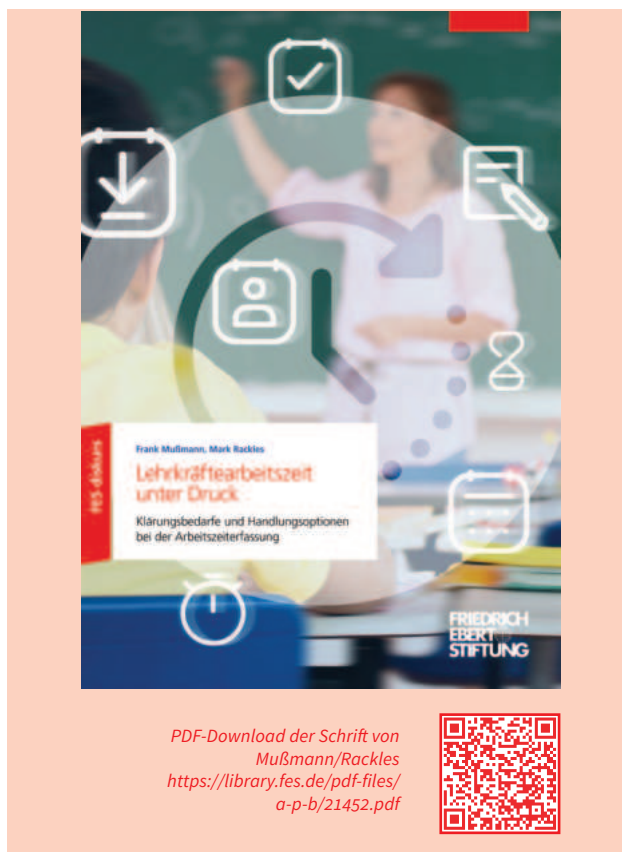
1. Eine Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland arbeitet seit Jahrzehnten oberhalb arbeitsrechtlicher und tariflicher Normvorgaben. Sie leisten Mehrarbeit sowohl bezogen auf Schulwochen als auch auf Jahresarbeitszeiten.
2. Teilzeitkräfte bringen überproportional hohe Mehrarbeitsanteile ein.
3. Für die pädagogische Kernaufgabe des Unterrichts steht immer weniger Zeit zur Verfügung, während „außerunterrichtliche“ Tätigkeiten deutlich mehr Raum einnehmen.
4. Relevante Teilgruppen hochbelasteter Lehrkräfte verstoßen gegen gesetzliche Arbeitsschutznormen, indem sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten.
5. Das hat deutliche Auswirkungen auf das Belastungserleben und verschärft bekannte gesundheitliche Risiken des Berufsstandes.

Was schlagen Mußmann und Rackles vor?

- Entlastung der Lehrkräfte im außerunterrichtlichen Bereich, indem Verwaltungs- und nichtpädagogisches Personal einen Teil der Tätigkeiten übernimmt und die gewonnenen Zeiten Ressourcen für die unterrichtlichen Kernaufgaben freisetzen. Es sei weder verständlich noch vermittelbar, dass in Zeiten des Lehrkräftemangels in erheblichem Maße Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts ausgeführt würden.
- ein Jahresarbeitszeitmodell.

DAS WIL L DIE GEW

Die letzte Landesdelegiertenversammlung der GEW Schleswig-Holstein hat gefordert, dass an jeder Schule zusätzliches nichtpädagogisches Personal die Verwaltungsaufgaben übernimmt. Das würde erste Entlastungen bringen. Außerdem fordern wir bis zur Einführung der Arbeitszeiterfassung, nach möglicher Aufgabe des Pflichtstundenmodells, eine deutliche Herabsetzung der Pflichtstunden, Ausgleichsstunden für Klassenlehrer*innentätigkeit und mehr Ausgleichsstunden für außerunterrichtliche Tätigkeiten. Die Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte muss jetzt in Angriff genommen werden, schließlich gibt es dazu Urteile, die auch vom Land Schleswig-Holstein zu beachten sind. Eine weitere Hinauszögerung ist nicht hinnehmbar!



Lehrkräftearbeitszeit in Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein beträgt die Arbeitszeit für Beamt*innen 41 Zeitstunden bei 30 Urlaubstagen. Die Arbeitszeit der Lehrkräfte wird in Pflichtstunden gemessen, die je nach Schulart unterschiedlich im Pflichtstundenentlass festgelegt sind. Die Pflichtstunden bilden den Unterricht ab, alle anderen Aufgaben sind in der verbleibenden Zeit zu leisten. Da die Ferientage in etwa das Doppelte des Urlaubsanspruches sind, muss diese Zeit noch hinzugerechnet werden. Wenn eine Lehrkraft nun in den Ferien überhaupt nicht arbeiten würde (was völlig jenseits der Realität liegt), käme man auf eine wöchentliche Arbeitszeit, die nahe an der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden liegt. Mußmann und Rackles schlagen deshalb vor, von einer Jahresarbeitszeit auszugehen, um den unregelmäßigen Arbeitsanfall (z.B. Zeugnisse, Abschlussprüfungen) im Lehrberuf erfassen zu können. Für Schleswig-Holstein errechnet Mußmann 1810 Jahresarbeitsstunden.

Zeitliche Perspektive

Mußmann und Rackles schlagen vor, über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren Pilotprojekte an „einer substanziellen Anzahl von Schulen im Land“ aller Schularten durchzuführen. Das soll zur Klärung dienen, nicht ob, sondern wie die Zeiterfassung durchgeführt werden kann. Nach einer Auswertungsphase könne die Zeiterfassung dann spätestens nach fünf Jahren für alle Lehrkräfte eingeführt werden. Zu dem Vorgehen findet man in der Schrift viele Hinweise und detaillierte Vorschläge.

*Birgit Mills,
im Geschäftsführenden Landesvorstand
zuständig für Arbeits- und Gesundheitsschutz*



Auf dem heimischen Schreibtisch stapeln sich Papiere und unerledigte Aufgaben: Insbesondere Lehrkräfte mit voller Unterrichtsverpflichtung kennen diese Situation.

