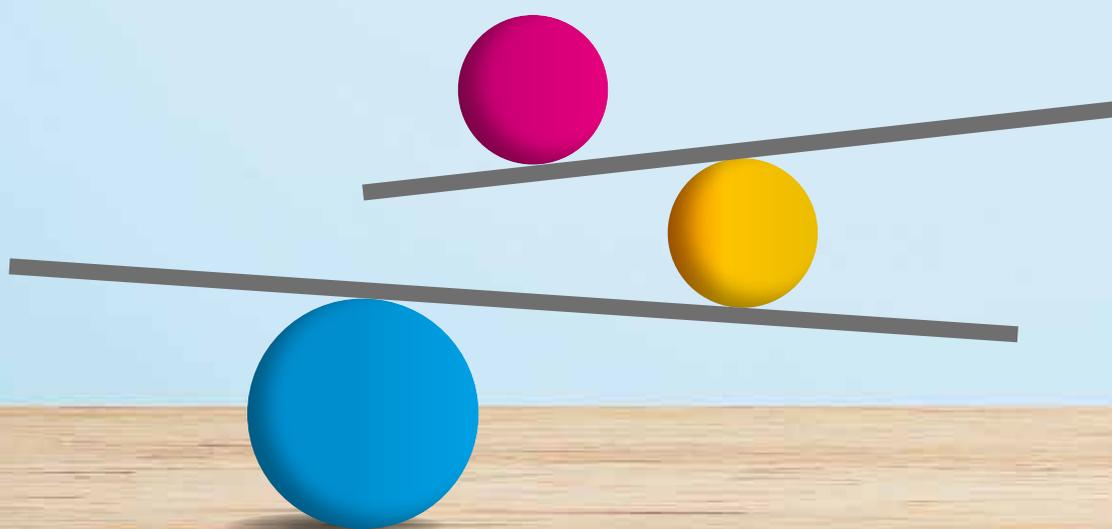


# GLEICH- STELLUNG

in der Bildung



## NACHWUCHSSORGEN

In den MINT-Fächern gibt es immer weniger Lehrkräfte. Das hat ganz besondere Gründe.

**Seite 20**

## ZEITENWENDE

Wird der Einsatz Künstlicher Intelligenz im Unterricht Hausaufgaben überflüssig machen?

**Seite 26**

## OFFENBARUNGSEID

Beim Kampf gegen den Lehrkräftemangel hat die KMK auf ganzer Linie versagt.

**Seite 32**



Seit fast 100 Jahren  
Partner des öffentlichen Dienstes

**SIGNAL IDUNA**   
füreinander da

# Hier gibt es nichts zu korrigieren.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für Lehrerinnen und Lehrer.

Vorbereiten, unterrichten, korrigieren: Lehrerinnen und Lehrer haben jeden Tag Wichtigeres zu tun, als sich mit Versicherungen zu beschäftigen. Wir übernehmen das gern für Sie und bieten maßgeschneiderte Versicherungspakete und eine kompetente Rundum-Beratung.

Weitere Informationen finden Sie hier:



**SIGNAL IDUNA Gruppe**  
Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst  
Joseph-Scherer-Straße 3, 44139 Dortmund  
Telefon 0231 135-2551, [oed-info@signal-iduna.de](mailto:oed-info@signal-iduna.de)

# INHALT

<b>Impressum</b>	<b>3</b>
<b>Auf einen Blick</b>	<b>4</b>
<b>Prämie des Monats</b>	<b>5</b>

## Schwerpunkt

### Gleichstellung in der Bildung

Porträts: Dranbleiben, beharrlich sein	6
Wissenschaft: Beruf und Care-Arbeit	10
Dienstvereinbarung: Ein Erfolg	14
Schwerbehinderte: Frauen haben schlechtere Karten	16



GEW-Kommentar: Held*innen der Gleichstellung	18
--	----



Ergänzender Beitrag auf der GEW-Website:  
Interview mit Prof. Uta Meier-Gräwe zur Arbeitszeit-  
verkürzung unter [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

## Schule

MINT-Fächer: Immer weniger Lehrkräfte	20
Veränderungen: „Entscheidend ist, irre gut zuzuhören“	24
KI im Unterricht: „Hausaufgaben sind tot“	26

## Hochschule und Forschung

Studentische Hilfskräfte: Wochenlang unbezahlt	30
--	----

## Hintergrund

### Die KMK und der Lehrkräftemangel

KMK: Bildungspolitisch am Ende	32
SWK: Ein politischer Torso	35
Statistik: Prof. Klaus Klemm zur Teilzeit	38

## Nachruf

Detlef Fickermann: Ein Menschenfreund	39
---------------------------------------	----



## GEW-Intern

Rodenstein-Fonds: Unterstützung durch die GEW	40
---	----

## fair childhood

Interview: Weiter Schuhe aus Kinderarbeit	42
---	----

## Mitgliederforum

44

## Diesmal

48

### Impressum

Erziehung und Wissenschaft · 75. Jg.  
ehemals: Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung

### Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Vorsitzende: Maike Finnern

### Redaktion

Ulf Rödde (Leitung), Jürgen Amendt, Katja Wenzel  
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main  
Telefon 069 78973-0, Fax 069 78973-202

### Gestaltung

Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt am Main  
[www.zplusz.de](http://www.zplusz.de)

### Verlag mit Anzeigenabteilung

Stamm Verlag GmbH, Essen  
Verantwortlich für Anzeigen: Mathias Müller  
Telefon 0201 84300-0, E-Mail: [anzeigen@stamm.de](mailto:anzeigen@stamm.de)  
[www.erziehungundwissenschaft.de](http://www.erziehungundwissenschaft.de)

**Anzeigenschluss:** am 5. des Vormonats



Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Rezensionsexemplare wird keine Verantwortung übernommen. Die mit dem Namen des Verfassers bzw. der Verfasserin gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Herausgeberin dar.

Nutzungsrechte für digitale Pressespiegel erhalten Sie über die PMG Presse-Monitor GmbH & Co. KG unter [www.presse-monitor.de](http://www.presse-monitor.de).

Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Brutto-Bezugspreis p.a. 7,20 € zzgl. 11,30 € Zustellgebühr.

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main

E&W im Web: [www.gew.de/ew](http://www.gew.de/ew)

## KEIN ARBEITGEBERANGEBOT

*Ohne Angebot* der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie des Bundesinnenministeriums ist Ende Januar die erste Runde der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen zu Ende gegangen. Die Arbeitgeber haben die Forderungen der Gewerkschaften rigoros zurückgewiesen. „Die Beschäftigten spüren die Inflation im Geldbeutel, sie erwarten in dieser besonderen Situation ein deutliches Signal und kräftige Gehaltserhöhungen“, kommentierte GEW-Vorsitzende Maike Finern die Blockadehaltung der Arbeitgeber. Die Gewerkschaften fordern 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro mehr Gehalt monatlich. Die zweite Verhandlungsrunde fand am 22. und 23. Februar (nach Drucklegung dieser E&W-Ausgabe) statt, die dritte Runde ist für den 27. bis 29. März geplant. Alle Infos zur Tarifrunde finden Sie stets aktuell auf der GEW-Website: [www.gew.de/troed2023](http://www.gew.de/troed2023)



BUNDESWEIT KAM ES WIE HIER IN KARLSRUHE NACH DER ERSTEN RUNDE DER TARIFVERHANDLUNGEN FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST ZU WARNSTREIKS.

Foto: Luca Schirmer

## ESKEN FÜR „SONDERVERMÖGEN BILDUNG“

Die SPD-Vorsitzende *Saskia Esken* hat sich für ein „Sondervermögen Bildung“ ausgesprochen und will dafür die Besitzer großer Vermögen zur Kasse bitten. „Wir müssen auf jeden Fall mehr in Bildung investieren“, sagte Esken Anfang Februar der Stuttgarter Zeitung und den Stuttgarter Nachrichten. „Diejenigen, die sehr große Vermögen haben in unserer Gesellschaft, müssen mehr zum Allgemeinwohl beitragen“, forderte die SPD-Chefin. „Sie werden umso leichter zu überzeugen sein, wenn unsere eindeutige Botschaft lautet: Das Geld investieren wir in unsere Zukunft, in die Kinder.“

## DEUTSCHER PERSONALRÄTEPREIS 2023

*Auch in diesem Jahr* werden mit dem Deutschen Personalrätepreis Gremien ausgezeichnet, die sich erfolgreich für die Interessen der Beschäftigten ins Zeug legen. Teilnehmen können Personalratsmitglieder, Personalratsgremien und Personalrats-Kooperationen über mehrere Dienststellen. Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) vergibt die DGB-Jugend einen Sonderpreis. Eine weitere Auszeichnung würdigt Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Eingereicht werden können Initiativen und Projekte guter Personalrats-, JAV- und SBV-Arbeit aus den Jahren 2021 bis 2023. Die Teilnahme erfolgt per Onlinebewerbung und ist bis zum 31. Mai 2023 möglich. Die Gewinnerinnen und Gewinner werden beim Schöneberger Forum, der jährlichen Fachtagung für den öffentlichen Dienst, am 15. November 2023 in Berlin bekanntgegeben. Der seit 2010 verliehene Deutsche Personalräte-Preis ist eine Initiative der Zeitschrift „Der Personalrat“ und wird in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ausgelobt. Alle Informationen und Onlinebewerbung direkt unter [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

## ENERGIEPREISPAUSCHALE FÜR STUDIERENDE KOMMT

*Studierende und Fachschüler* sollen ab dem 15. März die lange erwarteten 200 Euro Energiepreispauschale beantragen können. Alle Bundesländer hätten sich auf den einheitlichen Start dafür geeinigt, teilte die Staatskanzlei Sachsen-Anhalt Mitte Februar mit. Das Bundesland hat die digitale Plattform erarbeitet, die von bundesweit rund 3,5 Millionen Antragsberechtigten genutzt werden soll. Zuvor wollen einige Bundesländer das Verfahren im Echtbetrieb testen. Wann das Geld dann wirklich auf dem Konto der Betroffenen ankommt, ist noch unklar. Studierende und Fachschülerinnen bzw. -schüler benötigen für den Antrag ein BundID-Konto zur Identifizierung. Mit dem Start des Verfahrens sollen sie von ihrer Ausbildungsstätte automatisch Zugangsdaten zur Antragsplattform [www.einmalzahlung200.de](http://www.einmalzahlung200.de) erhalten. Dort hinterlegen sie ihre Kontoverbindung. Die Plattform soll auch für andere künftige Zahlungen des Bundes an die Bürgerinnen und Bürger verwendet werden können. Bereits im September hatte die Ampel-Koalition die 200-Euro-Sonderzahlung für Studierende und Fachschülerinnen bzw. -schüler vereinbart. Mitte Dezember wurde schließlich ein Gesetz beschlossen.

# PRÄMIE DES MONATS



## März: GEW-Bento Box

Schick und umweltbewusst: Mit dieser Bento Box können Speisen sicher und praktisch transportiert werden. Der Bambusdeckel – mit GEW-Logo-Gravur – kann als Schneidebrett verwendet werden. Geeignet für Geschirrspüler, Gefrierschrank und Mikrowelle.



**Mitmachen lohnt sich!**  
Ein neues GEW-Mitglied werben und  
Deine tolle Prämie gleich online anfordern:  
[www.gew.de/praemie](http://www.gew.de/praemie)



**Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordere den Prämienkatalog an!**  
Per E-Mail: [mitglied-werden@gew.de](mailto:mitglied-werden@gew.de) | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211 oder per Coupon:

Vorname/Name

GEW-Landesverband

Straße/Nr.

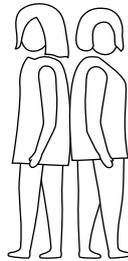
Telefon

PLZ/Ort

E-Mail

**Bitte den Coupon in Druckschrift vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:**  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102

# DRANBLEIBEN, BEHARRLICH SEIN



**ANJA DILK**  
freie Journalistin

*Gleichstellungsbeauftragte gibt es seit 30 Jahren in allen Bundesländern. Wie sieht ihr Alltag aus, und was haben sie bislang erreicht? Eine Stippvisite in Berlin, Bremen und Leipzig.*

**E**lke Gabriel ist guter Stimmung an diesem eiskalten Berliner Sonnennachmittag. Eben hat sich die Gesamtfrauenvertreterin bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie mit einer Verantwortlichen über den Stand des neuen Frauenförderplans ausgetauscht und mit der Senatorin einen Termin für die erste berlinweite Frauenversammlung im März ausgelotet. Nun eilt sie durch die breiten Gänge der Bildungsverwaltung am Alexanderplatz. Zweiter Stock, einmal rechts, einmal links. Raum 2A 37. Jetzt ist Pressetermin: Was macht eigentlich eine Gesamtfrauenvertreterin? Und was kann sie bewegen?

Seit etwa 30 Jahren gibt es Frauenförder- und Gleichstellungsgesetze in Bund und Ländern. Sie verpflichten

Einrichtungen im öffentlichen Dienst, Frauenbeauftragte ein- und Gleichstellungspläne aufzustellen. Heute hat jedes Bundesland ein Gleichstellungs- oder Frauenfördergesetz. Es gibt hauptamtliche und nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit in Kultusministerien, auf Bezirksebene, in Schulämtern, Schulen, von weiblichen Beschäftigten gewählte Frauenvertreterinnen. Zudem setzen sich Personalräte und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte für mehr Chancengleichheit im Bildungsbereich ein. Unterschiedliche Strukturen also, aber ein Ziel.

**Bist du Feministin?  
Kannst du Widerstand aushalten?**

Seit 2008 ist Gabriel Frauenvertreterin, erst auf Bezirksebene, jetzt für alle Berliner Schulen, gewählt jeweils für vier Jahre. Für Gerechtigkeit kämpfen, das treibt die Lehrerin um, seit sie denken kann. Im Studium engagierte sie sich gegen den Paragraphen 218 und gab feministische Zeitschriften heraus. Später waren es Themen wie Chancengleichheit für und Förderung von Mädchen an der Schule. Damals stellte ihr die Frauenvertreterin ihres Schulbezirks zwei Fragen: Bist du Feministin? Kannst du Widerstand aushalten? Gabriel nickte und stellte sich zur Wahl. Heute weiß die 59-Jährige: „Widerstand hält man am besten zu zweit aus. Das ist unser Rezept.“

GLEICHSTELLUNGS-  
ARBEIT FUNKTIONIERT  
AM BESTEN IM TEAM.  
DAVON SIND ELKE  
GABRIEL, GESAMT-  
FRAUENVERTRETERIN  
BEI DER BERLINER  
SENATSVERWALTUNG  
FÜR BILDUNG, JUGEND  
UND FAMILIE (LI.), UND  
IHRE STELLVERTE-  
RIN FRIEDERIKE PEISER  
(RE.) ÜBERZEUGT.



Foto: Thomas Hedrich

Und deshalb sitzt heute Friederike Peiser, Gabriels Stellvertreterin, auf der anderen Seite des Besprechungstischs im Büro. Entscheidungen, Arbeit, Gespräche, alles läuft 50:50 im Team. Peiser ist gut 15 Jahre jünger als Gabriel, auch sie Lehrerin und vom Wunsch getrieben, etwas zu tun gegen all die Ungerechtigkeiten, die umso mehr auffallen, je genauer man hinschaut. Eine, die früher in Studienseminaren aufstand und sagte: Nein, das sehe ich anders. „Es hat mich gereizt, die Vogelperspektive der Verwaltung mit dem Kleinklein des Schulalltags zu tauschen“, sagt Peiser. „Und dort zu sitzen, wo ich Entscheidungen für mehr Gendergerechtigkeit beeinflussen kann.“

Gemeinsam spielen sich Gabriel und Peiser nun seit gut zwei Jahren die Bälle zu. Wie gelingt es, den Schulversuch „Jobsharing in Schulleitung“ durchzusetzen, der so wichtig ist, um Frauen mit Care-Aufgaben in Führungspositionen zu heben – und der doch von der Behörde abgewimmelt wird; das Landesbeamtengesetz lasse das

angeblich nicht zu? Wie schafft man, dass Weiterbildungen für Erzieherinnen eingerichtet werden? Wie erreicht man, dass es mehr Funktionsstellen an Grundschulen gibt – statt den meist weiblichen Lehrkräften immer neue, unbezahlte Aufgaben nebenher zuzuschieben? Gabriel: „Oft ist es besser, geschickt vorzugehen, statt formal auf jedem einzelnen Schritt zu beharren.“ Gerade in einer unterbesetzten Verwaltung. Peiser: „Es gibt viele kluge Leute in der Behörde, aber wenig Raum für Innovation.“

**Die Zeiten, in denen Frauenvertreterinnen belächelt wurden, sind vorbei.**

Als Gesamtfrauenvertretung macht das Duo keine Einzelfallberatungen, Kern ihrer Arbeit ist der Blick auf die Strukturen. „Bei allen Entscheidungen müssen wir einbezogen werden“, erläutert Gabriel. Von der Ausschreibung der Schulleitungsstellen bis zur Einführung





Foto: Babette Brandenburg



*Es ist wichtig,  
den Frauen den Rücken zu stärken.*



MAIKE RULLKÖTTER,  
MITGLIED DES TEAMS DER FRAUENBEAUFTRAGTEN  
SCHULEN DES BREMER SENATS FÜR KINDER  
UND BILDUNG

>>> von Leistungszulagen für besonders engagierte Lehrkräfte. Wichtiges Instrument sind die Frauenförderpläne, die alle zwei Jahre aktualisiert werden. Sie klopfen zum Beispiel ab, wo Frauen unterrepräsentiert sind, und legen Quoten fest, wo der Frauenanteil wie erhöht werden muss.

