

05
2020

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



Mehr Profis für gute Bildung



CORONA-SCHULJAHR

Kritik an Landesregierung
und angepasstem Regelbetrieb

KOMMUNALWAHL

Gewerkschafter*innen im
Austausch mit der Politik

ALLTAGSRASSISMUS

Handlungsbedarf gibt es
auch an Schulen

„Gesundheitsschutz geht alle an.“



Jana Koch kandidiert für den Hauptpersonalrat Grundschule und den örtlichen Personalrat in Oberberg.

**Das haben wir erreicht:
Passgenaue
Hygienekonzepte!**

GEW – mit Abstand am besten

GEW *wirkt!*
NRW.

EX**P**ERTISE
MITWIR**K**UNG
CO**O**URAGE
F**A**CHWISSEN
E**I**NSATZ



Mehr Profis für gute Bildung

Egal ob in der Kita, Schule oder Volkshochschule – damit Lernen und Entwicklung gelingen können, sind professionelle Fachkräfte wichtig. Ohne sie läuft nichts im Bildungsbereich. Damit die Bildungsexpert*innen professionell arbeiten können, brauchen sie gute Ausbildungen, gerechte Entlohnung und Anerkennung.

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 08 Mehr Verzahnung, weniger Druck**
Ausbildung von Lehrkräften
- 12 Hürdenlauf zum Lehrer*innenpult**
Aus- und Fortbildung ohne System
- 14 Neuausrichtung dringend notwendig**
Fortbildung von Lehrkräften
- 16 Corona-Schuljahr wird eine Gratwanderung**
Kommentar zum Schulbetrieb nach den Sommerferien
- 19 Stimmen zu Corona und angepasstem Regelbetrieb**
- 20 Die GEW vor Ort macht Politik**
Wahlkampf in NRW

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 23 „Manchmal geht es einem unter die Haut.“**
Schulpsychologie
- 26 Die richtige Balance finden**
Beziehungsgestaltung in der sozialpädagogischen Arbeit

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 29 In der Ergänzung liegt die Stärke**
Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen
- 33 Grundschule? Kann doch jede*r!**
A13 – Eine Frage der Professionalität?
- 34 Profis brauchen sichere Jobs**
Kommentar zu Bedarfen in der Weiterbildung
- 37 Arbeitszeitregelung von Lehrkräften bei Präsenz- und Distanzunterricht**
Du fragst, die GEW antwortet
- 38 Gerechte Bezahlung für unverzichtbare Arbeit**
TVöD-Tarifrunde

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 41 Personalrätin setzt auf klare Kante und Basisnähe**
Professionell im Ehrenamt
- 43 Ein multiprofessionelles Netzwerk, das hilft**
Ausstieg aus der rechten Szene
- 47 Materialtipps zum Thema Antirassismus**
- 48 Wir müssen über Rassismus in Schule reden**
Dringender Handlungsbedarf

06 / 36 Kleine Pause

- 50 Ich bin die GEW NRW!
- 51 Ausblick & Impressum



GEW-FOTOWETTBEWERB – EIN GRUND ZUM LÄCHELN

Lion Uhrmann hat mit seinem Foto in den Feldern am Uettelsheimer See den ersten Preis unseres Fotowettbewerbs *Einmal lächeln, bitte!* gewonnen. Für das Bild hat er die meisten Likes bei Instagram und Facebook bekommen und darf sich über eine Instax-Sofortbildkamera freuen.

Der zweite Preis, ein Kurierrucksack, geht an Anna Vogt, die mit ihrem Fahrrad zum Pilsmer Leuchtturm gefahren ist. Boris Homrighausen war am Gipfelgrat zwischen Hirzer und Hönigspitz in Südtirol. Für sein Foto hat er den dritten Preis, einen Smoothie Maker, gewonnen.

Alle Gewinner*innen wurden per E-Mail benachrichtigt.
Wir gratulieren ganz herzlich und wünschen allen Kolleg*innen einen guten Start nach der Sommerpause!

LAUTSTARK. ONLINE LESEN

Die *lautstark.* findest du auch online. Mobil sind dort alle Ausgaben lesbar: im Website-Format mit weiterführenden Links, Infos und der Möglichkeit, Beiträge zu liken oder zu kommentieren sowie als PDF herunterzuladen. Aus diesen funktionellen und ökologischen Gründen möchten wir dich darauf hinweisen, dass die Printausgabe jederzeit per E-Mail an info@gew-nrw.de abbestellbar ist, wenn du ausschließlich die Onlinemöglichkeiten nutzen möchtest. Mit unserem *lautstark.*-Newsletter informieren wir dich zudem immer rechtzeitig über die neue Ausgabe. Du kannst dich ganz einfach über die Homepage anmelden.

Das Onlinemagazin

lautstark-magazin.de

Newsletter-Anmeldung

gew-nrw.de/newsletteranmeldung

§

MEHR SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNG GEPLANT

Mit fünf Maßnahmen will die Landesregierung den Präsenzunterricht im Schuljahr 2020/2021 sicherstellen. Eine davon ist die weitergehende Möglichkeit, auch ohne einen Sachgrund, wie Elternzeitvertretung, befristet Lehrkräfte einzustellen. In einem aktuellen Urteil vom 11. März 2020 (Webcode 237866) hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg unterstrichen, dass eine sachgrundlose Befristung bei vorhergehender Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber keinen Bestand hat. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz § 14 Absatz 2 ist eine kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Berücksichtigt werden muss jedoch, ob eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war.

Maßnahmenpaket der Landesregierung

tinyurl.com/massnahmenpaket-personalmangel

EINMISCHEN

Politik und Veränderung



Mehr Verzahnung, weniger Druck

Inklusion, Digitalisierung, heterogene Lerngruppen, Corona-Pandemie – nicht nur Anforderungen an Schulen verändern sich stetig, sondern auch die Herausforderungen für Lehrer*innen. Um diesen gewachsen zu sein, bedarf es einer professionellen Ausbildung der Lehrkräfte. Doch wie ist es derzeit darum bestellt in NRW?