Flucht in die Teilzeit

Wer Stunden reduziert, verzichtet auf Gehalt und Pension – Deputatsmodell lässt Arbeit außerhalb des Unterrichts undefiniert

Die Festlegung der Arbeitszeit von Lehrer*innen im Deputatsmodell ist für die Bildungsministerien der Bundesländer eine ideale Lösung zur Steuerung der Lehrkräfteversorgung. Lehrkräfte unterrichten eine festgelegte Zahl an Unterrichtsstunden. Der verbleibende Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit ist flexibel nutzbar für alle Aufgaben außerhalb des Unterrichts. Die benötigte Zahl an Planstellen im System lässt sich verlässlich berechnen, indem man die Gesamtzahl der Schüler*innen, Klassengrößen und Unterrichtsstunden pro Jahrgang ins Verhältnis dazu setzt. Addiert man noch Leitungszeit und andere Ermäßigungsstunden dazu, mündet dies ins sogenannte Planstellenzuweisungsverfahren (PZV). Der Bedarf an Lehrerstunden kann sowohl landesweit, als auch schulscharf ermittelt werden. Sollen aus finanziellen Gründen Planstellen abgebaut werden, greifen die verschiedenen Stellschrauben. Die Klassen werden vergrößert, die Zahl der Unterrichtsstunden reduziert oder die Deputate, also wöchentlich zu unterrichtende Stunden der Lehrkräfte, erhöht. Auch Ermäßigungsstunden können zugunsten der Unterrichtsversorgung abgebaut werden.

Undefiniert bleibt in diesem Modell die Arbeitsleistung der Lehrkräfte außerhalb des Unterrichts. Für Bildungsministerien bildet dieser Bereich eine unerschöpfliche Ressource, die für zusätzliche Aufgaben in Anspruch genommen wird, ohne über zeitliche Bedarfe dafür nachdenken zu müssen. Eine steigende Überlastung der Lehrkräfte ist in einem solchen Modell vorprogrammiert und wird in der Praxis immer massiver. Rahmenbedingungen haben sich nicht nur verändert, daraus resultierende Aufgaben sind entstanden und wachsen weiter. Heterogenität der Schülerschaft, Inklusion, individualisierte Lernplanung, Digitalisierung, Konzeptentwicklung, Teamstrukturen mit erhöhtem Besprechungsbedarf und vieles mehr erfordern nach Studienlage etwa zwei Drittel der Arbeitszeit von Lehrer*innen. Zahlreiche Untersuchungen machen deutlich: Die große Mehr-

heit der Lehrkräfte arbeitet zu viel und überproportional betroffenen sind Teilzeitkräfte.

Arbeit bei vollem Deputat für viele Lehrkräfte nicht zu bewältigen

Das Reduzieren von Stunden ist für viele Kolleg*innen eine Strategie, mit Arbeitsverdichtung und steigender Belastung umzugehen. Bezeichnet wird dieses Phänomen als „Flucht in die Teilzeit“. Lehrkräfte reduzieren Stunden und verzichten auf Gehalt und Pension. Früher betraf dies vorwiegend Frauen, die Care-Arbeit und Schule vereinbaren mussten. Eine steigende Zahl Lehrkräfte reduziert jedoch inzwischen, weil die Arbeitsbelastung so hoch ist, dass eine zufriedenstellende Arbeit bei vollem Deputat nicht bewältigbar ist. Unterrichtende mit einem Deputat von mehr als Dreiviertel der vollen Verpflichtung müssen sämtliche außerunterrichtliche Aufgaben vollumfänglich wahrnehmen. Bei Teilzeitkräften bis Dreiviertel der Stunden gilt dies nur für Konferenzen und Fortbildungen, die sogenannten unteilbaren Aufgaben. Der „Erlass zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte“ sieht dabei vor, dass ein Ausgleich für unteilbare Aufgaben erfolgen muss. Andere schulinterne Aufgaben (zum Beispiel Klassenfahrten) gelten als teilbar und müssen nur anteilig geleistet werden. Ein anteiliger Einsatz gelingt in der Praxis allerdings nur selten. 65 Prozent der Teilzeitkräfte geben an, sie wären bereit, mehr zu unterrichten, aber die Fülle der außerunterrichtlichen Aufgaben halte sie davon ab.

Die entstandene Arbeitsverdichtung geht mit physischen und psychischen Fehlbeanspruchungen einher. Häufige Medienberichte über die nachweislich hohen Zahlen vorzeitig aus dem Dienst ausscheidender Lehrkräfte und erschöpfter Schulleitungen sprechen für sich und verwundern nicht.

Tamara Reichmann Niemann

Es kommt auf die Ressourcen an

Erste Ergebnisse einer Hamburger Arbeitszeit- und Belastungsstudie

Die Arbeitszeit für Lehrkräfte in Hamburg wird seit der Einführung des Hamburger Arbeitszeitmodells 2003 nicht mehr in Unterrichtsstunden bemessen. In diesem Modell werden der unterschiedliche Arbeitsaufwand für den Unterricht in verschiedenen Schularten und auch nach Fächern (Faktorisierung) sowie „außerunterrichtliche“ Tätigkeiten berücksichtigt. Das führt zu einer individuellen, je nach Einsatz unterschiedlichen Unterrichtsverpflichtung.

Die Göttinger Forschungsstelle unter der Leitung von Dr. Frank Mußmann wurde von der GEW Hamburg beauftragt, eine Studie zu Arbeitsbelastung und Arbeitszeit durchzuführen. Die Untersuchung fand 2023/24 statt. Es gibt erste Arbeitspapiere. Folgende Ergebnisse liegen vor.

Der Einsatz digitaler Medien

Ein großer Teil der Lehrkräfte bemängelt die fehlende Zeit zur Vorbereitung (82 Prozent) und den zeitlichen Umstellungsaufwand (77 Prozent). 74 Prozent empfinden deshalb eine erhöhte Belastung durch die Digitalisierung. Über die Hälfte beklagt, dass nicht genügend Zeit zur Verfügung steht, den Umgang mit digitalen Medien zu verbessern. Das führt insgesamt auch bei der Mehrheit zu stärkerem oder starkem digitalen Stress. Mußmann betont, dass dieser Stress gesundheitsgefährdend ist.