Die Zeiten, in denen Frauenvertreterinnen belächelt wurden, sind vorbei. Gabriel: „Alle wissen, dass sie uns einbeziehen müssen.“ Peiser: „Die Offenheit ist gewachsen.“ Gabriel: „Und doch bleibt die Diskriminierung von Frauen ein ungeliebter Nebenwiderspruch.“ Ein Zufall, dass ein Schulleiter „vergessen hat“, die Mail der einzigen Bewerberin zu öffnen – und diese dann frustriert die Bewerbung zurückzieht? Dass klassische Frauenberufe im Sekretariat so schlecht bezahlt werden? Dass ein Schulaufsichtsbeamter sich nach dem Bewerbungsgespräch an die Runde wendet: Schafft die das? Dass Frauen den Löwenanteil der Care-Arbeit übernehmen und daher in Teilzeit und kleine Renten rutschen? Umso befriedigender sind die Erfolge. Endlich werden Fortbildungen für Schulleitungen für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angeboten. Im September 2022 fand die erste Gleichstellungskonferenz mit allen Referatsleiterinnen und -leitern der Verwaltung sowie Frauenvertreterinnen der Berliner Bezirke statt. Eine neue Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die ein standardisiertes Vorgehen bei Beschwerden garantiert, wird vorbereitet. „Auch das Thema Teilzeit kommt in Fahrt“, so Peiser. „Die Schulen mussten Ende 2022 erstmals offenlegen wie sie die außerunterrichtlichen Aufgaben – von Elternsprechtagen bis zur Vorbereitung von Festen – an ihrer Schule angemessen zwischen Lehrkräften in Teil- und Vollzeit verteilen.“

**Oft heißt es: Wozu brauchen wir eine Gleichstellungsvertretung? Wir sind doch längst gleichgestellt!**

Knapp 400 Kilometer Richtung Westen hat Maike Rullkötter gerade jede Menge zu tun. Die Grundschullehrerin arbeitet seit 2021 im dreiköpfigen Team der Frauenbeauftragten für die Schulen in Bremen, als „abgeordnete“ Mitarbeiterin. Regelmäßig fragen Frauen nach Rat: Welche Rechte habe ich bei der Gestaltung meiner Arbeitszeit? Wie viele Präsenznachmittage kann die Schule von mir als Teilzeitkraft verlangen? Was mache ich als Erzieherin, wenn ich Unterrichtsaufgaben übernehmen soll? Bei Konflikten begleitet Rullkötter Frauen zum Termin in die Schule. „Meist laufen die Gespräche freundlich und konstruktiv, aber immer ist es wichtig, den Frauen den Rücken zu stärken.“

Genauso wichtig ist die Arbeit in der Behörde selbst. Die Mitglieder der Frauenbeauftragten haben Sprechrecht in Personalversammlungen, entwickeln Leitlinien weiter, nehmen beratend an vielen Sitzungen der Behörde teil,

prüfen Besetzungsvorschläge für Schulleitungsposten. Wurde korrekt ausgeschrieben, liefen die Auswahlgespräche fair? „Im Zweifelsfall können wir Widerspruch einlegen“, so Rullkötter. Und beharrlich bleiben. Es lohnt sich. Mittlerweile ist mindestens die Hälfte der Stellen in Bremer Schulleitungen mit Frauen besetzt, außer in Berufsschulen. Immer wieder macht das Team Vorschläge, wie sich die Arbeitsbedingungen an den Schulen verbessern lassen, damit etwa Teilzeit besser realisierbar ist. Mit Erfolg: Bald soll das Pilotprojekt „Jobsharing in der Schulleitung“ starten.

Alex Hanke wünschte, sie könnte ähnliche Erfolge aus der Tasche ziehen: „Sie sprechen mit einer sehr frustrierten Frauenbeauftragten“, eröffnet sie das Gespräch. Seit vier Jahren leitet die Gymnasiallehrerin ehrenamtlich die Arbeitsgruppe Gleichstellung in der GEW Sachsen in Leipzig. Und seitdem begegnet ihr, wie sie sagt, vor allem eins: Desinteresse. „Außer am 8. März – wenn der Frauentag organisiert werden muss.“ Ansonsten heißt es meist: Wozu brauchen wir eine Gleichstellungsvertretung? Wir sind doch längst gleichgestellt! „Viele Ältere sind noch von der DDR-Zeit geprägt, in der in der Regel Frauen gute Jobs hatten und Kitas selbstverständlich waren.“ Dass sie nebenher zusätzlich die Care-Arbeit stemmen mussten und es nur selten in Führungspositionen schafften, werde verdrängt. Hanke: „Bis heute werden viele Fragen nicht als Geschlechterthemen wahrgenommen.“ Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so heiße es beispielsweise, sei doch genauso Anliegen der Männer. Und so hat in den vier Jahren seit ihrer Wahl nicht eine Frau um Beratung oder Beistand gebeten. Dabei beobachtet Hanke immer wieder: Es gibt Probleme wie anderswo auch. Schulleitungen etwa sind vor allem in Männerhand, Frauen kaum für den Job zu gewinnen. „Zumal Leitung in Teilzeit in Sachsen nicht vorgesehen ist.“ Eine Barriere in einem Bereich, in dem 80 Prozent der Frauen Teilzeit arbeiten.

„Schon die Strukturen machen es schwer“, sagt die 50-Jährige. Zwar verpflichtet das Landesgleichstellungsgesetz jede Schule, eine Frauenvertreterin zu benennen. Aber eine Ebene darüber, auf Bezirks- und Landesebene, fehlten bisher eigene Ansprechpartnerinnen und -partner. „Wenn eine Frauenvertreterin der Schule dann eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung nach oben weiterreichte, übernahm der Bezirkspersonalrat – oft verpuffte das Anliegen“, so Hanke. Doch es tut sich etwas: Demnächst wird in Sachsen ein neues Gleichstellungsgesetz verabschiedet, das Frauenbeauftragte auf Bezirks- und Landesebene vorschreibt.



Foto: Sebastian Willnow



*Viele Ältere sind noch von der DDR-Zeit geprägt, in der in der Regel Frauen gute Jobs hatten und Kitas selbstverständlich waren.*



ALEX HANKE,  
LEITERIN DES ARBEITSBEREICHS GLEICHSTELLUNG  
DER GEW SACHSEN

Einen persönlichen Erfolg gibt es auch: Die Fortbildungen für die schulischen Frauenvertreterinnen, die Hanke alle paar Monate anbietet, sind Wochen im Voraus ausgebucht. Vor allem junge Frauen sind dabei. Hanke: „Vielleicht entsteht da eine Kraft, die mal etwas verändern kann.“ ■

# BAUSTEIN FÜR MEHR GLEICHSTELLUNG IN DER WISSENSCHAFT



## **KARIN HÖHNE**

Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit am  
Berlin Institute of Health in der Charité

*Geschlechtergerechtigkeit manifestiert sich an vielen Stellen der Gesellschaft. Ein Thema ist die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit und die damit verbundenen Benachteiligungen, die besonders Frauen treffen – das gilt auch für die Wissenschaft.*

**E**lternschaft hat je nach Geschlecht unterschiedliche Auswirkungen auf die Lebensläufe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Frauen in der Wissenschaft treffen die negativen Auswirkungen, Mutter zu sein, Stichwort „Motherhood Penalty“, noch immer stärker als Väter. Bereits vor der Coronapandemie war beispielsweise die Publikationsrate der Mütter niedriger als die der Väter. Während der Pandemie hat sich dieser Effekt noch einmal

verstärkt. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass die Veröffentlichungsrate der Wissenschaftlerinnen mit Kind während der Zeit des Lockdowns und der (Teil-) Schließung von Kitas und Schulen deutlich geringer war als die der Väter.

Die längerfristigen Auswirkungen der Pandemie sind bisher noch gar nicht abzusehen. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass der Dropout der Wissenschaftlerinnen mit Kindern steigen wird, wenn keine fundamentalen Ausgleichsinstrumente eingeführt werden.

**Während der Corona-Pandemie war die Publikationsrate der wissenschaftlich arbeitenden Frauen mit Kindern deutlich niedriger als jene der Männer mit Kindern.**

Generell ist es immer noch schwierig, Elternschaft – besonders Mutterschaft – mit wissenschaftlicher Arbeit zu vereinbaren. So stellte der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 fest, dass etwa jede zweite Professorin keine Kinder hat, bei den Professoren jedoch nur knapp ein Viertel kinderlos ist. Die Vereinbarkeit und die erlebte Diskriminierung insbesondere der Mütter ist nicht das individuelle Problem einzelner Wissenschaftlerinnen, es gibt strukturelle Hindernisse, die auch auf dieser Ebene behoben und abgebaut werden müssen.

Ein möglicher Ansatz zur strukturellen Betrachtung und Lösung des Problems könnte das Prinzip eines Family-Budgeting als Teilbereich des Gender-Budgeting werden. Damit stünde ein Konzept zur Verfügung, das erstens deutlich macht, wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Bedarfe der Menschen mit Sorgeaufgaben bei der Verteilung von Ressourcen in den Blick nehmen können. Zweitens können damit auch ein Beitrag zu mehr Geschlechtergleichstellung geleistet und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aktiv unterstützt werden. Dabei knüpfe ich mit der Formulierung an die etablierten Prinzipien des Gender-Mainstreaming bzw. Gender-Budgeting an.

Gender-Mainstreaming als Strategie der Europäischen Union (EU), um Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen, bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von >>>

[www.schulorganisation.com](http://www.schulorganisation.com)

Fachverlag

Lehrerkalender

ErzieherInnenkalender

Beobachtungen und Dokumentation

Elterngespräche

Förderpläne

Schülerverhalten

u. v. m.

Für Lehrkräfte und alle anderen pädagogischen Fachkräfte, für Schulen, für Kindertageseinrichtungen und die Erzieherinnen und Erzieher zur Eigenorganisation und zur Unterstützung der täglichen Arbeit.

Alle Schulformen



Dokumentation · Organisation · Rechtssicherheit

**FL** SCHULORGANISATION

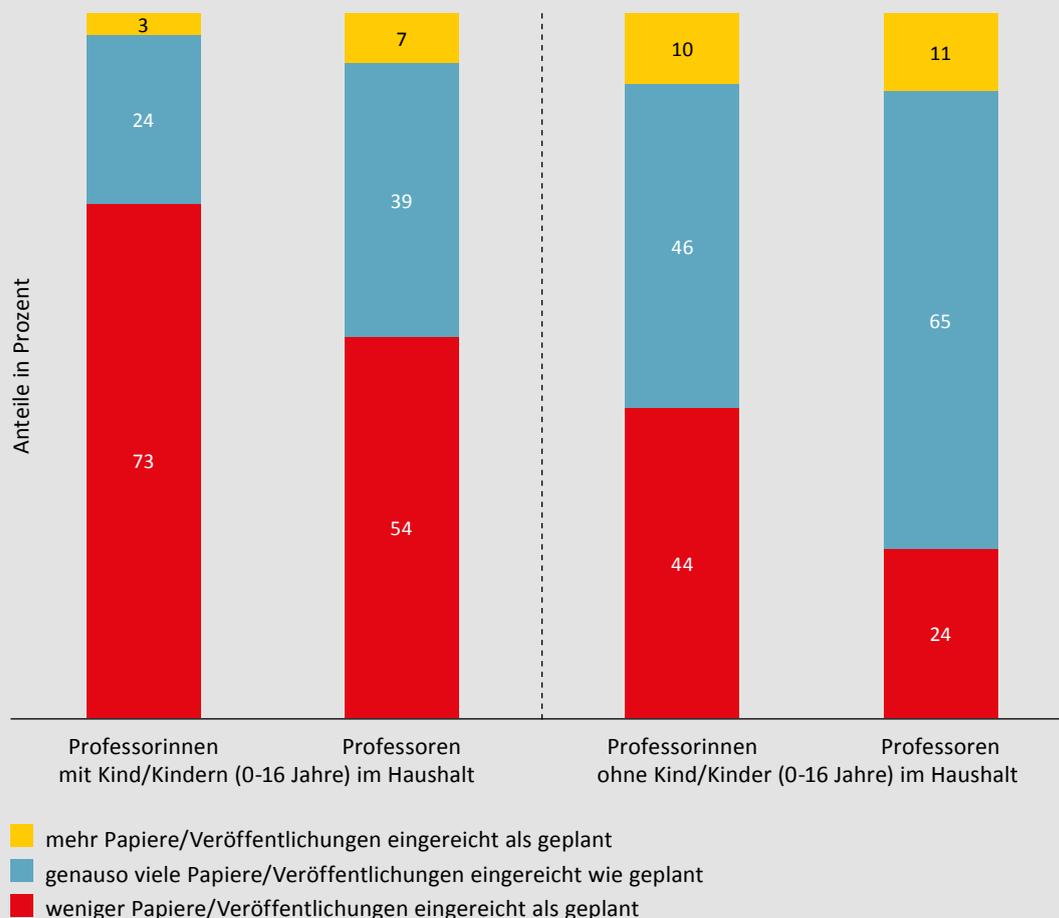


Ihr für uns. Wir für Euch.  
Das **Füreinander** zählt.

**Debeka**

Versichern und Bausparen

## INWIEFERN HAT DIE CORONA-KRISE IHRE EIGENE PUBLIKATIONSPRODUKTIVITÄT BEEINFLUSST?



Grafik: zpluz

>>> Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen.

**Mehrfachbelastungen durch Kinderbetreuung und/oder Pflege der Angehörigen müssen ausgeglichen werden.**

Gender-Budgeting ist die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes auf den Haushaltsprozess. Es zielt darauf ab, die Geschlechterperspektive bei der Ressourcenverteilung konsequent zu berücksichtigen. Diese Analyse macht es möglich, geschlechtsspezifische

Bedarfe besser zu erfassen und ist somit eine wichtige Grundlage, um evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen, die Geschlechtergerechtigkeit fördern.

In Anlehnung an diese Begriffe und Strategien könnte der Ansatz des von mir vorgeschlagenen Family-Budgeting an Hochschulen und Forschungseinrichtungen genutzt werden, um bei geplanten Ausgaben Familienorientierung als Bereich der Gleichstellungsmaßnahmen konsequent in den Blick zu nehmen und zu berücksichtigen, welche Auswirkungen dies auf Menschen mit Sorgearbeiten hat. Darüber hinaus sollten die Mittel gezielt dazu eingesetzt werden,

Nachteile auszugleichen und Mütter in der Wissenschaft zu unterstützen.

Mit dem Gender Equality unterstützt das Berlin Institute of Health (BIH) in der Charité so zum Beispiel promovierte Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben. Um Nachteile wie Arbeitsverbote im Labor, Mehrfachbelastungen durch Kinderbetreuung und/oder Pflege Angehöriger während der Phase wissenschaftlicher Qualifizierung auszugleichen, erhalten die Wissenschaftlerinnen bis zu 10.000 Euro pro Jahr für die Einstellung einer studentischen Hilfskraft. Die Geförderten haben so auch bei Familienauszeiten oder in Phasen mit erhöhtem Arbeitsaufkommen eine zusätzliche Unterstützung und können weiter an ihrem Forschungsprojekt arbeiten. Diese Maßnahme ist, neben dem flächendeckenden Angebot von Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen und der Möglichkeit zur Erstattung von Betreuungskosten während der Teilnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungen für alle Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht, ein Baustein der Gleichstellungsarbeit des Forschungsinstituts.

Als Querschnittsthema kann eine geschlechter- und vereinbarkeitssensible „Brille“ dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für Menschen mit Sorgeargaben zu verbessern und die Benachteiligung insbesondere der Mütter in der Wissenschaft abzubauen. Wichtig ist, die Vielfalt der Familien zu berücksichtigen und auf unterschiedliche Lebenswelten einzugehen. Neben der Frage der Verteilung finanzieller Ressourcen mit Blick auf Sorgeargaben geht es dabei auch darum, geeignete Rahmenbedingungen durch flexible Studien- und Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Bei all diesen Fragen sind nicht nur die Hochschulen gefordert, sondern es braucht auch rechtliche und steuerliche Klarheit, um gute Ideen und wirksame Ansätze in die Tat umzusetzen. ■

Karin Höhne hat vor ihrer Tätigkeit am BIH das Familienbüro der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) geleitet und dort zahlreiche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie initiiert und begleitet.

Literatur: [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

**MACH,  
WAS DIR  
GEFÄLLT**

**27.  
04.  
2023**

KLISCHEEFREIE  
BERUFS- UND  
STUDIENWAHL  
JETZT!

**#GIRLSDAY  
GIRLS-DAY.DE**

FORSCHUNG  
INDUSTRIE  
INFORMATIK  
TECHNIK  
WISSENSCHAFT  
HANDWERK  
UND VIELES MEHR ...

MITMACHEN BEIM

**Girls' Day**  
Mädchen-Zukunftstag

Gefördert von

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Durchgeführt von kompetenzz

**MACH,  
WAS DIR  
GEFÄLLT**

**27.  
04.  
2023**

KLISCHEEFREIE  
BERUFS- UND  
STUDIENWAHL  
JETZT!

**#BOYSDAY  
BOYS-DAY.DE**

GESUNDHEIT  
PFLEGE  
SOZIALES  
ERZIEHUNG  
BILDUNG  
DIENSTLEISTUNG  
UND VIELES MEHR ...

MITMACHEN BEIM

Jungen-Zukunftstag  
**Boys' Day**

Gefördert von

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Durchgeführt von kompetenzz

# EIN GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHER ERFOLG

**NADINE EMMERICH**  
freie Journalistin

*Schaut man sich die von der GEW miterkämpften Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit und Teilzeit in Mecklenburg-Vorpommern genauer an, wird deutlich: Gleichstellungspolitische Themen und Aspekte sind stark vertreten.*

Für eine Dienstvereinbarung (DV), welche die Arbeitszeit der unterstützenden pädagogischen Fachkräfte (upF) an öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern regelt, ist der Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) beim Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Ende 2022 mit dem Deutschen Personalräte-Preis in Gold ausgezeichnet worden (s. E&W 12/2022).

