



IVL-MAGAZIN

Zeitschrift der Interessenvertretung der Lehrkräfte ALLER Schularten und Laufbahnen

ISSN 2191 - 9070

Heft 1 / April 2023

IVL-SH wählen, was sonst





Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

Die HUK-COBURG ist ein starker Partner, auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: aktuell bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungs-freien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- Kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamten-versicherer

Wir beraten Sie gerne:

Adressen und Telefonnummern Ihrer Ansprechpartner finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder unter HUK.de.

Oder rufen Sie direkt an:

Telefon 0800 215315401.

Kundendienstbüro Marianna Keels

Tel. 0451 45056123
marianna.keels@HUKvm.de
Ziegelstraße 2, 23556 Lübeck

Kundendienstbüro Norbert Schwengers

Tel. 0451 8104184
norbert.schwengers@HUKvm.de
Krepelsdorfer Allee 42-44, 23556 Lübeck

Kundendienstbüro Frank-Michael Frehrs

Tel. 0451 5821370
frank-michael.frehrs@HUKvm.de
Ratzeburger Allee 111-125, 23562 Lübeck

Kundendienstbüro Tobias Berodt

Tel. 0451 66902
tobias.berodt@HUKvm.de
Arnimstraße 12 B, 23566 Lübeck

Kundendienstbüro Sandra Rebenstorf

Tel. 0431 35531
sandra.rebenstorf@HUKvm.de
Holtener Str. 352, 24106 Kiel

Kundendienstbüro Birgit Leppin

Tel. 0431 726677
birgit.leppin@HUKvm.de
Schönberger Str. 24, 24148 Kiel

Kundendienstbüro Carsten Schulz

Tel. 04342 8584866
carsten.schulz@HUKvm.de
An der Mühlenau 3-5, 24211 Preetz

Kundendienstbüro Carsten Schulz

Tel. 04351 667755
carsten.schulz@HUKvm.de
Langebrückstr. 26, 24340 Eckernförde

Kundendienstbüro Lukas Kirchner

Tel. 04321 2720
lukas.kirchner@HUKvm.de
Hauptstr. 30, 24536 Neumünster

Kundendienstbüro Marco Lorenzen

Tel. 04331 22927
marco.lorenzen2@HUKvm.de
Friedrichstädter Str. 50, 24768 Rendsburg

Kundendienstbüro Anke Feldes

Tel. 04621 27627
anke.feldes@HUKvm.de
Am Lornsenpark 6, 24837 Schleswig

Kundendienstbüro

Andree Petersen-Kuhn

Tel. 0461 9402543
andree.petersen-kuhn@HUKvm.de
Ochsenweg 26, 24941 Flensburg

Kundendienstbüro

Bettina Tempich-Braunhart

Tel. 0461 13093
bettina.tempich-braunhart@HUKvm.de
Bismarckstr. 40, 24943 Flensburg

Kundendienstbüro Thomas Lucke

Tel. 0481 78769126
thomas.lucke@HUKvm.de
Bahnhofstraße 22a, 25746 Heide



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Editorial

Von Dirk Meußner

Es ist vollbracht - unsere Vorbereitungen für die Zulassung zu den Personalratswahlen 2023 konnten wir erfolgreich abschließen. Die IVL kandidiert mit einem starken Team in vielen Bezirken und auf Landesebene für die Wahlen zum Hauptpersonalrat in der Gruppe der schulamtsgebundenen Schulen, für die Gymnasien und in einer gemeinsamen Liste mit dem Philologenverband für die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe.



Und dennoch blieb neben der Freude auch ein Gefühl der Nachdenklichkeit. Gespräche, in denen selbst die Kandidatur auf einem hinteren Platz als zusätzliche Belastung erschien; Schulen, in denen sich kein örtlicher Personalrat mehr findet, zeigen, welche Belastungsdichte inzwischen an den Schulen herrscht.

Die Vorschläge der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission zur Behebung des Lehrkräftemangels erscheinen vor diesem Hintergrund wie ein instinktloser Schlag ins Gesicht. Seit Jahren weisen wir auf die bereits jetzt besorgniserregende Personallücke hin. Dass nun angesichts des systemischen Versagens der Politik Maßnahmen erwogen werden, die Scheinlösungen auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen austragen, macht fassungslos. Die bisherigen Teilzeitmöglichkeiten werden nicht nur genutzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sondern auch, weil die Kolleginnen und Kollegen ihre Stundenzahl im Rahmen ihrer persönlichen Belastbarkeit anpassen. Wer Teilzeitmöglichkeiten einschränkt, verringert nicht nur die Attraktivität des Berufes, sondern sorgt für steigende Krankenstände und Burn-outs. Die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen sind bereits jetzt enorm. Wer nun nach Vorschlag der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission größere Klassen und eine Erhöhung des Unterrichtskontingents prüfen lässt, wird keine neuen Lehrkräfte gewinnen und die bestehenden verlieren. Das ist wie Selbstmord aus Angst vor dem Tod.

Die Begeisterung der Politik für diese Vorschläge lässt uns Schlimmes befürchten. Wir müssen junge Menschen für diesen Beruf begeistern und gute Lernbedingungen schaffen. Dazu gehören kleine Klassen und eine Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung statt die Einschränkung von Teilzeitmöglichkeiten.

Nur so bleibt dieser Beruf in Zeiten des demographischen Wandels wettbewerbsfähig.

Dafür setzen wir uns als IVL-SH ein. Dass wir nicht nur reden, haben wir mit unserem Einsatz für eine amtsangemessene Alimentation gezeigt. Wir konnten viele Kollegien mobilisieren, Widerspruch einzulegen und begleiteten diese. Mit gutem Gewissen kann ich es als aktuelles Mitglied des Hauptpersonalrates (L) sagen: Wer meinen Rat und meine Hilfe braucht, dem helfe ich oder vermittele Hilfe. Diese Arbeit möchte ich für Sie fortsetzen.

Wir standen und stehen für vielfältige differenzierte Bildungswege, für Qualität, für starke und mit Leistung hinterlegte Abschlüsse und für Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen. Dafür wollen wir uns auch zukünftig in der Personalratsarbeit einsetzen.



Inhalt

Infos zur Personalratswahl	5
Personalratswahl 2023 – Die Plakate	8
Lehrkräftemangel	10
Schulbarometer	11
Man muss nicht studieren	15
KI wird schulreif	15
Künstliche Intelligenz?	17
Supervision	19
Öffentliche Arbeitgeber	23
Amtsangemessene Alimentation	24
Eine Real-Satire	26
pflichtgetragen – wortverloren: Die Realsatire einer Dienstversammlung	26
IVL Intern	28
Das muss mal gesagt werden	28
Eine ganz besondere Reise	29
Schallplattenmuseum	35
Seniorenvertretung aktuell	36
dbb für Ruhestandsbeamte, Rentner und Hinterbliebene	36
April April	37
Der Lehrerkalender 2023/24 ist da!	37

Impressum:

Das „IVL-SH-Magazin“ wird von der Interessenvertretung der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein (IVL-SH) herausgegeben. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht die Auffassung der IVL-SH darstellen.

IVL-SH Landesvorsitzender:

Dirk Meußner
Maria-Brandt-Str. 9, 24306 Plön
Tel.: 04522 / 50 35 98
E-Mail: dirk.meusser@ivl-sh.de

IVL-Geschäftsstelle:

Walkerdamm 17, 24103 Kiel
Tel.: 0431 – 300 313 57
E-Mail: geschaeftsstelle@ivl-sh.de

Redaktionsanschrift:

Körnerstr. 27, 23564 Lübeck
Tel.: 04 51 / 505 87 41

E-Mail: geschaeftsstelle@ivl-sh.de

ISSN 2191-9070

Homepage: www.ivl-sh.de

Redaktion:

Harro Rhenius, Grete Rhenius, Elke Stamm

Herstellung:

Druckerei Humbach & Nemazal GmbH
Ingolstädterstr. 102, 85276 Pfaffenhofen
Tel.: 0 84 41 / 8068-0
Fax: 0 84 41 / 8068-68
www.humbach-nemazal.de

Wichtige Informationen zur Personalratswahl 2023

von Grete Rhenius

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vom 8. bis 10. Mai 2023 finden in allen Schulen die Personalratswahlen statt. Auf den folgenden Seiten des Ihnen vorliegenden aktuellen Magazins haben wir Ihnen unsere Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl zum Hauptpersonalrat (HPR-L) und auch unsere Ziele vor.

Nun einige wichtige Informationen zum Wahlablauf:

- In den **schulamtsgebundenen Schulen** wählen Sie neben dem örtlichen Personalrat (ÖPR) auch den Bezirkspersonalrat (BPR) und den Hauptpersonalrat. Sie werden also drei Stimmzettel von Ihrem örtlichen Wahlvorstand erhalten. Bei der Wahl zum HPR-L können Sie mit dem sogenannten „Superkreuz“ die vorgeschlagene Liste wählen, wobei sich die Stimmen dann auf die ersten acht Damen und den ersten Herrn verteilen. Sie können aber auch einzelne Kandidatinnen oder Kandidaten aus verschiedenen Listen wählen, wobei die Gesamtzahl der von Ihnen angekreuzten Kolleginnen und Kollegen die Höchstzahl von acht Damen und einem Herren nicht überschreiten darf. Die Anzahl der Stimmen für die Kandidatinnen und Kandidaten für den BPR sind in den Kreisen und Städten unterschiedlich. Es gilt aber das gleiche Prinzip wie bei der HPR-Wahl.
- In den **Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe** und den **Gymnasien** wählen Sie neben dem ÖPR nur den Hauptpersonalrat. Auch hier gibt es das „Superkreuz“ und auch die Möglichkeit einzelne Kandidatinnen und Kandidaten zu wählen, wobei bei den Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe maximal eine Dame und ein Herr gewählt werden dürfen. Bei den **Gymnasien** sind es maximal zwei Kandidatinnen und ein Kandidat.



Erstmalig in diesem Jahr haben wir für die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe einen gemeinsamen Wahlvorschlag mit dem Philologenverband eingereicht. Diese beiden Kandidaten stellen wir Ihnen auf den nächsten Seiten ausführlich vor.

Nun zum Wahlvorschlag für die Gymnasien.

Wie bei den Wahlen vor vier Jahren haben wir auch in diesem Jahr wieder einen Wahlvorschlag für die Wahlen zum HPR eingereicht. Da die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe erstmalig zwei Personen in den HPR-L entsenden können, hat sich die Zahl der zu Wählenden für die Gymnasien auf drei Personen verringert. Es ist uns gelungen zwei Kandidatinnen und einen Kandidaten aufzustellen, die gern bereit sind, Ihre Interessen im zukünftigen HPR zu vertreten.

Nun noch einige allgemeine Anmerkungen:

Bitte gehen Sie zur Wahl, geben Sie ihre Stimmen ab. Unterstützen Sie uns in unserem Engagement für unsere Kolleginnen und Kollegen. Gerade angesichts der von der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz veröffentlichten Vorschläge zur Behebung des Lehrkräftemangels, auf die wir im Editorial hingewiesen haben, erfordern eine starke und durchsetzungsfähige Vertretung im Hauptpersonalrat, um drohende Mehrbelastungen für die Kollegien abzuwehren.

Unterstützen Sie mit Ihrem „Superkreuz“ unsere Wahlvorschläge.

Personalratswahl = demokratisches Privileg

IVL-SH = die Wahl der Vernunft



Moin,

als Ihr Kandidat des Phv-SH für die Hauptpersonalratswahl der GemSmO möchte ich mich Ihnen vorstellen:

Ich bin 50 Jahre alt, Studienrat und unterrichte an der Gemeinschaftsschule mit Oberstufe Friedrichsort, Kiel die Fächer Englisch, Deutsch und Physik.

Nachdem die Arbeitsbedingungen aller Lehrkräfte jahrelang verschlechtert wurden, müssen sie nun endlich verbessert werden. Als Mitglied im HPR werde ich mich für verbesserte Rahmenbedingungen eines attraktiven Lehrerberufes einsetzen.

Sowohl das Deputat als auch die Klassengröße müssen herabgesetzt werden. „23-23“ sind die anzustrebenden Größen. Der Lehrerberuf wird nur dann auch für junge Menschen erstrebenswert werden, wenn die Konzentration auf das Kerngeschäft, den Fachunterricht, gesichert ist und wenn die Besoldung angemessen ist. Die zu leistende Arbeit muss zu bewältigen sein. Unterrichtsfreie Zeit im Lehrerberuf bedeutet eben nicht Freizeit! Konferenzen, Nachmittagsunterricht und dienstliche Präsenzveranstaltungen müssen in Grenzen gehalten werden. Fortbildungen sollen während der Unterrichtszeit stattfinden.

Als Lehrer an einer Gemeinschaftsschule mit Oberstufe wird mir täglich bewusst, dass sich das Schulsystem wieder stärker, auch äußerlich, an den individuellen Bedürfnissen der Schülerschaft ausrichten muss. Die Ziele einer humanistischen Bildung sind wieder stärker in den Fokus zu nehmen.

Ihr **Patrick Schinowski**



Moin,

als Ihre Kandidatin der IVL-SH für die Hauptpersonalratswahl der GemSmO möchte ich mich Ihnen vorstellen:

Ich bin 52 Jahre alt, Realschullehrerin, verheiratet und habe zwei Kinder im Alter von 18 und 14 Jahren.

Ich arbeite in Vollzeit im SEK I- Bereich an der Grund- und Gemeinschaftsschule mit Oberstufe i.E. in Pönitz. Zur Zeit bin ich Klassenlehrerin einer 8. Klasse.

Meine Fächer sind Englisch, Erdkunde und Geschichte. Seit 3 Jahren bin ich für die Berufsorientierung an unserer Schule verantwortlich.

Vor der Umwandlung unserer Schule in eine GemSmO konnte ich ca. 18 Jahre Erfahrungen als Mitglied im Bezirkspersonalrat sammeln und mich dort erfolgreich für die aktiven Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Diese erfolgreiche Arbeit möchte ich im Hauptpersonalrat gerne fortsetzen und bitte daher um Ihr Vertrauen.

In meiner Tätigkeit als HPR-Mitglied möchte ich mich besonders engagieren für:

- eine grundsätzliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Klassengröße, Entlastung der Lehrkräfte von unnötiger Bürokratie),
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aller Kollegen, vor allem der häufig durch Kindererziehung und Pflege von Angehörigen besonders belasteten Kolleginnen.

Ich freue mich auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Ihnen!

Ihre **Marion Wrangel**



Personalratswahl 2023
ZWEI VERBÄNDE
EIN TEAM



Patrick Schinowski
Gemeinschaftsschule mit Oberstufe
Friedrichsort, Kiel

Marion Wrangel
Grund- und Gemeinschaftsschule
mit Oberstufe i.E., Pönitz

Unser Team

- kompetent und engagiert -

Unsere Forderungen im HPR:

- Deutliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung
- Entlastung der Klassenlehrkräfte von Bürokratie
- Unterrichtsversorgung von min. 110 %
- Fachlehrkräfteprinzip
- Heterogenität verlangt mehr Ressourcen
- Teilzeit muss bleiben
- Amtsangemessene Alimentation

HAUPTPERSONALRATSWAHL 2023

VOLLE KRAFT VORAUSS FÜR UNSERE ZIELE



Ihre Kandidatinnen und Kandidaten der IVL-SH



Stephanie Geschke



Dirk Meußner



Karen Siebke



Ulf Machwitz



Alexandra Heinrichs



Ralf Sander



Astrid Böttger



Stephanie Schlütter



Bettina Kerth



Ingrid Wich



Christine Mages



Nina Holzapfel

Dafür setzen wir uns ein:

-  Deutliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung
-  Entlastung der Klassenlehrkräfte von Bürokratie
-  Unterrichtsversorgung von mindestens 110 %
-  Fachlehrkräfteprinzip
-  Heterogenität verlangt mehr Ressourcen
-  Teilzeit muss bleiben
-  Amtsangemessene Alimentation

Alle Stimmen für die IVL-SH



Mehr Informationen unter www.ivl-sh.de



HAUPTPERSONALRATSWAHL 2023

VOLLE KRAFT VORAUSS FÜR UNSERE ZIELE



Wir wollen Sie im HPR(L) vertreten:



Claudia Niebuhr



Burkhard Wilhelm



Insa Alice Lorenz

Dafür setzen wir uns ein:

-  **Deutliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung**
-  **Entlastung der Klassenlehrkräfte von Bürokratie**
-  **Unterrichtsversorgung von mindestens 110 %**
-  **Fachlehrkräfteprinzip**
-  **Heterogenität verlangt mehr Ressourcen**
-  **Teilzeit muss bleiben**
-  **Amtsangemessene Alimentation**

Alle Stimmen für die IVL-SH



Mehr Informationen unter www.ivl-sh.de



Lehrkräftemangel – schon heute und auch zukünftig ein großes Problem

Von Grete Rhenius



Es fehlen viele tausend Lehrerinnen und Lehrer – eine Situation, die sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen wird. Und die politisch Verantwortlichen zeigen sich überrascht und weitestgehend ratlos. Dabei war diese Entwicklung bereits seit vielen Jahren abzusehen. Die Kinder, die heute in die Grundschulen und weiterführenden Schulen kommen, sind vor mindestens sechs oder gar zehn Jahren geboren worden. Man hatte also seitens der Politik genügend Zeit, um hier zu reagieren und dieser Entwicklung gegenzusteuern.