Der Studienleiter empfiehlt deshalb:

- Weiter die Infrastruktur verbessern für das digitalunterstützte Lehren und Lernen, um digitalen Stress zu reduzieren und den Arbeits- und Gesundheitsschutz an neue Anforderungen anzupassen
- Weniger Zeitdruck, mehr digitale Kompetenzentwicklung und integrierte Schulentwicklung
- Nutzungshürden des dienstlichen Endgeräts weiter abbauen.

Wohlbefinden und Gesundheit

In den Bereichen Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden, Burnout und Gesundheit gibt es ungünstige Werte für die Hamburger Lehrkräfte im Vergleich zu Untersuchungen bei Lehrkräften anderer Bundesländer, aber auch im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer*innen in Deutschland und Europa.

Mußmann kommt deshalb zu dem Schluss: „Die Hälfte bis zwei Drittel der Lehrkräfte befinden sich im Bereich erhöhten Gesundheitsrisikos.“

Gratifikationskrise

Als Gratifikationskrise wird bezeichnet, wenn ein*e Arbeitnehmer*in sich für den Einsatz und die Anstrengung nicht angemessen belohnt fühlt. Es entsteht eine „effort-reward-imbalance“. In Hamburg wurde ein Anteil von 29 Prozent der Lehrkräfte ge-

messen, die sich in einer Gratifikationskrise befinden. Im Vergleich ist der Anteil sehr hoch und führt zu gesundheitlichen Risiken. Ein weiterer Effekt ist, dass der Beruf unattraktiver wird. „Personalmangel und fehlender Nachwuchs sind die Folgen.“

Weitere Empfehlungen von Dr. Mußmann

- Bessere Personalausstattung und mehr Ressourcen zur Entlastung
- Abgabe von Aufgaben an andere Berufsgruppen (Verwaltung, Sozialpädagogik, IT-Betreuung)
- Abbau digitalen Stresses
- Temporäre individuelle Entlastung bei akutem Arbeitsdruck (auch unterrichtliche Maßnahmen)
- Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte und gezielte Entlastungsgespräche

Auch das Hamburger Arbeitszeitmodell führt nicht automatisch zu weniger Arbeitszeit und Arbeitsbelastung. Es kommt auf die Ressourcen an, die in Schulen gegeben werden. Die sind wohl nicht nur in Schleswig-Holstein zu niedrig. Auch die Untersuchungen in anderen Bundesländern zeigen ähnliche Ergebnisse. Arbeit in Schule geschieht offensichtlich auf Kosten der Gesundheit von Lehrkräften. Bei dem Lehrkräftemangel, der auch absehbar nicht geringer werden wird, sind erschöpfte und kranke Lehrkräfte keine Empfehlung für den Beruf. Wir scheinen uns hier in einem Teufelskreis zu befinden: Lehrkräftemangel führt zu höherer Arbeitsbelastung, diese führt zu Nachwuchsproblemen, diese führen zu Lehrkräftemangel...

Es nützt deshalb nichts: Wir brauchen die Arbeitszeiterfassung und eine deutliche Arbeitsentlastung, um gesund zu bleiben und Nachwuchs gewinnen zu können.

*Birgit Mills,
im Geschäftsführenden Landesvorstand
zuständig für Arbeits- und Gesundheitsschutz*





Sensitivity Reader

T rigger-Warnung: Dieser Text könnte zu plötzlichem Abfall des Humorpegels, Verdruss und Bluthochdruck führen!

Ich wollte Theaterkarten für „Woyzeck“ bestellen, aber im Internet steht als Warnung: „Auf der Bühne wird geraucht!“ Ich habe sofort von meinem Vorhaben Abstand genommen und stattdessen bei einem Streaming-Dienst eine viel gelobte schwedische Serie aufgerufen. Bevor die erste Folge beginnt, wird gedroht: „Derbe Sprache, Alkohol, Nacktheit“. Natürlich habe ich den Computer umgehend ausgeschaltet und mit meinem Mann eine Stunde Hausmusik gemacht. In der Buchhandlung fällt mir Tage später ein Thriller meiner Lieblingsautorin in die Hände. Auf dem Buchrücken lese ich: „Die Handlung spielt in absoluter Dunkelheit am Polarkreis, es kommt zu expliziten Schilderungen von Ehebruch und Gewalt.“ Ich habe also eine schöne Tiergeschichte gekauft: von einem Fuchs, der liebevoll Gänseküken aufzieht.

Gut, dass diese Triggerwarnungen mehr und mehr um sich greifen. Man stelle sich

vor, ich würde in einem Krimi ganz überraschend mit Blut und Leichen konfrontiert. Meine Therapeutin bräuchte Jahre, um mich wieder aufzurichten. Mein destruktiver Mann ist allerdings der Ansicht, dass solche „Content Notifications“ in einer Welt, in der Gewalt und Aggressionen zunehmen, eher albern seien: „Hast du mal gezählt, wie viele Morde in dieser Woche allein im Fernsehen vorkommen?“

Für ihn ist es ein mühsamer Lernprozess zu verstehen und zu verinnerlichen, was andere verstören könnte. Glücklicherweise passen jede Menge besorgter Kontrollinstanzen auf. So sollen bei einer Feier Lieder von Claire Waldoff zu Gehör gebracht werden. Kurz vor dem Auftritt streicht das Orga-Team zwei der Songs: Denn „Raus mit'n Männern aus'm Reichstag“ könnte anwesende Männer irritieren. Und „Wegen Emil seine unanständige Lust“ verletzt vielleicht Besucherinnen, die eine Schönheitsoperation hinter sich haben. Die uneinsichtigen Sängerinnen (alte weiße Cis-Frauen) wehren sich gegen die-

se „Zensur“, argumentieren mit dem historischen Abstand und Kontext dieser Lieder (20er Jahre des vorigen Jahrhunderts!). Satire würde eben manchmal pieken. Eine der Frauen versteigt sich sogar zu dem Zitat eines gewissen Lichtenberg: „Es ist unmöglich, die Fackel der Wahrheit durch ein Gedränge zu tragen, ohne jemandem den Bart zu sengen.“ Die Lieder bleiben trotzdem gestrichen, und die beleidigte Gesangsgruppe tritt überhaupt nicht auf. Und gibt auf ihrer schriftlichen Absage kund: „Zensur besteht aus Frechheit und Angst.“ Von Tucholsky.