Doch um wen geht es dabei eigentlich? upF unterstützen Lehrkräfte beim Unterricht und kümmern sich um Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf. Sie nehmen an Konferenzen, Elterngesprächen und Schulfahrten teil. All dies muss vor- und nachbereitet werden – und ist in der offiziell zur Verfügung stehenden Arbeitszeit kaum zu schaffen. Die mittelbare pädagogische Arbeit war für upF zudem noch nicht mal definiert.

Die DV sieht nun vor, dass neben der „am Kind zu leistenden Arbeitszeit“ für „sonstige Aufgaben“ pro Vollzeitstelle pauschal sechs Stunden wöchentlich zur Verfügung stehen, erklärt LHPR-Mitglied Thomas Pohl.

Was bei dem Thema auf den ersten Blick schnell untergeht, ist der Geschlechteraspekt: upF sind in der Regel staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher – und damit traditionell meist Frauen. Die zweite Stellvertreterin der LHPR-Vorsitzenden, Silke Rieck, schätzt, dass etwa 90 Prozent der Beschäftigten in diesem Bereich Frauen sind. Die DV ist also auch ein gleichstellungspolitischer Erfolg.

**90 Prozent der geschützten Beschäftigten sind Frauen.**

Frauenpolitische Themen sind in der Personalratsarbeit wichtig, weil es um die Aufwertung dieser Berufe geht. An Grundschulen arbeiten zu fast 90 Prozent Frauen; aber auch an Förderschulen sei die Zahl der weiblichen Lehrkräfte in den vergangenen Jahren gestiegen, sagt Rieck, Mitglied der GEW-Fachgruppe Förderschulen. Das macht auch Teilzeit zum Topthema für die Interessenvertretungen, denn nach wie vor reduzieren vor allem Frauen ihre Unterrichtsverpflichtung.



*Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer ein wichtiges Thema.*



SILKE RIECK,  
ZWEITE STELLVERTRETENDE VORSITZENDE  
DES LEHRERHAUPTPERSONALRATS BEIM  
MINISTERIUM FÜR BILDUNG UND KINDERTAGES-  
FÖRDERUNG MECKLENBURG-VORPOMMERN



GLEICHSTELLUNGSFRAGEN WERDEN  
IN DER ARBEIT DER PERSONALRÄTE  
IMMER WICHTIGER.

2019 wurde der LHPR bereits für eine DV zur Teilzeitbeschäftigung an öffentlichen Schulen mit dem Deutschen Personalräte-Preis in Bronze geehrt (s. E&W 1/2020). In der DV legten LHPR und das Landesministerium für Bildung und Kindertagesförderung unter anderem fest, dass Teilzeit- mit Vollzeitbeschäftigten gleich zu behandeln sind.

### „Personalrat für alle“

Als offizielle Vertreterinnen und Vertreter für Gleichstellungspolitik wollen sich die LHPR-Mitglieder aber nicht verstanden wissen. „Wir sind kein Personalrat für Frauen, sondern für alle“, sagt Pohl, der Mitglied der GEW-Fachgruppe Grund-, Haupt- und Realschulen ist. Auch die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit der upF sei nicht unter dem Gleichstellungsaspekt erarbeitet und abgeschlossen worden, betont Rieck.

Das hat schon allein formale Gründe. „Für frauen- und geschlechterpolitische Themen gibt es in Mecklenburg-Vorpommern die durch die Beschäftigten des Landes gewählten Gleichstellungsbeauftragten – auf den Ebenen

des Bildungsministeriums, der Staatlichen Schulämter und der Schulen“, erklärt Pohl. „Gleichstellungsthemen werden in der jeweiligen Dienststelle auf Augenhöhe erörtert“, ergänzt Rieck. Für die genannten Dienstvereinbarungen arbeiteten Personalrat und Ministerium eng zusammen.

Dass die Gleichstellungspolitik für die Personalratsarbeit nicht explizit als Themenfeld definiert ist, hat einen weiteren Grund. „Das Personalvertretungsgesetz in Mecklenburg-Vorpommern ist aus dem Jahr 1993 und wurde seitdem nicht geändert. Damals war Gleichstellung noch kein so großes Thema“, erklärt Pohl.

Dennoch hat der LHPR frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte immer im Blick: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer ein wichtiges Thema“, betont Rieck. Das gelte zum Beispiel auch für die Mitbestimmung bei Fortbildungsmaßnahmen: „Wir achten darauf, dass es Anrechnungsstunden dafür gibt und Fortbildungen nicht immer am Wochenende stattfinden.“ ■

Dienstvereinbarungen zwischen dem Lehrerhauptpersonalrat und dem Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern: [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)



TEILZEITBESCHÄFTIGUNG IST FÜR BEHINDERTE MENSCHEN IM ALTER DAS GRÖSSTE ARMUTSRISIKO.

Foto: iMA.GO/Panthermedia

## FRAUEN HABEN DEUTLICH SCHLECHTERE KARTEN

**KATHRIN HEDTKE**  
freie Journalistin

*Werden Lehrerinnen aufgrund von Behinderung oder Krankheit aus der Bahn geworfen, droht oft Geldnot. Nur wer lange in Vollzeit gearbeitet hat, kann es sich leisten kürzerzutreten.*

**W**as eine Behinderung im Schulalltag bedeutet, weiß Andrea Wagner aus eigener Erfahrung. Die Lehrerin aus Freiburg im Breisgau ist vor einigen Jahren an Multipler Sklerose erkrankt; die Autoimmunerkrankung verursachte eine halbseitige Lähmung. „Weil ich kein Auto mehr fahren konnte, ließ ich mich an eine Haupt-

schule in der Nähe meines Wohnortes versetzen“, berichtet Wagner, „und fahre jetzt mit dem Fahrrad zur Arbeit.“ Jeden Mittag muss sich die Lehrerin eine halbe Stunde lang hinlegen. Sonst wäre sie nicht nur fix und fertig, sondern die Gefahr groß, dass sich die Krankheit verschlechtert. „Leider fehlen in den allermeisten Schulen dafür Räume.“ In Absprache mit der Schulleitung hat sie daher kurzerhand ihre eigene Klappmatratze mitgebracht und ruht sich in der Pause im Klassenzimmer aus. „Oft sind es Kleinigkeiten, die Menschen mit Behinderung oder Erkrankung im Alltag helfen.“ Aber immer geht es auch um finanzielle Fragen. Und da haben Frauen deutlich schlechtere Karten als Männer.

Als Bezirksvertrauensperson beim Regierungspräsidium Freiburg für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte unterstützt Wagner ihre Kolleginnen und Kollegen dabei, schwierige Lebenssituationen bestmöglich zu meistern. Sie klärt über Rechte auf, gibt Tipps und hilft bei Anträgen. Außerdem hat sie bei allen Einstellungen, Versetzungen und Beförderungen der betroffenen Lehrkräfte ein Mitspracherecht. „Nach einer schweren Diagnose sind die Leute meist total verzweifelt“, berichtet die Gewerkschafterin, die bei der GEW aktiv ist, „weil es um ganz existenzielle Fragen geht.“ Doch ziemlich schnell müssen auch die finanziellen Angelegenheiten geregelt werden. Dabei erlebt Wagner immer wieder, dass Männer selbst bei schlechten Diagnosen zumindest mit Blick auf ihre Finanzen relativ entspannt bleiben, weil ihnen in der Regel Geldsorgen erspart bleiben. „Im Gegensatz zu Frauen.“

### Die Gefahr ist groß, dass Frauen durch eine Erkrankung oder Behinderung in eine sehr prekäre Situation rutschen.

Der Grund: Viele Lehrerinnen arbeiten jahrelang in Teilzeit, kümmern sich in erster Linie um die Kinder und pflegen Angehörige. Die Gefahr sei groß, dass Frauen durch eine Erkrankung oder Behinderung in eine sehr prekäre Situation rutschen, warnt Wagner. Viele müssten im Ruhestand mit Minijobs etwas dazuverdienen, um überhaupt über die Runden zu kommen. Ob Lehrkräfte aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig aus dem Beruf ausscheiden oder in Altersteilzeit etwas kürzertreten, stets gilt: „Das lohnt sich nur, wenn sie vorher wenigstens ein paar Jahre in Vollzeit gearbeitet haben“, so die Gewerkschafterin. Laut Statistischem Bundesamt arbeitete im Schuljahr 2020/21 fast jede zweite Lehrerin (47 Prozent) in Teilzeit, bei Männern waren es lediglich



### ALS BEZIRKSVERTRAUENSPERSON UNTERSTÜTZT ANDREA WAGNER IHRE SCHWERBEHINDERTEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN DABEI, SCHWIERIGE LEBENSITUATIONEN ZU MEISTERN.

19 Prozent. Wagner betont, dass eine Behinderung jeden treffen könne. Im Schnitt gelten 9,5 Prozent der Bevölkerung als behindert. „Also auch jede zehnte Lehrkraft“, sagt sie. Nur ein kleiner Teil der Behinderungen ist angeboren, fast 90 Prozent gehen auf eine Erkrankung zurück. Das Risiko steigt mit dem Alter. Häufige Ursachen sind Krebs, Schlaganfall, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes, Rheuma, Depressionen oder Tinnitus. Im Grundgesetz ist verankert, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Deshalb stehen Menschen mit Behinderungen sogenannte Nachteilsausgleiche zu. Ab einem Grad der Behinderung von 50 Prozent gilt jemand offiziell als schwerbehindert. Das Beamtenengesetz schreibt einen Anspruch auf besonderen Kündigungsschutz, Sonderurlaub und Ermäßigungsstunden fest. Außerdem können die betroffenen Lehrkräfte früher in Altersteilzeit gehen. „Leider gelten die Regelungen nicht automatisch für alle“, kritisiert die Gewerkschafterin. An Privatschulen müssten sie immer wieder über Sonderurlaub und Ermäßigungsstunden verhandeln. „Da geht es richtig um Geld.“ Leider müssten auch an staatlichen Schulen viele Lehrkräfte nach schwerer Krankheit schneller wieder arbeiten, als ihnen guttut. Während Beamtinnen und Beamte weiterhin die vollen Bezüge erhalten, gibt es für Angestellte nach sechs Wochen nur noch ein Krankengeld in Höhe von 70 Prozent ihres Einkommens. Und auch nur für maximal anderthalb Jahre. „Das ist ungerecht“, sagt Wagner. Sie selbst will in ein paar Jahren in Altersteilzeit gehen. „So habe ich eine echte Entlastung.“ ■



## FRAUKE GÜTZKOW

GEW-Vorstandsmitglied  
Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik

KOMMENTAR

# HELD\*INNEN DER GLEICHSTELLUNGS- POLITIK

*Personalmangel, wachsende Anforderungen, zunehmender Druck, ungerechte Bezahlung, unzureichende räumliche Ausstattung – wohl kaum ein Feld spiegelt so deutlich die Schiefelage in punkto Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft wie der Bildungssektor.*

Überall dort, wo überwiegend Frauen arbeiten, wird die Benachteiligung entlang der Geschlechtergrenzen sichtbar. Ein Teil der Arbeit wird nicht bezahlt, die Eingruppierung entspricht nicht immer den Anforderungen, in Leitungspositionen sind Männer überrepräsentiert. Auch im Jahr 2023 gehört unterschwellige Diskriminierung zum Bildungsalltag.

Es sind Held\*innen der Gleichstellungspolitik, die sich dagegenstemmen. Die Gleichstellungsbeauftragten und Personalräte auf schulischer, Bezirks- und Landesebene, die Gleichstellungspläne aufstellen oder Dienstvereinbarungen aushandeln, für gute Teilzeitbedingungen kämpfen, Frauen bei Konflikten oder Belästigung beraten und den Rücken stärken. Jeden Tag neu und nicht selten gegen Widerstände.

Diese Frauen (und auch Männer) brauchen unsere Unterstützung. Die GEW bietet daher in vielen Landesverbänden Schulungen für Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte an, sie organisiert auf Bundesebene Tagungen für den länderübergreifenden Austausch. Und die GEW setzt sich auf politischer Ebene für die Interessen der Beschäftigten ein. Wenn wie aktuell die Arbeitsbelastungen für die Beschäftigten weiter erhöht werden sollen, gilt auch hier die Forderung: Geht endlich geschlechtersensibel vor!

Es sind die falschen Signale, wenn die Kultusministerinnen und -minister das Recht auf Teilzeit einschränken, größere Klassen einführen und die Arbeitszeit der Lehrkräfte übergangsweise um eine Stunde erhöhen wollen. Gerade Frauen mit Familienverantwortung treffen solche Regelungen, denn viele sind auf Teilzeitarbeit auch deshalb angewiesen, weil es zu wenige Betreuungsplätze gibt. Und was nutzt die Aussicht, in einem fernen Morgen die Mehrarbeit von heute ausgleichen zu können, wenn jetzt jede Stunde weniger zählt?

Bei all dem ist die GEW-Gleichstellungspolitik mehrdimensional angelegt. Es geht nach wie vor darum, die Geschlechterhierarchie zwischen Männern und Frauen zu überwinden. Es geht aber auch um Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierungen bei anderen Gruppen wie Migrantinnen und Migranten, Jüngeren und Älteren, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, trans, inter oder nichtbinären Personen. Intersektionale Perspektiven einzunehmen, die Verschränkung von Diskriminierungen zu erfassen, ist dabei genauso wichtig, wie Kooperationen auszubauen – in der GEW und im politischen Umfeld. Auch deshalb ist es gut, wenn unterschiedliche Held\*innen der Gleichstellungspolitik an einem Strang ziehen – für ein diskriminierungsfreies, gleichberechtigtes Leben und Arbeiten. ■



Vorteile für  
GEW-Mitglieder!

**BB**  
**Bank**  
Better Banking

# Banking, das zu dir passt

## Das Girokonto der BBBank für alle bis 27

- ✓ **Kein Kontoführungsentgelt**  
kostenfrei enthalten: girocard  
(Ausgabe einer Debitkarte)<sup>1</sup>
- ✓ **BBBank Banking-App**  
Apple Pay, Multibanking-Funktion,  
Foto-Überweisung und vieles mehr
- ✓ **Weltweit gebührenfrei<sup>2</sup>**  
Geld abheben mit der  
kostenfreien Visa DirectCard<sup>2</sup>  
(Ausgabe einer Debitkarte)

**100,<sup>Euro</sup>,-**  
**Startbonus<sup>3</sup>**



**Jetzt informieren**  
in Ihrer Filiale vor Ort,  
per Telefon 0721 141-0,  
E-Mail [info@bbbank.de](mailto:info@bbbank.de)  
und auf [www.bbbank.de/gew](http://www.bbbank.de/gew)



Einfach online abschließen:  
[www.bbbank.de/gew](http://www.bbbank.de/gew)

<sup>1</sup>Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.  
<sup>2</sup>36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro. Visa DirectCard (Ausgabe einer Debitkarte) ab 18 Jahren bonitätsabhängig möglich. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 0,- Euro p. a., danach 18,- Euro p. a. <sup>3</sup>Voraussetzungen: Der Startbonus von 100,- Euro setzt sich aus einem befristeten Bonus von 50,- Euro und einem unbefristeten Startguthaben für GEW-Mitglieder und ihre Angehörigen von 50,- Euro zusammen. Voraussetzungen für den Bonus: Eröffnung BBBank-Junges Konto zwischen dem 01.02. und dem 30.04.2023, Neumitglied (keine Mitgliedschaft in den letzten 24 Monaten) ab 18 Jahren bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, Geldeingang von 500,- Euro oder Bezahlung mit einer unserer Karten über die Funktion mobiles bezahlen (Android) bzw. Apple Pay (iOS) innerhalb von 3 Monaten nach Kontoeröffnung. Die Auszahlung erfolgt in 2 getrennten Buchungen und kann nach Erfüllung der Bedingungen bis zu 6 Wochen dauern.



15-PUNKTE-PROGRAMM  
GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL

[www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel](http://www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel)

# GLEICHUNG MIT VIELEN UNBEKANNTEN

**SVEN HEITKAMP**  
freier Journalist

*Für die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gibt es immer weniger Lehrkräfte. Das hat seine ganz besonderen Gründe. Um für mehr Nachwuchs zu sorgen, werden in der GEW unterschiedliche Wege diskutiert.*

Alexander Fladerer ist Chemie- und Physiklehrer am Kölner Gymnasium Kreuzgasse, Koordinator für die MINT-Fächer und Vorsitzender des GEW-Bezirks Köln – und er hat seine eigene, ganz persönliche Sicht auf den wachsenden Lehrkräftemangel in den Naturwissenschaften: „Im Grunde“, sagt Fladerer, „müsste man das Lehramtsstudium in den MINT-Fächern abschaffen.“ Es sei für viele geeignete Kandidatinnen und Kandidaten unattraktiv und eher Hemmschwelle als Motivation, in den Schuldienst zu gehen. Auch er selbst sei zunächst Diplom-Chemiker geworden und >>>



## Erschöpft und ausgebrannt?

### Wir sind für Sie da!

Als Akutklinik für Psychosomatische Medizin bieten wir stationäre Behandlung bei Krankheitsbildern wie Burnout, Depressionen, Angsterkrankungen, psychischen und psychosomatischen Folgen der Pandemie und anderen Leiden aus dem psychosomatischen Fachgebiet an.