Eines haben Dr. Martin Jungwirth, Geschäftsführer des Zentrums für Lehrerbildung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU), Ulrich Speckenwirth, Leiter des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung Münster, und Frederik Stötzel, seit 2019 Gymnasiallehrer in Bochum, gemeinsam – sie alle haben die Lehrer*innenausbildung selbst erlebt. Im Hinblick auf die Kompetenzen, die in dieser Zeit erworben werden sollten, sind sich alle drei einig: Fachwissen, Fachdidaktik, Diagnostik, der Umgang mit heterogenen Lerngruppen, Lernprozesse anlegen, Beurteilungskompetenz; die Liste lässt sich weiter fortsetzen. Zu welcher Zeit diese Fähigkeiten in der Ausbildung vermittelt werden, ist zumindest in Teilen festgelegt: „Zu Beginn des Studiums, im Bachelor, steht das Fachwissen im Mittelpunkt. Später, im Master, liegt der Fokus auf der Fachdidaktik und der Bildungswissenschaft. Basis ist das Lehrerausbildungsgesetz und die Lehramtszugangsverordnung. Doch am Ende zählt natürlich der Mensch, der in der Klasse steht – deshalb spielen soziale Kompetenzen, die in der Universität nur bedingt gelehrt werden können, eine ebenso große Rolle“, sagt Dr. Martin Jungwirth.

Diese Skills, zu denen beispielsweise Empathie, Konflikt- oder Kommunikationsfähigkeiten gehören, sind unabdingbar für professionelles Handeln. Das bestätigt Frederik Stötzel: „Empathie – am besten noch in Verbindung mit Humor, das ist etwas, was ich im Umgang mit meinen Schüler*innen zwingend brauche. Hinzu kommen Dinge wie Selbstorganisation oder effizientes Arbeiten.“ Ulrich Speckenwirth ergänzend dazu: „Ziel ist es, die angehenden Lehrkräfte so auszubilden, dass sie jederzeit handlungssicher sind und ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag gut wahrnehmen können. Wichtig ist zudem die Bereitschaft, sich in einem schnell verändernden System orientieren zu können. Ein starres Weltbild und eine Scheu vor Weiterentwicklung steht professionellem Handeln im Weg.“

Erste und zweite Phase besser abstimmen

Neben dem Studium spielen die Bausteine Praxissemester und Vorbereitungsdienst auf dem Weg der professionellen Lehrer*innenpersönlichkeit die zentralen Rollen, denn erst in der praktischen Erfahrung werden die sozialen Fähigkeiten trainiert: >>



GEW NRW-Sonderauswertung
zur Studiensituation von
Lehramtsstudierenden
tinyurl.com/studiensituation-lehramt

+++
Stellungnahme der GEW NRW zu
Entwicklungsstand und Qualität
der Lehrer*innenausbildung
tinyurl.com/stellungnahme-ausbildung



„Das Praxissemester ist die Verbindung zwischen Universität und Schule“, erklärt Martin Jungwirth. „Wir bereiten die Studierenden gezielt darauf vor. Denn sie sollen sich einerseits als Lehrperson erproben, andererseits aber auch den Bezug zur Universität nicht vergessen und im Anschluss an diese praktische Phase wiederum Rückschlüsse daraus für ihr weiteres Studium ziehen. Generell sehe ich eine enge Verzahnung zwischen der ersten und der zweiten Phase als entscheidenden Faktor.“ Auch Ulrich Speckenwirth sieht es so: „Ich glaube, dass wir insbesondere das Element der Kollaboration stärken müssen, sprich, gemeinsam an der Weiterqualifizierung der Ausbildung arbeiten müssen.“ Solch intensiveren Austausch zwischen den beiden Phasen hätte sich auch Frederik Stötzel gewünscht: „Während meines Studiums hatten einige Dozent*innen keine Vorstellung davon, was Schüler*innen wirklich leisten können – es war sofort deutlich, wer schon mal unterrichtet hat und wer nicht. Zudem waren die an der Universität gelehrt Fachdidaktik und das Referendariat entweder ziemlich weit voneinander entfernt oder es wurden noch fachwissenschaftliche Themen in der Praxis wiederholt. Da wäre eine engere Abstimmung sinnvoll gewesen.“

Immer wichtiger: Digitale Kompetenzen

Wenn es um die Ausbildung junger Lehrkräfte geht, kommt – gerade auch durch die aktuelle Corona-Situation – das Handlungsfeld Digitalisierung immer wieder auf den Plan. In der Studienzeit von Frederik Stötzel spielte Digitalisierung eine untergeordnete Rolle. „Das war einfach noch kein Thema.“ Martin Jungwirth sieht es mit Blick auf die Universität Münster anders: „Bei uns laufen aktuell in fast jedem Fach verschiedene Maßnahmen: So arbeiten in Physik die Studierenden mit Druckern, mit denen Werkzeuge aus Kunststoff erstellt werden können. Auch in den Geisteswissenschaften wie zum Beispiel Anglistik machen sich Dozierende Gedanken dazu, wie sich durch digitale Elemente der Fremdsprachenerwerb vereinfachen lässt.“ Ulrich Speckenwirth bestätigt die positive Entwicklung:

STUDIENMOTIVATION UND BERUFSFELDORIENTIERUNG IN DEN BLICK NEHMEN

Sprechen wir über eine professionelle Ausbildung von Lehrkräften, sollten wir auch zwingend über die Studienmotivation und Berufsfeldorientierung sprechen. Denn für viele Lehramtsstudierende erfolgt die Wahl des Studiums vor allem aus sozialen Motiven heraus; wissenschaftliche Motive sind oft weniger relevant. In unserer Publikation *Studien-situation und soziale Lage von Lehramtsstudierenden in NRW – Sonderauswertung der 21. Sozialerhebung des Studentenwerks* von Juli 2019 wird dies sehr deutlich: 72 Prozent der Lehramtsstudierenden erklärten im Sommersemester 2016, dem Zeitraum der Erhebung, mit ihrer Studienwahl das Ziel zu verfolgen, „anderen zu helfen“ (im Vergleich: 34,8 Prozent der Studierenden insgesamt). 79,9 Prozent der Lehramtsstudierenden gaben an, ihr Studium gewählt zu haben, um „häufigen Umgang mit Menschen“ zu haben (im Vergleich: 35,7 Prozent der Studierenden insgesamt). Ein wichtiges Studienmotiv, gerade für Lehramtsstudentinnen (62 Prozent), ist „zu sozialer Veränderung“ beizutragen (im Vergleich: 34 Prozent der Studierenden insgesamt). Zudem verbinden viele Lehramtsstudierende (70,7 Prozent) mit der Wahl ihres Studiums bereits einen festen Berufswunsch und nehmen es weniger als eine Option von vielen wahr (15,7 Prozent der Lehramtsstudierenden).