Ich versuche in meinen Glossen natürlich, Fettnäpfchen zu umgehen. Das ist nicht immer einfach. Schon vor Jahren strich mir ein idyllisches Hochglanzmagazin in meinen harmlosen Garten- und Wiesengeschichten einen schwulen Tanzlehrer, eine russische Spieluhr, eine Klobürste und meine Empörung darüber, dass manche Menschen sich im Wald wie Schweine benehmen. Richtig: Man darf die armen Wildschweine nicht diffamieren!

Bei meinen anderen Stammredaktionen wurde in all den Jahren zwar immer mal gekürzt, korrigiert oder vorsichtig Stilistisches geändert. Meine ideologischen Fehlritte allerdings gingen ohne weiteres durch. Gut, dass aufmerksame Leserinnen und Leser dann zur Feder griffen und sich bei der Redaktion beschwerten: Ich Nestbeschmutzerin würde die Lehrer diffamieren. Ich würde Stadtauben diskriminieren und mich arrogant über Baby-Partys äußern. Ich würde das Wort „dick“ verwenden und somit Body-Shaming betreiben (da ich selber nicht zierlich bin, habe ich das Wort ganz unbefangen benutzt). Manche Redaktionen wollen sich mittlerweile böse Leserbriefe, harsche Diskussionen oder gar GEW-Austritte ersparen. Deshalb drucken sie bestimmte Glossen gar nicht erst ab. Übers Gendern darf ich zum Beispiel nicht spotten, selbst wenn es zu Fehlgriffen wie „Krankenschwesterin“ und „Vormünderin“ führt. Auch die neue, ach so tolerante Sicht aufs Kopftuch darf auf keinen Fall in Frage gestellt werden – und schon gar nicht die These, dass das biologische Geschlecht keine Rolle spielt. Und niemals darf ein Text mit einem Schimpfwort wie „Schwachkopf“ enden. Wie gut, dass überall „Sensitivity Reader“ ihren Dienst tun.

Gabriele Frydrych

Zu wenig erfolgreiche Abschlüsse

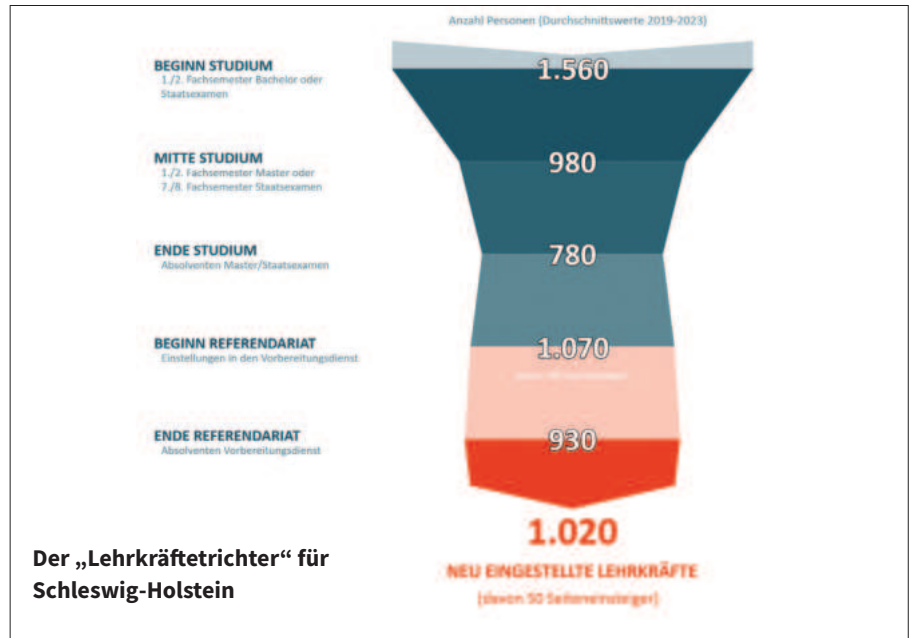
Lehrkräfteausbildung: GEW sieht Handlungsbedarf vorrangig im Studium

Bundesweit können tausende Lehrkräftestellen nicht besetzt werden, die Schüler*innenzahlen werden aber in den kommenden Jahren weiter steigen. Auch Schleswig-Holstein hat es verpasst, den Generationenwechsel in den Lehrerzimmern zu organisieren. Viele Quer- und Seiteneinsteiger*innen und sogar viele Personen ohne jede pädagogische Ausbildung wurden in den letzten Jahren eingestellt. Es gibt bei der Besetzung der Stellen große regionale und fachbezogene Unterschiede.

Der „Stifterverband“ hat Ende 2024 den sogenannten Lehrkräftetrichter veröffentlicht, durch den „eine quantitative Übersicht zu allen Stationen der Lehrkräftebildung auf Bundesebene“ gegeben wird. Die benutzten Daten stammen vom Statistischen Bundesamt und von der Kultusministerkonferenz.

Bundesweit nahmen in den Jahren 2019 bis 2023 durchschnittlich 48.800 Personen das Lehramtsstudium auf. Das Studium erfolgreich abgeschlossen haben lediglich 57 Prozent der Anfänger*innen. Trotz vieler Quer-, Seiteneinsteiger*innen und früherer Absolvent*innen ist die Zahl der Neueinstellungen mit durchschnittlich 34.300 deutlich geringer als die Zahl der Studienanfänger*innen.

In Schleswig-Holstein nahmen durchschnittlich 1.560 Studierende ein Studium mit dem Berufsziel Lehramt auf. Einen entsprechenden erfolgreichen Abschluss schafften 50 Prozent. Zu Beginn des Vorbereitungsdienstes gab es einen deutlich Zuwachs



durch Quereinsteiger*innen, Zuzug aus anderen Bundesländern oder frühere Absolvent*innen. Im Vorbereitungsdienst ist ein „Schwund“ von 13,1 Prozent festzustellen.

Im Schnitt wurden jährlich 1.020 Lehrkräfte eingestellt. Diese Steigerung im Vergleich zum Ende des Vorbereitungsdienstes ist mit Seiteneinsteiger*innen sowie mit Lehrkräften aus der Arbeitsmarktreserve oder aus anderen Bundesländern zu erklären.

Der Vergleich über die gesamte Ausbildungszeit zeigt, dass viel zu viele potentielle Lehrkräfte „verlorengehen“.