Natürlich hat sich diese absehbare Situation durch die Kinder von Flüchtlingen und Migranten verschärft, aber bei rechtzeitigem politischen Handeln wäre die Lage zu meistern gewesen.

Nun verfällt man in hilflosen Aktionismus und bietet Scheinlösungen auf dem Rücken der Lehrkräfte an.

- mehr Quer- und Seiteneinsteiger, wobei man vergisst, dass diese erst einmal gewonnen und ausgebildet werden müssen
- größere Klassen und das angesichts einer erschwerten Unterrichtssituation durch zunehmende Heterogenität und teilweise unbeschulbare Kinder und Jugendliche
- Erhöhung der zu erteilenden Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer
- Beschränkung der Teilzeitmöglichkeiten, weil zu viele Lehrkräfte nur Teilzeit arbeiten

Dabei sollten sich die politisch Verantwortlichen endlich einmal die Frage stellen, warum so viele Lehrkräfte freiwillig auf Gehalt verzichten und Teilzeit arbeiten. Die Gründe liegen nicht nur in dem Bestreben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern oft in der immer größer gewordenen und werdenden Belastung durch überbordende Bürokratie, die auch vor dem Schulalltag nicht haltmacht. Dazu kommen immer mehr Erziehungsaufgaben, die von häufig überforderten Eltern auf die Schulen abgewälzt werden.

Auch die in vielen Bundesländern erfolgten Schulstrukturänderungen haben nicht gerade für Entlastung gesorgt. Im Gegenteil, sie haben die Arbeitsbelastungen von Lehrkräften und auch Schulleitungen drastisch erhöht.

In dieser Situation über eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung, die übrigens seit über 50 Jahren gleich geblieben ist, obwohl die Arbeitszeit in allen Berufen gesenkt wurde, nachzudenken ist Hohn und zeigt die Hilflosigkeit und Verantwortungslosigkeit der politischen Entscheidungsträger.

Der Lehrerberuf muss attraktiver werden, will man junge Menschen dafür gewinnen. Dazu gehören neben dem Abbau von Bürokratie vor allem die Entlastung von Erziehungsaufgaben, die Angelegenheiten der Eltern sind, damit sich Lehrerinnen und Lehrer wieder vorrangig ihrer Kernaufgabe der Vermittlung von Bildung und Wissen widmen können und nicht Reparaturbetrieb der Gesellschaft sein müssen.

Dazu gehört auch ein schulisches Umfeld, in dem sich die Lehrkräfte und die Schülerinnen und Schüler wohlfühlen, in dem es keine undichten Fenster, keine maroden Räumlichkeiten und stinkenden Toiletten gibt. Dazu gehört auch eine Wertschätzung der Arbeit der Pädagoginnen und Pädagogen und eine adäquate leistungsgerechte Bezahlung derselben in allen Bundesländern.

Wenig hilfreich ist hier die Ankündigung Bayerns 6000 Lehrkräfte aus anderen Bundesländern durch heute schon geringere Unterrichtsverpflichtung und deutlich bessere Bezahlung abwerben zu wollen.

Nun ja, vielleicht wird es auch ein Weckruf z.B. in Schleswig-Holstein, endlich die seit 2007 vorenthaltenen Sonderzahlungen nachzuentrichten und diese zukünftig in die monatlichen Gehaltszahlungen zu integrieren.

Die Zeiten des sich gegenseitigen Lobens und Schulterklopfens in der KMK sind endgültig vorbei. Eigene Versäumnisse müssen eingestanden und offen benannt werden. Politische Fehlentscheidungen wirken weit über eine fünfjährige Legislaturperiode hinaus, wie man nicht nur in der Schul- und Bildungspolitik, sondern

auch in anderen Politikfeldern gerade in der letzten Zeit deutlich sieht.

Es ist höchste Zeit für eine „Zeitenwende“ in der Schul- und Bildungspolitik. Dafür brauchen wir keine zögerlichen Politiker, sondern solche mit Weitblick, Mut, Entschlossenheit und mit Verstand.

Kann man dem Lehrermangel nur mit Qualität begegnen?

Das Deutsche Schulbarometer hat dazu im November 2022 Schulleiterinnen und Schulleiter in einer repräsentativen Umfrage befragt. Das Ergebnis: Für zwei Drittel der Schulleiterinnen und Schulleiter ist das fehlende pädagogische Personal die größte Herausforderung. An sozial benachteiligten Standorten sagen dies sogar 80 Prozent. Erst mit großem Abstand folgt die schleppend vorankommende Digitalisierung (22 Prozent), zu viel Bürokratie (21 Prozent) und die hohe eigene Arbeitsbelas-

tung (20 Prozent). Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen beschäftigten dagegen nur noch jede zehnte Schule.

Jürgen Böhm, (VDR), äußert sich zu den Ergebnissen des aktuellen Deutschen Schulbarometers der Robert Bosch Stiftung

„Die Ergebnisse zeigen klar, dass wir endlich eine echte Qualitätsoffensive in der Bildung brauchen! Besonders die Lehrkräfteausbildung und die Attraktivität des Berufsbildes müssen dabei in den Mittelpunkt gestellt werden. Dazu braucht es zielgruppengerechte Kampagnen zur Lehrkräftegewinnung. Das Lehramt muss raus aus den Negativschlagzeilen!“, stellt Jürgen Böhm vorab fest.

Um dem akuten und sich zunehmend verschärfenden Personalmangel in der Bildung entgegenzuwirken, brauche es klare Bekenntnisse zu einer leistungsorientierten, differenzierten und abschlussbezogenen Lehrkräfteausbildung, so Böhm weiter. Dem Verbandschef zufolge müssten deutlich mehr Mittel für die beiden Phasen der Lehrkräfteausbildung, also dem Studium und dem Referendariat, zur Verfügung gestellt werden.

„Der Personalmangel war über Jahre im Voraus erkennbar“, so Dirk Meusser, der Landesvorsitzende der IVL-SH und stellvertretende Bundesvorsitzende des VDR, „man hat ihn aber politisch unter den Tisch gekehrt.“

Festzustellen ist, dass der jahrzehntelange Personalabbau bei den öffentlichen Institutionen wenig dazu beigetragen hat, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Viele qualifizierte

Was sind im November 2022 die größten Herausforderungen der Schulleitungen?



Quelle: Robert Bosch Stiftung (2023): Das Deutsche Schulbarometer. Aktuelle Herausforderungen aus Sicht von Schulleitungen. Ergebnisse einer Befragung von Schulleitungen allgemein- und berufsbildender Schulen. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.



Grafik: H. Anders

Fachleute haben sich frustriert abgewandt, eben auch die Fachkräfte in den Schulen.

Obwohl diese Entwicklung den jeweiligen Stufenschulverwaltungen bewusst hätte sein müssen, hat man weiter das Rasiermesser des Personalabbaus geschwungen. Eine einfache Analyse der Altersstruktur der Lehrkräfte hätte genügt, um zu erkennen, dass mit einem erheblichen Lehrkräfteschwund zu rechnen war.

Aber welchen Politiker, gleich welcher Partei hat es interessiert, was nach Ablauf seiner Wahlperiode an den Schulen passierte. Das Denken in Wahlperioden ist die eigentliche Ursache für den Lehrkräftemangel von heute.

Mit ein wenig Statistik wollen wir Sie hier beschäftigen:

Die Zahl der in Flensburg Studierenden betrug im Dezember 2022 insgesamt 6.256. Davon studieren

- 2.978 BA-Bildungswissenschaften.
- 767 M.Ed. Lehramt an Grundschulen,
- 403 M. d. Lehramt an Gemeinschaftsschulen.

Die Zahl der Studienabbrecher ist nicht veröffentlicht. Werfen wir einen Blick nach Kiel: Lt. Christian-Albrecht-Universität studieren knapp 5.100 Lehramtsstudierenden in 21 Fächern an der Universität.

Aktuell bietet die CAU 67 Studiengänge in 21 Fächern mit dem Profil Lehramt an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen an.

Das Interesse am Lehramtsstudium ist also gegeben. Nehmen wir das statistische Mittel von 25% Studienabbrecher, müssten eigentlich jedes Jahr genügend Fach-

kräfte die Hochschulen im Lande verlassen, um ein Referendariat zu beginnen.

Auch Referendariatsabbrecher gibt es natürlich. Die Zahl ist nicht veröffentlicht.

Wie sieht die Schullandschaft 2022/23 in unserem Land aus?

Schulen lt. Veröffentlichung des Ministeriums:

795 öffentliche allgemein bildende und berufsbildende Schulen:

- 393 Grundschulen
- 85 Förderzentren und 17 Verbundsysteme
- 100 Gymnasien (inklusive 1 Abendgymnasium)
- 138 Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe
- 44 Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe
- 35 Berufsbildende Schulen und Regionale Berufsbildungszentren

Schülerschaft:

- Rund 361.700 Schülerinnen und Schüler, davon rund 278.200 an allgemeinbildenden Schulen und rund 83.500 an berufsbildenden Schulen

Lehrkräfte:

- Rund 29.000 beschäftigte Lehrerinnen und Lehrer wurden für 2022/23 lt. Ministerium angegeben.

Planstellen

- Laut Landesrechnungshof standen im Schuljahr 2017/18 ca. 22.800 Planstellen für die öffentliche Schulen in Schleswig-Holstein zur Verfügung. 2.373 Planstellen davon standen für Unterricht nicht zur Verfügung, sondern wurden für Ausgleichs- und Ermäßigungsstunden verwendet. Dies entspricht 10 %

Betrifft E-Mail-Adresse

Liebe IVL-Mitglieder,

E-Mails ermöglichen eine schnelle und komfortable Form der Kommunikation. Voraussetzung dafür ist, dass man im Besitz einer aktuellen E-Mail-Adresse des Empfängers ist. Deshalb bittet Sie der IVL-Landesgeschäftsführer Michael Strobel, ihm die Neueinrichtung eines E-Mail-Postfachs oder die Änderung Ihrer E-Mail-Adresse mitzuteilen. Am besten mit einer kurzen E-Mail an: info@ivl-sh.de



der Planstellen. Für 2021 spricht die Bildungsministerin von 19.329 Planstellen.

- Über 200 Planstellen waren nicht besetzt, weil entsprechende Ausschreibungen zu keinem Ergebnis geführt hatten.

Betont werden muss, dass es zwischen den von offizieller Stelle genannten Planstellen und der Zahl der beschäftigten Lehrkräfte kein Gleichgewicht besteht. Das Ungleichgewicht entsteht durch eine hohe Zahl von Teilzeitkräften.

In Bezirken wie z. B. Dithmarschen, Herzogtum Lauenburg und Ostholstein ist die Problematik der nicht besetzenden Planstellen virulent.

Ministerin Prien sagt, ihr Haus habe ja schon viel getan, um den Lehrerberuf gerade auch in der Fläche attraktiver zu machen. „Wir haben für Grundschullehrkräfte die Besoldung auf A13 erhöht, für die Schulleitungen an Grundschulen auf A14“, sagt Karin Prien. „Und wir werden in Zukunft mehr junge Lehrkräfte ausbilden müssen, da gibt es noch viel zu tun.“ A13 entspricht etwa einem Eingangsgehalt von 4.200 Euro. Die Landesregierung hatte beschlossen, ab dem Schuljahr 2020/21 die Besoldung von Grundschullehrkräften stufenweise mit einer 20-prozentigen Zulage zu erhöhen. Im Schuljahr 2021/22 haben die Grundschullehrkräfte 40 Prozent des Unterschiedsbetrags zu A13 als Zulage erhalten.

Als Anreiz für die Arbeit im ländlichen Raum bekommen angehende Lehrer und Lehrerinnen seit einigen Jahren eine Zulage, wenn sie in bestimmten Kreisen arbeiten. Diese etwas abfällig als „Buschprämie“ bezeichnete Zulage von 250 Euro nutzen laut dem Schulleiterverband aber offenbar nur diejenigen Lehrkräfte, die ohnehin in unterversorgte Gebiete wie Dithmarschen oder Ostholstein wollen.

Der Lehrermangel ist also nicht gleichmäßig im Land verteilt. Kiel und Flensburg liegen in der Präferenz angehender Lehrkräfte ganz oben. Der Grund mag in der mangelnden Flexibilität der so genannten LiV (Lehrkraft im Vorbereitungsdienst) liegen, aber auch in der mit der Ausbildung verbundenen Reisetätigkeit der LiV. Die Qualifizierung wurde zentralisiert nach Kiel transferiert, was mit Fahrzeiten teilweise über 2 Stunden (einfache) Fahrt verbunden ist.

Ob die sogenannte Qualifizierung der LiV durch die Zentralisierung tatsächlich zu einem Qualitätssprung in der Ausbildung geführt hat, zum Teil auch von Schulleitungen angezweifelt wird.

Um wieder auf die Umfrage der Robert-Bosch-Stiftung zurückzukommen: Schulleitungen sehen als größte Herausforderungen nach der Studie den Personalmangel, die schleppend vorankommende Digitalisierung und die schlechte technische Ausstattung sowie allgemein zu viel Bürokratie.

Als Entlastungsmöglichkeit schlagen sie vier Maßnahmen vor: mehr (multiprofessionelles) Personal, mehr Leitungsstunden, eine Schulverwaltungsassistenz und insgesamt weniger Bürokratie, damit sie wieder das machen können, was sie machen wollen – Schule leiten. Schulleitungsassistenzen bzw. Schulverwaltungsassistenzen an jeder Schule können Schulleitungen, aber auch Lehrkräfte bei alltäglich anfallenden Verwaltungsaufgaben unterstützen, damit diese sich wieder auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können: Schule leiten und Schülerinnen und Schüler unterrichten. Damit muss allerdings auch ein ambitioniert verfolgter Bürokratieabbau einhergehen.

Einen weiteren wichtigen Ansatzpunkt bei der Bewältigung des Lehrkräftemangels sieht der Vorsitzende des VDR in der Steigerung der Wertschätzung der Lehrkräfte: „Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten Großartiges. Vielen ist nicht bewusst, welche Herausforderungen die Lehrerinnen und Lehrer und die Schulleitungen im Zuge der zahlreichen Krisen wie Pandemie und Ukraine-Krieg bewältigt haben und immer noch bewältigen. Die angemessene Wertschätzung der geleisteten Arbeit ist hier elementar! Dazu zählt eine angemessene Besoldung gemäß fachspezifischer Qualifikation und Verantwortung, zusätzliche Entlastungen zum Beispiel bei Verwaltungsaufgaben sowie eine Sensibilisierung der Gesellschaft für die Bedeutung des Lehrberufs. Unsere Lehrkräfte sind unverzichtbare Zukunftsgestalter!“, so Böhm abschließend.

Nun muss auf die eingangs gestellte Frage „Kann man dem Lehrermangel mit mehr Qualität begegnen?“ eine Antwort gefunden werden.

Meine Antwort lautet JA. Nur ist es eminent wichtig zu bestimmen, was Qualität eigentlich ist. Politisch wird

von manchen Bildungspolitikern Quantität mit Qualität verwechselt. Wir, als IVL-SH, haben immer wieder darauf aufmerksam und auch an geeigneten Stellen deutlich gemacht, dass Qualität nur dann gesteigert und vertieft werden kann, wenn das berufliche Umfeld stimmig ist. Lehrermangel und berufliches Umfeld stehen also in einem engen Zusammenhang.

Zu beobachten ist, dass die nachwachsende Lehrkräftegeneration ein anderes berufliches Verständnis als die Lehrkräfte der vergangenen Generationen. Das Stichwort ist Work-Life-Balance.

Schon bei den LiV ist eine große Bereitschaft zu erkennen, die Ausbildung im Teilzeitmodus zu bewältigen. Die Teilzeitbereitschaft hat allgemein zugenommen. Das ist eindeutig zu beobachten. Die Politik muss auf diese Bereitschaft reagieren.