Bei der derzeitigen Ausgestaltung der Studieninhalte spiegeln sich leider nur sehr wenig die Berufsfeldorientierung und die damit einhergehenden Vorstellungen der Studierenden wieder. Das muss sich dringend ändern. Dem Lehrkräftemangel können wir nur mit ausgebildeten Lehrer*innen entgegenwirken, und dafür ist ein abgeschlossenes Studium unabdingbar. Um die Abbrecher*innenquote im Lehramtsstudium zu verringern, dürfen Studienwahlmotive und Berufsfeldorientierung nicht weiter ignoriert werden.

Anna Cannavo

Expertin der GEW NRW für Lehrkräfteausbildung

„In der zweiten Ausbildungsphase arbeiten wir mit dem Konzept *Lehrkräfte in der digitalisierten Welt*, das sich daran orientiert, wie die wichtigsten Kompetenzen übertragen werden können. Wir haben hier vor Ort eine digitale Lernumgebung geschaffen, in der mit Medien gearbeitet werden kann und auch ein Lernen auf Distanz möglich ist. Durch Corona sehen wir, dass die Entwicklung erheblich an Fahrt aufgenommen hat, es aber ein kritisches Bewusstsein dafür gibt, dass die unterschiedlichen Entwicklungsstände in den Schulen, in den Privathaushalten und in den Seminaren immer auch die Frage der Bildungsgerechtigkeit aufwirft. Darüber müssen wir uns intensiv verständigen.“

Leistungsdruck im Vorbereitungsdienst zu groß

Stress, Leistungsdruck, Bewertungsangst – auch das sind Punkte, um die es in der Ausbildung geht. Frederik Stötzel erinnert sich gut daran: „Das Referendariat ist eng getaktet. Ich hatte zum Beispiel oft das Gefühl, für meine eigene Unterrichtsplanung nicht genug Zeit zu haben. Wirklich stressig war die Terminfindung für die Unterrichtsbesuche. Da die Fachleiter*innen und Kolleg*innen ja auch noch die Praxissemesterstudierenden betreuen, war die Planung der Unterrichtsbesuche extrem schwierig. Ohne meine Kolleg*innen, die mehrfach Unterricht mit mir getauscht haben, wäre es gar nicht möglich gewesen. Hinzu kommt, dass die Abschlussprüfung für die Gesamtnote sehr ausschlaggebend ist und der Druck an diesem Tag natürlich immens auf einem lastet. Die schwierige Einstellungssituation am Gymnasium hat in meinem Jahrgang zusätzlich den Druck erhöht, mit einer möglichst guten Abschlussnote bestehen zu müssen.“ Die von Frederik Stötzel

genannten Punkte sind Ulrich Speckenwirth nicht unbekannt: „Dieser Leistungsdruck und die damit verbundene Frage, ob man den Vorbereitungsdienst auch benotungsfrei stellen kann, ist so alt wie der Dienst selbst. Mit der 2011 in Kraft getretenen neuen Prüfungs- und Ausbildungsordnung haben wir schon einen großen Schritt in Richtung zeitgemäße Lehrerbildung gemacht, die auch benotungsfreie Ausbildungsteile enthält. Es zeigt sich, dass das eine sinnvolle Änderung war, weil die Personenorientierung als eines der Standardelemente der Ausbildung sehr stark gemacht wird. Wünschenswert wäre eine Entwicklung dahin, die Unterrichtsbesuche von dem hohen Sockel, auf dem sie stehen, herunterzuholen und die einzelnen Ausbildungssituationen gleichwertiger zu behandeln. Wünschenswert wäre eine Entwicklung dahin, von der Fixierung auf Unterrichtsbesuche wegzukommen. Wir bereiten ja streng genommen nicht auf das Staatsexamen vor, sondern auf die spätere berufliche Unterrichts- und Erziehungstätigkeit. Und das gelingt nur über eine Fülle verschiedener Ausbildungssituationen.“ //

Denise Heidenreich

freie Journalistin

Hürdenlauf zum Lehrer*innenpult

Studium



Hindernisse:

- Mangel an professionsorientierter Studiengangberatung
- ausbildungsbegleitendes Portfolio ohne Steuerungsfunktion



Ziele der GEW NRW:

- bezahltes Praxissemester
- bessere Studierbarkeit
- landesweites Kerncurriculum
- Motivation und Berufsfeldorientierung berücksichtigen

30 Unis

bieten Lehramtsstudiengänge an.

Es gibt rund 62.000 Lehramtsstudierende - große Zahl, aber geringer Stellenwert.

Vorbereitungsdienst



Hindernisse:

- nur 18 Monate Vorbereitungsdienst
- zu viel und unflexibler Unterricht
- Vorführstunden

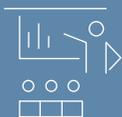


Ziele der GEW NRW:

- 24 Monate Vorbereitungsdienst
- 4 bis 7 Stunden je Ausbildungshalbjahr
- keine Anrechnung des Unterrichts der LAA
- authentische Unterrichtsbesuche und neue Benotungsgrundlagen



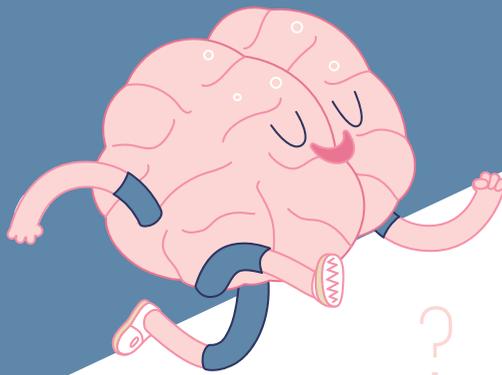
33 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung



10.126 Referendar*innen und LAA

2.503

Stellen durch Bedarfsdeckenden Unterricht (BdU) abgedeckt



53 Kompetenzteams für Fortbildungen

in der Schulentwicklung und in der Unterrichtsentwicklung

Berufseinstieg



Hindernisse:

- keine Unterstützung in der Schlüsselphase der Professionalisierung

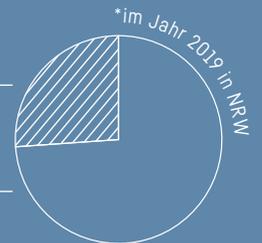


Ziele der GEW NRW:

- engmaschige Begleitung durch erfahrene Lehrkräfte
- Fortbildungs- und Unterstützungsangebote
- Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung um 15%