In Kleinen Anfragen (Drucksachen 20/2311 und 20/2881) hat das Bildungsministerium diese Zahlen nicht bestätigt. Danach brechen knapp 21 Prozent das Studium ab, wobei die Quote in Kiel grundsätzlich und insbesondere im Bachelor deutlich höher ist als in Flensburg. Den Vorbereitungsdienst brechen durchschnittlich 63 LiV pro Jahr ab, deutlich weniger als nach den Zahlen des „Stifterverbands“.

*Matthias Heidn,
GEW-AG Bildungsfinanzierung
Kerstin Quellmann,
Co-Vorsitzende der GEW SH*

DAS SAGT DIE GEW

Die Hälfte aller Studierenden, die mit dem Berufsziel Lehramt starten, landen später gar nicht im Lehramt – oder nur ein Fünftel nicht? Das schleswig-holsteinische Bildungsministerium kritisiert zwar, dass der „Stifterverband“ mit Querschnittsdaten rechnet, versäumt es aber, die eigenen Daten nachvollziehbar darzulegen. Aber egal welche Daten man zugrunde legt: Jede vollausgebildete Lehrkraft wird dringend gebraucht, jeder Studienabbruch oder -wechsel ist ein zu viel.

Die Gründe für diese Wechsel sind unter-

schiedlich: Das Lehramt als „sicherer Job“ hat erheblich an Attraktivität eingebüßt und so manche*r Studierende stellt im Studium fest, dass in der freien Wirtschaft bessere Bezahlung und attraktivere Arbeitsbedingungen zu finden sind. Die Entscheidung gegen das Lehramt fällt umso leichter, je weniger das Studium mit der späteren Praxis verknüpft ist. Hier muss also angesetzt werden: Das Studium muss praxisnäher werden, durch mehr gut begleitete Praktika und eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis.

Das Bildungsministerium behauptet, dies erkannt zu haben und verweist dabei auf die Allianz für Lehrkräftegewinnung, die sich mit dem Thema befasst. Womit genau sich die Allianz beschäftigt, entzieht sich leider unserer Kenntnis: Die GEW ist nicht Teil der Allianz für Lehrkräftegewinnung. Wie sinnvoll es ist, die einzige Interessenvertretung, die sowohl im Bereich der Schulen, der Hochschulen und des IQSH vernetzt ist, bei einem so grundlegenden Thema nicht mit einzubeziehen, kann wohl jede*r für sich selbst beantworten.

Nur wenig ist besser geworden

Ergebnisse der neuen Statusabfrage zu Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte

Im November 2023 wurde die zweite Statuserhebung durchgeführt. Als Landtagsdrucksache wurden die Ergebnisse am 4.2.2025 veröffentlicht.

Untersucht wurden

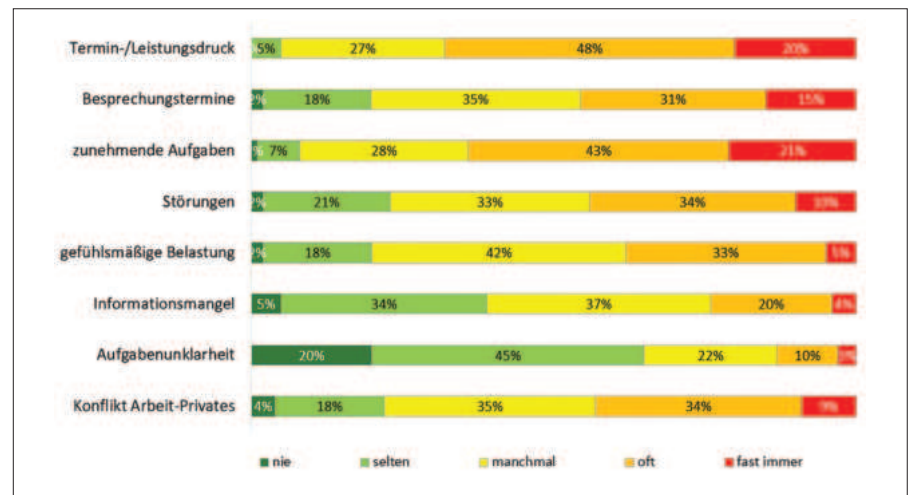
- die vier Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus
- Belastungen
- Schutzfaktoren
- Umgebungsbedingungen.

Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus

In allen Bereichen sind die Ergebnisse schlechter geworden. Der Präsentismus, der bei der letzten Untersuchung insbesondere bei den Grundschulen sehr hoch war, hat jetzt auch in anderen Schularten verstärkt Einzug gehalten. Wie sähe es wohl aus, wenn alle kranken Lehrkräfte zu Hause blieben?

Belastungen

Belastungen sind negative Faktoren auf die untersuchten Zielgrößen. Die Ergebnisse der neuen und alten Statusabfrage in diesem Bereich sind nur bedingt vergleichbar. In der neuen Untersuchung wurde getrennt aufgeschlüsselt nach allgemeinbildenden, berufsbildenden Schulen und IQSH, während in der alten Untersuchung alle Lehrkräfte zusammengefasst waren. Außerdem gab es 2017 nur vier Kategorien (häufig, manchmal, selten, nie), in der neuen jedoch fünf (fast immer, oft, manchmal, selten, nie). Das führt dazu, dass sich zum Beispiel bei den Belas-



tungen die problematischen Angaben jetzt auf drei Kategorien verteilen. Es ist weniger Rot zu sehen. Das erweckt den Anschein, dass es besser geworden sei. Schaut man aber auf die Angaben selten oder nie (grün), scheint sich kaum etwas geändert zu haben.

Die Belastungen waren schon 2017 enorm hoch und sind seitdem eher gestiegen. Verbessert hat sich die Abfrage bei Aufgabenklarheit. Na immerhin, es wissen jetzt viel mehr Lehrkräfte, was sie tun sollen! Bei den Faktoren gefühlsmäßige Belastung und Arbeit-Privates zeigt die Entwicklung eher in die ungünstige Richtung. Diese beiden gelten zusammen als Risiko für Burn-Out!

Schutzfaktoren

Schutzfaktoren können Belastungen abfedern und sind darum bei einer Gesamtbeurteilung entscheidend. Auch hier ist wie bei den Belastungen nur eingeschränkt eine Vergleichbarkeit gegeben.