Das aktuelle Planstellenmodell sieht ein bestimmtes definiertes Stundenkontingent vor. Immer wieder wird von Gewerkschaftsseite die Höhe des Stundenkontingents kritisiert. Eine Reduzierung des Kontingentes erscheint unumgänglich, um den Beruf attraktiv zu gestalten. Unverständlich ist, dass jedes Bundesland da im Rahmen des föderativen Systems sein eigenes „Süppchen“ kocht.

Erschütternd ist die Vielzahl der angeblichen Lösungsvorschläge, die seitens der Politik ins Feld geführt werden. Es zeigt deutlich die eigentliche Hilflosigkeit der Verantwortlichen. Mut zu einer klaren und eindeutigen Entscheidung fehlt.

Geld allein macht den Lehrerberuf nicht attraktiver, es muss mehr geschehen.

**Sie finden uns auch
im Internet
unter
www.ivl-sh.de**

Um dem akuten und sich zunehmend verschärfenden Personalmangel in der Bildung entgegenzuwirken, brauche es klare Bekenntnisse zu einer leistungsorientierten, differenzierten und abschlussbezogenen Lehrkräfteausbildung, so der Bundesvorsitzende des VDR weiter. Dem Verbandschef zufolge müssten deutlich mehr Mittel für die beiden Phasen der Lehrkräfteausbildung also dem Studium und dem Referendariat, zur Verfügung gestellt werden. Die Inhalte müssten sich zudem an den Realitäten der modernen Welt orientieren: „Hinsichtlich der mit atemberaubender Schnelligkeit voranschreitenden Entwicklung technologischer Innovationen wie beispielsweise der Künstlichen Intelligenz, müsse die Lehrkräfteausbildung alle Lebensbereiche umfassende Schwerpunktthemen wie Digitalisierung, ökonomische Bildung und nachhaltige Entwicklung verstärkt aufgreifen. Es braucht Inhalte aus dem realen Leben, keine akademischen Luftschlösser!“, fordert der VDR.

Quer- und Seiteneinstieg darf nicht auf Kosten der Qualität gehen!

Forderungen nach einer Verkürzung und Aufweichung der Ausbildungszeit sehen der VDR und auch die IVL-SH kritisch und fordern eine konstruktive Debatte zu äquivalenten Möglichkeiten beim Quer- und Seiteneinstieg: „Selbstverständlich dürfen wir uns nicht einem intensivierten Austausch zum Quer- und Seiteneinstieg ins Lehramt verschließen. Klar ist aber: Solche Maßnahmen dürfen nicht zu Lasten der Unterrichtsqualität gehen. Hierzu braucht es gute, gerechte und gleichwertige Angebote, um potenzielle Interessenten pädagogisch und fachdidaktisch auf die vielfältigen Herausforderungen im Schulalltag vorzubereiten. Anstatt die Zugangsbedingungen in den Lehrberuf aufzuweichen, die Lehrkräfteausbildung zu vereinheitlichen und allgemein in panischen Aktionismus zu verfallen, brauche es kluge Lösungen, die langfristig funktionieren“, so Böhm.

Wertschätzung von Lehrkräften durch fachspezifische und leistungsgerechte Bezahlung, Entlastungen im Arbeitsalltag und Sensibilisierung der Gesellschaft

**Wichtig erscheint mir, dass endlich das wieder wirksam wird, was unseren Beruf ausmacht:
Wir sind Lehrer, wir wollen lehren. Wir sind keine Verwalter, wir sind keine Begleiter.**



Man muss nicht studieren, um etwas zu sein

Der Münchner Philosoph Julian Nida-Rümelin erläuterte seine Thesen zum Akademisierungswahn im 'FORUM'-Interview vom 14.04.2015

Forum: Welche Rolle spielt der Status bei der Wahl des Ausbildungsweges? Warum zähle ich in Deutschland nur etwas, wenn ich studiert habe?

NIDA-RÜMELIN: So ist es ja nicht: Tatsächlich verdienen ausgebildete Techniker in Deutschland im Durchschnitt mehr als zum Beispiel Hochschuldozenten in den Geistes- und Kulturwissenschaften. In Deutschland war es bis heute eben keineswegs ausgemacht, dass man nur über ein wissenschaftliches Studium einen attraktiven Beruf ergreifen und anständig verdienen kann. Wir müssen aufpassen, dass wir eine unglückliche Propaganda, die es über viele Jahre in der Tat gegeben hat, nicht mit der Berufsrealität verwechseln. Meine Botschaft ist, dass es schlicht unzutreffend ist, man müsse studieren, um etwas zu sein. Wir haben, anders als in den meisten Ländern der Welt und speziell in den USA, attraktive Wege in attraktive Berufe mit guten Zukunftsperspektiven – auch ohne Studium.

Forum: Wenn immer mehr junge Menschen Abi machen und studieren, besteht dann die Gefahr, dass akademische Berufe und Ausbildungsberufe gleichermaßen abgewertet werden?

NIDA-RÜMELIN: Dies ist genau meine Sorge – die Universitäten, an der siebzig Prozent aller Studierenden sind, sind auf Forschung orientiert, das heißt, die Professorinnen und Professoren haben sich über meist hervorragende Forschungsleistungen qualifiziert. Sie haben in der Regel keinen Bezug zu beruflichen Tätigkeiten und keine oder wenig Praxiserfahrung. Wenn sechzig Prozent eines Jahrgangs – und die Entwicklung dahin zeichnet sich gegenwärtig ab – studieren und davon die allermeisten an Forschungseinrichtungen, dann lässt sich diese Ausrichtung nicht aufrechterhalten. Wir hätten dann in der Breite ein falsch qualifiziertes Lehrpersonal und Studierende mit falschen Erwartungen an die Hochschulen. Wenn umgekehrt aufgrund einer exorbitanten Zahl von Studierenden pro Jahrgang nur noch diejenigen, die sich auf ihrem Bildungsweg schwer getan haben, für Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen, dann werden diese zwangsläufig abgewertet. Nur wenn sich ein breites Spektrum von Begabungen in der beruflichen Bildung abbildet, hat diese eine gute Zukunft. Zudem gibt es keine seriöse Studie, die auch nur annähernd einen Akademikerbedarf von fünfzig Prozent für die Zukunft prognostiziert. Vielmehr bestehen schon jetzt die dramatischsten Engpässe bei Lehrlingen und beruflich Qualifizierten, nicht bei Studierenden und Akademikern.

Veröffentlicht am 01.02.23

Künstliche Intelligenz wird schulreif

Von Hemma Poledna und Ulrike Scharck

Es stehen mit ChatGPT und ähnlichen KI-Programmen Technologien zur Verfügung, die enormes Potential in sich tragen. Texte zu jedem erdenklichen Thema können KI-generiert geschrieben, übersetzt, editiert und korrigiert werden. Das lässt sich probieren und man staunt, was sich (noch) kostenlos in wenigen Sekunden erzeugen lässt. Es eröffnen sich ungeahnte Möglichkeiten, die

natürlich auch für Schule und Pädagogik grundlegende Fragen aufwerfen.

Ein Kopf-in-den-Sand-Stecken oder Blockieren von KI ist keine Option. Junge Leute haben plumpe Verbote nicht gern und mögen es noch weniger, für dumm verkauft zu werden. Diese Software wird immer besser funktio-



nieren, neue Varianten werden auf den Markt kommen. Die aufkommende Nervosität um sichere Prüfungsumgebungen oder effizientere Kontroll-Software, die KI Generiertes enttarnen soll, erscheint angesichts dieser Entwicklungen hilflos und wenig zukunftsfähig. Fachleute verweisen darauf, dass auch das Austricksen der Prüfsoftware unausweichlich ist. Es stellen sich andere Fragen, die mit der Aufgabe von Schule in Demokratie zu tun haben.

Faktenwissen und Inhalte lernen sind im aktuellen Diskurs um schulische Bildung wenig sexy. Aus den Unterrichtsgegenständen verschwinden sie zusehends und weichen dem Paradigma der „Kompetenz“. Kompetenzorientierter Unterricht ist angesagt. Wichtig ist dabei, dass kompetenzorientierter Unterricht darauf abzielt, dass Aufgaben schematisch unter Anwendung bestimmter Kriterien oder Operatoren bearbeitet und gelöst werden können. Allerdings kann genau das auch KI. Wenn mit Google argumentiert werden konnte, dass Faktenwissen nicht mehr wichtig ist, wird durch ChatGPT kompetenzorientierter Unterricht ad absurdum geführt. Schematisierte Problemstellungen zu lösen, ist genau das, worauf KI trainiert und spezialisiert ist. Und wenn von Schülern nur das erwartet wird, stellt sich die Frage: Wohin wollen wir mit der Schule?

Wozu arbeite ich noch selbst an einer mathematischen Aufgabe? Wozu will ich eine wirtschaftsgeschichtliche Entwicklung oder eine ökonomische Theorie verstehen und sie in einem mir wichtigen Gespräch aus meinem Kopf abrufen können? Wozu will ich die Beweggründe und Argumente von Winston Churchill verstehen? Ist es relevant, die Vorgeschichte der NS-Zeit erklären zu können? Wozu Literatur lesen, darüber nachdenken oder noch selbst darüber schreiben? Ist es wichtig, dass ich selbst recherchieren und Quellen beurteilen kann, um Fake News zu erkennen? Wer legt fest, was zur Recherche zur Verfügung steht? Wozu nachdenken, wenn es die Maschine schneller macht?

Solche Fragen stellen sich. Nicht die beste KI-check-Software ist Thema für die Schule. Mit KI stehen wir vor einer Frage an uns alle: Was wollen wir für uns und unsere Kinder? Wie soll Bildung und Schule aussehen, die junge Menschen zum „selbsttätigen Bildungserwerb (...), zu selbständigem Urteil, sozialem Verständnis“ anleitet und sie befähigt, „am Wirtschafts- und Kulturleben Öster-

reichs, Europas und der Welt Anteil zu nehmen und in Freiheits- und Friedensliebe an den gemeinsamen Aufgaben der Menschheit mitzuwirken“, wie es im Gesetz steht? Soll das nur mehr mit kompetentem Navigieren auf unseren digitalen Endgeräten funktionieren und dem Zurechtfinden mit den neuesten technologischen Entwicklungen? Wozu dann in die Schule gehen?

„Die Physiklehrerin, die ist gekommen und wollte, dass wir die Formeln wirklich parat haben. Da war sie echt streng. Sie war die, die uns erklärt hat, was das Problem an der Energiegewinnung aus Wasserstoff ist, das habe ich verstanden. Bei der lernen wir was.“ „Ich hätte nie die Bücher kennengelernt, die wir im Unterricht gelesen haben. Er (Lehrer) hat unheimlich viel drumherum erklärt und erzählt. Es waren wirklich spannende Fragen, die wir dann diskutiert haben. Am besten habe ich mir die Gespräche mit der Klasse darüber gemerkt. Was andere da rausgelesen haben, hätte ich nicht einmal bemerkt.“

In diesen Schüleraussagen steckt etwas davon, was Schule alles beinhaltet und worauf es ankommt. Für erfolgreiches Lernen braucht es gute Lehrer, die von ihrem Fach begeistert sind und eine Haltung an den Tag legen, die von Herzlichkeit, Aufrichtigkeit, Zutrauen, Erwartung, Humor und Geduld geprägt ist. Und es braucht Eltern, die verstanden haben, dass es sich gut anfühlt, wenn man etwas selber kann und wie viel es einem gibt, wenn man eine anstrengende Sache geschafft hat. Eltern, die etwas übrig haben für Neugier, die bei Schwierigkeiten nicht sofort in Panik geraten, denen Schule eine wichtige Angelegenheit ist, die begleiten und unterstützen und die ihren Kindern zumuten, selbständig zu werden. Aber nicht nur Eltern, sondern auch Journalisten und Politiker, denen an fähigen jungen Leuten etwas liegt.

Der Lockdown hat gezeigt, wie eng Lernen und Beziehung miteinander verbunden sind. In der Schule treffen sich ganz unterschiedliche Menschen, um unter Anleitung für eine begrenzte Zeit an einer bestimmten Sache zu arbeiten und mit- und voneinander zu lernen. Lernen ist etwas, das sich zwischen Menschen abspielt. Wenn man über etwas reden kann – ohne „Äh, ich muss erst mal googeln“ – wird man zu einem echten Gegenüber. Damit entsteht Beziehung, es wächst Aufmerksamkeit und geistige Beweglichkeit. Das macht glücklich, selbstbewusst und verbindet. Bei allen Verbesserungsmög-

lichkeiten von Schule wird es ohne sie für viele doch schwierig werden, diese Fähigkeiten zu entwickeln, weil sie ein zwischenmenschlicher Lernort ist.

Klar ist, dass schulische Aufgaben in den Oberstufen weiterbildender Schulen schon bald mit ChatGPT gelöst werden – vermutlich schon in der nächsten VWA-Runde. Klar ist auch, dass ChatGPT vorläufig guten Schülern nützen wird, die relevanten Fragen zu formulieren und mit den gelieferten Antworten etwas anfangen zu können, so dass wir es nicht merken.

Unruhig sollte in diesem Zusammenhang auch machen, dass im Jahr 2018 in Österreich tatsächlich 23,6% der 15-Jährigen mit unzureichenden Leseleistungen ausgestattet waren. Tendenz laut OECD steigend! Angesichts

dieser Entwicklung stellt sich die drängende Frage: Wie Kinder und Jugendliche aus der virtuellen Dauerbespielung, die immer früher und im Kinderzimmer beginnt, überhaupt noch heraus- und abholen? Die Zahl der Abgehängten und derer, die niemals einen Text oder eine Aufgabe mit KI generieren werden, wird steigen.

Dass sich mit KI die Frage von Bildung und der Bedeutung von Schule grundsätzlich stellt, wäre eine Chance, die Verantwortliche in der Politik jetzt ergreifen könnten. Eines wissen wir jedenfalls: Gute und schlechte Schüler wollen nicht nur Algorithmus-gesteuerte Konsumenten und Ablieferer sein, sondern Gestalter, die ernst genommen werden.

Quelle: Der Artikel wurde am 14.1. in „Die Presse“, Erscheinungsort Wien, erstveröffentlicht.

Künstliche Intelligenz?

Von Harro Rhenius

Den vorherigen Artikel fand ich bei der „Gesellschaft für Wissen und Bildung“ bei der wir Kooperationspartner sind. Er machte mich neugierig:

Was ist ChatGPT? Das Programm hat es mir erklärt.

ChatGPT ist ein Open-Source-Chatbot-Framework, das auf dem OpenAI GPT-3-Modell basiert. Es wurde entwickelt, um Entwicklern und Unternehmen die Erstellung von Chatbots zu vereinfachen. ChatGPT kann dazu verwendet werden, einen Chatbot mit natürlicher Sprache zu erstellen, der in einer Vielzahl von Anwendungen eingesetzt werden kann, einschließlich Webseiten, Instant Messaging-Anwendungen, Voice-over-IP-Anrufsystemen und Mobilgeräten. ChatGPT verfügt über eine benutzerfreundliche Oberfläche, mit der Benutzer die Funktionen des Bots konfigurieren und anpassen können. Darüber hinaus können Benutzer auch eigene Regeln und Skripts erstellen, um den Chatbot an ihre spezifischen Anforderungen anzupassen.

Alles klar? Ich habe nun dem Programm nachfolgende Fragen bzw. Aufgaben gestellt:



Erkläre Motivation

Motivation ist ein psychologischer Prozess, der Menschen dazu bringt, ein bestimmtes Verhalten zu zeigen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Es kann auch als die Kraft und Energie beschrieben werden, die Menschen haben, um eine Handlung auszuführen und Ziele zu erreichen.

Motivation kann durch externe Faktoren wie Belohnungen, Anerkennung oder Unterstützung oder durch interne Faktoren wie ein innerer Antrieb, eine starke Selbstdisziplin oder das Streben nach Erfolg angeregt werden.

Erkläre Dummheit

Dummheit ist eine Bezeichnung, die verwendet wird, um eine Person oder ein Verhalten zu beschreiben, die/das als sehr unklug oder ungeschickt angesehen wird. Dummheit kann auf mangelnde Intelligenz, mangelndes Wissen oder



mangelnde Urteilsfähigkeit zurückzuführen sein. Dummheit kann auch auf einen Mangel an Verständnis für bestimmte Konzepte oder auf ein mangelndes Verständnis für die Folgen von Handlungen zurückzuführen sein. Darüber hinaus kann Dummheit auch auf ein mangelndes Verständnis für die Art und Weise, wie bestimmte Dinge funktionieren, zurückzuführen sein.