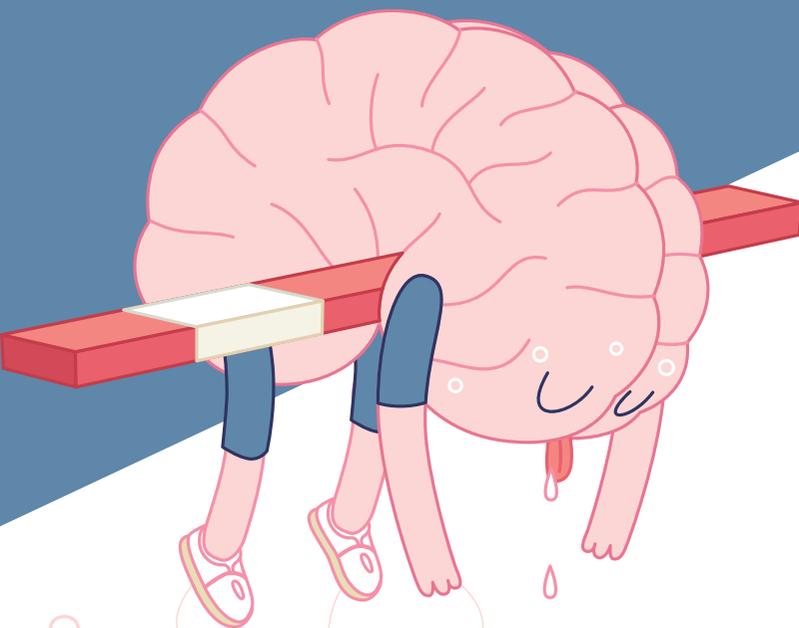
Nicht besetzte Stellen:
2.764*

Besetzte Stellen
inkl. Seiteneinstieg:
7.795*



85%

der Stellen für den Schulbereich müssen in Zukunft neu besetzt werden.



Fortbildung im Beruf



Hindernisse:

- System ohne definierte Kernaufgaben, keine kluge Gesamtsteuerung
- Fortbildungsverpflichtung, aber kein Recht auf Fortbildung



Ziele der GEW NRW:

- nachhaltige Fortbildung
- neue Konstruktion der 53 Kompetenzteams
- mehr Budget für qualitativ gute Fortbildungen

5 Bezirksregierungen

als Ausbildungsbehörde für Schul-
leitungsfortbildung, Zertifikatskurse,
Angebote für Berufskollegs und das
Gemeinsame Lernen

Qualitäts- und Unterstützungsagentur- Landesinstitut für Schule (QUA-LiS)

im Bereich Schule und Bildung und in
der allgemeinen Weiterbildung

Neuausrichtung dringend notwendig



Eine Reform der Lehrer*innenfortbildung gilt in Nordrhein-Westfalen einstimmig als überfällig, nun wird um das Wie gerungen. Auf dem Tisch liegen unter anderem eine Stellungnahme der GEW NRW und ein Gutachten der Max-Träger-Stiftung – mit vielen Kritikpunkten am Status quo.

Digitalisierung, Inklusion, Integration, individuelle Förderung und Umgang mit Diversität: Die Anforderungen an das, was Schule und Lehrkräfte leisten sollen, sind hoch – Tendenz steigend. Viele aktuelle Herausforderungen sind indes nicht oder nicht ausreichend Teil der Lehramtsausbildung. Lehrer*innen müssen sich entsprechende Kompetenzen bei Fortbildungen aneignen. Das ist nicht nur eine zeitliche und finanzielle, sondern auch eine komplexe Systemfrage: Die Lehrer*innenfortbildung in Nordrhein-Westfalen sei „in einem relativ desolaten Zustand“, kommentierte die GEW NRW jüngst in einer Stellungnahme.

Zunächst findet Fortbildung kaum statt: „Einer im Durchschnitt siebenjährigen Ausbildung für den Lehrberuf stehen in 35 bis 40 Berufsjahren als Lehrkraft allenfalls und insgesamt

ein paar Wochen Fortbildung gegenüber“, schreiben die Bildungswissenschaftler Botho Priebe, Wolfgang Böttcher, Ulrich Heinemann und Christian Kubina in ihrem von der Max-Träger-Stiftung geförderten Gutachten *Steuerung und Qualitätsentwicklung im Fortbildungssystem*. Was die Experten vorschlagen, ist weitreichend: „Insgesamt erfordert die Neuausrichtung der Lehrkräftefortbildung im Kontext der Lehrer*innenbildung deren Gesamtreform als bildungspolitische Steuerungsaufgabe der Kultusministerkonferenz.“

Unklare Zuständigkeiten

Dass das System reformiert werden müsse, darüber sind sich alle bildungspolitischen Akteure einig. Schon kurz nach Amtsantritt der schwarz-gelben Landesregierung gab das Schulministerium eine *Evaluation der Lehrerfortbildung in NRW* in Auftrag. Ergebnis: Die Strukturen seien „unübersichtlich mit unklaren Zuständigkeiten“, die Effekte der Fortbildungen „unbefriedigend“. Die Fraktionen von CDU und FDP forderten die Landesregierung per Antrag zur Weiterentwicklung auf. Damit war der politische Auftrag zur Reform der Lehrkräftefortbildung formuliert.

Die GEW beteiligt sich an der Debatte. Konkret kritisiert die Bildungsgewerkschaft – wie die Autoren der Evaluation –, die Zuständigkeiten der zahlreichen Fortbildungseinrichtungen seien unklar und Kernaufgaben zwischen den Einrichtungen nicht abgestimmt. „Das ganze System ist suboptimal organisiert, mit unbefriedigenden Effekten und zu wenig Output“, sagt der bei der GEW NRW für Lehrer*innenfortbildung zuständige Referent Berthold Paschert. Zudem gebe es keine definierten und abgestimmten Qualitätsstandards. Und wie fast alle Bildungsbereiche sei auch die Lehrer*innenfortbildung unterfinanziert.

Schulen sollen Bedarfe formulieren

Jede Weiterentwicklung des Fortbildungssystems in NRW muss sich daran orientieren, dass die einzelnen Schulen die von ihnen definierten Bedarfe umsetzen können. Sie müssen dabei auf ein Fortbildungsangebot der Kompetenzteams (und der Bezirksregierungen) zurückgreifen können, das passgenau ist und landespolitische Vorgaben berücksichtigt.

Eine zentrale – und weiter zu stärkende – Steuerungsrolle in Sachen Qualität und Evaluation hat nach Ansicht der GEW NRW die Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule NRW (QUA-LiS). Dort müsse auch eine landesweite Fortbildungsdatenbank geführt werden, sagt Berthold Paschert. Verantwortlich für ein nachweislich effektives Fortbildungssystem für Schulen, Lehrkräfte und Schulleitungen sei schließlich das Ministerium für Schule und Bildung NRW, dessen professionelle Steuerung auf Grundlage definierter Kernaufgaben und Qualitätsstandards erfolgen muss.