Schon in der letzten Untersuchung waren der Handlungsspielraum, Bedeutsamkeit der Arbeit und das Gemeinschaftsgefühl gut ausgeprägt. Die Führungsqualität hat zugenommen, das ist positiv zu bewerten.

Ein großes Problem bleibt aber weiterhin, dass die meisten Lehrkräfte die Unterrichtspausen nicht als Erholung erleben. In den Pausen finden oft letzte Absprachen mit Kolleg*innen statt, Gespräche mit Schüler*innen oder Aufsicht, die ja absolut nicht entspannend ist. Das alte Bild von Lehrer*innen, die mit ihrer Stulle über den Schulhof gehen und den Kindern beim Spielen zusehen, ist lange vorbei. Gefragt ist ständiges Konfliktmanagement.

Umgebungsbedingungen

Auch hier fehlt wieder die Vergleichbarkeit. Die Veränderungen sind nicht groß. Besorgniserregend sind aber weiterhin die sehr hohen Werte für Lärm. Auch bei der Ausstattung mit Arbeitsmitteln, IT und bei der Unterstützung des digitalen Unterrichts besteht noch Handlungsbedarf.

DAS SAGT DIE GEW

Es ist nur an wenigen Stellen etwas besser geworden. Die Belastungen sind eher gestiegen, Schutzfaktoren nehmen teilweise ab, bei belastenden Umgebungsbedingungen sticht Lärm negativ heraus. Dazugekommen ist seit der letzten Untersuchung noch digitaler Unterricht, der offensichtlich größtenteils als zu wenig unterstützt angesehen

wird. Besonders kritisch ist der ausufernde Präsentismus zu sehen: Immer mehr Lehrkräfte gehen krank zur Schule, nur sechs Prozent tun das nie! Warum wird es nicht besser? Weil man zu wenig bis nichts getan hat und Belastungen gestiegen sind. Wie heißt es noch: Von nichts kommt nichts!

*Birgit Mills,
im Geschäftsführenden Landesvorstand
ständig für Arbeits- und Gesundheitsschutz*

QR-Code zum Download
der Ergebnisse als PDF
(ab S.97 Schulbereich)



Am 10. Februar 2025 fand die Verhandlung zur Frage der Gültigkeit der Wahl zum Hauptpersonalrat Lehrkräfte (HPR(L)) des Jahres 2023 vor dem Oberverwaltungsgericht Schleswig statt.

Wir erinnern uns: Die Wahl des HPR(L) im Mai 2023 fand ohne die Kandidat*innen des Philologenverbandes (PhV) statt, weil der PhV seine Kandidat*innenliste nicht rechtzeitig abgegeben hatte und deshalb nicht zugelassen werden konnte. Daraufhin hatte der PhV durch Zeugenaussagen einzelner Kolleg*innen 13 Schulen benannt (darunter zwei Förderzentren und eine Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe), an denen im März 2023 angeblich kein Wahlausschreiben ausgehängt war, und mit dieser Begründung die Wahl angefochten. In einer Art Beweisumkehr musste nun der Hauptpersonalrat nachweisen, dass die Schreiben sehr wohl aushingen. Da er selber die Unterlagen nicht verwahrte, sondern der parallel gewählte Personalrat der Schule, musste er an die örtlichen Personalräte der betroffenen Schulen herantreten und um Übermittlung des dokumentierten Aushangs bitten. Das ist nicht an allen Schulen gelungen. Das zuvor urteilende Verwaltungsgericht hatte dies als schwerwiegenden Dokumentationsfehler erachtet und die Wahl für ungültig erklärt.

In gleicher Weise argumentierte nun das OVG bei der Verhandlung im Februar. Letztlich folgte man damit dem oftmals bemühten Prinzip, dass, wenn in der eigentlichen Sache ein Rechtsstreit nicht zu gewinnen ist, an anderer Stelle auf Verfahrensfehler verwiesen wird. So auch hier: Die Liste des PhV wurde zu spät abgegeben, da beißt die Maus keinen Faden ab. Aber die Frist zur Abgabe einer Liste richtet sich danach, wann an der letzten öffentlichen Schule in Schleswig-Holstein das Wahlausschreiben ausgehängt wurde. Das haben die örtlichen Wahlvorstände nicht ordentlich dokumentiert, insofern konnte nicht nachgewiesen werden, dass das Wahlausschreiben überall hing. Deshalb muss nun neu gewählt werden.

Der Hauptpersonalrat hatte versucht, das Gericht davon zu überzeugen, dass, selbst wenn das Wahlausschreiben verspätet ausgehängt worden war, niemand dadurch an der Wahrnehmung seiner/ihrer demokratischen Rechte (Aufstellung eigener Listen, Vergabe von Stützunterschriften, ...) behindert worden sei. Er hatte ferner versucht, die Neuwahl auf die Gruppe der Gymnasien zu begrenzen, weil ja nur dort der PhV nicht zugelassen worden war. Er hatte dazu Erklärungen der betroffenen Kollegien eingesammelt. Aber auch diese haben das Gericht



Foto: Vecteezy

Neuwahl wegen Verfahrensfehlern

OVG Schleswig hat über Gültigkeit der HPR(L)-Wahl 2023 entschieden

nicht überzeugt, da es davon ausging, dass dann alle knapp 30.000 Wahlberechtigten dazu eine Erklärung hätten abgeben müssen.

Womöglich war vor diesem Hintergrund in den vergangenen mehr als dreißig Jahren noch nie der Hauptpersonalrat rechtmäßig gewählt, vielleicht gilt das auch für die Bezirkspersonalräte. Wer weiß? Denn es ist doch klar, bei so vielen Dienststellen und Wahlberechtigten können Fehler passieren. Nur gut, dass in der Vergangenheit alle Gewerkschaften und Lehrerorganisationen ihre Liste mit den Kandidat*innen rechtzeitig einreichten.