Schreibe eine Geschichte über Katze und Hund

Katze und Hund waren beste Freunde. Katze war ein ruhiger und sanfter Kater, der liebte zu schlafen und zu hängen. Der Hund war ein witziger und energiegeladener Hund, der immer bereit war, zu spielen und zu erkunden. Sie wohnen in einem Haus in demselben Zimmer und verbringen viel Zeit miteinander. Sie liebten es, zusammen zu kuscheln, zu spielen und sich gegenseitig Geschichten zu erzählen. Eines Tages beschlossen sie, zusammen auf ein Abenteuer zu gehen. Sie machten sich auf den Weg und erforschten alle möglichen interessanten Orte. Sie sahen Wasserfälle, sahen wilde Tiere und entdeckten viele neue Dinge. Sie verbrachten den ganzen Tag zusammen und als es Zeit war, nach Hause zu gehen, war es schon dunkel. Der Hund wusste, wie man nach Hause kam, aber die Katze hatte Angst und war verloren. Der Hund sah, wie verängstigt die Katze war, also nahm er sie auf seinen Rücken und trug sie nach Hause. Als sie endlich nach Hause kamen, war es schon spät in der Nacht. Katze und Hund waren sehr glücklich, dass sie zusammen ein so aufregendes Abenteuer erlebt hatten. Sie schliefen zusammen ein und träumten von weiteren Abenteuern. Von da an waren sie unzertrennlich.

Schreibe ein Märchen über den Wolf und die 7 Geißlein

Es war einmal ein Wolf, der durch den Wald streifte. Er war hungrig und dachte sich, dass eine leckere Mahlzeit ihm sicher guttun würde. Auf seinem Weg kam er an ein kleines Häuschen, in dem 7 Geißlein lebten. Der Wolf war hinterhältig und ein Meister des Versteckspiels und so schlich er sich an das Häuschen heran und versuchte, sich hineinzuschleichen.

Doch zu seinem Erstaunen traf er auf die 7 Geißlein, die auf der Veranda saßen und gerade zu Abend aßen. Der Wolf war so hungrig, dass er einfach nicht widerstehen konnte und er griff nach einem der Geißlein und wollte es verschlingen. Die anderen 6 Geißlein schrien laut auf und liefen ins Haus.

Der Wolf folgte ihnen und versuchte, sie einzufangen. Doch die 7 Geißlein hatten einen Plan. Sie machten die Tür zu und verschanzten sich im Haus. Der Wolf warf sich gegen die

Tür, aber er konnte sie nicht aufbrechen. Es war, als wäre das Haus mit einer Mauer aus Stahl umgeben.

Doch plötzlich hörte der Wolf eine Stimme aus dem Haus, die sagte: „Der Wolf hat uns nicht gefressen, also werden wir ihn auch nicht einsperren.“ Der Wolf war so überrascht, dass er nicht wusste, was er sagen sollte. Doch dann sagte er: „Wenn ihr mich nicht tötet oder einsperrt, dann verspreche ich, dass ich euch nie mehr belästigen werde.“

Die 7 Geißlein waren einverstanden und so ließen sie den Wolf in die Freiheit. Der Wolf hielt sein Wort und belästigte die Geißlein nie wieder.

Moral der Geschichte: Gutes wird immer belohnt.

Versuchen Sie es selbst, es ist erstaunlich, was da herauskommt. Was ist, wenn Schülerinnen und Schüler dieses Programm zu Lösung von gestellten Aufgaben verwenden?

Ich habe deshalb das Programm um eine Interpretation der Ringparabel in Nathan der Weise von Lessing aufgefördert:

Die Ringparabel in Nathan der Weise von Lessing ist ein Gleichnis, das die Einzigartigkeit des Glaubens betont. In der Parabel wird ein Ring beschrieben, der eine magische Eigenschaft besitzt: Er verlieh demjenigen, der ihn trägt, die Fähigkeit, jedem Menschen Liebe und Achtung entgegenzubringen. Dieser Ring wurde von einem alten König an seine drei Söhne vererbt, um zu zeigen, dass alle Religionen gleichermaßen wertvoll sind. Die Parabel macht deutlich, dass jeder Mensch die gleichen grundlegenden und moralischen Werte teilt, unabhängig von seinem Glauben. Es ist nicht nötig, eine bestimmte Religion zu unterstützen, um ein gutes Leben zu führen.

Und nun etwas zum Rechnen:

Löse die Aufgabe

$$23+24*(12-34)^2/0,45 \times 239$$

$$23+24*(-22)^2/0,45 \times 239$$

$$23+24*484/0,45 \times 239$$

$$23+11376/107.55$$

11,399

Bitte nachrechnen!



„Berufsbegleitende Supervision – ein Königsweg zur Lehrergesundheit und Burn-out-Prophylaxe“

von Peter Maier

Die Corona-Krise hat viele Lehrkräfte an den Rand ihrer Leistungsfähigkeit gebracht. Neue digitale Herausforderungen beim Home-Schooling mit anfänglich unzureichenden Geräten, die Doppelbelastung von Präsenz- und virtuellem Unterricht, tägliche Corona-Tests bei allen Schülern, Unterrichten-Müssen mit Maske, fast wöchentlich immer neue Verordnungen „von oben“ u.v.m. waren fundamentale Belastungen für die Pädagogen*. Zwar sehen Bildungspolitiker gerade in der Corona-Pandemie nachträglich auch einen wichtigen positiven Nebeneffekt: einen großen Schritt nach vorne in der digitalen Entwicklung des Schulsystems, die es ohne diese Krise so schnell nicht gegeben hätte. Die fatalen Folgen bei den Lehrkräften sind jedoch nicht mehr zu leugnen.

Burn-out von Lehrkräften – nicht nur eine Folge der Pandemie

Denn in der Pandemie schlitterten nicht wenige Lehrer aufgrund oben genannter Situationen in ein kräftiges Burnout, ältere Lehrkräfte versuchten, so bald als möglich in den Vorruhestand zu gehen und junge potentielle Pädagogen fühlten sich durch die ganze Krise so abgeschreckt, dass sie ein ursprünglich geplantes Lehramtsstudium entweder gar nicht begonnen oder ihre Berufsrichtung gewechselt haben.

Dieser „Schul-Stress“ ist jedoch nicht vorbei, auch wenn momentan diese Doppelbelastung von Präsenz-Unterricht und Home-Schooling gebannt zu sein scheint. Die Folge: ein kräftiger Lehrermangel in allen Bundesländern und in den meisten Schularten, sowie Zusatzbelastungen für die unterrichtenden Lehrkräfte. Diese Situation hat sich 2022 noch verschärft – durch die Flüchtlingskinder aus der Ukraine, die in die Regelschulen drängen. Mir ist klar, dass hier für Bildungspolitiker in unserem Land auch in Zukunft eine permanente Mammutaufgabe zu stemmen sein wird, um die Flüchtlingskrise aufzufangen und die (Rahmen)Bedingungen für Pädagogen wesentlich (!) zu verbessern. Dies wird aber dauern...

Meine Aufgabe als pensionierter Gymnasiallehrer, ausgebildeter Supervisor und Autor für (Lehrer)Gesundheit sehe ich hingegen in einer anderen Fragestellung: Wie können die Lehrkräfte in ihrer heutigen, herausfordernden Berufssituation möglichst schnell gestärkt werden? Wo können Quellen sein, um immer wieder rechtzeitig abschalten und neue Kraft schöpfen zu können? Welche Möglichkeiten gibt es, um in diesen schwierigen Zeiten gesund und „psycho-fit“ zu bleiben, sowie einen passenden Ausgleich für den anstrengenden Beruf zu finden? Was können Lehrer tun, um trotz der angespannten Schulsituation dennoch bereits am nächsten Tag wieder gestärkt in den Unterricht gehen zu können? Viele Fragen!

Supervision – Hilfe zur Selbsthilfe in einem offenen System

Neben den klassischen Möglichkeiten wie Ausgleichssport oder Entspannung in der Natur erkenne ich in einer berufsbegleitenden Supervision einen Königsweg, um einem Burn-out Vorschub zu leisten und einer totalen Erschöpfung rechtzeitig entgegen zu wirken. In sozialen Berufen ist die Supervision seit langem selbstverständlich und anerkannt. Gerade bei den höheren Schularten wie Realschule oder Gymnasium gibt es jedoch bei vielen Lehrkräften selbst die weit verbreitete Meinung, dass es in ihrem Beruf in erster Linie um Fachunterricht ginge und daher so etwas wie Supervision nicht nötig sei. Welch ein großer Irrtum! Denn unsere Schüler sind menschliche Wesen und keine Lernroboter, sie brauchen die Beziehungsebene zu den Lehrkräften wie eine emotionale Nahrung. Und diese beziehungschaftige Kommunikationsebene kann leicht blockiert sein.

Auch die Schulbehörden haben noch immer große Mühen, ihren Lehrkräften geeignete Supervisionen anzubieten und diese den Pädagogen auch noch schmack-

haft zu machen. Hier spart man an der falschen Stelle. Andererseits bestehen bei vielen Lehrkräften Vorbehalte, dass es sich bei „von oben“ angebotenen Supervisionen um eine Art von Überwachung handeln könnte.

Das ist aber sicher nicht der Fall. Denn „Supervision“ (lat. supervisere) heißt schon vom Begriff her nicht „überwachen“, sondern etwas „überschauen“ oder „überblicken“. Das bedeutet, in einem entspannten und geschützten Setting über den Tellerrand seines eigenen pädagogischen Tuns hinauszuschauen, um unter kompetenter Anleitung „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu bekommen. Denn genau das ist die Zielrichtung einer guten und effektiven Supervision.

Sicher ist dieses „Mittel“ nicht für jeden oder für immer nötig. Gerade aber in Krisensituationen, die sich im Schulalltag immer wieder sehr leicht ergeben können, kann eine Einzel-, Gruppen- oder Team-Supervision viel Positives bewirken und Konfliktsituationen oftmals schnell entschärfen. Dadurch kann bewirkt werden, dass sich ungelöste Situationen und Emotionen erst gar nicht festsetzen und dann psychisch toxisch werden – belastend für das gesamte Wirken einer Lehrkraft.

Man sollte sich als Lehrer immer wieder bewusst machen, dass Schulen ein offenes System sind, das für den einzelnen Pädagogen gar nicht wirklich kontrollierbar ist. Lehrkräfte haben es eben nicht nur mit ihren Klassen, sondern auch mit den Eltern ihrer Schüler, mit der Schulleitung, mit Kollegen und Fachvorsitzenden usw. zu tun.

Und hier kann es sehr leicht, manchmal auch ganz unerwartet, zu heftigen, sehr belastenden Konflikten kommen: Mit einzelnen gestörten Schülern, die den ganzen Klassenunterricht aushebeln können; mit renitenten Eltern, die sich gegen die Notengebung wehren, weil sie ihre Kinder ungerecht behandelt sehen oder weil die gegebenen Noten ihrem Eltern-Ehrgeiz widersprechen; mit übelwollenden Kollegen und Fachleitern, mit einer (zu) autoritativen Schulleitung, die aufgrund eigener Karriereabsichten meint, die ganze Schule neu erfinden zu müssen und so das Unterrichten unnötig erschwert; oder mit immer neuen, manchmal sich widersprechenden kurzfristigen Vorgaben der Schulbehörden, was zu einer zusätzlichen Belastung führt usw. In all diesen Fällen kann die Supervision gegensteuern und die psychische Stabilität der Lehrkräfte stärken.

Eigene Erfahrungen mit Supervision

Im Juli 2020 wurde ich im Alter von 66 Jahren von meinem Lehrerkollegium verabschiedet. Dabei bekam ich von meinem Chef eine Urkunde des Bayerischen Kultusministeriums für 40 Jahre Dienst als Gymnasiallehrer überreicht. Das fand ich überhaupt nicht selbstverständlich, da ich während dieser langen Zeit im Schuldienst eine ganze Reihe von Krisen zu überstehen hatte. Mehrmals wollte ich meinen Beruf als Pädagoge hinwerfen, etwa weil Konflikte mit einzelnen Schülern, ganzen Klassen oder Elterngruppen usw. unlösbar erschienen und mich emotional aufs äußerste belasteten und stressten.

Hilfe habe ich immer wieder und rechtzeitig durch eine berufsbegleitende Supervision erfahren – als Einzelsupervision, aber auch in der Gruppe. Dies hat mich so gestärkt und motiviert, dass ich genau zur Hälfte meiner Dienstzeit damit begonnen habe, selbst eine fast siebenjährige berufsbegleitende Supervisions-Ausbildung zu machen: an der katholischen Stiftungs-Fachhochschule München. Hierbei konnten einerseits eigene belastende Berufssituationen vorgebracht werden; gleichzeitig habe ich bei dieser Ausbildung eine Menge Strategien gelernt, wie Konflikte professioneller gelöst werden können.

Eine meiner Hauptideen bezüglich einer Gruppen-Supervision war, dass wir Lehrkräfte doch alle Fachleute für Pädagogik sind und dass daher im hohen Potential einer Lehrer-Gruppe (fast) immer eine Lösung für den jeweiligen Konflikt steckt. Diese Lösung sollte jedoch durch eine professionelle Kommunikation in der Gruppe eruiert werden. Daher ist die Leitung einer solchen Gruppe durch einen ausgebildeten Supervisor unbedingt zu empfehlen.

Seit 15 Jahren leite ich nun selbst solche Supervisionen – vor allem für Lehrkräfte. Einzelsupervisionen können auch durch eine Videokonferenz ablaufen. Meine Erfahrung dabei ist, dass diese Art der Kommunikation durchaus effektiv sein kann, auch deshalb, weil dabei eine größere Distanz besteht, die es manchen Lehrern erst ermöglicht, wirklich persönlich aufzumachen. Dies soll auch der folgende konkrete „Fall Robert“ verdeutlichen. Robert war seit einigen Wochen bei mir in der Supervision, um sich Unterstützung zu holen für seinen Start an der neuen Schule. Dann passierte etwas Heftiges...

Robert (42 Jahre, Name geändert)

Robert war Klassenleiter in einer achten Klasse am Gymnasium in einem Vorort von München. Er unterrichtete in der Klasse seine beiden Fächer Physik und Geographie. Mitte Oktober war Klassen-Eltern-Abend. Etwa 20 Eltern waren erschienen, auch drei weitere Lehrerkolleginnen waren anwesend. Alle saßen in einem Stuhlkreis. Kaum hatte Robert den Abend mit einem einleitenden Statement zur Klasse eröffnet, fing eine Mutter laut an zu schreien. Sie warf ihm aggressiv vor, einen unmöglichen Physik-Unterricht zu halten – zu schnell, zu kompliziert, zu unpädagogisch aufbereitet. Außerdem würde er immer viel zu schnell sprechen.

Sowohl Robert als auch seine Lehrerkolleginnen waren geschockt und zunächst sprachlos, denn mit solch einer Attacke und mit solchen pauschalen Vorwürfen hatte niemand gerechnet. Auch die anderen Eltern waren eher verwundert. Doch die Mutter war noch nicht fertig. Sie wollte nun auch noch die anderen Eltern für dieses von ihr inszenierte Tribunal gewinnen und schrie: „Da seht ihr es doch selbst, wie schnell der immer redet! Kein Wunder, dass mein Sohn in Physik die Note Fünfkassieren musste!“ Das Dumme war, dass Robert, der neu an der Schule und daher auch etwas aufgeregt war, bei seinem Statement tatsächlich etwas schnell geredet hatte. Andererseits hatte ihn die aufgebrauchte Mutter mit ihrer Wuttirade an Sprechgeschwindigkeit längst überholt.

Robert versuchte, die Frau etwas zu besänftigen – ohne Erfolg. Kaum hatten die anderen Kolleginnen ihr Statement zum Unterricht in diesem Schuljahr abgegeben, stand die rabiate Mutter auf, verließ das Klassenzimmer und warf auch noch laut die Türe hinter sich zu. Weg war sie, Robert aber war wie vom Blitz getroffen. Er empfand das Verhalten der Mutter sehr ungerecht, weil er den Stoff in seinen beiden Fächern stets gut vorbereitete und einen engagierten Unterricht hielt.

Von einer anderen Mutter konnte er gerade noch erfahren, wer denn diese Frau war und dann war auch schon Schluss. Ein Vater sagte ihm beim Hinausgehen, dass seine Tochter durchaus zufrieden mit seinem Unterricht sei, aber dies konnte Robert nicht wirklich trösten. Die wütende Mutter hatte in gemeiner Weise eine kräftige Portion Aggression auf ihn deponiert und war verschwunden, ehe er ein vielleicht vernünftiges Gespräch mit ihr hätte beginnen können. Ihr Sohn hatte zwar im Fach Geographie eine etwas schlechtere mündliche Note bekommen, nicht aber in dem

von ihr mokierten Physikunterricht, wie Robert zu Hause bei einem Blick ins Notenbuch feststellen konnte. Offensichtlich war die Mutter auch noch falsch informiert bezüglich des Leistungsstands ihres Sohnes.