Evaluation der Lehrer*innenfortbildung in NRW

tinyurl.com/evaluation-fortbildung

Stellungnahme der GEW NRW

tinyurl.com/stellungnahme-gew-nrw

Gutachten der Bildungsforscher

tinyurl.com/gutachten-bildungsforscher

Bundesweiter Flickenteppich

NRW ist mit seinem reformbedürftigen Fortbildungssystem derweil keine Ausnahme. „Die Lehrkräftebildung ist von der Bundesebene aus betrachtet ein einziger Flickenteppich von Einzelangeboten, Schulentwicklungsprojekten und Beratungsstrukturen“, schreibt Ilka Hoffmann, im GEW-Hauptvorstand für das Thema Schulen zuständig, im Vorwort des Gutachtens der Bildungsforscher. Sie warnt vor möglichen Folgen: „Die Schwäche der staatlich verantworteten Strukturen birgt die Gefahr, dass sich Stiftungen, Anbieter aus der Wirtschaft sowie verschiedene Organisationen auf dem ‚Markt‘ tummeln und die Inhalte mitbestimmen.“ //

Nadine Emmerich

freie Journalistin

„Das ganze System ist suboptimal organisiert, mit unbefriedigenden Effekten und zu wenig Output.“

BERTHOLD PASCHERT

Ansprechpartner der GEW NRW für Lehrer*innenfortbildung

Corona-Schuljahr wird eine Gratwanderung

Das Corona-Schuljahr im angepassten Regelbetrieb ist gestartet. Statt auf Abstand wird dabei auf die Maske gesetzt. GEW-Landesvorsitzende Maike Finnern kritisiert diese Entscheidung und zeigt, an welchen Stellen es bei der Umsetzung hapern wird.

Durch die Corona-Pandemie haben sich der gesellschaftliche und pädagogische Alltag drastisch verändert. Maske tragen und Abstand halten gehören inzwischen überall zur Etikette, um andere und sich selbst vor einer Infektion zu schützen. Dass diese Verhaltensregeln insbesondere in der pädagogischen Arbeit immer aufrechterhalten werden können, ist unrealistisch: Das Schuljahr 2020/2021 ist ein besonderes, es ist ein Corona-Schuljahr. Schule, wie sie vor dem 16. März dieses Jahres stattgefunden hat, wird es vorerst nicht geben, denn Schule unter Corona-Bedingungen ist eine Gratwanderung zwischen der Umsetzung des Rechts auf Bildung und dem Gesundheitsschutz für alle Beteiligten – der Beschäftigten und Schüler*innen sowie aller Familien. Für die GEW NRW ist klar: Solange der Abstand grundsätzlich als eines der wichtigsten Elemente zur Vermeidung von Infektionen gilt, solange muss er auch in den Schulen das Mittel der Wahl bleiben. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat das leider anders entschieden.

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW spricht ausschließlich von einem angepassten Regelunterricht, einen Plan B oder gar C, wie in anderen Bundesländern, gibt es nicht. Möglichkeiten zur Durchführung von Präsenzunterricht unter Wahrung der Abstandsregelungen, wie durch Epochenunterricht oder fächerübergreifende Projekte sowie durch die Entzerrung des Unterrichts oder Hybridunterricht, sind nicht diskutiert worden. Und das, obwohl solche Ersatzpläne insbesondere mit Blick auf eine mögliche zweite Infektionswelle dringend notwendig wären.

Präsenzunterricht ja, aber unter bestimmten Bedingungen

Es ist richtig, wieder so viel Präsenzunterricht wie möglich durchzuführen. Die Vorgabe zur Durchführung eines Regelbetriebs unter Berücksichtigung des Infektionsschutzes verkennt aber die Realitäten vor Ort. Zu viele Schulen haben Räume, die nicht ausreichend gelüftet und somit nicht genutzt werden >>

„Es ist richtig, wieder so viel Präsenzunterricht wie möglich durchzuführen. Die Vorgabe zur Durchführung eines Regelbetriebs unter Berücksichtigung des Infektionsschutzes verkennt aber die Realitäten vor Ort.“

Foto: Alena Matveyenka



MAIKE FINNERN

Die Vorsitzende der GEW NRW kritisiert das Vorgehen der Landesregierung.

können. Zu viele Schulen sind deutlich unterbesetzt, selbst das Ministerium spricht von einer teilweise lediglich 70-prozentigen Stellenbesetzung. Zu viele Schulen (70 Prozent) haben keine schnelle Breitbandanbindung, die für Präsenzunterricht, aber auch für die Umsetzung von Lernen auf Distanz notwendig ist. Insbesondere bei einer Mischung beider Unterrichtsformen, die je nach Situation notwendig werden kann, werden viele Lehrkräfte von der Schule aus E-Mails verschicken und Unterricht via Video durchführen müssen. Feste Gruppen und nachvollziehbare Kontakte unter Schüler*innen und Lehrkräften sind absolut notwendig, bringen aber auch einen immensen Organisationsaufwand mit sich.

Schulen brauchen Unterstützung

Diese Missstände und zu schaffende Rahmenbedingungen stellen die Schulen vor enorme Herausforderungen, bei denen sie Unterstützung und Rückendeckung des Ministeriums benötigen. Es muss dafür sorgen, dass die Erwartungen an die Schulen nicht unerfüllbar sind. Dass der stellvertretende Ministerpräsident Lehrkräften vorwirft, es sich in der Corona-Krise im Homeoffice bequem gemacht zu haben, ist in diesem Zusammenhang nicht nur kontraproduktiv, sondern ungehörig und unverschämt.

Umsetzung von Maßnahmen fehlerhaft und zu langwierig

Die GEW NRW hat erreicht, dass im aktuellen Schuljahr regelmäßige und anlassbezogene Tests für alle Beschäftigten in Kitas, offenem Ganztags und Schule ermöglicht werden. Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, werden weiterhin über ein Attest vom Präsenzunterricht beziehungsweise von der Arbeit in den Gruppen befreit. Die mangelnde Qualität der Maßnahmen zeigt sich nun allerdings in der Umsetzung: So erfahren Kolleg*innen, die sich testen lassen wollen, dass sie keine Termine bei ihrem Arzt bekommen. Durch die zeitgleiche Testung von Rückkehrer*innen aus dem Urlaub wird die Durchführung von Tests noch erschwert. Die Kolleg*innen können zu Recht erwarten, dass es landesweit einheitliche und verbindliche Regelungen so rechtzeitig gibt, dass alle von ihrem Recht auf einen Test Gebrauch machen können.