#### Wir bieten

- + verhaltenstherapeutische und tiefenpsychologische Ansätze
- + ein umfassendes spezialtherapeutisches Angebot mit Kunst-, Musik- und Bewegungstherapie sowie natur- und tiergestützte Therapie
- + Klinik in einem ehemaligen Kloster in idyllischer und ruhiger Umgebung am Ammersee und in Alpennähe
- + hochwertige, hauseigene Küche
- + vorwiegend Einzelzimmer mit Hotelcharakter
- + weitläufige Räume, die die Einhaltung hoher Hygienestandards hinsichtlich COVID-19 auch für die PatientInnen erleichtern

#### Psychosomatische Klinik Kloster Dießen

Klosterhof 20 | 86911 Dießen  
T 08807 2251 - 0 | info-diessen@artemed.de

[www.psychosomatik-diessen.de](http://www.psychosomatik-diessen.de)



PSYCHOSOMATISCHE KLINIK  
Kloster Dießen

>>> erst als Quereinsteiger mit Promotion, ohne pädagogische Vorbildung ins Referendariat gekommen – mittlerweile aber fast 20 Jahre als Lehrer erfolgreich im Beruf.



*Für junge Menschen, die sich für MINT-Fächer interessieren, steht das Lehramt nach dem Abitur selten im Fokus.*



ALEXANDER FLADERER,  
CHEMIE- UND PHYSIKLEHRER AUS KÖLN

Seiner Erfahrung nach fallen das Interesse an MINT-Fächern und das Interesse am Lehramt zum Zeitpunkt der Studienwahl selten zusammen. „Für junge Menschen, die sich für MINT-Fächer interessieren, steht das Lehramt nach dem Abitur selten im Fokus“, sagt Fladerer. „Das wird auch durch noch so viele Werbekampagnen nicht anders.“ Dabei wirkt dem Kölner Kollegen zufolge noch ein anderer Effekt mit: Gerade in MINT-Disziplinen sei der Anteil der Studierenden aus bildungsfernen Schichten oder mit Migrationshintergrund besonders hoch. Am Ende ihres Studiums oder nach einer Promotion stelle sich für viele junge Menschen die Frage der Berufswahl anders – und die Schule erscheine als attraktive Option. Bundesweit fehlen in vielen weiterführenden Schulen immer mehr Lehrkräfte für die technisch-naturwissenschaftlichen Bereiche – ein Teil des MINT-Unterrichts wird längst von Kolleginnen und Kollegen abgedeckt, die das jeweilige Fach nicht studiert haben. Die jüngste Studie des Bildungsforschers Klaus Klemm für die Deutsche Telekom Stiftung im Dezember 2020 hatte sogar einen dramatisch wachsenden Lehrkräftemangel in den MINT-Fächern vorhergesagt (s. E&W 4/2021): Ohne konsequentes Gegensteuern würden die weiterführenden Schulen in Nordrhein-Westfalen im Schuljahr 2030/31 nur noch ein Drittel der benötigten, entsprechend ausgebildeten MINT-Fachlehrkräfte zur Verfügung haben, so der emeritierte Professor der Uni Duisburg-Essen. Zuletzt hätten immer weniger Studierende mit mindestens einem MINT-Fach eine Lehramtsprüfung absolviert – gleichzeitig seien die Absolventenzahlen über alle Lehramtsfächer hinweg gleichgeblieben. Das Ergebnis der aktuellen Untersuchung war noch einmal deutlich negativer als das einer Vorgängerstudie von 2014, als Klemm eine Bedarfsdeckungs-

## GEW: 15 PUNKTE GEGEN DEN LEHRKRÄFTEMANGEL



1. Arbeitszeitreserven heben



2. Multiprofessionelle Teams bilden



3. Mehr IT- und Verwaltungsunterstützung



4. Gutes Geld für gute Arbeit – Attraktivität des Lehrkräfteberufs steigern



5. Studienplätze ausbauen, Studium verbessern



6. Ausländische Abschlüsse anerkennen



7. Vorbereitungsdienst stärken



8. Bezahlung der Anwärter\*innen und Referendar\*innen über Mindestlohn heben



9. Gemeinsamer Kraftakt Quer- und Seiteneinstieg



10. Beschäftigte ohne Lehramt begleiten und ihnen Perspektiven bieten



11. Mentor\*innen stärken



12. Schulen in schwierigem Umfeld besser ausstatten



13. Neue Wege gehen



14. Kurswechsel bei Einstellungspolitik



15. Verbindlichkeit sichern

[www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel](http://www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel)

quote von rund zwei Dritteln prognostiziert hatte. Laut Fladerer machte Nordrhein-Westfalen (NRW) zwischen 2003 und 2007 gute Erfahrungen mit der Anerkennung naturwissenschaftlicher Diplome als Erste Staatsexamen und einer Zulassung zum regulären Referendariat mit zusätzlichen pädagogischen Elementen. „Damals wurde eine große Welle Lehrkräfte in die Schulen gespült“, sagt Fladerer. „Viele Kolleginnen und Kollegen, die über diesen Weg in die Schulen gekommen sind, bilden heute das Rückgrat des MINT-Lehrkörpers.“ Daher solle man das Modell wieder einführen. „Die Politik nutzt die Chancen nicht, Spätberufene zu rekrutieren.“ Sich vielfältigen Bildungsbiografien und unterschiedlichen Ausbildungswegen zu verschließen, leisteten sich nur wenige andere Branchen. „Es wird Zeit“, betont Fladerer, „dass sich das ändert.“



*Wir brauchen gerade in den MINT-Fächern eine bessere Unterstützung, Begleitung und Betreuung, mehr Tutorien und mehr Austausch, um die Abbrecherquote zu verringern.*



ANJA BENSINGER-STOLZE,  
GEW-VORSTANDSMITGLIED SCHULE

Für Anja Bensinger-Stolze, GEW-Vorstandsmitglied Schule, sind die Zahlen aus NRW keine Ausnahme, sondern repräsentativ für die Lage in ganz Deutschland: „Die Situation ist in vielen Bundesländern ähnlich“, sagt sie. Eine wesentliche Ursache dafür sei die hohe Quote der Studienabbrecher gerade in diesen Fächern. Viele Studierende kämen mit anderen Voraussetzungen und Vorstellungen an die Universitäten und erlebten dann im Studienalltag unangenehme

Überraschungen – etwa wie unterschiedlich Mathematik in Schule und Hochschule vermittelt werde. „Wir brauchen gerade in den MINT-Fächern eine bessere Unterstützung, Begleitung und Betreuung, mehr Tutorien und mehr Austausch, um die Abbrecherquote zu verringern“, sagt Bensinger-Stolze. Um den Mangel an den Schulen kurzfristig zu beheben, müssten auch die Bedingungen für Quersowie Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger attraktiver werden – etwa durch berufsbegleitende Qualifizierungen, Teilzeitangebote und eine gute Bezahlung. „Abstriche an der Qualität der Ausbildung“, so betont Bensinger-Stolze, „kommen für die GEW nicht infrage.“

Parallel sollte auch die Anerkennung von Abschlüssen, die Lehrkräfte im Ausland erworben haben, erleichtert werden. Eine Verbesserung der Deutschkenntnisse oder eine Weiterqualifizierung könne berufsbegleitend laufen und durch Stundenermäßigungen erleichtert werden. Dass jemand im Ausland nur ein Unterrichtsfach studiert habe, dürfe nicht länger ein Ausschlusskriterium sein. „Es kann nicht sein, dass jemand schon zehn Jahre in Deutschland als Lehrkraft oder Dozent arbeitet – aber in der Schule nicht angestellt wird, weil ein Zertifikat fehlt“, so Bensinger-Stolze. Die GEW hat ein 15-Punkte-Programm gegen den Lehrkräftemangel entwickelt, das auch für die MINT-Fächer gilt.

Für Andreas Keller, GEW-Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung, ist der Quer- und Seiteneinstieg in Zeiten des Fachkräftemangels notwendig. „Es braucht eine berufsbegleitende Nachqualifizierung“, betont Keller. Die GEW unterstütze die breit gefächerten Einsatzmöglichkeiten des Lehramts-Bachelors – es sei richtig, dass erst im Master eine Festlegung auf Schulstufen und -formen erfolgen soll. Einer Dequalifizierung der Lehrkräfte werde die GEW keinen Vorschub leisten. „Fachwissenschaften, Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken“, unterstreicht Keller, „sollten dennoch bereits im Bachelorstudium vermittelt und aufeinander bezogen werden.“ ■

MINT-Bildungsprojekt der Universität zu Köln

Unterrichtsmaterialien zu Wald & Klima

Sekundarstufen 1 + 2



waldklima.uni-koeln.de

## „ENTSCHEIDEND IST, IRRE GUT ZUZUHÖREN“



Foto: David Weyand

SIMON MOSES SCHLEIMER,  
ROBERT BOSCH STIFTUNG

**INTERVIEW: JÜRGEN AMENDT**  
Redakteur der „Erziehung und Wissenschaft“

*In einem Beitrag für die wissenschaftliche GEW-Zeitschrift „DDS – Die Deutsche Schule“ beschreiben Maren Krempin, Simon Moses Schleimer und Jana Voigtländer von der Robert Bosch Stiftung GmbH, dass Widerstand gegen Veränderungsprozesse an Schulen konstruktiv genutzt werden kann. Wie, das erläutert Schleimer im E&W-Interview.*

**E&W:** Veränderungsprozesse in Schulen stoßen immer wieder auf Widerstände der Lehrerinnen und Lehrer. Was löst nach Ihren Beobachtungen solche Widerstände aus?

**Simon Moses Schleimer:** Auslöser für Widerstände in schulischen Veränderungsprozessen sind vielfältig. Sie können durch schulinterne Faktoren ausgelöst werden, beispielsweise veränderte Bedarfe der Schülerinnen und Schüler, auf die Schulleitungen reagieren müssen. Aber auch äußere Faktoren wie drohende Schulschließungen oder bildungspolitische Reformen, die eine Veränderung erfordern, können zu Widerständen in den Kollegien führen.

Fortsetzung auf Seite 25 >>>

>>> Fortsetzung von Seite 24

**E&W:** Wie reagieren Ihre Beobachtungen nach Lehrerinnen und Lehrer auf solche Veränderungen?

**Schleimer:** Lehrerinnen und Lehrer reagieren unterschiedlich. Vielen bereitet Veränderung verständlicherweise erstmal Unbehagen. Dies vor allem dann, wenn die Veränderungen von außen an die Schule herangetragen werden. Eine Reaktion Einzelner oder von Gruppen kann sein, dass sie sich gegen die Veränderungen wehren und sich in eine Haltung des Widerstands begeben.

**E&W:** Wie sieht dieser Widerstand aus?

**Schleimer:** Auch das ist ganz unterschiedlich. Manche ziehen sich zurück, andere äußern ihren Protest offen. Gemeinsamer Nenner ist die Haltung, den Status quo in ihrer Schule erhalten zu wollen. Aus der Forschung wissen wir, dass Veränderungsprozesse an Schulen fast nie widerstandsfrei laufen, das kann und darf auch nicht das Ziel solcher Prozesse sein. Widerstände sind wichtige und hilfreiche Indikatoren für den Prozess der Schulentwicklung. So kommt es darauf an, die Vorbehalte der Lehrerinnen und Lehrer konstruktiv zu nutzen. Denn dadurch können Rückschlüsse auf „falsche“ Vorgehensweisen in der Gestaltung der Veränderungsprozesse gezogen werden.

**E&W:** Das heißt, Widerstände entstehen vor allem dann, wenn Veränderungsprozesse nicht aus der Schule selbst angestoßen werden, sondern von außen quasi aufgedrängt werden?

**Schleimer:** Es ist schwierig, wenn Veränderungen „top down“ erfolgen. Veränderungen können nur gelingen, wenn alle Beteiligten in den Schulen so früh wie möglich beteiligt werden. Bei den Gewinnerschulen des Deutschen Schulpreises beobachten wir, dass gerade jene besonders erfolgreich und vorbildhaft sind, die die „Kultur des Veränderns“ quasi in ihr Schulprogramm implementiert haben.

**E&W:** Im aktuellen Heft der Zeitschrift „DDS – Die Deutsche Schule“ beschreiben Sie das Thema am Beispiel der Heinz-Brandt-Schule in Berlin, die 2011 Trägerin des Deutschen Schulpreises wurde. Auslöser des Widerstands im dortigen Kollegium war der Umbau von einer Haupt- zu einer Integrierten Sekundarschule. Welche Lehren lassen sich aus dem Beispiel der Heinz-Brandt-Schule für Ver-

änderungsprozesse ziehen – und lassen sich diese verallgemeinern?

**Schleimer:** Dieser von außen an die Schule herangetragene Veränderungsauftrag löste in Teilen des Kollegiums Widerstände aus, die sich teils in Demotivation, teils in Zurückhaltung oder sogar Abwehr äußerten. Dahinter verbargen sich unterschiedliche Gründe. Manche Lehrkräfte sorgten sich, dass sie dieser Aufgabe, die Schule in eine Sekundarschule zu transformieren, nicht gerecht werden können. Andere fragten sich, ob die Unterrichtsqualität während eines so großen Veränderungsprozesses gewährleistet werden kann. Preisträger wie die Heinz-Brandt-Schule zeichnet aber ihr Selbstverständnis als „lernende Institution“ aus.

**E&W:** Wie ging die Leitung der Heinz-Brandt-Schule mit dem Problem um?

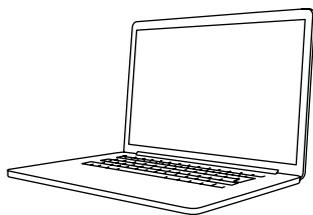
**Schleimer:** Es wurde von Beginn an das gesamte Kollegium in den Veränderungsprozess einbezogen. Entscheidend für die Akzeptanz war zudem, dass Kommunikationsstrukturen und Entscheidungsprozesse immer wieder transparent gemacht und bei Bedarf verändert wurden. Für die Schulleitung hieß das: „Entscheidend ist, irre gut zuzuhören.“

**E&W:** Den Deutschen Schulpreis, der jährlich von der Robert Bosch Stiftung zusammen mit der Heidehof Stiftung und in Kooperation mit der ARD und der ZEIT Verlagsgruppe ausgelobt wird, gibt es seit 2006. Sind die ausgezeichneten Schulen alles Leuchtturmschulen oder tut sich auch etwas in der Breite?

**Schleimer:** In den vergangenen Jahren ist eine Menge passiert. Natürlich kann ein Konzept nie eins zu eins in anderen Schulen umgesetzt werden, aber die prämierten Schulen haben schon einen Vorbildcharakter für andere Einrichtungen. Die Robert Bosch Stiftung bereitet die ausgezeichneten Konzepte gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf und macht sie beispielsweise über das Deutsche Schulportal allen Schulen verfügbar. So können sich gute Ideen aus der Praxis verbreiten und anderen Schulen einen Impuls zur eigenen Schulentwicklung geben. Wir wünschen uns natürlich, dass sich noch viel mehr Schulen auf den Weg machen und Veränderungen einleiten. ■

Der Beitrag „Entscheidend ist, irre gut zuzuhören“ ist in der aktuellen „DDS – Die Deutsche Schule“, Heft 1/2023, erschienen: [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

# „HAUSAUFGABEN SIND TOT“



**NADINE EMMERICH**  
freie Journalistin

*ChatGPT ist eine auf Künstlicher Intelligenz (KI) basierende Software, die kinderleicht zu bedienen ist und in Sekunden wie von Menschen geschriebene Texte generiert. In Schulen und Hochschulen wird der Chatbot gravierende Auswirkungen haben.*

Die Netzwelt hat ein neues Topthema: das KI-Tool ChatGPT des US-Unternehmens OpenAI. ChatGPT kann anscheinend jede Frage beantworten und komplexe Sachverhalte einfach erklären. Der hochentwickelte Bot erzeugt blitzschnell Texte aller Art – von Dankeschreiben und Begrüßungsreden über Bewerbungen und Artikel bis zu Hausaufgaben und Seminararbeiten. Ebenso kann er Codes in vielen Programmiersprachen generieren.

Das Besondere daran ist: Das (noch) kostenfreie Programm (OpenAI kündigte Anfang Februar eine Bezahlversion an, nachdem die kostenlose Version immer wieder aufgrund des großen Andrangs nicht

verfügbar war) ist extrem leicht zugänglich und bedienbar. Ausprobieren lässt sich ChatGPT über die Website von OpenAI. Dazu muss man sich mit seiner E-Mail-Adresse registrieren. Auf der Seite chat.openai.com tippen Nutzerinnen und Nutzer dann in ein Textfeld, und der Bot antwortet binnen Sekunden. Wie in einem menschlichen Gespräch reagiert das Dialogsystem auf Folgefragen.

Trainiert wurde der auf Deep Learning basierende Prototyp mit einer großen Menge an Texten, etwa aus Onlineforen, sozialen Medien, Nachrichtenartikeln und Büchern. So lernte die Software, wie menschliche Sprache funktioniert. Durch das riesige Interesse



*Ich habe es mir vorführen lassen und war fassungslos. Wir können ja, wenn das so leicht geht, Schülerinnen und Schülern gar keine schriftlichen Hausarbeiten mehr aufgeben.*



ASTRID-SABINE BUSSE (SPD),  
PRÄSIDENTIN DER KULTUSMINISTERKONFERENZ  
UND BERLINER BILDUNGSSENATORIN

an dem KI-Tool wird es automatisch ständig weiterentwickelt.

All das ist faszinierend und für manche auch erschreckend. In Medienberichten liest man von der „Wucht“, mit welcher der „Quantensprung“ der KI in unser aller Leben eindringt. Noch ist das Tool indes eine Forschungsvorschau, und falsche Antworten sind möglich. Für die Unzulänglichkeiten der Beta-Version wurden bereits etliche Belege erbracht. Kritisiert wird zudem, die Daten, mit denen ChatGPT trainiert wurde, seien wahllos zusammengetragen worden. Wegen fehlender Quellen könnten Nutzerinnen und Nutzer – und teils selbst Fachleute – nicht überprüfen, ob die Antworten korrekt sind. Unklar ist, ob ChatGPT bestimmte politische Positionen verbreiten könnte – und mit welchen Folgen. Hinzu kommt: Es geht auch um Geschäfte. Zwar ist der Chatbot Open Source, finanziell stecken hinter OpenAI jedoch Geldgeber wie Elon Musk und der US-Konzern Microsoft.