GEW setzt sich für Freistellungen der Wahlvorstände ein und bietet Schulungen an

In jedem Fall liegen die Hürden für die nächsten Wahlen hoch. Die GEW wird natürlich Schulungen anbieten und die Kolleg*innen, die bereit sind diese Aufgabe zu übernehmen, bestmöglich darauf vorbereiten. Klar ist aber auch, dass Freistellungsstunden für

örtliche Wahlvorstände thematisiert werden müssen. Die ehrenamtlich tätigen Wahlvorstände an den Schulen müssen neben der Durchführung der Wahlen auf allen Ebenen (HPR, ggf. BPR und ÖPR) die Wahlausschreiben für die übergeordneten Personalräte am festgelegten Tag aushängen, das Datum des Aushangs auf dem Wahlausschreiben vermerken, Zeitpunkt und Ort der Stimmabgabe ergänzen und alle Unterlagen dem gewählten Personalrat der Schule nach der Wahl geordnet übergeben. Es kommt also sehr auf die sorgfältige Dokumentation des gesamten Wahlverfahrens an. Kann an einer Schule aufgrund fehlender Dokumentation nicht nachgewiesen werden, dass das Wahlausschreiben am Tag seines Erlasses – nicht vorher und auch nicht nachher – ausgehängt wurde, ist die Wahl im Eimer.

PS. Wir hoffen, dass es dem PhV beim nächsten Mal gelingt, die Kandidat*innenliste rechtzeitig abzugeben, damit nicht wieder örtliche Wahlvorstände in den Fokus der Gerichte geraten.

Christiane Petersen

Kurz & knackig

Tipps, Hinweise und Termine



LesePeter März 2025

Was uns alles auf die Köpfe kommt

Kopfbedeckungen begleiten die Menschen seit Jahrtausenden, bis heute haben sich die verschiedensten Formen ausgeprägt. Sie können funktional für bestimmte Berufe sein wie die Kochmütze oder schützen wie der Fahrradhelm. Manche haben eine religiöse Bedeutung, zum Beispiel der Hijab, oder zeigen einen Status oder eine Einstellung an, etwa die Melone, die von den indigenen Frauen in Peru, Chile und Bolivien getragen wird.

Die Autorin und Illustratorin Karen Exner (geboren 1995 in Ratzeburg, ehemals Studierende an der Muthesius Kunsthochschule in Kiel) trägt 60 Kopfbedeckungen zusammen, sogar der Aluhut der Verschwörungstheoretiker fehlt nicht. Die Bilder in Ölpastell-Kratztechnik erinnern an Pop-Art oder Plakatkunst, die kurzen Texte liefern interessante Einordnungen. Nach dem Buch (empfohlen ab 4 Jahren) wird man neu auf alles blicken, was uns auf die Köpfe kommt.

Chapeau!

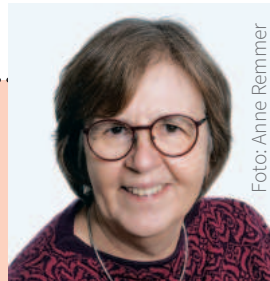


Foto: Anne Remmer

Neue BzdM-Schriftleitung

Mein Name ist Birgit Mills. Ich bin seit über drei Jahren Pensionärin, zuletzt war ich Lehrerin an einer Grundschule. Langweilig ist mir eigentlich nicht, aber es wurde dringend eine neue Schriftleitung gesucht.

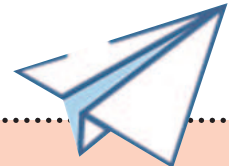
Seit über 40 Jahren bin ich in der GEW und hatte schon verschiedene ehrenamtliche Aufgaben. Zurzeit bin ich im Geschäftsführenden Landesvorstand für Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig. Ich wohne in Flensburg.

GEW vor Ort

In den Kreis- und Ortsverbänden ist die GEW „dicht dran“ an ihren Mitgliedern. Die Ehrenamtlichen organisieren hier viele interessante Veranstaltungen. So lädt zum Beispiel der KV Neumünster am 14. Juni zum Jahresausflug nach Nordfriesland ein mit Besuch der Hallig Nordstrandischmoor und des Multimarmar Wattforums sowie gemeinsamem Abendessen. Anmeldung: gunterfleischmann@gmx.de.

Beim KV Flensburg geht es am 25. Juni um „Neutralität in der Schule“ mit dem GEW-Bildungsreferenten Frank Hasenbein. Beginn in der Schule Ramsharde ist um 15.30 Uhr. Anmeldung: seelig.gew@t-online.de.

Veranstaltungen in eurer Nähe findet ihr auf unserer Website.



Neuer Vorteil für Mitglieder:

GEW und Notencopilot

Entlastung im arbeitsintensiven zweiten Schulhalbjahr: GEW-Mitglieder können bis zum Schuljahresende das KI-gestützte Korrekturprogramm „Notencopilot“ mit starken Rabatten nutzen. Das ist insbesondere für Lehrkräfte, aber auch Hochschulbeschäftigte interessant.

Was ist der Notencopilot? Ein Programm, das dir bei der Korrektur von Klassenarbeiten Arbeit abnimmt, ohne dir verbindliche Vorgaben zu machen. Es wurde von zwei Lehrkräften aus Schleswig-Holstein in Kooperation mit zwei Informatikern entwickelt. Mehr Infos und ein umfassendes FAQ findest du auf der Webseite <https://notencopilot.de/>

Um deinen Rabattcode für 30 Gratis-Credits (= 30x eine Arbeit korrigieren) zu bestellen oder zusätzlich 50 Prozent Rabatt auf die Credit-Pakete „S“ und „M“ zu bekommen, gehst du einfach in den Mitgliederbereich unserer GEW-Webseite. Dafür kannst du den QR-Code unten nutzen. Alle weiteren Infos findest du in der Mail, mit der du deinen Rabattcode erhältst. Für uns ist aber weiterhin klar: Die Arbeitsbelastung zu reduzieren und die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen ist Aufgabe der Landesregierung!