Ähnlich gelagert ist die Situation bei den Dienstgeräten für alle Lehrkräfte: Die langjährige GEW-Forderung soll zwar endlich Realität werden, doch auch hier hapert es gewaltig an der Umsetzung. So wird es zum Teil aufgrund von Ausschreibungen für die Beschaffung von Endgeräten sowie entsprechender Vorlaufzeiten noch Wochen, wenn nicht Monate dauern, bis die Geräte da ankommen, wo sie schon lange hingehören.

Schulen endlich für die Zukunft fit machen

Es zeigt sich: Versäumnisse der letzten Jahrzehnte treten in der Krise noch deutlicher zutage. Aufgabe für die Zukunft, auch vor dem Hintergrund wegfallender Steuereinnahmen, bleibt es, unser Schulsystem krisenfest zu machen und den Bildungserfolg von der Herkunft abzukoppeln. Dafür brauchen wir in den kommenden Jahren erheblich mehr Geld für Bildung, ein Investitionspaket für die Sanierung von Schulgebäuden und den schulscharfen Sozialindex. Die Aufgabe des Landes NRW als Arbeitgeber für rund 200.000 Beschäftigte in den Schulen ist es, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen – da ist viel zu tun. Dazu gehört auch die gerechte und angemessene Entlohnung der Beschäftigten, sowohl die Vergleichbarkeit der Lehrämter als auch der Statusgruppen. Die GEW NRW wird Notwendigkeiten weiterhin einfordern und auch die aktuellen Geschehnisse im Corona-Schuljahr im Blick behalten, um sich für die Belange aller an Schulen Beschäftigten einzusetzen. Denn es kann nicht sein, dass in der Öffentlichkeit zunehmend die Lehrkräfte für die Fehler der Politik verantwortlich gemacht werden. //

Maïke Finnern

Vorsitzende der GEW NRW

 **JUAN WARRINHO**

Weiterführende Schulen benötigen u. a. eine Maskenpflicht im Unterricht und ein klares Ventilationskonzept sowie eine Lösung für das durchmischte Kurssystem der Oberstufe!

#BildungAberSicher #Maskenpflicht

5:16 nachm. · 30. Juli 2020

 **FREUDEN DES ALLTAGS**

Heute wieder im Klassenraum mit 30 Kindern. Nach ca. 30 Minuten bringt auch die Maske nichts mehr, welche die Kinder schon vier Stunden auf hatten. Das einzig richtige wäre, mehr Personal und kleinere Klassen gewesen.

#twlz #NRW

3:34 nachm. · 13. Aug. 2020

 **CAPREA KAPROLI**

Ich trage im Unterricht vor der Klasse die Maske. Obwohl ich nicht müsste. Das ist enorm erschöpfend. Aber es hat mit Anstand zu tun, mit Verantwortung und mit Fairness gegenüber den Kindern (10-12). Unser aller Konzentration leidet. Trotzdem.

#BildungAberSicher #twlz #NRW.

12:05 vorm. · 14. Aug. 2020

 **TRU5T**

Wie wird es denn unter dem Regelbetrieb an Berufsschulen laufen? Aufgrund der fehlenden Schutzmaßnahmen müssen Betriebe damit rechnen, dass Auszubildende das Virus in die Ausbildungsstätten tragen. Wie geht man damit um?

#BildungAberSicher #ausbildung #coronaschulen

9:32 nachm. · 1. Aug. 2020

 **CAROLA NOACK-WUNDERLICH**

Warum gibt es keine Faceshields für die Schüler? Querlüften bei geöffneten Fenstern und Türen für einen schnellen Luftaustausch wie bei uns in den Kitas? Mein Sohn kommt auf über 8 Stunden ununterbrochener Tragezeit mit Bus und Bahn und Tragepflicht in der Schule, und das bei den aktuellen sommerlichen Temperaturen ist schon echt grenzwertig!

3. August 2020

 **CHRISTIAN NAGEL**

Aus meiner Sicht ist ein Problem, dass keine*r der 16 Schulminister*innen eine Lehramtsausbildung und damit Berufserfahrung hat. Sie haben vermutlich keine konkrete Vorstellung davon, was es bedeutet, die Hygieneregeln im Klassenraum umzusetzen.

11:34am · 31 Jul 2020

 **TOBIAS OPPENHÄUSER**

Ich sach ma so: Eine gute Infrastruktur und gesellschaftliche WERTschätzung (Schule mehr noch als LuL) sorgen für motivierte und engagierte Mitarbeiter.

9:57 vorm. · 2. Aug. 2020



Zwitscher uns was!

twitter.com/gew_nrw

Die GEW vor Ort macht Politik

Die Kommunalwahl steht im September vor der Tür. Wie Gewerkschafter*innen sich und ihre Themenschwerpunkte einbringen, erzählen Tanja Junkers aus Duisburg und Klaus Mautsch aus Köln.

Die GEW vor Ort ist ganz nah dran an Schulen, Kitas und Bildungseinrichtungen. Ihr wisst genau, wo bei euch der Schuh am meisten drückt. Wie tauscht ihr euch darüber mit Kommunalpolitiker*innen aus?

Klaus Mautsch: Bei der letzten Kommunalwahl haben wir Mitglieder der Ratsfraktionen zu einer Infoveranstaltung eingeladen, in der wir über die prekären Vertragsbedingungen für Honorarlehrkräfte informiert und Verbesserungen eingefordert haben. Darüber hinaus pflegen wir mit einigen Parteien in Hintergrundgesprächen einen engeren Austausch. Dabei wollen wir ausloten, welche unserer Forderungen von ihnen mitgetragen werden.

Tanja Junkers: Dank aktiver Mitglieder in allen Schulformen wissen wir tatsächlich, wo der Schuh drückt. Das hat sich gerade während der Corona-Pandemie gezeigt. Wir haben als Reaktion auf die zu frühen und schlecht kommunizierten

Grundschulöffnungen einen offenen Brief zusammen mit Bündnispartnern formuliert. Wir haben Pressemitteilungen verfasst und dadurch auch die Kommunalpolitiker*innen angesprochen. Wir versuchen, unsere Anregungen und Kritik durch Briefe an die schulpolitischen Sprecher*innen der Parteien einzubringen. Allerdings reagieren nur wenige darauf, indem sie uns antworten.

Und jetzt im Wahlkampf geht ihr noch gezielter auf die Politiker*innen zu?