Dies alles belastete Robert sehr, vor allem weil die Mutter eine öffentliche Inszenierung hingelegt und so den Ruf von Robert an der neuen Schule beschädigt hatte. Daher brachte er diesen „Fall“ in die Supervision. Dabei wurde klar, dass die Mutter sowohl die Anonymität am Klassenelternabend als auch das offene Setting mit den anderen Eltern ausgenutzt hatte, um Dampf abzulassen. Im Supervisions-Gespräch wurde schnell deutlich, dass die Wut der Mutter sachlich völlig unbegründet und in dieser Form total überzogen war. Offensichtlich war Robert das Opfer einer Projektion geworden. Die von der Mutter geäußerte Wut, ausgelöst von einer falschen Noten-Information ihres Sohnes, gehörte ganz woanders hin – vielleicht in ihr eigenes berufliches Umfeld. Womöglich hing die Wut auch mit ihrer Scheidung zusammen, die kurze Zeit zuvor stattgefunden hatte, wie Robert bald von anderen Eltern der Klasse erfuhr.

Wie aber sollte Robert die auf ihn geladenen toxischen Wut-Energien der Mutter wieder loswerden? Bald wurde klar, dass es eine Aussprache oder sogar Konfrontation mit der Mutter geben musste. Robert konnte es so nicht stehen lassen, es belastete ihn viel zu sehr. Die nächste Gelegenheit bot sich am Elternsprechtag, der drei Wochen später anberaumt war. Tatsächlich erschien auch die besagte Mutter zum Einzelgespräch – noch sehr befriedigt über ihren Coup, den sie mit ihrer Wut-Attacke auf Robert gelandet hatte.

Robert gab ihr zunächst sachlich Auskunft über den Leistungsstand ihres Sohnes, kritisierte aber dann ganz deutlich ihren unmöglichen Auftritt beim Klassen-Eltern-Abend und sagte ihr, dass ihn dieses Verhalten selbst sehr wütend gemacht hatte, weil die Vorwürfe völlig aus der Luft gegriffen waren. Er bot ihr ein kleines Ritual zur Konfliktlösung an: den jeweiligen Wutinhalt auf kleine Zettel zu schreiben, diese dann im Beisein des anderen Konfliktpartners zu zerreißeln und die Schnipsel anschließend in den Papierkorb zu werfen.

Robert musste aber damit rechnen, dass die Mutter sich nicht auf so etwas einlassen, sondern erneut zu einer Wuttirade ansetzen würde, denn Kritik konnte sie zwar heftig austeilen, Gegenkritik aber offenbar gar nicht vertragen.

Und tatsächlich: die Mutter begann sofort erneut zu schreien. Doch diesmal war Robert, gestärkt durch die Supervision, darauf vorbereitet. Nun hatte er den Mut, ebenfalls etwas lauter, aber sachlich dagegen zu halten. Als die Mutter anfang, ihn persönlich zu beleidigen, beorderte er sie als Hausherr laut und deutlich aus dem Klassenzimmer, obwohl vor der Türe bereits die nächsten Eltern warteten und den Streit sicher mitbekamen. Das wirkte.

Zwar beschwerte sich die Mutter anschließend noch beim Schulleiter über diesen „unmöglichen Lehrer“, nach einer Rücksprache des Schulchefs mit Robert war die Sache aber geklärt. Die Mutter erschien nie mehr zu einem Gespräch. Robert bekam ihren Sohn Johannes (Name geändert) einige Jahre später erneut im Physikunterricht. Lehrer und Schüler verstanden sich gut und Johannes legte ein gutes Physikabitur hin.

Fazit

Die Supervisions-Sitzungen halfen Robert sehr, die Wutangriffe der Mutter schnell zu durchschauen. Sie galten nicht wirklich ihm, die Mutter projizierte nur etwas auf ihn – und dies öffentlich. Das hatte Robert zwar sehr getroffen und er hatte auch keine Gelegenheit mehr, die Sache klar zu stellen, denn es gab ja nur diesen einen Klassen-Eltern-Abend im Jahr. So blieb die von der Mutter auf ihn abgeladene Aggressions-Energie zunächst an ihm hängen und belastete ihn sehr.

Durch sein klares und entschiedenes Verhalten beim Elternsprechtag jedoch gab er der Mutter diese toxischen Energien ein Stück weit zurück, indem er wagte, sie für ihren „Auftritt“ sachlich zu kritisieren und dann ebenfalls laut dagegen zu halten, als die Mutter – ihrem Muster gemäß – erneut auf Angriff ging. Damit hatte sie nicht gerechnet. Robert riskierte damit zwar eine Vorladung bei seinem Chef, das Gespräch mit diesem verlief aber sehr positiv. Wichtig war, dass er ebenfalls laut, aber nie

ausfällig der Mutter gegenüber wurde und dass er sie im Gegenzug in keiner Weise beleidigte. Robert grenzte sich aber sehr deutlich vom aggressiven Verhalten der Mutter ab.

Die Supervision hatte Robert dabei geholfen, ein Standing in diesem zugegebenermaßen schwierigen Fall zu bekommen und psychisch stabil zu bleiben. Die weiter oben erhobene These, dass die Schule ein offenes, nicht in jeder Hinsicht kontrollierbares System sei, ist bei Robert leider voll eingetroffen. Daher war die Supervision eine gute Möglichkeit für ihn, wieder heil aus der Sache herauszukommen und seine Position als Lehrer gut zu behaupten.

Peter Maier

(Gymnasiallehrer a. D., Supervisor, Autor)

* Natürlich sind mit „Lehrer“ stets Lehrerinnen und Lehrer, mit „Pädagogen“ Pädagoginnen und Pädagogen, sowie mit „Schüler“ Schülerinnen und Schüler gemeint. Ich habe bewusst auf das Gendern verzichtet, um den Artikel ohne neuen Erkenntnisgewinn nicht zu sehr aufzublähen.

Literatur zur Lehrgesundheit:

Peter Maier: „Heilung – Plädoyer für eine integrative Medizin“ (Softcover); ISBN: 978-3-752953-99-2 (Preis: 18,99 €, Epubli Berlin, 1. Auflage 2022)

eBook: ISBN: 978-3-752952-75-9 (Preis: 12,99 €, Epubli Berlin, 2022)

Nähere Infos und Buchbezug: www.alternative-heilungswege.de

Literatur zur Pädagogik:

(1) Peter Maier: „Initiation – Erwachsenwerden in einer unreifen Gesellschaft“; Band I: Übergangsrituale“; ISBN 978-3-86991-404-6 (18,99 €, Epubli Berlin); eBook: ISBN: 978-3-752956-93-1 (11,99 €)

(2) Peter Maier: „Schule – Quo Vadis? Plädoyer für eine Pädagogik des Herzens“; ISBN: 978-3-95645-659-6 (20,99 €, Epubli Berlin) eBook: ISBN: 978-3-752956-93-1 (12,99 €)

Weitere Infos und Buch-Bezug: www.initiation-erwachsenwerden.de

Aktion „Mitglieder werben Mitglieder“

Gewinnen Sie neue Mitglieder für unseren Verband. Überzeugen Sie Ihre Kollegin oder Ihren Kollegen von den vielen Vorteilen einer Mitgliedschaft bei uns.

Für jedes von Ihnen neu geworbene Mitglied erhalten Sie sofort eine Anerkennung von 50 Euro. Unsere neue Beitrittserklärung finden Sie auf Seite 38.



Öffentlicher Arbeitgeber?

„Crazy world“ ist der Titelsong in dem wunderbaren Film „Victor und Victoria“. Tatsächlich „crazy“, wenn Politiker von SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und Die Linken über „Mindestlohn“ streiten und diskutieren; und das seit Jahren, aber das Thema „Amtsangemessene Alimentation“ in den Orkus verschieben.

Das erinnert mich manchmal an Karl Marx mit seiner Aussage der „Expropriation der Exproprierten durch die Expropriateure“. Ist der öffentliche Arbeitgeber tatsächlich in einem bestimmten Umfange ein „Expropriateur“? Gehen wir aber langsam vor und kümmern uns um Begriffe wie Einkommen, Lohn, Gehalt, Sold. Die vorgenannten Begriffe stellen Arbeitsentgelte dar.

Der Unterschied zwischen den genannten Begriffen ist in Deutschland historisch bedingt. Er wurde genutzt, um die unterschiedliche Stellung von Arbeitern und Angestellten zu unterstreichen. Einkommen hatten Selbständige, Lohn erhielten Arbeiter, Gehalt bekamen Angestellte, Seeleute und Soldaten erhielten Sold.

Heute werden die Begriffe nicht mehr zur Beschreibung der ehemaligen Klassenunterschiede benutzt, sondern dienen nur noch der Unterscheidung der beiden Entgeltarten Lohn und Gehalt.

Der erste Tarifvertrag, in dem nicht mehr nach Lohn und Gehalt unterschieden, sondern nur noch allgemein von Entgelt gesprochen wurde, wurde im Jahr 2003 zwischen dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und der IG Metall abgeschlossen. Allgemein wird mittlerweile unabhängig vom ausgeübten Beruf oder der Branche und in sozialversicherungsrechtlichen Texten von Arbeitsentgelt gesprochen.

Die **Unterscheidung von Lohn und Gehalt** beruht jedoch hierauf:

- der Lohn wird nach der tatsächlichen Arbeitsleistung berechnet

- das Gehalt erhält man jedoch unabhängig von der geleisteten Arbeit regelmäßig und meist in derselben Höhe

Das Arbeitsentgelt ist eine Gegenleistung für eine von Arbeitnehmenden aus unselbstständiger Arbeit erbrachte Arbeitsleistung. Diese Arbeitsleistung wird vom Arbeitgeber, zum Beispiel einem Unternehmen, in Form einer Bezahlung vergolten. Die Bezeichnung Entgelt hat dabei ihren Ursprung im Verb „entgelten“.

Im deutschen Sprachgebrauch sind für das Arbeitsentgelt viele Begriffe gebräuchlich wie (siehe Kasten):

Lohn, Gehalt und Verdienst bezeichnen damit immer ein Arbeitsentgelt und ein monetäres Einkommen eines Arbeitnehmers. Das heißt, es ist die Bezahlung, also Geld, welches für die geleistete Arbeit vom Arbeitgeber gezahlt wird. Wichtig ist dabei, allgemein zu wissen:

Wenn wir von Arbeitsentgelt sprechen, meinen wir immer eine Vergütung. Diese Vergütung wird bei Angestellten per Tarifvertrag zwischen den so genannten Tarifpartnern ausgehandelt. Diese Verhandlungen sind nicht immer friedlich, es kann zu Krach kommen, der dann in Streiks mündet. Zum Schluss einigen sich jedoch die Tarifparteien immer wieder.

Eine solche Tarifpartei respektive ein solcher Tarifpartner ist auch der Öffentliche Arbeitgeber. Grundlage für die Angestellten im öffentlichen Dienst ist also immer der Tarifvertrag.

Scheidet eine Angestellte oder ein Angestellter aus dem Arbeitsverhältnis aus Gründen des Erreichens einer definierten Altersgrenze aus, geht sie oder er in Rente. Die **Rente** ist in der Wirtschaft ein regelmäßiges Einkommen, das ohne unmittelbare Gegenleistung erzielt wird. Die Rentnerin oder der Rentner hat keinen Arbeitgeber mehr, die Rente wird von der Rentenversicherungsanstalt gezahlt.

Das ist bei Beamtinnen und Beamten anders.

Harro Rhenius

EINKOMMEN	Sachliche oder monetäre Leistung für eine natürliche oder juristische Person
VERDIENST	Sachliche oder monetäre Leistung für eine natürliche Person
LOHN	Nach Stunden berechnete Bezahlung für geleistete Arbeit
GEHALT	Regelmäßige monatliche Bezahlung von Beamtinnen und Beamten oder Angestellten
GEWINN/ ÜBERSCHUSS	Sachliche oder geldliche Leistung für eine juristische Person, zum Beispiel: Unternehmen
HONORAR	Bezahlung für Angehörige der freien Berufe (z. B.: Ärzte, Rechtsanwälte, Schriftsteller) oder Vergütung für eine nebenberufliche Tätigkeit



Ist unsere Alimentation amtsangemessen?

Von Harro Rhenius

Um es gleich zu betonen, ich bin kein Jurist. Wenn ich mich zu der Frage „Ist die Alimentation der Lehrerinnen und Lehrer amtsangemessen?“ äußere, mache ich das aus meinem Gefühl heraus. Das mag falsch sein.

Fakt jedoch ist, dass im Jahr 2007 die Streichung bzw. Kürzung der jährlichen Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) seitens der Landesregierung vorgenommen wurde. Im Rahmen der Föderalismusreform können nunmehr die Bundesländer über die Alimentation ihrer Beamten selbständig und unabhängig vom Bund entscheiden. Was auch heftig genutzt wurde, jedoch nicht immer zum Vorteil der Landesbediensteten.

Die Vergütung bzw. Besoldung von Beamtinnen und Beamten geschieht nach dem **Alimentationsprinzip**. Das Alimentationsprinzip zählt im deutschen Beamtenrecht zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (vgl. Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG)). Das Alimentationsprinzip ist eine Fürsorgeverpflichtung, die der öffentliche Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten hat.

Im Rahmen dieser Fürsorgeverpflichtung gibt es Strukturverpflichtungen, wie das Abstandsgebot oder die Amtsangemessenheit, die wesentliche Grundlagen des Alimentationsprinzips sind.

Hiernach ist der Dienstherr verpflichtet, Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienststrang und ihrer Qualifikation, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.

Das Alimentationsprinzip bezeichnet die Verpflichtung des Dienstherrn, Beamten während des aktiven Dienstes, bei



Krankheit und Dienstunfähigkeit und nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst aus Altersgründen amtsangemessene

Dienstbezüge zu gewähren. Die Alimentation begründet sich aus dem Treueverhältnis des Beamten gegenüber dem Staat und soll ihm die angemessene Amtsführung ohne wirtschaftliche Schwierigkeiten ermöglichen, die sein Amt erfordert. Der Lebensunterhalt des Beamten und seiner Familie soll dabei auf das Amt bezogen und angemessen sein. Auf diese Weise soll unter anderem die Anfälligkeit für Korruption und Bestechung minimiert werden. Auch gründet sich die Tätigkeit des Beamten nicht auf einen Arbeitsvertrag, sondern auf einen Verwaltungsakt.

Das Alimentationsprinzip beinhaltet Beihilfe im Krankheitsfall und Versorgung von Angehörigen nur, falls die Bezüge ohne zusätzliche Beihilfe nicht mehr angemessen erscheinen. Andernfalls steht nach ständiger Rechtsprechung die Beihilfe in keinem inneren Zusammenhang zum Alimentationsprinzip. Vielmehr wird in der Beihilfe der Annex zum beamtenrechtlichen Fürsorgeprinzip betrachtet.

Eine Information gibt die Landesregierung auf ihrer Internetseite: *Die wesentlichen Rechtsgrundlagen für Schleswig-Holstein bilden das Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein (SHBesG) vom 26. Januar 2012 (GVOBl. Schl.-H. S. 153), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und zur Einführung des Altersgeldes vom 8. September 2020 (GVOBl. Schl.-H. S. 516), dem Sonderzahlungsgesetz in der Fassung vom 14.12.2006 (GVOBl. Schl.-H. S. 309), zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 21. Juli 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 597) sowie eine Reihe von Rechtsverordnungen. (Quelle: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/finanzen/besoldungsrecht/besoldungsrecht_node.html)*

Ich weise darauf hin, dass die entsprechenden Besoldungsvorschriften Gegenstand einer vom dbb sh initiierten Verfassungsbeschwerde sind, die beim Bundesverfassungsgericht eingereicht wurde.

Zur Sache: Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte die Besoldung der Richterinnen und Richter des Landes Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 für nicht mit dem Alimentationsprinzip vereinbar erklärt. Der Gesetzgeber wird aufgefordert, zeitnah verfassungskonforme Regelungen zu treffen.

Das BVerfG konkretisiert in seinem am 28. Juli 2020 veröffentlichten Beschluss (2 BvL 4/18) seine Rechtsprechung zur amtsangemessenen Besoldung aus dem Jahr 2015. Insbesondere bestätigen und verfeinern die Karlsruher Richterinnen und Richter das Schema zur Prüfung einer verfassungsmäßigen Alimentation.

Neu ist eine konkretere Einordnung des Mindestabstandsgebots. Nach geltender Rechtsprechung des BVerfG muss sich die Beamtenbesoldung vom Niveau der sozialrechtlichen Grundsicherung jedenfalls um 15 % abheben.