Mit Gewissheit lässt sich derzeit sagen: ChatGPT wird die schulische und universitäre Bildung sowie das wissen-

schaftliche Arbeiten verändern. Zahlreiche Aufsätze und Referate wurden längst automatisch generiert. Auch die damit verbundenen Fragen sind schon auf dem Tisch: Wie können und müssen Bildungseinrichtungen und -politik reagieren? Welche Aufgabenstellungen sind noch sinnvoll? Wie sollen Lernleistungen überprüft und bewertet werden? Hochschullehrende berichteten, der Chatbot schreibe besser als die meisten Studierenden; seine Texte seien nicht von menschlich verfassten zu unterscheiden. Stellt man ChatGPT die Frage: „Was bedeutet Künstliche Intelligenz für die Bildung? Wie werden sich Schule und schulisches Lernen dadurch verändern?“, antwortet das System, KI könne Schulen und das Lernen „auf verschiedene Weise unterstützen“. Beispiele seien die Automatisierung von Wiederholungsaufgaben, personalisierte Lernumgebungen, die Bereiche Diagnose und Prognose sowie adaptive Tests.

Unterdessen gibt es bereits erste Verbote: Die International Conference on Machine Learning (ICML) entschied, dass Tools wie ChatGPT bei der Veröffentlichung wissenschaftlicher Artikel nicht mehr „vollständig“ genutzt

>>>

## 30. Internationale Fachmesse und Kongress

zur Digitalisierung der Lern- und Arbeitswelt

Europe's #1  
in digital learning

LEARNTec

23. – 25. Mai 2023  
Messe Karlsruhe

Premium Partner:

HÄUFE.  
AKADEMIE

Jetzt parallel:

new WORK  
EVOLUTION

learntec.de

messe  
— karlsruhe

>>> werden dürften. Die New Yorker Bildungsbehörde sperrte den Zugang zu ChatGPT in ihren Netzwerken für Schülerinnen und Schüler.

In die deutsche Bildungspolitik dringt das Thema nur langsam vor. Die Journalisten von Table.Media stellten im Januar bei einer Umfrage in den Kultusministerien fest, der Chatbot sei dort oft noch nicht bekannt.

In einem Interview mit der Plattform klang die Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK) und Berliner Bildungssenatorin, Astrid-Sabine Busse (SPD), mit Blick auf ChatGPT fast naiv. „Da sage ich: Schreib mir eine Rede für die KMK. Und, zack, da ist sie. Ich habe es mir vorführen lassen und war fassungslos. Wir können ja, wenn das so leicht geht, Schülerinnen und Schülern gar keine schriftlichen Hausarbeiten mehr aufgeben.“

Digitalaffine Lehrende experimentieren längst mit dem neuen Schreibwerkzeug:

Der baden-württembergische Gymnasiallehrer und Blogger Bob Blume ließ ChatGPT eine Fabel schreiben; seine Sechstklässler mussten im Deutschunterricht dann überprüfen, ob dieser Text den Merkmalen einer solchen Erzählung entsprach. Im Englischunterricht sollten seine Schülerinnen und Schüler im Internet zum Thema Obdachlosigkeit in den USA recherchieren und ihre Ergebnisse mit den Antworten des Textgenerators vergleichen.



*Ziel muss ein reflektiertes Lernen sein, das die Urteilsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler fördert.*



BOB BLUME,  
GYMNASIALLEHRER UND BLOGGER

„Ziel muss ein reflektiertes Lernen sein, das die Urteilsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler fördert“, betont Blume. „Ich plädiere für mehr Tiefe und weniger Breite, denn die kann man sich jetzt auf Knopfdruck ausspucken lassen.“

ChatGPT könne Schülerinnen und Schülern auch Tipps zum Strukturieren des Lernens geben, etwa mit der Frage: Wie kann ich mich am besten auf das Bio-Abi

vorbereiten? Es sei möglich, sich von dem Programm abfragen oder eine kurze Definition zu einem Thema geben zu lassen, um dann effizienter weiterzulernen. Für den Lehrer Blume steht fest: Lernprozesse müssen sich grundlegend ändern und stärker in den Unterricht verlagern. „Hausaufgaben sind tot“, betont er. Die

Cartoon: Thomas Plagmann

„EIN ZOOBESUCH!“  
„ESSAY ÜBER DEN FREIHEITSBEGRIFF ANHAND DES GEDICHTS „DER PANTHAR“ VON RAINER MARIA RILKE...“  
DAS HAST DU DOCH NIEMALS SELBST



SPRACH-KI ... EIN

mündliche Arbeit werde mehr Gewicht bekommen. Um ChatGPT künftig mit Mehrwert in der Schule einzusetzen, plädiert er für eine „gemeinsame und proaktive Arbeit“ der Lehrenden und Lernenden.

Lehrkräfte, die sich nicht mit der neuen Technologie befassen, würden „ausgetrickst“, warnt Blume. „Es ist

möglich, mit ChatGPT durchs Schuljahr zu gehen, ohne dass jemand merkt, dass man gar nichts mehr tut.“ Ob man das KI-Tool gut finde oder nicht, spiele keine Rolle. „Es ist da, und damit geht es nur noch um die Frage: Wie gehe ich damit um?“ Damit werde eine allumfassende Reform des Lehramtsstudiums „nochmal dringlicher“.

### Intrinsische Motivation stärken

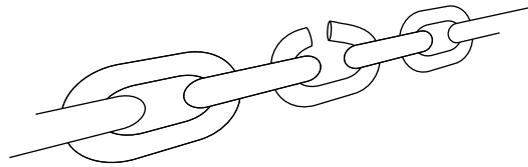
GEW-Schulexpertin Anja Bensinger-Stolze verweist auf die Risiken der Software: „Kritisch zu betrachten ist, wenn ChatGPT zum Abschreiben von Aufgabenstellungen verwendet und das eigene Verfassen von Texten dadurch nicht mehr geübt und praktiziert würde. Denn wir sehen ohnehin einen erhöhten Förderbedarf beim Schreiben.“ Schülerinnen und Schüler lernten nicht, Bezüge herzustellen, wenn sie KI-generierte Texte einfach kopierten, um die Hausaufgaben abzuhaken. In Zeiten von Fake News sei die Transparenz von Quellen zudem wichtig; dazu stelle ChatGPT im Vergleich zu Wikipedia kein gutes Beispiel dar. Das GEW-Vorstandsmitglied appelliert daher an Lehrkräfte, den Chatbot zum Anlass zu nehmen, die Funktionsweise der KI sowie das Generieren von Wissen im Unterricht zu behandeln. Sprachmodelle könnten kreativ didaktisch eingesetzt werden, um sich in der Unterhaltung mit dem Chatbot mit einem Thema auseinanderzusetzen und Fragen zu diskutieren wie: Stimmt das, was die KI schreibt? Wie überprüfe ich es? Wie generiere ich Pro- und Contra-Positionen oder unterschiedliche Schreibstile? Wichtig sei auch, die intrinsische Motivation der Kinder und Jugendlichen zu stärken. „Wenn wir in der Schule das Lernen ins Zentrum stellen und nicht die Notengebung, stellt sich die Frage anders, als wenn Ziffernnoten im Zentrum stehen. Das Ziel sollte lauten: Wie schaffen wir eine Schule, in der Schülerinnen und Schüler gerne, gut und gemeinsam lernen?“ ■



PROBLEM WÄCHST HERAN

Viele Lehrkräfte haben in ihren Blogs bereits Tipps für den Einsatz von ChatGPT im Unterricht veröffentlicht oder berichten von ihren Erfahrungen. Eine Auswahl findet sich unter [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

# WOCHENLANG OHNE BEZAHLUNG



**EVELYN BONGIORNO-SCHIELKE**  
Webredakteurin beim GEW-Hauptvorstand

*Eine Befragung von 11.000 Studierenden, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen Hilfskraft-Job haben, zeigt: Unbezahlte Überstunden, Kettenverträge und fehlender Urlaub gehören zu ihrem normalen Berufsalltag.*

Viele studentische Beschäftigte arbeiten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter prekären Bedingungen – sie werden schlecht oder gar nicht für ihre Tätigkeiten bezahlt, befristete Beschäftigungen sind an der Tagesordnung. „Es gibt deutliche Lücken in der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerrechte wie Urlaubsanspruch, Arbeitszeiterfassung und Entlohnung von Mehrarbeit“, sagt Marvin Hopp vom Forschungsteam des Instituts „Arbeit und Wirtschaft“ (iaw) der Universität Bremen, das im vergangenen Jahr 11.000 studentische Beschäftigte befragt hatte. „Die Befragung zeigt, dass ein flächendeckender Regulierungsbedarf der Arbeitsbeziehungen im Bereich studentischer Beschäftigung besteht.“

Auftraggeber der Studie mit dem Titel „Jung, akademisch, prekär?“ waren die Gewerkschaften GEW und ver.di in Kooperation mit den bundesweiten TVStud-Initiativen (Tarifvertrag für studentische Beschäftigte). Sie haben gemeinsam die Initiative für die Befragung ergriffen, um selber für eine Bestandsaufnahme zu den Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten zu sorgen. Diese Ergebnisse sollen nun Inhalt der Gespräche mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) werden.

Die Befunde der bisher größten Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen der Berufsgruppe der studentischen Beschäftigten sind erschreckend. 16,7 Prozent der Befragten gaben an, im Durchschnitt 4,9 Wochen vor oder nach Vertragsbeginn ohne Bezahlung zu arbeiten. 39 Prozent sagten, sie leisteten monatlich unbezahlte Überstunden. Etwa genauso viele gaben an, sie hätten keinen Urlaub. 90 Prozent der Befragten finanzieren mit der Arbeit ihr Studium.

Die Vertragsdauer der Arbeitsverhältnisse beträgt durchschnittlich nicht einmal ein halbes Jahr, Kettenverträge sind üblich. Sind studentische Beschäftigte mehr als einmal an einer Hochschule angestellt (83 Prozent), dann arbeiten sie durchschnittlich bereits zum dritten Mal auf derselben Stelle.

Studentische Hilfskräfte übernehmen unterstützende Aufgaben für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie beispielsweise Daten bei Forschungsprojekten erfassen, Material für Seminare



STUDENTISCHE BESCHÄFTIGTE ARBEITEN UNTER PREKÄREN BEDINGUNGEN; KETTENVERTRÄGE SIND ÜBLICH. DAS WOLLEN DIE STUDIERENDEN ÄNDERN. GEW UND VER.DI UNTERSTÜTZEN SIE.

und Vorlesungen bereitstellen oder selbst Tutorien geben. Der Untersuchung zufolge gibt es in Deutschland schätzungsweise mindestens 200.000 studentische Beschäftigte. Diese sind eine tragende Säule des Wissenschaftsbetriebs, der ohne sie nicht funktionieren würde. „Studentische Beschäftigte werden mit Kettenarbeitsverträgen und Dumping-Löhnen auf die steinigen Karrierewege in der Wissenschaft nach dem Studium eingestimmt“, sagt Andreas Keller, GEW-Vorstandsmitglied Hochschule und Forschung. So würden viele Hochschulabsolventinnen und -absolventen von einer Laufbahn in Forschung und Lehre abgeschreckt. Keller ruft die Arbeitgeber zum Handeln auf: „Für stabile Beschäftigung in der Wissenschaft zu sorgen, heißt daher auch, die Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten tarifvertraglich und gesetzlich abzusichern.“

### **Arbeitgeber müssen Gesetzesverstöße abstellen.**

„Die Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten grenzen an Ausbeutung“, so Sylvia Bühler, im ver.di-Bundesvorstand verantwortlich für Bildung und Wissenschaft. „Dass Hochschulen Menschen arbeiten lassen, ohne sie dafür zu bezahlen, ist ein unhaltbarer Zustand. Vielen wird auch kein Urlaub gewährt. Und das alles ausgerechnet im öffentlichen Dienst. Die Arbeitgeber müssen die täglichen Gesetzesverstöße sofort abstellen.“



*Viele Hochschulabsolventinnen und -absolventen werden von einer Laufbahn in Forschung und Lehre abgeschreckt.*



ANDREAS KELLER,  
GEW-VORSTANDSMITGLIED HOCHSCHULE  
UND FORSCHUNG

GEW und ver.di haben die Folgen der Studienergebnisse Ende Februar mit den studentischen Beschäftigten auf einer Konferenz an der Universität Göttingen diskutiert (die Konferenz fand nach Drucklegung dieser Ausgabe der E&W statt).

2021 hatten sich studentische Beschäftigte bundesweit organisiert und bei der Tarifrunde der Länder mit Streiks massiv Druck für einen flächendeckenden Tarifvertrag, kurz TVStud gemacht. Nach zähen Verhandlungen erklärte sich die TdL daraufhin zu Gesprächen mit den Gewerkschaften über eine „Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte“ bereit. Bisher hat nur das Land Berlin einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. ■

Mehr zur Studie „Jung, akademisch, prekär?“, [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

# EIN OFFENBARUNGSEID DER KMK



Foto: Jamie Jalla



*Machtpolitisch mag die Kultusministerkonferenz noch eine Funktion haben, bildungspolitisch wird sie den selbst gesteckten Zielen und den öffentlichen Erwartungen schon länger nicht mehr gerecht.*



MARK RACKLES,  
EHEMALIGER STAATSEKRETÄR DER SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG,  
JUGEND UND WISSENSCHAFT IN BERLIN

**INTERVIEW: KLAUS HEIMANN**  
freier Journalist

*Mark Rackles, acht Jahre Staatssekretär der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft in Berlin und Kenner der Kultusministerkonferenz (KMK), erklärt im E&W-Interview, warum einige Länder die Bildungskooperation an die Wand gefahren haben.*

**E&W:** Die KMK ist bei der Lösung des Lehrkräfte-defizits krachend gescheitert. Ist die KMK politisch am Ende?

**Mark Rackles:** Genau genommen sind die 16 Länder an der Frage der Lehrkräfteversorgung gescheitert. 20 Jahre lang haben sie in Summe nicht einmal ihren Eigenbedarf an Lehrkräften kontinuierlich ausgebildet. Hat ein Land Studienplatzkapazitäten aufgebaut, dann hat ein anderes Kapazitäten abgebaut. Ein unkoordiniertes System schöngerechneter Prognosen, mangelnder Studienplätze und fehlender länderübergreifender Koordination. Zugespitzt könnte man es so formulieren:

Machtpolitisch mag die KMK noch eine Funktion haben, bildungspolitisch wird sie den selbst gesteckten Zielen und den öffentlichen Erwartungen schon länger nicht mehr gerecht.

**E&W:** Der Lehrkräftemangel steht seit 14 Jahren auf der KMK-Agenda. Jetzt fallen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) der KMK als Lösung massive Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte ein. Ist das für Sie das Paradebeispiel für den Niedergang der KMK?

**Rackles:** Es ist in jedem Fall ein Paradebeispiel für die Verlagerung von Verantwortung. Die KMK hat zuletzt 2020 in ihrer unverbindlichen Ländervereinbarung Maßnahmen gegen das Lehrkräftedefizit und Standards beim Quer- und Seiteneinstieg formuliert. Nichts davon ist eingelöst, man hat sich nur auf die Verschiebung der Aufgabe an die SWK einigen können. Die soll ihre Gedanken zum Thema aufschreiben, über die die Politik dann in weiteren Jahren nachdenkt – oder auch nicht.

**E&W:** Vorschläge kommen jetzt von der SWK, warum traut sich die KMK nicht selbst aus der Deckung? Ist das ein Testballon oder pure Verzweiflung?

**Rackles:** Meines Erachtens haben die 16 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der SWK einen großen Fehler gemacht, als sie den Auftrag akzeptierten. Damit haben sie sich auf die operative Ebene der Bildungspolitik eingelassen. Die SWK sollte lieber bei „ihren Leisten“ bleiben: Das sind empirische Zusammenhänge, Standards, Erklärungswissen. Sie haben sich von den Amtschefs etwas naiv vor das „Rohr schieben“ lassen und für sie eine taktische Rolle übernommen. Im Ergebnis ist die vorgelegte Expertise von Bauchgefühlen, schwachen empirischen Belegen und einem sehr selektiven Betrachtungswinkel geprägt. Ich halte das Papier für die bislang schwächste Stellungnahme der SWK.

**E&W:** Wird der Lehrkräfteberuf durch die vorgeschlagenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen noch mehr an Attraktivität verlieren und zu einer Nachwuchsbremse?

**Rackles:** Jede und jeder mag für sich bewerten, ob weniger Flexibilität in der Teilzeitgestaltung, längere Lebensarbeitszeiten und höhere Deputatsstunden den Beruf interessanter machen oder eher uninteressanter. Prof. Olaf Köller, der Leiter der SWK, behauptet, dass das eher marginale Effekte hätte, die durch die >>>



**UKV**  
Stark für mich.

AUSLANDSKRANKENVERSICHERUNG

**Auch fern der Heimat gut versorgt!**

#### Für Ihren beruflichen Aufenthalt im Ausland

Wir sind für Sie da, auch wenn Sie weit weg sind:

#### Im Krankheitsfall

- › Weltweites Netzwerk an Ärzten und Krankenhäusern
- › Persönlicher Rat rund um die Uhr: Auskunft zu medizinischen Fragen durch kompetentes Fachpersonal
- › Kostenübernahmegarantie bei erstattungsfähigen Krankenhausaufhalten
- › Medizinischer Dolmetscher
- › Organisation von Rücktransport und Krankenbesuchen
- › Kostenfreie 24-h-Service- und Notfall-Hotline

Sonderkonditionen für Mitglieder der GEW

#### Kröger & Kubek OHG

Telefon +49 8441 805556  
info@k-k.vkb.de · www.k-k.vkb.de

Partner der



**Hausaufgaben machen. Ein Wunsch, den wir Millionen Kindern erfüllen.**

Hier finden Sie vielfältige Bildungsangebote zum Globalen Lernen  
[www.brot-fuer-die-welt.de/bildungsmaterial](http://www.brot-fuer-die-welt.de/bildungsmaterial)

Mitglied der **actalliance**

**Brot für die Welt**

Würde für den Menschen.