Tanja Junkers: Ja, wir haben zum Beispiel schulpolitische Wahlprüfsteine aufgestellt, den Parteien zugesandt und sie nach der Wahl zu unserer Jahreshauptversammlung eingeladen, um über unsere Forderungen und deren Umsetzung zu diskutieren.

Was zeichnet gute gewerkschaftliche Arbeit vor Ort eurer Meinung nach aus? Inwiefern müsst ihr manchmal zwischen langfristigen und kurzfristigen Zielen abwägen?

Klaus Mautsch: Um kurzfristige Ziele wie die Abgeltung eines Urlaubsanspruchs oder die Aufhebung diskriminierender Honorarunterschiede zu erreichen, sind Gespräche allein nicht ausreichend. Hier braucht es innerhalb der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder schon eine starke Bereitschaft zu öffentlichkeitswirksamen Aktionen. In der Regel ziehen diese dann auch die übrigen Lehrkräfte mit. Ob sich allerdings die prekären Grundbedingungen der öffentlich organisierten Scheinselbstständigkeit ändern lassen, steht für mich nach 27 Jahren weiterhin infrage.

Tanja Junkers: Ich denke, dass Forderungen im Bildungsbereich eher langfristige Ziele sind. Da müssen wir einen langen Atem haben und ständig am Ball bleiben, indem wir diese Ziele immer wieder auf die Tagesordnung bringen, zum Beispiel bei den dringend benötigten Schulneubauten.

Gute gewerkschaftliche Arbeit bedeutet für uns, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, was durch die GEW-Personalräte, aber auch durch die gesamte GEW geschieht. Wir informieren aktuell über unsere Homepage, durch Pressemitteilungen sowie -gespräche und wir werden dadurch wahrgenommen. Ein gutes Beispiel ist die Forderung, die Schulbegleiter*innen nach Tarif zu bezahlen und ihnen Festanstellungen zu geben. Die von uns organisierte Demonstration hat zu einem großen Medienecho geführt und wir haben darüber auch mit der zuständigen Dezernentin der Stadt Duisburg gesprochen. Aber wie gesagt, Erfolge sind selten kurzfristig zu erreichen. Gute GEW-Arbeit bedeutet auch, in Bündnissen aktiv zu sein. So gibt es ein sehr aktives Bündnis mit Elternvertreter*innen, Schulleiter*innen, dem DGB und weiteren Unterstützer*innen für die dringend nötigen Schulneubauten.

Welche Erfolge konntet ihr in euren Kommunen schon erzielen?

Klaus Mautsch: Wir konnten mit der Kölner Stadtverwaltung über die Nachbesserung eines Angebots verhandeln, das Lehrkräfte an der Volkshochschule für die Ausfälle durch die COVID-19-Pandemie teilweise entschädigt. In Zusammenarbeit mit drei Fraktionen konnten wir einen Antrag in den Rat einbringen, der die Integrationslehrkräfte in diese Kompensation miteinbezieht. Der wurde dann einstimmig beschlossen. Wir mussten auch dafür demonstrieren, dass die Stadtspitze sämtliche Räume der Volkshochschule wieder für den Unterricht freigibt. Zwei Drittel davon waren durch den städtischen Krisenstab und das Infektionstracking des Gesundheitsamtes belegt worden. Zum Glück zeigte sich die Verwaltung einsichtig und öffnet die Räume wieder für den Unterricht.

Tanja Junkers: Ein Erfolg ist sicherlich, dass wir als Interessensvertreter*innen der Beschäftigten wahrgenommen werden. So haben wir erreichen können, dass die Stadt Parkgebühren für Lehrer*innenparkplätze wieder zurückgenommen hat. Wir werden als GEW von den Parteien angesprochen, um zum Beispiel über ihr Kommunalwahlprogramm mitzudiskutieren, wir werden von der Presse um Bewertung zu schulpolitischen Themen gebeten und wir führen Gespräche mit der zuständigen Dezernentin. Als GEW sitzen wir mit Rederecht im Schulausschuss.

Inwiefern ist die Zeit vor der Kommunalwahl auch für euch eine besondere Zeit?

Klaus Mautsch: Man sollte annehmen, dass die Bewerber*innen für das kommunale Parlament unseren Forderungen gegenüber aufgeschlossener wären. Leider zeigt die Erfahrung, dass der Status quo innerhalb der Erwachsenenbildung – hier sind besonders die Honorarlehrkräfte gemeint – in den Köpfen fast aller Parteimitglieder so fest verankert ist, dass von dieser Zeit kaum besondere Impulse zu erwarten sind.

Tanja Junkers: Die Kommunalwahl ist eine Möglichkeit, unsere Forderungen an eine größere Öffentlichkeit zu bringen und die Parteien unter anderem über Mängel und unhaltbare Zustände in den Schulen zu informieren, sie zu sensibilisieren und vielleicht dazu zu bringen, unsere Forderungen zu unterstützen, die Schulen sanitär so auszurüsten, dass Hygienestandards eingehalten werden können. //

Die Fragen stellte Jessica Küppers.

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

„Wir arbeiten mit allen,
die am Geschehen beteiligt sind,
also auch mit Lehrern,
Eltern und Schulsozialarbeitern.“

CHRISTINE HEMMEN

„Manchmal geht es einem unter die Haut“



CHRISTINE HEMMEN

ist als Schulpsychologin in Bielefeld im Einsatz.

Christine Hemmen arbeitet als Schulpsychologin in Bielefeld. Sie ist zwar unabhängig, aber ohne eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen geht es nicht.

In 15 Jahren Berufsalltag hat Christine Hemmen noch keinen einzigen langweiligen Tag erlebt. „Ich bin immer mit Freude dabei“, erklärt die 45-jährige Schulpsychologin. Sie hat alle Hände voll zu tun, denn die Bandbreite der Probleme bei ihren Klient*innen wird immer vielfältiger.

Christine Hemmen arbeitet bei der Schulberatungsstelle in Bielefeld, einer von 54 Anlaufstellen in NRW. „Wir unterstützen nicht nur Kinder, sondern auch Lehrkräfte, Eltern und Schulen“, erklärt die Diplompsychologin, „und das über alle Schulformen hinweg vertraulich, neutral, unabhängig und freiwillig“. Nach dem Amoklauf von Emsdetten im Jahr 2006 baute die Landesregierung die Schulpsychologie weiter aus, um Prävention und frühzeitige Intervention zu intensivieren. Das Ziel: Bildungschancen erhöhen sowie zur psychosozialen Gesunderhaltung der Schüler*innen und der Pädagog*innen beitragen.