Das BVerfG hat jetzt klargestellt, dass dieses Mindestabstandsgebot bei der Prüfung der Parameter der 1. Stufe (systeminternen Besoldungsvergleich) in den Blick zu nehmen sei. Eine Fehlerhaftigkeit des Besoldungsniveaus in den unteren Besoldungsgruppen würde zwangsläufig das gesamte Besoldungsgefüge betreffen. Kurz vor den Landtagswahlen 2022 hat die schleswig-holsteinische Landesregierung in einem Eilverfahren, wie der dbb sh das nennt, die Besoldung (sprich Alimentation) reformiert.

Nach Ansicht des dbb sh wurde dabei gegen das „neue“ Mindestabstandsgebot, wie es das Bundesverfassungsgericht formuliert hat, verstoßen.

Nach Auffassung der IVL-SH wurde die Alimentation bei bestimmten Besoldungsstrukturen von amtsangemessen in familienangemessen umgewandelt. Wie auch in der Schulpolitik wurde das Leistungsprinzip ausgehebelt.

Ein Aktenzeichen ist inzwischen seitens des Gerichts erteilt.

Gerade unter dem Eindruck, dass die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein in den letzten Jahrzehnten quasi als „Melkkuh“ einer verfehlten Finanz- und Personalpolitik erhalten mussten, war es für uns Aufgabe im Interesse unserer Mitglieder das Thema „Amtsangemessene Alimentation“ vertiefend aufzugreifen und sich zu engagieren.

Das Bundesverfassungsgericht muss nicht nur über die im Jahr 2007 vorgenommenen Streichungen beim Weihnachtsgeld entscheiden, was Nachzahlungen für 15 Jahre zur Folge haben könnte.

Jetzt muss zusätzlich über die Annahme der Verfassungsbeschwerde entschieden werden, mit der gegen die aus Sicht des dbb sh missglückte Reform aus dem Jahr 2022 vorgegangen wird.

In mehreren Mailinformationen, Hinweisen auf unserer Internetseite, haben wir uns an die Mitglieder und interessierte Personen gewandt. Musteranträge und Widerspruchsvorschläge haben wir bereitgestellt, wobei sich unsere Aktivitäten allein auf das Jahr 2022 konzentrierten.

Aufgrund unserer Empfehlungen und Beratungen haben zahlreiche Mitglieder einen entsprechenden Antrag beim für sie zuständigen „Dienstleistungszentrum Personal“ auf amtsangemessene Alimentation gestellt. Lt. Internetrecherche haben z.B. in Hamburg über 2.200 Beamtinnen und Beamten einen Antrag an den Senat gestellt. Über Zahlen in SH habe ich keine Information. Verwunderlich war, dass immer wieder Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nachgefragt haben, ob auch sie einen Antrag stellen könnten. Das Vorgehen des „Dienstleistungszentrum Personal (DLZP)“ lässt die Vermutung aufkommen, dass dort Anweisungen von ganz „Oben“ gekommen sind.

Dass die Anträge abgelehnt werden würden, war eigentlich auch schon vorher vermutet worden. Das Vorgehen des DLZP war insofern verwunderlich, dass erste Anträge (unabhängig vom Absendedatum) per Einschreiben und Unterschrift abgelehnt wurden. Dann wurde der Eingang des Antrages bestätigt und gestundet. Ablehnungsbescheide ohne Unterschrift wurden dann versandt, wobei auch die zuvor gestundeten Anträge dann abgelehnt wurden.



Aktiven Mitgliedern wurde in mehreren Fällen der Ablehnungsbescheid auf dem Dienstweg über die Schulleitung zugestellt.

Pensionierte Antragsstellerinnen und Antragssteller erhalten zurzeit ihren Ablehnungsbescheid per Post ohne Unterschrift.

Da es sich um jeweils persönliche Anträge handelt, muss, wenn gewollt, ein Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid innerhalb von 4 Wochen nach Postzugang eingelegt werden.

Wobei betont werden muss, dass dieser Widerspruch **keine** Klage automatisch bewirkt. Trotz Widerspruch hat

der, der den Widerspruch gibt, immer noch die Möglichkeit, die Antwort des DLZP abzuwarten und dann eine Entscheidung zu treffen. Eine rechtliche Beratung können und dürfen wir in diesen Fällen nicht geben. Dennoch sollten Sie in diesen Fällen ihre IVL-SH kontaktieren, wir wollen sie nicht im „Regen stehen lassen“.

Einen Textvorschlag zum Widerspruch haben wir auf unserer HP veröffentlicht.

Trotz umfangreicher Informationen an unsere Mitglieder via „Homepage“ und „Mailservice“ hätte ich mit einer größeren Reaktion aus dem Kreis der Mitglieder gerechnet.

Es geht schließlich um Ihr Geld.

pflichtgetragen – wortverloren: Die Real-Satire einer Dienstversammlung

Von einem basserstaunten Fachleiter – 12/2022

An einem nasskalten, nebligen Nachmittag im Dezember fahre ich auf einen gut gefüllten Schulparkplatz. Es ist Freitag, übermorgen der dritte Advent. Ich muss anhalten, vor mir steht ein Auto quer. *Zwei Lücken noch, denke ich, hab Geduld.* Durch die geschlossenen Scheiben höre ich, dass der andere Motor heult wie bei der Abgasuntersuchung vom TÜV. Zentimeterweise schiebt sich das Auto schräg – und leider auch mittig – in die letzten beiden Parklücken. Es stinkt nach verbrannter Kupplung. Während mein Zeigefinger die Umlufttaste sucht, mache ich mir Sorgen, ob die Kollegin vielleicht einen Arzt braucht.

Weit gefehlt! Offenbar fährt sie immer so, denn sie schält sich mit Verve aus ihrem lieblos ausgestatteten Mittelklassewagen. *Amtsangemessene Mobilität*, grinse ich zynisch, *hat ja schon mit der Alimentation nicht geklappt.* Ich spekuliere, ob der ökozertifizierte Nachhaltigkeitsmantel, in den sich die vergrätzte Mittfünfzigerin gehüllt hat, wohl teurer war als mein Dienstgerät. Von ihrem Kaschmirschal ganz zu schweigen. Fragend gucke ich sie an. Beim Vorbeifahren treffen mich böse Blicke. Wandern hält gesund. Es ist schon wieder bizarr, bevor es begonnen hat, denke ich.

Im geschmackvoll weihnachtlich geschmückten Foyer der Schule gelöste Stimmung. Die Optimisten freuen

sich, Kollegen anderer Schulen wiederzutreffen. Fleißige Abschlusschüler verkaufen Kaffee und Kuchen. Es duftet angenehm. Jäh unterbricht eine strenge Stimme die guten Gespräche und die – der fortgeschrittenen Tageszeit geschuldeten, süßen – Mittagmahlzeiten.

„Es ist 15 Uhr, wir wollen beginnen! Folgen Sie mir in die Aula!“, werden die undiplomatisch herbeizitierten Fachleitungen angeherrscht. Es soll Schulräte gegeben haben, die noch kurz zuvor auf die Dienstpflicht zur Teilnahme explizit per E-Mail hingewiesen haben, dann aber höchstselbst vor Ort leider doch indisponiert – wenn nicht gar absent – waren. Drei Landkreise, drei Fächer. Da kommt viel Unmut zusammen.

Am Ende der Schlange betrete ich den Raum. Die letzten Reihen wurden demonstrativ zuerst besetzt, dann fünf Reihen frei, in der ersten Reihe die überzeugungsgesteiften Rücken dreier Honoratioren.

Der Schulleiter flaniert verschämt an der Seite hin und her. Dann fasst er sich ein Herz und eröffnet die Veranstaltung als gut gelaunter Gastgeber. Eine Schulaufsichtsbeamtin schließt sich an und bedankt sich ausgiebig, wie erfreulich es doch sei, dass so viele zahl-

reich Erschienene ihre Teilnahmen einrichten konnten. Aggressives Gemurmel, nicht wegen der stümperhaft anmutenden, übelst improvisierten Stegreifbegrüßung, sondern wegen der Einladung mit der Brechstange.

Mir fällt es wie Schuppen von den Augen, dass es wohl sarkastische Absicht gewesen sein muss, diese Veranstaltung Freitagnachmittag im Advent in unmittelbarer Nähe der tiefsten Stelle der Bundesrepublik Deutschland einzuberufen. Mehr Fürsorgefeingefühl lässt die Lehrerdienstordnung von 1950 im 21. Jahrhundert wohl kaum zu.

Eine promovierte Ministerialwissenschaftlerin erhält das Wort. „Wir haben drei Erhebungen: Von 2011, von 2016 und von 2021. Endlich können wir von einem Trend sprechen!“, schwärmt sie. Ihre ängstlichen Kaninchenaugen stieren durch eine dickwandige Brille, während sie versucht, ihrer dünnen Stimme den Wohlklang einer Wetterfee aus dem Fernsehen zu geben. „Vom vielen Wiegen wird die Sau nicht fetter“, höhnt einer der Vorgeladenen aus dem Publikum.

Die Analytikerin lässt einen statistischen Erguss vom Beamer tropfen. „Es ist ja auch nicht alles schlecht, was wir herausgefunden haben“, resümiert sie versöhnlich. Und weiter: „Aber Heterogenität bleibt ein Problem.“ Im Auditorium beginnt es zu tuscheln. *Heterogenität war doch mal unser Flaggsschiff?* Jetzt ist sie zum Problem geworden? Gequält schadenfrohes Grinsen huscht durch die Reihen.

Eine gymnasiale Studienleiterin mischt sich ein. „Ich bin mir sicher, dass die Ministerin diese Zahlen sehr ernst nimmt“, keift sie, passend zum Rest ihrer aufgesetzten Gesichtszüge und ihrem affektierten Gehabe, dass einem schon vom Hinsehen speiübel wird.

Schallendes Gelächter in der Aula. Ein weiterer Ministerialpromovierter schüttelt prompt energisch den Kopf. *Ist er wirklich überzeugt von diesen Phrasen, oder hat er nur Angst, dass ihn einer filmt und er dann nicht protestierend zu sehen ist?* Ich fühle mich leicht irritiert.

Wir gehen in die Fachgruppen. Vorzeigeklassenraum. Arbeit Nr. 3 für Ende Januar steht schon an der Seitentafel. Dafür ist das Smartboard renitent offline. Eine Mathematikkollegin, die auf jedem Fischmarkt eine gute Figur gemacht hätte, nickt rabiat und pöbelt ruppig dazwischen: „Das ist unser täglich Brot! Genau das!“

Mittlerweile ist der Fachaufsichtsbeamte aus dem Ministerium dazugestoßen, dessen klimafreundlicher Zug verspätet war. Wie Chuck Norris hinter dem Lenkrad, versucht er am PC alles zu retten, damit die Studienleiterin nicht den Faden verliert. Hektisch wischt und tippt sie am Smartboard und begreift nicht, dass das Abbild der Website innerhalb der Präsentation nicht verlinkt ist wie das Original im Browser.

Sie wedelt hilflos mit Arbeitsheften eines Schulbuchverlags. „Das ist die Hilfestellung, die wir Ihnen bieten können!“, ruft sie stolz und verzweifelt zugleich. Eine Kollegin bemerkt süffisant, dass sie diese Hefte für ihre ganze Schule bräuchte. „Das ist doch nicht für alle! Das ist nur ein Förderprogramm für die ganz Schwachen!“, ätzt die Studienleiterin zurück. „Sie hat nicht einmal verstanden, dass im *Ernst* bei uns *fast alle* schwach sind“, raunt mir die Kollegin ungläubig zu.

Eine andere Kollegin bemerkt schüchtern, dass wir eventuell völlig falsch dächten.

Wir müssten vielleicht ganz anders ansetzen, den Schülerinnen und Schülern aus der Risikogruppe *wirklich* helfen. Kleinere Lerngruppen. Intensivere Betreuung. Nicht noch und noch und noch eine neue Lernstandserhebung.

„Lernstand 5? Darf ich einmal fragen, was das ist?“, erklingt eine Stimme mitten aus dem Raum; n – 1 Köpfe drehen sich blitzschnell um. Keiner kann glauben, dass *das* jemand *hier* fragt. Die ersten Anwesenden kugeln mit den Augen. Die Frage stammt von der Schulrätin mit der improvisierten Begrüßung. Wahrscheinlich wollte sie nur unsere Reaktion testen.

Ein Kollege ergänzt, wir müssten bereits die Ausbildung der Lehrkräfte ändern. Nur *die* im Schulsystem Karriere machen lassen, die auch schwierigste Klassen mit Bravour meistern. Vormachen–Nachmachen. Keine Flucht mehr nach Kiel auf den Elfenbeinturm. Wie bei den Mediziner. Der Chefarzt kann jedem Studenten eine erfolgreiche Blinddarm-OP vorführen. Sollen doch Studienleiter auch mal zeigen, was sie können. Optimalstandard bei VERA erreichen. An einer Perspektivschule. *Wie wärs? Elfenbeinturm.* Das saß. Chuck Norris kneift die Augen zusammen.

Ein anderer Kollege fügt hinzu, dass wir auch und gerade jetzt wieder eine Schulstrukturdebatte bräuchten.



Fehler eingestehen und Veränderungen auch mal rückgängig machen. Den Schülern zuliebe. Sonderschülern ihren Schutzraum zurückgeben. Den klügeren die Konzentration.

Chuck mischt sich ein. „Wir können das hier nicht erörtern. Wir sind Landesbeamte und müssen erfüllen, was die Politik von uns verlangt. Ich selbst hätte am liebsten das eingliedrige Schulsystem, aber das werde ich auch nicht bekommen. Ich war auch lange im Brennpunkt. Ich kenne Ihre Probleme genau. Aber ich kann sie *auch* nicht lösen“, redet er sich heraus.

Übrigens: Weitaus harmonischer zrläuft die Zeit bei den Deutschkollegen. Dort wird *exklusiv unidirektional* kommuniziert, ein Videostream vom Homeoffice nach Dithmarschen. Sollen doch nur die niederen Deppen durch Frost und Nebel reisen. *Dienstplicht als Zweiklas-*

sengesellschaft: Es muss für die Trottel an der Basis enaktiv erlebbar werden, was es heißt, nicht dazu zu gehören zu den Privilegierten. Was keine LiV als Wein trinken im Portfolio stehen haben möchte, wird von einigen hohen Herrschaften ungeniert Wasser predigend praktiziert.

Den Anglisten ergeht es kaum besser: Der Referent schließt hastig die Tür, um dann auf den Auftaktvortrag in der Aula zu verweisen: „Sie haben es ja eben gehört, es geht heute vor allem um Deutsch und Mathematik. *Wir* hätten auch online konferieren können.“

Unter uns Mathematikern spricht Chuck Norris das Schlusswort. „Für die Ebene, auf der Sie Veränderungen wollen, müssen Sie sich schon an Ihren Berufsverband wenden“, schlägt er lakonisch vor. Das mache ich natürlich sehr gerne – aber in satirischer Form...

Das muss mal gesagt werden

von Harro Rhenius

Nach dem 2. Weltkrieg fanden sich – unter der Initiative der Alliierten – Erzieherinnen und Erzieher zusammen, und gründeten die GEW. Auch die damaligen Mittelschullehrkräfte waren eingebunden. Bald jedoch gab es Spannungen, vor allem bezüglich der Besoldung der Mittelschullehrer, auch die immer stärker werdende Ausrichtung der GEW auf eine Einheitsschule, veranlasste 1950 die Mittelschullehrer, die GEW zu verlassen und einen eigenen Verband, den Verband der Mittelschullehrer zu gründen. Es war die Geburtsstunde unseres Verbandes.

2025 feiern wir also 75 Jahre berufsständische Verbandsarbeit. Heute haben wir uns weiterentwickelt, wir sind offen für ALLE Lehrkräfte in unserem Land.

2025 werden wir feiern. Vorbereitungen werden notwendig sein. Alle Mitglieder sind dann gefordert.

2021 habe ich begonnen, ein Archiv aufzubauen. 1961 haben wir unser erstes Mitgliederheft herausgegeben.

Noch fehlen mir die Hefte 1 bis 6, 9, 13, 15 und 18. Ob zum 25sten Jubiläum ein Heft erschien, konnte ich nicht ermitteln. Zum 50sten Jubiläum 2000 erschien ein Heft, das mir jedoch nicht vorliegt.

Eine herzliche Bitte an die Mitglieder: Schauen Sie doch bitte einmal nach, ob Sie die fehlenden Hefte zur Verfügung stellen können. Ich will sie dann einscannen.

Noch eines soll an dieser Stelle erwähnt werden. Stellvertretend möchte ich mich bei der Arbeit an der Mitgliederkommunikation bei unseren Mitgliedern Harriet Schalkowski-Zyzik, Otto Abegg und Detlef Trawinski für Ihr sehr persönliches Engagement bedanken. Ohne Sie wären die inzwischen mehr als 350 Magazine niemals erschienen. Danke.