>>> Maßnahmen kompensiert würden. Wieder so eine „Bauchsprecherei“ ohne jede empirische Evidenz.

**E&W:** Wollen Sie, dass die KMK Konkurs anmeldet, wie soll das aussehen?

**Rackles:** Ich will keinesfalls, dass die KMK „Konkurs“ anmeldet. Ich stelle nur fest, dass das politische Kapital einer Fachministerkonferenz wie der KMK darin besteht, dass sie verbindliche Absprachen trifft, die dann auf Respekt und Akzeptanz stoßen. Im Fall der KMK sehe ich, dass durch Alleingänge von Bayern und Brandenburg\* zur Lehrkräfteversorgung das politische Kapital der KMK offenbar aufgebraucht ist. Die Länder machen einfach ihr Ding.

**E&W:** Die Länder flüchten sich in egoistische Sonderregelungen und Ad-hoc-Maßnahmen. Ist das jetzt die neue Schulpolitik?

**Rackles:** Das nennt sich Wettbewerbsföderalismus und ist aus bayerischer Sicht wahrscheinlich konsequent. Möge doch jeder sehen, wo er bleibt, notfalls zahlen wir einfach mehr als andere Länder. Wieder eine Form des Offenbarungseids des Bildungsföderalismus: Gesamtstaatliche Verantwortung in der Bildung ist eigentlich Sache der KMK. Auf der KMK-Website heißt es bis heute: „Dabei nehmen die Länder ihre Verantwortung für das Staatsganze selbstkoordinierend wahr.“ Übersetzt auf die Lehrkräfteversorgung heißt das: koordinierte Bedarfsprognosen, Kapazitätsplanungen und gemeinsame Qualitätsstandards beim Quereinstieg. Länder wie Bayern und Baden-Württemberg treten jedoch bis heute auf die Bremse.

**E&W:** Was halten Sie von der Ansage des Jenaer Professors Roland Merten, dass es keinen Mangel an Lehrkräften gibt, sondern nur zu viele Deputatsstunden für überflüssige „Anrechnungen“ oder „Abminderungen“?

**Rackles:** Der ehemalige Kollege Merten ist leider auf sehr populistischen Abwegen unterwegs. Er weiß als ehemaliger Staatssekretär sehr genau, dass der größte Teil der sogenannten Abminderungsstunden von den Bildungsverwaltungen zur pädagogischen Unterstützung eingerichtet sind und kaum zur Disposition stehen. Da geht es um Stunden für die Sprachförderung, Stunden für die Sonderpädagogik und die tarifliche Altersermäßigung von Lehrkräften, gesetzliche Freistellung von Personalräten etc. Ich schätze, dass rund 95 Prozent dieser pädagogisch unterstützenden Stunden nicht



disponibel sind. Den Lehrkräften vorzuwerfen, dass sie diese Stunden zur Flucht aus dem Unterricht nutzen, bedient schlicht bekannte Vorurteile und trägt nichts zur Lösung des Bedarfsdefizits bei.

**E&W:** Sie haben gemeinsam mit einigen Mitstreiterinnen und -streitern kürzlich die Initiative „Bildungsrat von unten“ gegründet. Was will diese lostreten?

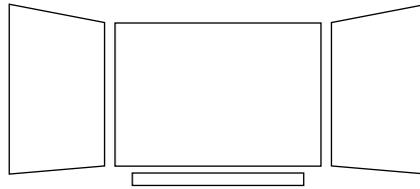
**Rackles:** Die Gründung des „Bildungsrats von unten“ ist eine unmittelbare Reaktion auf die doch etwas verengte Untersuchungsperspektive der SWK und dem nicht erkennbaren Konzept der KMK zu einer Debattenstruktur oder zur Einbeziehung der Expertise an der Basis. Ziel ist die bundesweite Vernetzung eben dieser Expertinnen und Experten von unten (Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie deren Interessenvertretungen, etwa die GEW, Schülerinnen und Schüler, Studierende, Eltern), die ihre Schwarmintelligenz digital so vernetzen, dass wir am Ende qualifizierte Empfehlungen zum Umgang mit dem Lehrkräftedefizit formulieren und veröffentlichen können, die etwas breiter aufgestellt sind. ■

\*Bayerns Ministerpräsident Markus Söder (CSU) hat angekündigt, Lehrkräfte aus anderen Bundesländern abzuwerben; die Landesregierung von Brandenburg hat beschlossen, dass künftig auch Quereinsteigerinnen und -einstieger mit Bachelor-Abschluss verbeamtet werden.

Infos zur Publikation von Mark Rackles „Wege aus dem Lehrkräftemangel“ sowie zur Initiative „Bildungsrat von unten“: [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

# EIN POLITISCHER TORSO

---



**KARL-HEINZ REITH**  
freier Journalist

*Der Lehrkräftemangel ist hausgemacht. Mit Mehrarbeit und zusätzlichen Belastungen sollen Lehrerinnen und Lehrer nun für die jahrzehntelangen Versäumnisse und Fehlplanungen der Länder büßen. Der Sturm der Entrüstung ist zu Recht groß.*

**M**ehr Unterrichts-Pflichtstunden für Lehrkräfte, größere Klassen, weniger Möglichkeiten, Teilzeit zu wählen, und das Werben bei pensionierten Pädagoginnen und Pädagogen, über ihre Altersgrenze hinaus zu arbeiten – all das sind Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK), um den akuten Lehrkräftemangel in Deutschland zu bekämpfen. Zudem sollten überzählige Gymnasiallehrerinnen und -lehrer an die besonders vom Mangel betroffenen Grundschulen abgeordnet werden können. Wer fragt hier noch nach Qualifikation und Vorbereitung?

Was ist die SWK? Das sind 16 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, überwiegend aus der Bildungsforschung und Fachdidaktik. Die SWK soll die KMK beraten, sie ist ein reines Gremium der Länder. Kritikerinnen und Kritiker sprechen deshalb von einem politischen Torso, übriggeblieben aus der zunächst vielversprechenden Reformdebatte um die Neuauflage eines gemeinsamen Bildungsrates von Bund und Ländern. In der vergangenen

Bundestags-Wahlperiode (2017 bis 2021) hatten sich CDU/CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag auf die Gründung eines neuen Bildungsrates nach Vorbild des Wissenschaftsrates verständigt – mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Politik sowie erfahrenen Verwaltungsleuten. Doch die Regierungschefs von Bayern und Baden-Württemberg, Markus Söder (CSU) und Winfried Kretschmann (Grüne), torpedierten das Vorhaben. Die damalige Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) war politisch zu schwach, um den Widerstand der Länder zu brechen – obwohl sie während ihrer Amtszeit mit der Fortschreibung gleich mehrerer milliardenschwerer Bildungsprogramme des Bundes zur Unterstützung der Länder ein gewaltiges Druckmittel in der Hand hatte.

**Der Bund soll zahlen,  
mitreden darf er aber nicht.**

Folge: Die Länder fordern weiter und weiter immer mehr Geld vom Bund – für Digitalisierung, Umsetzung der Inklusion, mehr Ganztagschulen und jetzt für die Sanierung der seit Jahrzehnten verfallenden maroden Schulbauten. Laut Verfassung sind die Schulen originäre Aufgabe der Länder. Doch wenn es ums Geld geht, pfeifen die Länder auf ihre ansonsten stets beschworene Kulturhoheit. Der Bund soll zahlen, mitreden darf er aber nicht.

Der legendäre Deutsche Bildungsrat (1966 bis 1975) war breiter aufgestellt als die SWK. 14 Mitglieder wurden von den Ländern vorgeschlagen, vier vom Bund. Sie vertraten zugleich wichtige Interessengruppen wie Gewerkschaften, Wirtschaft und Kirche oder waren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In seiner Zeit verabschiedete das Gremium in die Zukunft weisende Empfehlungen, etwa den Ausbau frühkindlicher Bildung – heute immer noch >>>

>>> akutes Thema, ein nicht vollendetes Reformprojekt. Auch der Deutsche Bildungsrat scheiterte letztlich am Föderalismus, an der parteipolitisch unterschiedlichen Ausrichtung der Länder und vor allem am Widerstand ihrer Finanzminister.



*Der aktuelle Lehrkräftemangel ist ein Zeugnis systemischen Versagens.*



MAIKE FINNERN,  
GEW-VORSITZENDE

„Der Lehrermangel bedroht die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung und beeinträchtigt die Qualität des Unterrichts“, stellt die SWK in ihren aktuellen Empfehlungen sehr richtig fest – jedoch leider ohne auf die Ursachen des nicht erst seit Beginn des Ukraine-Krieges vorhandenen Lehrkräftemangels und der vielen Unterrichtsausfälle einzugehen. Zu den Ursachen zählen unzulängliche und unterschiedliche Statistiken in den jeweiligen Landesbehörden für die bundesweite Bedarfsplanung, fehlende Berücksichtigung des Mehrbedarfs, etwa aufgrund des Ausbaus des Ganztags, der Inklusion oder der Einwanderung.

In den 1980er- und bis in die 1990er-Jahre hinein gab es im Westen Deutschlands eine hohe Lehrkräftearbeitslosigkeit, mitverursacht auch durch eine wenig vorausschauende Einstellungspolitik der Länder. Häufig bekamen nicht mal die jahrgangsbesten Absolventinnen und Absolventen eine Chance. In der Folge schrumpften die Studienkapazitäten der Erziehungswissenschaftlichen Fakultäten an den Hochschulen. Doch für ein schnelles internes Umsteuern von Ausbildungskapazitäten sind die Hochschulen viel zu schwerfällig. Und die Landesministerien sind wegen der in Mode gekommenen neoliberalen Wissenschaftsfreiheitsgesetze auch kaum noch in der Lage dazu.

Welches Bundesland greift nun als erstes öffentlich den Fehdehandschuh mit den Lehrerinnen- und Lehrerorganisationen in Sachen Mehrarbeit und Mehrbelastung auf? So betrachtet nutzt die KMK die von ihr bestellten SWK-Empfehlungen nur zur verbrämten Legitimierung ohnehin längst geplanter Mehrarbeit – jetzt mit dem

DER UNMUT ÜBER DAS VERSAGEN  
DER POLITIK BEIM LEHRKRÄFTE-  
MANGEL WÄCHST.

Segen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sie beauftragt hat – jedoch ohne Mitwirkung der Betroffenen und ihrer Gewerkschaften. Das Dienst- und Besoldungsrecht ist seit der absurden Föderalismusreform von 2006 reine Ländersache.

Die SWK geht davon aus, dass der Lehrkräftemangel die nächsten zwei Jahrzehnte anhalten wird. Empfehlungen zur Lehrerinnen- und Lehrerausbildung und damit auch zu einer längerfristigen Bedarfsdeckung will das Gremium frühestens zum Jahresende vorlegen. Doch was ist dabei wirklich noch Neues zu erwarten? Seit fünf Jahrzehnten mangelt es wahrlich nicht an Vorschlägen für Reformen und an neuen Konzepten der Lehrerinnen- und Lehrerbildung: entweder die altersgerechte, jahrgangsstufenbezogene und damit schulformübergreifende Ausbildung – oder wie in einigen Bundesländern immer noch üblich,



jahrgangsübergreifend, aber rein schulformbezogen? Dabei schwinden die Grenzen der klassischen Dreigliedrigkeit des Schulsystems immer mehr. Oder die „Polyvalente Lehrerausbildung“, die weniger Wert auf pädagogische Professionalität legt, um bei Absolventen-Überbedarf diese möglichst schnell in anderen Berufen unterzubringen? Oder der Ein-Fach-Lehrer mit nur einem Unterrichtsschwerpunkt? An Konzepten, wenn zum Teil auch konfus, hat es in der Vergangenheit wahrlich nicht gemangelt, eher am politischen Willen der Umsetzung. Etwas Positives hat der Streit doch gebracht. Nahezu alle angehenden Gymnasiallehrerinnen und -lehrer müssen heute mehr erziehungswissenschaftliche Anteile in ihrem Studium absolvieren. Aber dennoch: Wenn jetzt eine junge Gymnasiallehrerin oder ein junger Gymnasiallehrer – so die SWK-Empfehlung – auch in der 1. oder 2. Grund-

schulklasse ohne weitere Vorbereitung unterrichten soll, weiß man nicht so recht, wer einem mehr leidtun soll: die kleinen sechs- und siebenjährigen Schülerinnen und Schüler oder die Junglehrerin bzw. der Junglehrer. In dem akuten Lehrkräftemangel sieht die GEW-Vorsitzende Maike Finnen ein „Zeugnis systemischen Versagens“, für das das SWK-Gutachten keine Lösungen anbietet. Unabhängige Forschung und die GEW hätten seit Jahren auf die Schönrechnerei der KMK hingewiesen. Doch passiert sei fast nichts. Auch deshalb hat die GEW 2022 ein 15-Punkte-Programm gegen den Lehrkräftemangel vorgelegt und der KMK Verhandlungen über ihre Vorschläge angeboten – jetzt wartet sie auf eine Antwort der KMK. ■

---

SWK-Gutachten und das 15-Punkte-Programm gegen den Lehrkräftemangel der GEW: [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

# WISSENSWERTES

---

## ZUR TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

---

**PROF. EM. KLAUS KLEMM**

Bildungsforscher, Universität Duisburg-Essen

*Mit Blick auf den erwarteten Anstieg des heute schon herrschenden Lehrkräftemangels wird eine Reglementierung der Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften als ein Instrument zur Abschwächung des Mangels diskutiert, in einzelnen Bundesländern auch jetzt schon praktiziert. Zur Einschätzung dieser Entwicklung ist die Kenntnis zentraler Daten zur Teilzeitbeschäftigung hilfreich.*

Überall in Deutschland wird die Gruppe der Lehrerinnen und Lehrer in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigte unterteilt. Hinzu kommen Personen, die an Schulen als stundenweise Beschäftigte Unterricht erteilen. Dazu gehören Geistliche, die im Hauptamt bei den Kirchen arbeiten und darüber hinaus an den Schulen Religionsunterricht erteilen, oder auch Bademeister, die ein Hauptamt an den Badeanstalten ausüben und zusätzlich an Schulen Schwimmunterricht geben. An den Berufsschulen sind es Meister, die im Handwerk tätig sind und an den Schulen einige Stunden unterrichten. Sie alle zählen nicht zu den Lehrkräften der Schulen, die in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigte unterteilt werden. Sie sind auch für die Diskussi-

onen um die Abschwächung des Lehrkräftemangels nicht von Interesse, da die Länder nicht die Möglichkeit haben, das Ausmaß ihrer Unterrichtstätigkeit administrativ zu ändern.

Wenn man der vom Statistischen Bundesamt praktizierten Einteilung folgt, so waren im Schuljahr 2021/22 deutschlandweit 40 Prozent der Lehrkräfte teilzeitbeschäftigt. Sie unterrichteten im Durchschnitt 16,3 Wochenstunden gegenüber den 21,1 Wochenstunden der Vollzeitbeschäftigten. Die Teilzeitquote der Lehrkräfte ist deutschlandweit mit 40 Prozent deutlich höher als die der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten, bei denen diese Quote 2021 bei 30 Prozent lag. Wenn man die geschlechtsspezifische Ausprägung dieser Quote betrachtet, ergibt sich ein verblüffender Befund: 2021/22 unterrichteten 48 Prozent der Lehrerinnen als Teilzeitbeschäftigte. Und: 2021 arbeiteten ausweislich einer Analyse der Daten des Statistischen Bundesamtes mit 49 Prozent ein geringfügig höherer Anteil der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit.

Bei der Betrachtung dieser Daten bleibt erklärungsbedürftig, dass bei nahezu gleichen Teilzeitquoten der Frauen diese Quote im Schulbereich mit der erwähnten Quote von 40 Prozent deutlich höher als die Quote von 30 Prozent in der Gesamtgruppe der abhängig Beschäftigten ist. Die Erklärung ist einfach: In den Schulen stellen die Lehrerinnen 70 Prozent aller Lehrkräfte. Unter den abhängig Beschäftigten sind dies dagegen nur 47 Prozent. Der im Vergleich dazu deutlich höhere Frauenanteil bei den Lehrkräften erklärt, warum der Anteil der insgesamt teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer höher ist als bei der Gesamtheit der Beschäftigten. ■



DETLEF FICKERMANN

## EIN MENSCHENFREUND

*Die GEW trauert um Detlef Fickermann. Im Alter von 70 Jahren ist er am 3. Februar gestorben.*

Die Bildungsgewerkschaft und die Redaktion der wissenschaftlichen GEW-Zeitschrift „Die Deutsche Schule“ (DDS) verlieren mit Detlef Fickermann einen fachlich versierten Berater, einen politisch scharfsinnigen Weggefährten und einen unglaublich freundlichen, zugewandten und humorvollen Kollegen.