Notencopilot Zugang
GEW - Die Bildungsgewerkschaft



... Freitag, 31. Januar 2025**Adelsprivileg**

Wer hat, dem wird gegeben. 130.000 Euro kassierte die Familie von Bismarck, Eigentümerin des Sachsenwalds, irrtümlich vom Land Schleswig-Holstein aus dem kommunalen (!) Finanzausgleich. Der adlige Herr wunderte sich darüber nicht, vermutete wohl ein Privileg aus fürstlichen Zeiten. Beim Land bemerkte zunächst niemand, dass Bismarck ein Name und keine Kommune ist. Ärgerlicherweise sieht das Innenministerium nun keine Chance mehr, das Geld vom „Fürsten“ zurückzuholen. Freiwillig rückt der das unrechtmäßig erhaltene Geld auch nicht wieder raus. Bei der „Überzahlung von Dienstbezügen wegen rechtsgrundlos gezahlter allgemeiner Stellenzulage“ an einige unserer Kolleg*innen zeigte sich das Land bissiger. Allerdings ging es da nicht um so hohe Summen. Unsere Kolleg*innen hätten den „Mangel des rechtlichen Grundes für die Zahlung der Stellenzulage“ erkennen können, schrieb uns die Finanzministerin. Von einem Großgrundbesitzer hingegen ist die Erkenntnis wohl nicht zu erwarten, dass ihm als Privatmensch keine Mittel aus dem kommunalen Finanzausgleich zustehen.

... Dienstag, 4. Februar 2025**LAKL und ZAKL**

Manchmal beschleichen einen doch Zweifel, ob das alles seine Richtigkeit hat, was wir hier so tun. Heute finde ich eine kryptische Botschaft in meinem Mail-Postfach: „Bitte informiert als LAKL zusätzlich unbedingt die ZAKL über eure Warnstreikplanung.“ Absender: GEW-Hauptvorstand. Selbstverständlich wird die LAKL (Landesarbeitskampfleitung) in Schleswig-Holstein die ZAKL (Zentrale Arbeitskampfleitung) beim GEW-Hauptvorstand über ihre Streikplanungen informieren. Aber geht es nicht auch ohne LAKL und ZAKL? Kann die ZAKL nicht einfach schreiben: „Bitte informiert Oliver (Tarifkoordinator beim Hauptvorstand) über eure Warnstreikplanung“?

... Mittwoch, 5. Februar 2025**Streiktag**

Unser Slogan: „Heute ist kein Arbeitstag! Heute ist Streiktag!“ gilt für mich und meine Arbeitskolleg*innen nicht. Wir müssen rechtzeitig auf der Matte stehen. Um 5.30 Uhr klingelt mein Wecker. Spätestens um 6.45 Uhr muss ich im Kieler Gewerkschaftshaus sein, denn ab 7 Uhr wird die Legienstraße gesperrt – hieß es. Denn als ich in die

Gartenstraße fahre, sehe ich schon von weitem die Absperrung. Also flott um die Ecken, um von oben in die Legienstraße reinzufahren. Wieder keine Chance. Dann also von unten über Wilhelminenstraße, Bergstraße und Muhliusstraße. Klappt ebenso wenig. Angefressen versuche ich die Absperrung beiseite zu räumen. Da habe ich meine Kräfte reichlich überschätzt. Das Ding bewegt sich kein Stück. Erst im Halteverbot vor dem Justizministerium finde ich einen Parkplatz. „Heute ist kein Arbeitstag. Heute ist Streiktag!“ gilt heute hoffentlich auch für die Verkehrsüberwachung.

Notizen

aus dem Gewerkschaftshaus



Foto: GEW-SH

von Bernd Schauer,
Geschäftsführer der GEW Schleswig-Holstein

... Dienstag, 11. März 2025**Grundschul-Abi**

Vor über 50 Jahren schaffte Schleswig-Holstein die Prüfungen für den Übergang von der Grundschule auf die weiterführende Schule ab. Damals richtig – heute immer noch. Selbst unfähig, rechtzeitig Wahlunterlagen für Personalratswahlen abzugeben, fordert nun der Philologenverband für Grundschüler*innen verbindliche Eignungstests für den Übergang aufs Gymnasium. Unnötiger psychischer Druck, Stress, Versagensängste und Frust für die Kinder dürften die Konsequenzen sein. Kinder und Eltern in Bayern können ein trauriges Lied davon singen. Auf ein „Grundschul-Abi“ können wir in Schleswig-Holstein gut verzichten. Warum melden so viele Eltern ihre Kinder am Gymnasium an? Gemeinschaftsschulen eröffnen doch ebenfalls Möglichkeiten bis zum Abitur – und für viele Schüler*innen

auf einem passenderen Weg. Lassen wir einmal elterlichen Standesdünkel beiseite, liegt es daran, dass das Land die Gemeinschaftsschulen personell nicht gut genug ausstattet. Das Land muss die Gemeinschaftsschulen stärken, damit sie attraktiver werden. Schüler*innen müssen nicht für die Schule passend gemacht werden, sondern die personelle Ausstattung der Schulen muss zu den Schüler*innen passen. Das gilt übrigens für alle Schularten.

... Mittwoch, 12. März 2025**Pfeifen**

In der ersten Kurve ein fieses schrilles Pfeifen. Nicht einzuordnen. Auf gerader Strecke alles still. Nächste Kurve wieder dieses Höllengeräusch. Ich spekuliere zunächst auf ein Geräusch von außen, mache mir aber auch Sorgen um die Verkehrssicherheit meines Autos. Wegen des Verkehrsflusses besteht keine Chance zum Anhalten. Das Spiel geht also weiter. Gerade Strecke: alles ruhig. Kurve: lautes Pfeifen. In der nächsten Kurve kann ich das Pfeifen endlich lokalisieren: unser altes GEW-Megaphon. Die Höllenmaschine liegt seit unserer letzten Protestaktion im Kofferraum – und in Kurven schaltet sich die Sirene ein.

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

Redaktion:

Sabine Spatzek

Schriftleitung:

Birgit Mills
ISSN 0943-3538

Redaktionsschluss

für die Ausgabe 3/2025 ist der 1.5.2025.

Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik

Druck: nndruck, Kiel, info@nndruck.de

Für GEW-Mitglieder ist der Bezugspreis im Beitrag enthalten. „Bildung zwischen den Meeren“ erscheint zweimonatlich (6 Ausgaben im Jahr). 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 18.03.2025. Für aktuelle Entwicklungen verweisen wir auf die Homepage der GEW: www.gew-sh.de

**MACH
DICH
STARK**

MIT UNS DGB

**1. Mai
2025**



**GEMEINSAM RAUS ZUM 1. MAI!
ÜBERALL IN SCHLESWIG-HOLSTEIN**

ALLE Termine findest du auf unserer Homepage! www.gew-sh.de