Ach ja, noch eines. Betonen will ich, dass wir alle Leistungen, alle Arbeiten und sonstigen Tätigkeiten ehrenamtlich durch unsere und mit unseren Mitgliedern erledigen. Wir haben keine Angestellten, keines unserer Mitglieder ist für die Verbandsarbeit freigestellt. Wir sind nicht „Sehr geehrte Damen und Herren“, wir sind „Liebe Kolleginnen und Kollegen“.

Eine ganz besondere Reise

von Elke Pries-Hoffmann

Etwa 20 Menschen, IVL-Mitglieder und Gäste, begaben sich am 27. Februar 2023 im Landkrug in Nortorf auf eine ganz besondere Reise: Sie flogen mit mir nach Tansania, sahen die Stadt Moshi, zu der die Stadt Kiel übrigens besondere Beziehungen pflegt, kletterten mit mir auf den Kibo (5895 m hoch) und sahen dann Landschaft, Tiere und Pflanzen in drei Nationalparks der besonderen Art: Ngorongoro-Krater, Serengeti-National-Park und Manyara-Lake.

Nachdem ich 2021 das erste Mal auf den Kibo im Gebiet des Kilimandscharo gestiegen, jedoch noch 200 m unterhalb des Uhuru-Peaks, der höchsten Spitze des Berges, am Gilman's Point gewesen war, lockten mich doch die Eisfelder, von denen ich damals nur eine Andeutung im Norden hatte sehen können. Es war die Entscheidung einer Sekunde: Du musst noch einmal hin. Dann aber bis zum Gipfel hoch, um die besagten Eisfelder zu sehen, die bis 2040 etwa abgeschmolzen sein sollen. Man muss schon bis ganz oben gehen, sonst sieht man sie nicht. So trainierte ich wiederum 14 Tage lang vor Abflug im Harz: Ich wanderte den Brocken hinauf und hinunter und blieb so lange oben, um rote Blutkörperchen zu entwickeln, dass ich gerade noch bei Tageslicht mein Auto wieder erreichte.

Das Reiseunternehmen in Henstedt-Ulzburg, mit dem ich schon im Vorjahr die besten Erfahrungen gemacht hatte, arbeitet mit dem Reiseunternehmen Zara im Springlands Hotel in Moshi eng zusammen, und so klappte alles wiederum 100%ig. Ich buchte ein paar Tage im Hotel, um mich an das Klima in Tansania zu gewöhnen und für den Aufstieg zwei Tage mehr, als von den Reiseveranstaltern vorgeschlagen, um meinen Körper langsamer an die Höhe zu gewöhnen: Akklimatisierungstage. Falls jemand von Ihnen es auch versuchen möchte, würde ich Ihnen raten, genau dieses auch zu tun, denn den Aufstieg bis ganz oben schaffen nur etwa 60 % der Aspiranten.

Vor dem Aufstieg habe ich mich schon mit meiner Führerin, Furaha, die ich schon vom letzten Jahr her kannte

und mit der ich in Kontakt geblieben war, getroffen, um in Moshi ein Pflanzenbuch zu kaufen. Als ich sie bat, sich auch ein Buch auszusuchen, nahm sie einen Atlas für ihren Sohn. Darüber habe ich mich sehr gefreut.

Entlang mehrerer Straßen saßen ganz viele Männer und Frauen an Nähmaschinen und nähten u.a. die schönen bunten Kleider der tansanischen Frauen – welcher Anblick!

Obst und Gemüse des Landes wurden an Ständen und auf dem Markt verkauft: rote Zwiebeln, Ingwer, Kurkuma, Spinat, Bananen, Mangos usw. In einer Bar tranken wir etwas. Der Tresen war mit Eisenstangen so geschützt, dass keiner Flaschen entwenden konnte. Übrigens sind die Einfahrten zu den Hotels genauso abgesichert: Ein vergittertes Fenster als Ausguck für den Aufseher, der das Tor nur aufmachte, wenn jemand hinaus oder ein Berechtigter herein wollte.

Unser „Taxi“ war übrigens ein TuckTuck, ein kleines Auto, in dem hinten zwei Personen sitzen können. Andere „Taxis“ sind Pikipikis: Motorräder, die unseren 125er Maschinen sehr ähneln.

Zum Gewöhnen ans Gehen in diesem doch anderen Klima bin ich dann mit Patrick, meinem anderen Guide, zum Materuni-Wasserfall gegangen. Das war ein wunderschöner Streifzug durch viel Grün mit Bananenstauden, Kaffeesträuchern, Mais und anderen angebauten Pflanzen. Chamäleons durfte ich beobachten, wie sie ihre Farbe änderten, und eins sogar auf der Hand halten. Die Nacktschnecken sahen wie kleine Ungeheuer aus. Da ziehe ich doch unsere heimischen vor. Der breitblättrige Wegerich hatte gezackte Blätter. Seine Nüsschen schmeckten aber genauso wie unsere. Ich hab sie probiert. Und dann kam der phantastische Anblick des Wasserfalls, einer von etwa sechs, die man besuchen kann, wie mir Patrick sagte.





Er trug übrigens ein T-Shirt mit der Aufschrift: No cable cars on Mount Kilimanjaro. Es gibt Bestrebungen, eine Seilbahn für den Transport von Gepäck zu bauen. Das würde aber Arbeitslosigkeit für ganz viele Menschen bedeuten.

Unterwegs kamen wir an einer Schule vorbei: Ein kleines Gebäude mit einem einzigen Raum offensichtlich. Ein paar Jungen in Schuluniformen, aber ohne Masken, gingen draußen herum.

Auf einer Bananen- und Kaffeeplantage habe ich eine rohe Kaffeebohne probiert: Sie schmeckte überhaupt nicht bitter. Dann bekam ich ein typisches Essen der Chagga, einer der über 130 Volksstämme in Tansania, die hier besonders am Kilimandscharo leben: zwei Sorten



Reis, Gemüse, Spinat, der noch Bitterstoffe enthielt, und Fleischragout – alles sehr lecker. Wie Kaffee zubereitet wird, durfte ich nach dem Essen miterleben und selbst auch die Bohnen in einem Topf zum Rösten über Feuer ständig umrühren und dann in einem Tiegel aus festem Holz mit einem Mörser, ebenfalls aus Holz, zerstampfen, bis sie zu Pulver geworden waren. Dann wurde das Pulver in einer Metallschüssel mit heißem Wasser übergossen. Über den Geschmack kann ich nichts sagen, weil ich keinen Kaffee trinke.

Und dann ging es los: Ich hatte schon wieder das Glück, allein mit Furaha auf den Berg zu gehen, denn niemand bucht normalerweise neun, statt der vom Reisebüro vorgeschlagenen sieben Tage, so dass für mich keine Gruppe zusammenkam. Während andere keuchend und

schwitzend an mir vorbeizogen, bin ich immer stehen geblieben, wenn ich wieder zu Luft kommen musste. Manchmal war auch das Fotografieren eine gute Gelegenheit für eine Atemholpause. Das muss ich zugeben. Nach der Kontrolle und dem nötigen Registrieren am Gate, dem Eingangstor für die Wanderroute, ging es dann auf etwa 2000 m Höhe mit dem Aufstieg los. Furaha trug ihre etwa 20 kg die ganze Zeit allein, während ich nur etwa 5 kg im Rucksack transportierte: mindestens 3 l Wasser, Snacks und etwas zum Überziehen. Furaha trug auch eine Sauerstoffflasche mit sich, die für den Notfall für mich gedacht war. Ich brauchte sie aber nie. Dann ging meine 5-köpfige Männermannschaft immer unabhängig von uns zum nächsten Camp, um die Zelte aufzustellen und alles vorzubereiten. Das war der Koch, der Mann, der mich allein zu bedienen hatte, und drei Träger. Sie alle trugen nebst ihrem eigenen auch mein Gepäck, das Essen, die Zelte usw. Ein Toilettenzelt hätte 100 Dollar extra gekostet, aber das wollte ich nicht. Die Holzhütten finde ich für den Zweck absolut ausreichend.

Auf dem Weg sahen wir nur schwarz-weiße Affen (Colobus) und einige wenige Vögel: einen Weißhals-Raben, der typisch für den Kilimandscharo ist.



Auffallende Pflanzen sind die sehr hoch werdenden Heidepflanzen, an denen Unmengen von Flechten herunterhängen, sodass man meint, durch einen Märchenwald zu gehen. In der nächsten Klimazone sieht man Riesensenezien und Riesenlobelien, typische Pflanzen dieser Gegend. Noch höher oben fallen die unseren Strohblumen ähnlichen Everlastings auf (Helichrysum). Sie sind auch mit ihnen verwandt.

So kam ich also durch alle Klimazonen der Erde: zu Fuß durch Regenwald, dann Heide- und Moorlandschaft, dann Frostschutt-Wüste und schließlich zum Eis.

Es wird immer kälter, je höher man steigt. Am letzten Tag heißt es: Alle Schichten, die man mitgenommen hat, anziehen! So hatte ich 4 Wollschichten und meine Daunenjacke an, aber wir hatten mit dem Wetter Glück: Die Sonne schien. Es hätte aber auch Schnee liegen können oder Sturm herrschen. Das Wetter sei da oben unberechenbar, sagte man mir.

Gehen bedeutet letztlich: Ich setze Fuß vor Fuß - und das langsam. Deswegen sind wir dann auch den ganzen Tag unterwegs. Um 6 Uhr geht die Sonne auf, um 18 Uhr geht sie wieder unter. Wir kamen auch dreimal erst im Dunkeln wieder an, was aber auch an meinem langsamen Tempo lag.

Da ich die Lemosho-Route, die längste, aber auch schönste, gewählt hatte, mussten wir die Barranco-Wall hochsteigen. Es gibt dort zwei Stellen, die schwierig sind: Einmal muss man einen Felsen umarmen, um dann mit einem Fuß über eine Felsspalte zu treten, wobei nach hinten auch kein Platz mehr ist, und den anderen Fuß dann nachziehen. Es ist aber machbar, zumal irgendeiner meist danebensteht und hilfreich ist. Dass man aber noch ein mindestens türhohes Stück Felswand hochkommen musste, aus der nur handgroße Felsstücke herauslugten, an denen man sich festhalten und auf die man auch seine Füße stellen musste, um hochzukommen, das hatte ich nicht erwartet. „Trust your shoes“, sagte Furaha und machte es mir vor. Mit „Tu einfach, was sie sagt“, schob ich die aufkommende Panikattacke fort und war oben. Dann noch ein anstrengendes



Eine ganz besondere Reise

Stück bis wir auf einem kleinen Plateau waren, wo ein Mann Gitarre spielte. Bei dem Lied Halleluja saß ich auf einem Stein und weinte, so gerührt war ich und erleichtert, es geschafft zu haben. Und dann war da der Ausblick über den Wolken zum Mount Meru (4562 m, zweithöchster Berg Afrikas), den man übrigens auch besteigen kann, der aber außerhalb des Kilimandscharos liegt.

Die Nacht verbrachten wir im Karanga-Camp, um am nächsten Tag zum Basis Camp, dem Barafu-Camp hochzusteigen, wo in der Nacht so ein Sturm herrschte, dass ich dachte, ich würde mitsamt meinem Zelt den Berg hinuntergepustet werden. Aber so schnell, wie er gekommen war, hörte er dann auch auf. An dem Abend hatte ich alles aufgegessen, was man mir Leckerer zum Essen gebracht hatte, weil ich solchen Hunger hatte. Das rächte sich insofern, als ich doch beim Luftholen merkte, dass der volle Magen auf die Lungen drückte. Prompt waren meine gemessenen Sauerstoffwerte stark gesunken, so dass es Furaha schon Angst und Bange um mich wurde. Da ich aber wusste, woher es kam, sagte ich ihr, dass ich dachte, das Essen würde um Mitternacht etwa aus dem Magen verschwunden und dann alles besser sein. Und so war es auch. Wäre das nicht der Fall gewesen, hätte ich heruntergehen müssen. So aber begann morgens um 4 Uhr der Aufstieg zum Gipfel. Am Stella Point (5745 m) machten wir eine kurze Pause. Dort oben, schon am Kraterrand, gab es sehr viel Obsidian. Das ist der typische, schwarze Stein auf dem Kibo. Und dann ging es noch 160 m weiter nach oben. Und da waren sie: die Eisfelder, die ich so gern sehen wollte. Der Anblick hat mich fasziniert. Das war einfach einmalig.

Furaha hatte zwei unserer Männer gebeten, zwei Stunden nach uns loszugehen und uns zu folgen. Sie hatten



uns dann schon auf halber Strecke eingeholt. Sie sollten mich nach unten bringen können, falls es mir schlecht gehen würde. Das hätte Furaha ja nicht allein geschafft. Aber mir ging es gut. Alle Symptome der Höhenkrankheit sind mir ferngeblieben. Ich habe mich da oben so wohl gefühlt, dass ich noch gern länger geblieben wäre. Furaha drängte jedoch zum Aufbruch. Wir kamen dann auch erst im Dunkeln wieder unten an, was aber dank der Kopflampen kein Problem war.



Oben auf dem Uhuru-Peak (Freiheits-Spitze) lag eine Platte mit folgendem Spruch:

We, the people of Tanganyika, would like to light (a) candle and put it on top of Mount Kilimanjaro which would shine beyond our borders, giving hope where there was despair, love where there was hate, and dignity where before there was only humiliation. Julius K. Nyerere

Wir das Volk von Tanganyika (ab 1964 heißt das Land, nach Zusammenschluss mit Sansibar, Tansania) möchten eine Kerze anzünden und sie auf den Gipfel des Mount Kilimanjaro stellen, die über unsere Grenzen hinaus leuchten soll, Hoffnung gebend, wo da Verzweiflung war, Liebe, wo da Hass war, und Würde, wo da vorher nur Demütigung war. Julius K. Nyerere (der damalige und erste Präsident).

Zurück ging es dann recht schnell in zwei Tagen. Wir kamen durch das Heidegebiet, das kurz nach meiner Reise völlig niedergebrannt ist – eine grauenhafte Vorstellung verbunden mit großer Dankbarkeit, dass ich es noch in seiner Pracht sehen durfte. Dann ging es nach einer letzten Übernachtung auf dem Berg durch den Re-

genwald, in dem es nachts zuvor ordentlich geregnet hatte. So waren 10 km auf glitschigem Boden hinabzusteigen und dabei 1460 m Höhe zu überwinden. Alle Stufen bin ich seitlich heruntergestiegen, um nicht hinazufallen. Aber auch das war endlich geschafft und dann war einfach nur die große Freude und Dankbarkeit da für alles, was ich erlebt hatte.

Erwähnen möchte ich unbedingt, dass das, was die vielen Menschen leisten, indem sie unser Gepäck hinauf- und hinuntertragen und uns begleiten und versorgen, zum Teil Sklavenarbeit ist. Anders kann man es nicht nennen. Sie werden dann von den Arbeitgebern noch nicht einmal ausgestattet. Das heißt, sie tragen unzureichende Kleidung und Schuhe, machen aber trotzdem die Arbeit, weil sie auf das wenige Geld, das sie dort verdienen, angewiesen sind. Auch nur aus diesem letzten Grunde konnte ich es ertragen, diese Arbeit anzunehmen. Zudem führte ich auch mit Menschen außerhalb meiner Gruppe so viele nette Gespräche. Asante, Mungu! Danke, Gott!

Nach zwei Erholungstagen im Hotel und dem wunderschönen Wiedersehen einiger Menschen, die ich schon aus dem Vorjahr kannte, holte mich Alexander, mein Guide für die nächsten fünf Tage, ab. Er fuhr und führte mich gleichzeitig durch die drei großen Nationalparks. Auf dem Weg zum Hotel, in dem ich in der ersten und vierten Nacht logierte, gab es eine lustige Begebenheit: Ich bat Alexander, irgendwo anzuhalten, weil ich unbedingt austreten musste. Er hielt bei einem Haus abseits der Hauptstraße an, wo eine Frau viele Enten und Hühner hatte, mit denen ich sogleich sprach, weil ich Geflügel so gern mag. Nach dem nötigen Gang gab ich der Frau einen Dollar Trinkgeld und verabschiedete mich. Sie kam hinterher und meinte, ich müsste doch eine Ente mitnehmen. Sie hatte gemeint, ich wollte eine kaufen. Die hätte ich also für einen Dollar bekommen.

Bevor wir zum Ngorongoro-Krater kamen, sahen wir viele hellblau blühende Bäume: Christmas Trees (*Jacaranda mimosifolia*) werden sie genannt – ein Wunder der Natur für mich.