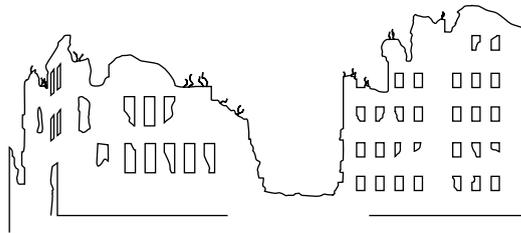
Detlef Fickermann war seit 2006 Mitglied der DDS-Redaktion und in den letzten Jahren Redaktionsleiter. Kaum jemand hat so intensiv und extensiv wie er die Folgen der Corona-Pandemie für die Schulen und die jungen Menschen beleuchtet. Davon zeugen vier überaus reiche DDS-Sonderausgaben, darunter eine von ihm mitverantwortete kritische Untersuchung der Corona-Aufholprogramme von Bund und Ländern. Bis zuletzt hat Detlef Fickermann wichtige Akzente in den GEW-Diskussionen und in der bildungspolitischen Landschaft gesetzt, zum Beispiel durch das von ihm mitverfasste Gutachten „Alternativen zum Königsteiner Schlüssel“ oder durch konzeptionelle Vorschläge zur Umsetzung des „Startchancenprogramms“ der Bundesregierung. „Wer wenig hat, dem soll mehr gegeben werden“, so der Titel eines Interviews mit Detlef in der E&W, das gerade mal ein halbes Jahr zurückliegt. Das beschrieb sein Ziel – die gerechtere Verteilung von Ressourcen im Bildungssystem – und war immer auch sein humanitäres Credo.

Viele schulpolitische Diskussionen in der GEW hat er zugleich qualifiziert, geerdet und befeuert. Qualifiziert, weil er fachlich und empirisch überaus kenntnisreich war. Geerdet, weil er aus seiner Tätigkeit im Bundesministerium für Bildung und Forschung, in der Hamburger Schulbehörde oder beim Hamburger Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ) sehr viel Erfahrung darüber mitbrachte, was politisch funktionieren und empirisch untermauert werden kann. Und befeuert, weil ihm nicht nur die empirische Bildungsforschung und Qualitätsentwicklung ein Herzensanliegen waren, sondern auch die Bildungsgerechtigkeit, das inklusive Lernen und die „Schule für alle“.

Detlef war ein Menschenfreund und vor allem ein Menschenfischer. Er hat nicht nur viel zur konzeptionellen Weiterentwicklung und zum Renommee der DDS beigetragen, sondern auch zum Generationenwechsel in Redaktion und Beirat. Das lag ihm gut. Ein junger Kollege aus der Bundes-GEW hat nach Detlefs Tod gesagt: „Ich hätte gerne noch mehr von ihm gelernt.“ Das geht uns allen so. Wir werden ihn sehr vermissen.

**MARTINA SCHMERR,**  
Referentin Schule im GEW-Hauptvorstand

# SCHÖN, DASS DIE GEWERKSCHAFT UNS UNTERSTÜTZT



**MATTHIAS HOLLAND-LETZ**  
freier Journalist

*Die GEW unterstützt die ukrainische Bildungsgewerkschaft TUESWU und ukrainische Kolleginnen, die vor dem Krieg nach Deutschland geflohen sind.*

**A**ls die russischen Truppen bis auf zwei Kilometer an unser Haus herankamen und Granaten fielen, da musste ich Kiew verlassen.“ Olha Chabaniuk und ihre Tochter flohen zunächst nach Polen, dann weiter nach Wien. Inzwischen ist die Vizepräsidentin der Bildungsgewerkschaft Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine (TUESWU) zurück in Kiew. TUESWU hat mehr als 1,2 Millionen Mitglieder und vertritt Lehrkräfte, Dozentinnen und Dozenten, weitere Bildungsbeschäftigte und Studierende. Die Gewerkschaft bietet während des Krieges täglich Beratungen an, die sich auf das Arbeiten unter Kriegsrecht beziehen, berichtet die Gewerkschafterin der E&W. Sie erarbeitet Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen. Sie sorgt für die finanzielle und psychologische Unterstützung ihrer Mitglieder. Außerdem beteiligt sich TUESWU daran, drei

Bildungszentren für binnenvertriebene Pädagoginnen und Pädagogen einzurichten.



*Unsere Lehrkräfte unterrichten auch aus Kellern, Bunkern, U-Bahn-Stationen und zerstörten Wohnungen.*



**OLHA CHABANIUK,**  
VIZEPRÄSIDENTIN DER UKRAINISCHEN  
BILDUNGSGEWERKSCHAFT TUESWU

„3.126 Bildungseinrichtungen sind durch Bomben und Granaten beschädigt, 337 wurden komplett zerstört“, so die TUESWU-Vizepräsidentin. Dennoch laufe der Unterricht in fast 13.000 Schulen weiter. 3.100 Schulen fahren Normalbetrieb, 5.339 Schulen bieten Fernunterricht, über 4.400 Schulen arbeiten teils in Präsenz, teils online. „Unsere Lehrkräfte unterrichten auch aus Kellern, Bunkern, U-Bahn-Stationen und zerstörten Wohnungen.“ Während des Krieges dienen Schulen und Hochschulen auch als Hilfszentren. „Sie produzieren Tarn-Netze,

DER KRIEG RUSSLANDS GEGEN DIE UKRAINE HAT VIEL LEID UND ZERSTÖRUNG GEBRACHT. WIE HIER IN TSCHERNIHIW WURDEN VIELE SCHULEN ZERSTÖRT.



Foto: IMAGO/ZUMA Wire

packen Lebensmittelpakete für Binnenvertriebene sowie Soldaten und sammeln Kleider und Schuhe für Bedürftige“, so Chabaniuk.

Sie dankt der GEW für die finanzielle und humanitäre Hilfe. So lud die GEW in Zusammenarbeit mit der Jugendorganisation „Die Falken“ im Sommer 2022 zu einem Zeltlager in Berlin-Heiligensee. Kinder von TUESWU-Mitgliedern hatten dort zwei Wochen Gelegenheit, „sich zu erholen und ihren Gesundheitszustand zu verbessern“, lobt Chabaniuk. Das Zeltlager soll wiederholt werden. Die Vizepräsidentin bedankt sich zudem, dass die GEW nach Deutschland geflohene ukrainische Bildungsbeschäftigte unterstützt.

### Unterstützung aus dem Heinrich-Rodenstein-Fonds

Hilfe aus dem Heinrich-Rodenstein-Fonds der GEW erhält etwa Oksana Kokorina, 35 Jahre und TUESWU-Mitglied. Die Lehrerin kommt aus der Industrie- und Bergarbeiterstadt Pokrowsk im Bezirk Donezk. Heute lebt sie in Schönau im Schwarzwald. Stundenweise unterrichtet sie zwölf ukrainische Kinder, die hier die Grundschule besuchen. „Am 8. April vergangenen Jahres hatte ich meinen ersten Tag an der Schule“, erzählt sie in einer Mischung aus Deutsch und Englisch. Außerdem gibt sie Online-Unterricht: für 23 Mädchen und Jungen, die weiterhin im Osten der Ukraine leben. Freitags drückt sie selber die Schulbank: sechs Stunden Deutschkurs. Der Anfang in Schönau, der Umgang mit den Behörden, sei schwierig gewesen, sagt sie rückbli-

ckend. „Diese Dokumente, ich habe nichts verstanden.“ Doch Kokorina scheint sich durchzubeißen. „Alle sind freundlich, alles gut.“

Dankbar für die GEW-Hilfe ist auch Natalia Bückert. Die gebürtige Ukrainerin lebt seit 2010 in Deutschland, ist GEW-Mitglied – und hat vergangenen März vier Familienangehörige und eine Freundin der Schwester mit Kind aus der Ukraine aufgenommen. „Sie kamen alle gleichzeitig“, berichtet die 37-Jährige. Ob Wohnungs- und Arbeitssuche oder Sprachkurs – Bückert kümmerte sich. Sie arbeitet als pädagogische Fachkraft in einem Betriebskindergarten in Weimar.

Ihre Mutter Larissa, 56 Jahre, fand inzwischen eine Bleibe im benachbarten Apolda. „Eine Ein-Zimmer-Wohnung“, erzählt Larissa auf Ukrainisch, ihre Tochter übersetzt. „Ich besuche jetzt einen Integrationskurs. Außerdem unterrichte ich stundenweise an der VHS Weimar, Russisch-Unterricht für Kinder mit russischen Wurzeln.“ Geld kommt mittlerweile vom Jobcenter. Wie es ihr in Deutschland heute gehe? Larissa beginnt zu weinen. „Ich träume immer, wie unsere Stadt angegriffen wird. Die Ängste, die kommen immer wieder.“ Es habe dort ständig Luftalarm gegeben, die Unruhe in der Bevölkerung sei groß. Larissa möchte in Deutschland in ihrem Beruf als Erzieherin arbeiten. Dazu muss sie ihre ukrainischen Ausbildungsabschlüsse anerkennen lassen. Die Kosten dafür übernimmt der Heinrich-Rodenstein-Fonds. Bückert fühlt sich entlastet. „Schön, dass die Gewerkschaft uns unterstützt.“ ■

Zeltlager für ukrainische Jugendliche und Infos zum Heinrich-Rodenstein-Fonds: [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)

# WEITER SCHUHE AUS KINDERARBEIT



Foto: INKOTA



*Die meisten Unternehmen sind nicht bereit, transparent zu machen, was sie wie produzieren.*



BERNDT HINZMANN,  
REFERENT WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE,  
LIEFERKETTE TEXTILIEN UND LEDER BEI INKOTA

**INTERVIEW: MARTINA HAHN**  
freie Journalistin

*Schuhe werden unter teilweise noch schlechteren Arbeitsbedingungen hergestellt als Kleidung. Auch Kinderarbeit ist oft mit im Spiel, sagt Berndt Hinzmann von der Nichtregierungsorganisation INKOTA im E&W-Interview.*

**E&W:** Herr Hinzmann, Sie haben in Gerbereien und Lederfabriken in Indien, Pakistan und Bangladesch recherchiert. Auf welche Missstände sind Sie gestoßen?

**Berndt Hinzmann:** In Indien schufteten neun von zehn Arbeitern – in der Lederindustrie sind es vor allem

Männer – ohne Arbeitsvertrag, in Pakistan jeder Zweite. Für sie zahlt niemand Sozialbeiträge, sie sind auch nicht krankenversichert. Die Löhne liegen 20 bis 60 Prozent unter dem nationalen Mindestlohn, der beispielsweise in Pakistan ohnehin bei nur umgerechnet rund 140 Euro im Monat liegt. Frauen, die dann meist im Zuschnitt arbeiten, verdienen noch weniger. Das reicht nicht zum Leben. Und es reicht auch nicht, um bei Krankheit zum Arzt zu gehen. Dabei sind viele Arbeiter und ihre Familien krank, weil sie giftigen Chemikalien ausgesetzt werden.

**E&W:** Gibt es Kinderarbeit?

**Hinzmann:** Ja. In der industriellen Fertigung eher nicht, aber in den Vorstufen der Produktion, das sind meist kleine oder informelle Betriebe, Subfirmen für größere Unternehmen. Dort arbeiten selbst Achtjährige. Viele Kinder besuchen keine Schule.

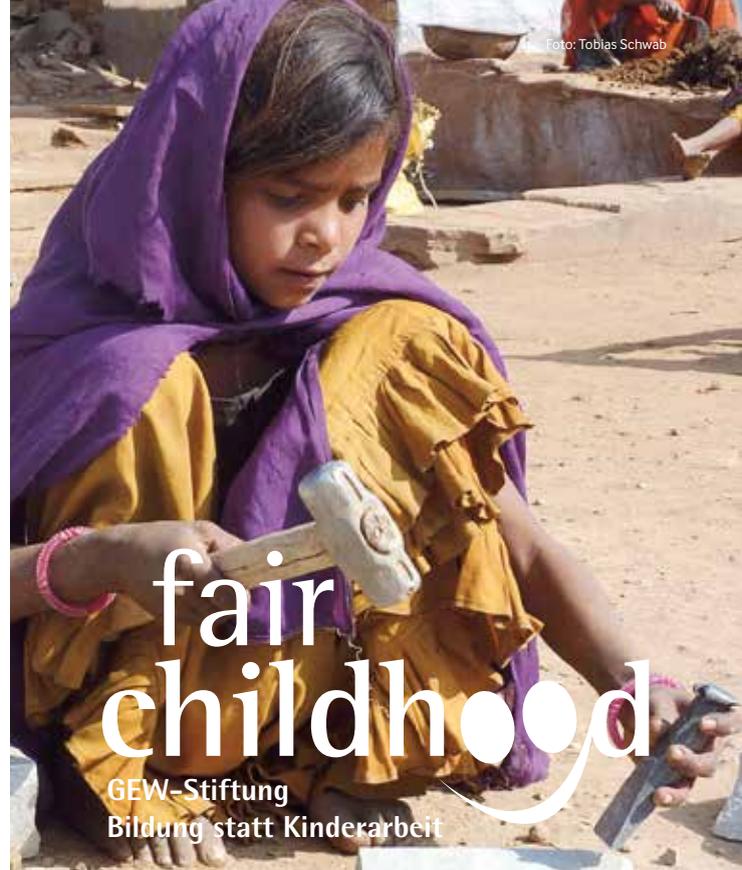
**E&W:** Sie haben deutsche und europäische Schuhmarken, Schuhhändler und Onlineshops von Armani bis Zalando gefragt, wie sie sicherstellen, dass in ihrer Wertschöpfungs- und Lieferkette keine Arbeits- und Menschenrechte verletzt werden. Was kam dabei heraus?

**Hinzmann:** Die meisten blocken, wenn man ihnen diese Frage stellt. Wir haben zehn Unternehmen befragt, nur die Hälfte – Görtz, Otto Group, Zalando, About You und Legero – hat geantwortet, und auch diese fünf eher ausweichend oder nicht transparent und nachvollziehbar. Von den anderen – Avocado Store, Leder und Schuh, Lorenz Shoe Group, Tamaris/Wortmann – kam: nichts. Die fünf, die sich äußerten, räumen zumindest ein, dass es Nachholbedarf bei der Analyse und dem Abstellen von Risiken in der Produktion gibt. Damit gehen sie zwar weiter als viele andere in der Branche. Aber letztendlich haben wir unter den Schuhmarken und Einzelhändlern mit Blick auf Lederprodukte schlichtweg kein einziges Vorzeigebispiel gefunden. Es scheint, dass die Branche die Risiken in dieser Lieferkette noch immer ausblendet. Die meisten Unternehmen sind nicht bereit, transparent zu machen, was sie wie produzieren. Sie sind offenbar auch nicht bereit, ihre Einkaufspraxis unter die Lupe zu nehmen, die schließlich – Stichwort Preisdruck – mit dazu beiträgt, dass der Lieferant im Erzeugerland die sozialen Standards nicht einhalten oder einen Lohn, der für die Arbeiterinnen und Arbeiter zum Leben reicht, zahlen kann.

**E&W:** Worauf können Verbraucherinnen und Verbraucher achten, denen ein Schuh ohne Kinderarbeit wichtig ist?

**Hinzmann:** Anders als bei der Kleidung gibt es für Schuhe leider kaum Siegel und Initiativen, die glaubwürdig nachweisen, dass Menschenrechte in der Produktion eingehalten werden. Im Ledersegment existieren vor allem Industriestandards. Auf die verweisen die Marken gerne, aber die Kriterien sind vage. Ob das gesamte Verfahren integer ist, bleibt unklar. Andere – wie Öko-Tex, der Blaue Engel oder Brancheninitiativen wie die Leather working Group – verlangen zwar einen Nachweis über die eingesetzten Chemikalien, decken aber soziale Standards nicht ab. Vegane Schuhe aus Kunststoff sind keine wirkliche Alternative, weil auch in ihnen jede Menge Chemie und hoher Energieverbrauch stecken. Und auch ein Etikett wie „Made in Italy“ auf dem Schuhkarton weist nicht auf eine sozial und ökologisch saubere Produktion hin: Das Leder kommt in der Regel auch aus asiatischen Gerbereien. ■

Weitere Infos unter: [gew.de/ew-3-23](http://gew.de/ew-3-23)



## Kindern eine Kindheit geben

**Mach mit! Unterstütze die Projekte der GEW-Stiftung *fair childhood*.**

Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft,  
**IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00**  
**BIC: BFSWDE33MUE**

[www.gew.de/internationales/fair-childhood](http://www.gew.de/internationales/fair-childhood)

*fair childhood* ist eine Treuhandstiftung unter Treuhänderschaft der Stiftung Kinderfonds

**Ja,** ich möchte mehr Informationen *fair childhood*.  
 Bitte sendet mir weitere Informationen zu.

E&W 03/2023

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail

Datum, Unterschrift

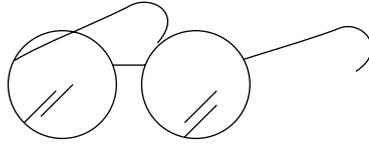
Bitte sende diesen Coupon in einem ausreichend frankierten Umschlag an:

**fair childhood**  
 GEW-Stiftung „Bildung statt Kinderarbeit“  
 Reifenberger Straße 21  
 60489 Frankfurt am Main

**fair childhood**  
 GEW-Stiftung  
 Bildung statt Kinderarbeit

# MITGLIEDERFORUM

---



## VIELE BILDUNGSABSCHLÜSSE

(E&W 11/2022, SEITE 31: „BERUFSSCHULE GEWINNT“)

Die Berufsschule, die 2022 den Deutschen Schulpreis gewonnen hat, ist mit 1.400 Schülerinnen und Schülern nicht besonders groß oder ungewöhnlich. Mein Berufskolleg Essen Ost hat 2.700 Schülerinnen und Schüler. Wir bereiten sie auf 30 Berufe, den Hauptschulabschluss nach Klasse 9 und 10, den Realschulabschluss und das Fachabitur vor. Außerdem ist noch eine Fachschule Bautechnik angeschlossen.