Der Weg führte uns dann zum Gate des Ngorongoro-Kraters, an dem wiederum jeder registriert wurde. Und dann begann es: flache und bergige Landschaften, sandiges, aber auch Grasland, baumlose Gebiete und

hauptsächlich mit Akazienbäumen besiedelte Flächen, auf denen wenige Tiere zu sehen waren. Dann Landschaften, die so voller Tiere waren, dass ich mich fragte, ob die dort alle überleben können.

Im Ngorongoro-Krater-Gebiet leben viele Massai. Sie leben in Bomas. Das sind Dörfer mit runden Hütten aus Naturmaterialien, wobei Kuhdung als Lehm benutzt wird. Gebaut werden sie meist von den Frauen, die in patriarchalischen Strukturen leben. Sie besitzen meist Rinder und Ziegen, schlachten sie aber nur, wenn sie Fleisch brauchen. Das Blut der Rinder wird abgezapft und getrunken. Gemüseanbau kennen sie nicht. Ich wurde in einem solchen Dorf begrüßt mit Gesang und rituellem Tanz der Männer. Alle trugen sie Shukas, die bunten Umhänge mit karierten Mustern.

Und dann musste ich mir eine Schule ansehen: eine Grundschule in einer ganz schlichten rechteckigen Hütte mit einfachen, langen Holzbänken. Ein kleines Mädchen las in einer Wahnsinnseschwindigkeit auf Englisch einfache Rechenaufgaben vor, die an der Tafel standen. Ich habe dann auch einige Minuten Aufgaben gestellt und die Kinder drangenommen, auch die Backbencher, die Kinder in der letzten Reihe. Alle Kinder



haben Unterricht auf Kiswaheli, aber auch Englischunterricht in der siebenjährigen Grundschule. In der weiterführenden Schule ist der Unterricht auf Englisch, wobei sie auch Kiswaheli-Stunden haben. Allerdings sind nur sieben Jahre Schulpflicht. Danach muss die Schule bezahlt werden, was sich viele Menschen nicht leisten können. Besonders Mädchen haben das Nachsehen und vor allem, wenn sie auf dem Land leben oder nicht sesshaft sind. Sie werden dann früh verheiratet

Eine ganz besondere Reise

und bei den Massai auch noch kurz vor der Heirat beschnitten. Es gibt Bestrebungen, das alles zu ändern. Die Geburtenrate ist sehr hoch und die Verdienstmöglichkeiten sind schlecht.

Die Massai haben keinen Landbesitz. Sie dürfen nicht mehr in die Serengeti, weil sie durchaus auch z.B. Löwen schießen, wenn diese ihre Tiere bedrohen. In der Serengeti ist das Wohnen für Menschen verboten. Es gibt dort aber einen Flugplatz und Zeltanlagen für Touristen zum Übernachten. Zwei Nächte verbrachte ich in einem Luxuszelt mit ganz festen Planen, einer Toilette, einem Waschbecken, einer Dusche (nur abends zu nutzen, da das Wasser von Solaranlagen erwärmt wird), zwei Doppelbetten und einem kleinen Wohnbereich. Man durfte aber im Dunkeln nicht mehr allein das Zelt verlassen, sondern musste mit Lichtzeichen kundgeben, dass man fertig war, um zum Beispiel zum Abendessen in das große Restaurantzelt zu kommen. Dann wurde man von einem Mann abgeholt. Es ist eben das Reich der wilden Tiere, und so streiften in der zweiten Nacht Büffel um mein Zelt, was mich doch ein wenig beunruhigte. Deren Spuren waren am nächsten Morgen deutlich zu sehen.

The Big Five: Das sind die fünf gefährlichen und zugleich gefährdeten Tiere der Gegend: Löwen, Elefanten, Leoparden, Büffel und Nashörner. Ich habe sie alle gesehen, wenn auch das eine Nashorn nur von Ferne. Fressen und gefressen werden, die ganze Zeit auf der Hut sein, um zu überleben: So kam es mir vor. Zebras und Gnus helfen sich gegenseitig: Die Gnus können gut riechen, die Zebras gut sehen. So sieht man sie häufig zusammen, weil sie sich dann besser gegen Löwenangriffe schützen können. Die Zebras kommen meistens besser davon.

Unmengen an Gazellen habe ich gesehen. Giraffen strahlten für mich eine große Gelassenheit aus mit ihren langsamen, bedächtigen Bewegungen. Elefanten trampeln leicht Bäumchen usw. entzwei. Am besten, man kommt ihnen nicht zu nahe. Aber alle Tiere sind den Anblick von den vielen Touristen-Jeeps gewöhnt. Für sie wird es nur gefährlich, wenn sie Menschen ohne Autos sehen: Das könnten Wilderer sein.

Löwen, die sich einen Büffel geschnappt hatten und an ihm fraßen, sahen wir auch, genauso wie eine Löwenmutter, die nach ihrem Baby schrie. Geparden waren nicht so viele da: Ich sah nur zwei.

Stunden hätte ich dort verbringen können, wo Nilpferde im schmutzigen Wasser waren und kaum zu sehen. Ihre Köpfe tauchten immer dann auf, wenn sie laut nach Luft schnauften. Ansonsten lugte kaum ein Zehntel von ihrem Körper aus dem Wasser. Krokodilen gefällt es dort aber auch.

Eine mir unbekanntes Schlange konnte ich vom Auto aus beobachten. Eine Black Mamba huschte so schnell über den Weg, dass ich Alexander fragte, ob es eine Schlange gewesen war, denn es sah aus wie ein hinüberhuschender schwarzer Punkt. Das ist also auch ein Grund, warum man immer im Wagen bleibt.

Hyänen, Warzenschweine, viele Pavianaffen, einige Antilopen, Schakale, Flamingos, wenige Sekretärvögel und Strauße habe ich gesehen.

Es gibt ein Museum, das Prof. Bernhard Grzimek (1909 – 1987) gewidmet ist. Er hat sich in Zusammenarbeit mit dem damaligen Präsidenten Julius K. Nyerere für die wilden Tiere in Tansania eingesetzt, so dass sie ihren Lebensraum erhielten. Sein Sohn Michael (1934 – 1959) kam ums Leben, als sie den Film Die Serengeti darf nicht sterben drehten.

Beider Grab steht am Rande des Ngorongoro-Kraters. Ich habe die untere, Prof. Bernhard Grzimek gewidmete Grabtafel, saubergewischt, um den Spruch, der mir besonders gut gefiel, besser fotografieren zu können:

A lifetime of caring for wild animals and their place on our planet. It is better to light a candle than to curse the darkness.



Ein Leben des Sichkümmern um wilde Tiere und ihren Platz auf unserem Planeten. Es ist besser eine Kerze anzuzünden, als die Dunkelheit zu verfluchen.

Der Abschluss der Safari führte mich zum Lake Manyara, wo wir dann noch ein Nashorn gesehen haben. Hier wuchsen auch gelbstämmige Akazien, die anzeigen, dass in großer Tiefe noch Wasser zu holen ist.

Sehr beeindruckt war ich von der Pflanzen- und Tierkenntnis aller Fremdenführer. Sie lernen auch die lateinischen Namen, so dass es ja keine Verwechslung geben kann. Die Touristenführer müssen sich aber immer dezent im Hintergrund halten, dürfen nicht in gleichwertigen Unterkünften schlafen wie die Touristen, die sie

begleiten, und nicht mit ihnen am Tisch sitzen. Letzteres war nur im Zelt in der Serengeti erlaubt. Das hat mich schon sehr gestört. Als man dann nur mir und nicht Alexander ein Begrüßungsgetränk im Zelthotel gab, habe ich dagegen protestiert und gefordert, dass man uns gleich behandelt. Am nächsten Morgen und auch später noch einmal hat sich der verantwortliche Mann bei mir entschuldigt. Ob sich da künftig etwas ändern wird?

Nun grüße ich alle noch ihren Dienst versehenden Kolleginnen und Kollegen und alle, die sich schon ihrer Freiheit erfreuenden Pensionäre und Pensionärinnen (einmal so herum und einmal anders – der Gerechtigkeit halber). Wer es mir nachmachen will, darf mich gern kontaktieren und befragen.

Besuch des Deutschen Schallplattenmuseums in Nortorf

Von Elke Stamm

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Seniorenvertreterversammlung der IVL-SH begann der Vormittag des 24. November 2022 mit der Besichtigung des neu eröffneten Deutschen Schallplattenmuseums in Nortorf.

Nortorf war von 1948 - 1987 eines der großen Zentren der Schallplattenproduktion in Deutschland. Die Firma Teldec, damals größter Arbeitgeber der Region, ließ bis zu 130000 Schallplatten pro Tag pressen. 1989 schloss das Presswerk und 2014 wurden die Fabrikgebäude bis auf ehemalige Verwaltungsgebäude und das Kesselhaus abgerissen. Für den Museumsverein Nortorf erfüllte sich ein Traum, als das Museum der Schallplatte aus einem ehemaligen Wohnhaus in das renovierte Kesselhaus mit einer Ausstellungsfläche von 800 m² wechselte. Die Eröffnung fand am 1. Oktober 2022 statt.

Das Museum erstreckt sich über drei Etagen. Die oberste Etage ist aktuellen Ausstellungen vorbehalten. Im Erdgeschoss werden Besucher am früheren Tresen des Alten Landkrugs empfangen. Eine freie Fläche mit Bestuhlungsmöglichkeit, eine kleine Bühne für Konzertaufführungen, Wagen mit Schallplatten, eine Anlage aus einem Verkaufshaus mit Abhörplätzen aus den Achtzigerjahren und viele gerahmte goldene Schallplatten an

den Wänden vermitteln einen ersten Eindruck von dem Museum. Hier wurde unsere Gruppe auch von Herrn Braune begrüßt.

Im Keller beginnt der historische Rundgang mit Exponaten vom Beginn der akustischen Speicherung bis in die Neuzeit: Edison-Phonographen mit Walzen, Gramophone, erste „Musiktruhen“ aus privaten Haushalten,





Kofferradios, Tonbandgeräte, Stereoanlagen, eine Wurllitzer-Jukebox bis zur modernsten Elac-Anlage, vieles funktionsfähig und in zeitaufwendiger Arbeit von den ehrenamtlichen Mitgliedern des Vereins aufgebaut.

Auf Regalen vom Boden bis zur Decke stapelt sich die Schallplattensammlung, die durch Schenkungen des NDR weiter anwuchs.

Auch die Herstellung der Schellack- und Vinylschallplatten wird an einem Teldec-Arbeitsplatz und einer Schallplattenpresse demonstriert.

Plakate, Zeitschriften und Einrichtungsgegenstände aus den musikalischen Jahrzehnten runden die Ausstellung ab. Einige Geräte sind für die Gäste zur eigenen Bedienung freigegeben. Als plötzlich aus einer Ecke ein Schlagger aus früheren Jahren ertönte, konnten einige von uns sofort mitsingen und andere hätten gerne das Tanzbein geschwungen...

Es gab so viel zu sehen und die Erklärungen von Herrn Braune waren fachkundig und umfassend, wodurch die Zeit fast in Vergessenheit geriet und wir uns beeilen mussten, um rechtzeitig zum zweiten Teil der Seniorenvertreterversammlung aufzubrechen.

dbb für Ruhestandsbeamte, Rentner und Hinterbliebene

von Grete Rhenius

Das dbb Seniorenmagazin „Aktiv im Ruhestand“ informiert alle Kolleginnen und Kollegen der Generation 65 plus im dbb über die sie betreffenden Aktivitäten, Trends und wichtigen gesetzlichen Neuregelungen.

Einige wichtige Hinweise für Sie, liebe Seniorinnen und Senioren in der IVL-SH.

- Der dbb gewährt über seine Mitgliedsgewerkschaften – also auch über uns – nicht nur Mitgliedern im aktiven Dienst Rechtsschutz, sondern auch Pensionärinnen und Pensionären, sowie Rentnerinnen und Rentnern. Dieser Rechtsschutz umfasst Fragen zur Versorgung, Rente und Beihilfe und bezieht auch Verfahren wegen der Feststellung eines Pflegegrades mit ein.
- Vielleicht kennen Sie bereits den Dokumentenordner „Für den Notfall“?



Daneben gibt es Ratgeber zu Erbrecht und Pflege und die zehnmal im Jahr erscheinende Zeitschrift „Aktiv im Ruhestand“. Diese Zeitschrift können Sie ab Oktober 2022 über uns beziehen, wobei die IVL-SH die Kosten für sie übernimmt. Wenn Sie diese Zeitschrift erhalten wollen, senden Sie bitte ein Mail an grete.rhenius@ivl-sh.de bis spätestens zum 20. Mai 2023.

- Hier der Link zum Kennenlernen #####.

Am 01. April war auf unserer Homepage <https://www.ivl-sh.de> zu lesen:

Durchbruch bei der Lehrkräftegewinnung

Wie unser Korrespondent berichtet, konnte sich die „Ständige Konferenz der Bildungspolitik (SKDB)“ auf folgendes 4-Punkte Programm einigen:

1. Mit sofortiger Wirkung – also heute- wird allen Lehrkräften der Titel „Professor“ verliehen.
2. Die föderale Struktur in der Bildungspolitik wird aufgelöst, die jeweiligen Bildungsministerien werden einem neu geschaffenen Lehrkräftesammelministerium zugeordnet.

3. Ab sofort wird die Mehrgliedrigkeit der Schulen aufgelöst, es wird durch ein einheitliches nur 1½-gliedriges Schulsystem abgelöst, das noch unter Führung gestaltet werden wird.
4. Das Pensionsalter wird auf 89 Jahre aufgestockt, alle bisher pensionierten Lehrkräfte werden wieder zu den Bedingungen ihrer pensionsangemessenen Alimentation weiterbeschäftigt.

Haben Sie es geglaubt? April, April.

Der Lehrerkalender 2023/24 ist da!

Nach den Osterferien versenden wir die neuen Lehrerkalender zunächst an alle Kolleginnen und Kollegen, die ihren Bedarf im letzten Jahr gemeldet haben. Ebenfalls wird allen Neumitgliedern ab Mai 2022 ein Kalender für das nächste Schuljahr zugesendet.

Alle anderen Mitglieder können per E-Mail an die Landesgeschäftsstelle einen Kalender bestellen.

Für Nichtmitglieder kostet ein Kalender 6,50 € incl. Zustellgebühr. Dafür zahlen Sie bitte den Betrag auf das Konto der IVL-SH

IBAN: DE12 6609 0800 0009 3170 66

mit dem Zusatz „Lehrerkalender 2023/24“ und teilen per Mail die Adresse mit, an die der Kalender geschickt werden soll.

Kontaktdaten:

E-Mail an: geschaeftsstelle@ivl-sh.de

Postadresse: Landesgeschäftsstelle IVL-SH,
Walkerdamm 17, 24103 Kiel

Bitte reichen Sie Ihre Bestellung möglichst bald, doch spätestens bis zum 10. Juli 2023 ein.



Beitrittserklärung zur IVL-SH

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur IVL-SH ab dem _____

Ich bin Studentin/Student LiV Lehrerin/Lehrer

Besoldungsgruppe _____ Vollzeitbeschäftigung Teilzeit mit _____ Stunden Beschäftigung

Ich bin verpflichtet, eintretende Veränderungen wie die der Adresse, der Besoldung- bzw. der Vergütungsgruppe, des Beschäftigungsumfanges, der Bankverbindung, unverzüglich der IVL-SH mitzuteilen.

Ich erkläre mein Einverständnis zur digitalen Speicherung meiner Daten. Es gelten die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen.

Name: _____ Vorname: _____ Geburtsdatum: _____

Straße: _____ PLZ, Wohnort: _____

Telephon: _____ / _____ E-Mail: _____

Schule: _____ Fächer: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

SEPA Lastschriftmandat

Ich ermächtige die IVL-SH, den zu entrichtenden IVL-Mitgliedsbeitrag bei Fälligkeit mittels Lastschrift von meinem Konto einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IVL-SH auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vor- und Nachname des Kontoinhabers: _____

Straße und Hausnummer: _____

PLZ, Ort: _____

IBAN

BIC

Kreditinstitut: _____

Ort, Datum, Unterschrift: _____

Ich wurde geworben durch das IVL-Mitglied Vorname, Nachname: _____

PLZ, Wohnort: _____

Bitte senden Sie den Antrag an die Landesgeschäftsstelle.

ÖFFENTLICHER DIENST

IHR SORGT FÜR
BILDUNG

WIR BILDEN EURE
ABSICHERUNG



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

Debeka

Versichern und Bausparen

**Die IVL-SH
Ihr zuverlässiger
Ansprechpartner
in allen
dienstrechtlichen
Angelegenheiten**