Michaela Lütjes, Oberhausen

## AN EINEM STRANG ZIEHEN

(E&W 12/2022-01/2023, HINTERGRUND „CHANCEN-GLEICHHEIT“, SEITE 28 FF.: „ALARMIERENDE ERGEBNISSE“ UND „WIR KÖNNEN UNS KEINEN PESSIMISMUS LEISTEN“)

Die beiden Experten, die zu den schlechten Leistungen der Viertklässler Stellung nehmen, zeigen die Brisanz dieser Situation. Jetzt geht es nicht mehr darum, Wege zu beschreiben, wie diese schlechte Situation abgemildert werden soll. Die Lösungen dafür sind längst klar. Was fehlt, ist eine politische Diskussion in der GEW: Welche Bündnispartner haben wir, um der müden Politik Beine zu machen. Ich sehe nur einen Weg: Die GEW muss die anderen großen Einzelgewerkschaften ins Boot holen. IG Metall und ver.di müssen dieses Thema zusammen mit der GEW angehen. Sie müssen die Situation im Bildungswesen skandalisieren und dafür eintreten, dass es endlich auch eine „Bildungs-Bazooka“ gibt. Es darf doch nicht sein, dass Schulleitungen sich damit herumschlagen müssen,

ob Toilettenanlagen hygienischen Standards genügen!

Wir Gewerkschafter sind viel zu leise! 20 bis 30 Milliarden Euro mehr für die Bildung sind doch drin! Wir haben in den vergangenen Monaten mehr über die Treffsicherheit von Haubitzen geredet als über die Verbesserung schulischen Lernens.

Wolfgang Hönnicke, Unna

**Anm. d. Red.:** Die GEW hat zur Finanzierung dringend notwendiger Investitionen in die Bildung 2022 ein 100-Milliarden-Euro-Programm für die Bildung vorge schlagen. Siehe: [gew.de/ew-3-23](https://www.gew.de/ew-3-23)

## GRUNDSCHULLEHRERINNEN IN DER PFLICHT

Zwei Fragenbereiche stellen sich mir zum Ergebnis der Studie des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB):

1. Haben die Lehrerinnen in der Grundschule (Lehrer gibt es dort so gut wie keine) nicht gemerkt, dass das Bildungsgeschehen dort keinen Erfolg hat? Haben sie über Jahre hin nicht mitbekommen, dass ihre Schüler\*innen „fast nichts lernen“? Haben sie als Expertinnen vor Ort nicht bemerkt, dass ihr Unterrichten so gut wie keine Lernerfolge mit sich bringt?

Oder:

2. Haben die Lehrerinnen das Scheitern ihres Bildungsbemühens sehr wohl mitbekommen – aber sich dazu nicht äußern wollen? Haben sie, die das Mandat von der Gemeinschaft übernommen haben, sich um das schulische Lernen der Kinder

verantwortungsvoll zu kümmern und für dessen Gelingen Sorge zu tragen, trotz der Erkenntnis, dass es „so nicht geht und nicht gehen wird“, immer mit demselben weiter gemacht? Haben sie das Remonstrationsgebot ignoriert, das sie als Beamtinnen dazu verpflichtet, Schaden, der durch Anweisungen von Vorgesetzten entsteht oder entstehen kann, zu melden?

Diesen Fragen nachzugehen, halte ich für viel zielführender als das zu „tun“ (ja, was denn eigentlich?), was jetzt von Politiker\*innen und anderen lauthals und undifferenziert proklamiert wird.

Klaus-Jörg Ziolko, Bonn

### BEKENNTNISSE MAKULATUR

(E&W 12/2022-01/2023, SEITE 34 FF.: „KINDERSEELEN GEBROCHEN“)

Die im Artikel präsentierten Forschungsergebnisse in Baden-Württemberg sind typisch für die alte BRD der Nachkriegszeit. Auch betraf die Heimunterbringung nicht nur behinderte und psychisch kranke Kinder, sondern auch Kinder aus echten oder vermeintlichen Problemfamilien. Das Problem solcher Familien war in der Regel die Armut, das Problem der Heime hingegen war das ungebrochene Bild vom Kinde aus der NS-Zeit: ein sozialdarwinistisches Menschenbild. Erst die Studentenbewegung hat den Skandal ans Tageslicht gebracht.

Die Zeitschrift „Kursbuch“ hat 1972 in zwei Themenheften „Das Elend mit der Psychiatrie“ veröffentlicht, besonders die engagierte Journalistin Ulrike Meinhof prangerte Mitte der 1960er-Jahre die Missstände in der Fürsorgeerziehung in den Heimen an. Meinhof und andere Mitglieder der späteren Rote Armee Fraktion (RAF) gingen damals davon aus, dass besonders aus nicht-integrierten gesellschaftlichen Randgruppen ein revolutionäres Potenzial entstehen werde. Das war ein Irrtum, denn Ausgrenzung wirkt sich zerstörerisch auf Menschen aus. Die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen ging 2009 im Bundestag trickreich über die Bühne. Hilfen für Familien in Not werden seit 1990 im Sozialgesetzbuch (SGB) VIII geregelt. Fehlt jedoch, wie jetzt, das Personal, sind solche Bekenntnisse Makulatur.

Brigitte Müller, Berlin

### KEINE EINSICHT

(E&W 02/2023, GESAMTAUSGABE)

Schon nach der ersten „neuen“ Zeitschrift habe ich in einem Leserbrief die neue Konzeption und Verschwendung der E&W-Zeitung kritisiert. Im Heft 2/2023 kamen weitere Kritiker zu Wort. Mehr als ein Drittel des Papiers wird für Leerplatz und unnütze Inhalte verschwendet. Die Redaktion sollte sich wirklich Gedanken machen, ob sie auf dieser Schiene weiterfährt.

Papier wird immer teurer? Macht nichts – die GEW muss ja nicht unbedingt sparen. Bitte nicht weiter so!!

Joachim Müller, Ilmenau

### UNVERSTÄNDNIS

(E&W 02/2023, SEITE 10 FF.: „PROFIS BRAUCHEN MEHR!“)

Fast verwirrt musste ich zur Kenntnis nehmen, dass in ein und demselben Artikel die geringe Wirkung von Warnstreiks konstatiert wird, um nach drei weiteren Sätzen die Wichtigkeit der Beteiligung an eben jenen Warnstreiks hervorzuheben.

Unverständnis.

Eric Labahn, Gotha

### GELD IST NICHT DAS PROBLEM

(E&W 12/2022-01/2023, SEITE 6 FF.: „FACHKRÄFTE-MANGEL IN DER BILDUNG“ UND E&W 2/2023, SEITE 26 FF.: HINTERGRUND „LEHRKRÄFTEMANGEL AN SCHULEN“)

Mich verwundert immer mehr, dass der Aspekt „Geld“ so im Fokus ist. Der Lehrer\*innenmangel wird sich in den nächsten Jahren drastisch verschlimmern, wenn sich nicht gewaltig etwas an den Arbeitsbedingungen ändert. Immer mehr Verwaltungsarbeit landet auf unseren Tischen – von der Überprüfung der Masernimpfpflicht über Corona-Tests bis hin zur Werbung für den Förderverein und dem Ausrechnen der Fehlzeiten der Schüler\*innen von Hand – um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Ich bin seit über 30 Jahren Vollzeit in der Schule. Als ich begonnen habe, bestanden meine Aufgaben darin, zu unterrichten und Zeugnisse zu schreiben (von Hand!).

Weil zuerst dem Ansehen der Lehrer\*innen geschadet

>>>

wurde und eben eine Unmenge leidiger Zusatzbelastungen auf uns abgewälzt wurde, gehe ich im Sommer resignierend in den Ruhestand. Ich hätte nie gedacht, dass ich das jemals sagen würde.

Seit über zehn Jahren mahne ich GEW, Lehrer\*innen und VBE, dafür zu kämpfen, dass jede Schule unabhängig von der Schüler\*innenzahl mehrere Verwaltungsfachangestellte bekommt, um die Schulleitungen zu entlasten. 400 unbesetzte Schulleitungsstellen sind doch nicht zu übersehen. Wer heute eine Schule leitet, muss ein hoffnungslose\*r Idealist\*in sein. Aber ich weiß, dass dieser Idealismus schnell aufgebraucht ist und Schulleitungen den Kram hinschmeißen. Konsequenz. Weil sie heiß gefahren sind mit bis zu 18 Stunden Arbeit am Tag. Nicht das Geld ist das Problem, die Bedingungen sind eine einzige Katastrophe. Unseren Kindern gegenüber ist dies eine Sonderform der Vernachlässigung. Sie sind die Leidtragenden.

Barbara Prawdzik, Euskirchen

**Anm. d. Red.:** Das „15-Punkte-Programm gegen Lehrkräftemangel“ der GEW fordert insbesondere bessere Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte: [www.gew.de/lehrkraeftemangel](http://www.gew.de/lehrkraeftemangel)

## ZAHNLOSER BEITRAG

(E&W 02/2023, SEITE 26 FF.: „WO SIND SIE DENN, DIE LEHRER?“)

Ich habe mich über die Zahnlosigkeit des Beitrags sehr geärgert. Liebe Kolleginnen und Kollegen! Sind wir eigentlich noch eine Gewerkschaft? Wir haben in den vergangenen Jahren gesehen, wie es in der Gesellschaft knirscht, wenn die Schule mal zu ist. Der Arbeitgeber hat das ignoriert. Er hat den Arbeitsplatz noch unattraktiver gemacht: kein Arbeitsschutz (Pausen, Raumluft, Lärm, Corona), mehr Arbeit durch Mentoring, mieser Tarifabschluss, Mehrarbeit ohne Vergütung (Arbeitszeitkonten sind zweistellig), wahllose Abordnung, keine Arbeitszeiterfassung, keine Arbeitsplatzbeschreibung und dadurch ewige Ausweitung der Aufgaben, nicht umgesetzte Teilzeitregelungen, Ergebnisse der Arbeitszeitstudien werden ignoriert, Zahlen zur Unterrichtsversorgung geschönt ... Wir sollten keine Minimalziele mehr fordern und brav in den Burnout arbeiten. Wir brauchen gut ausgebildete Kolleg\*innen, klare Grenzen der Arbeit, verbindliche Arbeitszeitregeln, die nicht vom Funktionieren des

Dienstwegs und Gutdünken der Schulleitung abhängen. Wann kommen die breit angelegten Kampagnen für mehr Lehramtsstudent\*innen, Hilfe bei der Wohnungssuche, Kitas, die schon um 7 Uhr geöffnet haben? Und wann ein neues Verständnis der Lehrer\*innen als Arbeitnehmer\*innen.

Matthias Weitzel, Lilienthal

**Anm. d. Red.:** Das „15-Punkte-Programm gegen Lehrkräftemangel“ der GEW fordert unter anderem auch einen Ausbau der Studienplätze sowie verbesserte Studienbedingungen für Lehramtsstudierende: [www.gew.de/lehrkraeftemangel](http://www.gew.de/lehrkraeftemangel)

## UNVERBINDLICHE VORSCHLÄGE

„15 Punkte gegen Lehrkräftemangel“ lese ich wiederholt und ungläubig. Die GEW-Vorschläge könnten ein „Rezept Söder“ sein. Nichts gegen bessere Bezahlung. Aber Attraktivität gleich Geld, ein uralter kapitalistischer Glaubenssatz. Natürlich mehr und bessere Studienplätze. Aber: Worin soll das „besser“ bestehen? Mehr Quereinstieg? Mit Quereinstieg und Rapidausbildung demontiert man gerade den Erzieher\*innen-Beruf endgültig. Jetzt also auch das Geheimrezept für Lehrkräfte. Neue Wege gehen, Schulen besser ausstatten und so weiter. Mehr Inhaltslosigkeit geht nicht. Und auch IT wird nicht die große Rettung sein. Die skandinavischen Länder haben vor vielen Jahren vorgemacht, wie man konkret Schulen attraktiver macht, Lehrkräften ganz neue Funktionen gibt, Schüler\*innen stark einbezieht, Schulhierarchien abbaut und vieles andere. Und auch, wenn es dort ein Stück konservatives Rollback gibt. Der Ansatz war richtig. Ich lese bei der GEW nichts von der Auflösung des dreigliedrigen Schulsystems, dem Rollenwechsel der Lehrkräfte oder der Aufhebung einer eher fachidiotischen Ausbildung. Viel Glück also bei diesen mehrheitlich unverbindlichen Vorschlägen.

Fritz Köbler, Höchststadt/Aisch

## HERKUNFT ENTSCHEIDET

(E&W 02/2023, SEITE 32 FF.: „BILDUNGSARMUT ENTWICKELT SICH SCHLEICHEND“)

Bildungsarmut wird schon in der Grundschule sichtbar, bemerkbar! Die nähere Beschäftigung mit den Begriffen Arbeit und Religion erklärt viel über die Sozialisation im

Elternhaus, die Arbeitseinkommens- und Wohnsituation der Familien und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten zur Teilhabe am Kulturleben jeglicher Art.  
Ulrich Bald, Hagen

### WESSEN TROLL?

(E&W 02/2023, MITGLIEDERFORUM SEITE 45: „SEHR VERÄRGERT“)

Woher will der Kollege Siegbert Bruders wissen, dass ich ein Troll bin? Wessen Troll? Dass er von Pressefreiheit nichts hält, hat er deutlich formuliert: Er fordert innerhalb von gerade zehn Zeilen dreimal, meinen Leserbrief zu zensieren. Und was soll an diesem „hasserfüllt“ sein? Ich mag nun mal Kriegsverbrecher und

ihre Trolle nicht besonders. Insofern will ich doch schwer hoffen, dass der Kollege nicht nur „sehr verärgert“, sondern stinkwütend ist.  
Michael Wolf, Wolfenbüttel

### Kontakt

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

Postfach 900409, 60444 Frankfurt a. M.

E-Mail: [katja.wenzel@gew.de](mailto:katja.wenzel@gew.de)

Beiträge im Mitgliederforum spiegeln nicht die Meinung der Redaktion wider. Die Redaktion bittet darum, die Leserinnen- und Leserbriefe mit einer maximalen Textlänge von 1.200 Zeichen (inklusive Leerzeichen) einzusenden. Die Redaktion behält sich vor, Zuschriften zu kürzen. Anonym zugesandte Zuschriften werden nicht veröffentlicht.

Ihre Anzeige in der E&W: **Tel. 0201/84300-0 · [anzeigen@stamm.de](mailto:anzeigen@stamm.de)**



## ERDBEBEN TÜRKEI UND SYRIEN

© picture alliance / AA Ozan Efeoglu

### Jetzt spenden!

Starke Erdbeben haben in der Türkei und Syrien ein unvorstellbares Ausmaß der Zerstörung hinterlassen. Viele Menschen sind tot und Tausende verletzt. Aktion Deutschland Hilft leistet Nothilfe. Mit Nahrungsmitteln, Trinkwasser und medizinischer Hilfe. **Helfen Sie jetzt – mit Ihrer Spende!**

Spendenkonto: DE62 3702 0500 0000 1020 30  
Jetzt spenden: [www.Aktion-Deutschland-Hilft.de](http://www.Aktion-Deutschland-Hilft.de)



**Aktion Deutschland Hilft**  
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

**Stück für Stück ...** bauen Sie mit uns an einer Zukunft ohne Alzheimer. Infos unter:  
**0800 - 200 4001** (gebührenfrei)  
**Alzheimer Forschung Initiative e.V.**  
Kreuzstraße 34 · 40210 Düsseldorf  
[www.alzheimer-forschung.de](http://www.alzheimer-forschung.de)

**Nordsee/Norddeich Freizeitgruppenhaus**  
Für Selbstversorger (max. 28 Pers.), ideal für Klassenfahrten/Freizeiten/Seminare, tolle Freizeitangebote, kompl.eingerichtet, Strandnähe.  
[www.selbstversorgerhaus-nordsee.de](http://www.selbstversorgerhaus-nordsee.de) Tel. 04941 / 68865

**Die Quintenzirkeluhr** und viele Lehrmittel am Puls der Zeit  
5 % Rabatt für alle E&W-Leser/innen auf alle Produkte mit dem Bestell-Code: **EW23**  
**Uvds DESIGN**  
[Uvds-Design.com](http://Uvds-Design.com)  
[webshop.uvds-design.com](http://webshop.uvds-design.com)



**TOSKANA**  
Urlaub im BIO-Weingut.  
Ferienhäuser, FEWOs, Zimmer mit HP, großen Pool in wundersch. Landschaft und exzellenter toskanischer Küche. Ermäßigung für GEW-Mitglieder!  
Tel./Fax 0039-571-408041  
info@aglioni.it, [www.aglioni.it](http://www.aglioni.it)

**Hamburg Schülerreisen**  
St. Pauli, Speicherstadt, Hafenrundfahrt  
[kiezjungs@gmail.com](mailto:kiezjungs@gmail.com), T: 040-27872891  
[www.kiezjungs.com](http://www.kiezjungs.com)

**Andalusien**  
Kleines Ferienhaus auf Finca im Olivenhain am Naturschutzpark bietet Ruhe und Erholung. Für Wanderer ein Paradies.  
T: 05171/16343 [www.la-ruca.de](http://www.la-ruca.de)

[www.schulorganisation.com](http://www.schulorganisation.com)  
**Dokumentation Organisation Rechtssicherheit**  
☎ 02521 29905-10  
**FL SCHULORGANISATION**  
Verlage Flöttmann & Langenkämper

**Beamendarlehen - Beamtenkredit 10.000 € - 120.000 €**  
Vorteilszins für dem öffent. Dienst  
Umschuldung: Raten bis 50% senken  
Baufinanzierungen echt günstig  
Kostenfrei anrufen  
**0800 - 1000 500**  
öD-Beratung seit 1976  
**Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen**  
**AK-Finanz.de** Unser Tiefzins **Echt sehr gut** Kredite umschulden!  
info@ak-finanz.de AK-Finanz Kapitalvermittlungs GmbH, E3, 11 Planken, 68159 Mannheim, Tel: (0621) 178180-0

# DIESMAL