Einbettung in ein multiprofessionelles Team ist wichtig

Die Einzelfallberatung kann beispielsweise beginnen, wenn ein Kind in der ersten Klasse Probleme hat, sich von den Eltern zu trennen. Sie setzt sich fort bei Verhaltensauffälligkeiten wie Konzentrationsproblemen, wenn ein Kind Ängste, Depressionen, Prüfungsangst oder Suizidgedanken hat – die Liste ist lang. Dabei ist die Einbettung der Schulpsychologie in ein multiprofessionelles Team entscheidend: „Wir arbeiten mit allen, die am Geschehen beteiligt sind, >>

„Die Anforderungen wachsen, Cybermobbing gab es zum Beispiel vor 15 Jahren noch nicht und subjektiv gemessen nimmt auch der Leistungsdruck bei den Kindern zu.“

CHRISTINE HEMMEN

ZUSAMMENARBEIT AUF AUGENHÖHE DRINGEND NOTWENDIG

Multiprofessionelle Teams (MPT) könnten eine Bereicherung für Schulen sein. Im Interview erklärt Joyce Abebrese, GEW-Expertin für den Bereich sozialpädagogische Berufe, welche Aufgabe MPT übernehmen und warum es in der Zusammenarbeit manchmal hakt.

Warum sollten in Schulen unterschiedliche Professionen zusammenarbeiten?

Joyce Abebrese: Das Ziel der Arbeit verschiedener Professionen im Bereich Schule lässt sich so zusammenfassen: Sie alle wollen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Chancen und Möglichkeiten im Leben eröffnen und sie darin unterstützen, diese gekonnt, sicher und selbstbewusst zu ergreifen. Der Satz „Wir lernen nicht nur für die Schule, sondern für das Leben“ spielt in der Betrachtung der Arbeit im MPT eine zentrale Rolle.

Wo hakt es in der Umsetzung am meisten?

Joyce Abebrese: Die Zusammenarbeit im MPT ist leider in vielen Schulen in NRW noch leise Zukunftsmusik – zum Beispiel sind immer noch die meisten Schulsozialarbeiter*innen für zu viele Kinder verantwortlich. In vielen Fällen funktioniert die Kommunikation zwischen Lehrkräften und Schulsozialarbeiter*innen oder MPT-Kräften nicht optimal, was oft mit den zu

eng getakteten Zeitplänen zusammenhängt, die sich aus der Vielzahl an Aufgaben ergeben. In vielen Fällen ist auch nicht klar, wie ein Problem gemeinsam gelöst werden kann. Denn verschiedene Professionen haben unterschiedliche Zugänge.

Wie könnten die Professionen besser zusammenarbeiten?

Joyce Abebrese: Um eine wirkungsvolle Arbeit im Team zu ermöglichen, braucht es gezielte Kommunikation auf Augenhöhe. In der Schule sollte es im Optimalfall ein Forum geben, in dem sich die verschiedenen Professionen austauschen und sinnvoll ergänzen können. Dafür brauchen die Kolleg*innen genügend zeitliche Ressourcen, aber auch gezielte Fort- und Weiterbildungen, die finanziert werden müssen. Die GEW will den Prozess mit den Kolleg*innen begleiten und erreichen, dass alle Professionen gleichermaßen wahrgenommen und gehört werden. //

Die Fragen stellte Vanessa Glaschke.

Ein MPT kann unter anderem bestehen aus: Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen, sozialpädagogischen Fachkräften in der Schuleingangsphase, Schulpsycholog*innen, MPT-Kräften sowie weiterem (sozial-)pädagogischen Personal.

also auch mit Lehrern, Eltern und Schulsozialarbeitern“, erklärt Christine Hemmen, die sich freut, wenn sie an den Schulen mit einem multiprofessionellen Netzwerk kooperieren kann. Diese seien zuletzt immer präsenter geworden. Ziel sei, dass es am Ende allen Beteiligten besser gehe. Dafür gilt es, verschiedene Faktoren, wie etwa den schulischen Werdegang, das Elternhaus, den Freundeskreis und Umweltfaktoren in den Blick zu nehmen. Christine Hemmen erklärt: „Man muss in jedem Einzelfall individuell vorgehen.“ Dabei geht es nicht um einen therapeutischen Ansatz, sondern um eine Beratung. Ist eine Therapie, eine Erziehungs- oder Suchtberatung oder Ähnliches nötig, wird das Kind weitervermittelt, ohne den Kontakt zur schulpyschologischen Beratungsstelle zu verlieren.

Systemische Beratung versus Einzelfallberatung

Die Schulpyschologin betont, dass der systemische Blick wichtig ist und gibt ein Beispiel: Wenn eine Schule noch keine klaren Regeln bezüglich der Smartphone-Nutzung hat, kann es sein, dass Cybermobbing mehr und mehr zum Problem wird. Dann sei es sinnvoll, die Schule konzeptionell zu beraten. Wenn eine Schule also systemisch gut aufgestellt ist, kann es gut sein, dass es weniger Einzelfälle gibt, in denen schulpyschologische Beratung angefragt wird. Ganz so einfach ist die Rechnung aber nicht. Schließlich ist die Bandbreite der Probleme so groß, dass es auch individueller Lösungsansätze bedarf.

Die Schulpyschologin wahrt den Blick von außen, arbeitet nicht an der Schule selbst. Der Vorteil: Sie hat ein 15-köpfiges Team in der Bielefelder Beratungsstelle, innerhalb dessen sie sich austauschen kann. Der Nachteil: Sie kennt Schule beziehungsweise Schüler*innen nicht aus dem Alltag, ist also auf Hilfe von Schulsozialarbeiter*innen, Lehrkräften und Eltern angewiesen. Außerdem ist die Hemmschwelle, sich an die Beratung zu wenden, höher, wenn diese nicht direkt vor Ort ist.

Profis bei Fortbildungskonzeption einbinden

Im ersten Schritt ist es nach Angaben von Christine Hemmen wichtig, dass die Schulen wissen, welche Beratungsstelle für sie zuständig ist und was diese anbietet, beispielsweise auch Fortbildungen und Supervisionen. „Je präsenter wir sein können, umso

niedriger ist die Hemmschwelle für Schulen, mit uns in Kontakt zu kommen“, weiß Christine Hemmen, die sich noch mehr und einfach zugängliche Fortbildungen für ihre Berufsgruppe wünscht. „Die Anforderungen wachsen, Cybermobbing gab es zum Beispiel vor 15 Jahren noch nicht und subjektiv gemessen nimmt auch der Leistungsdruck bei den Kindern zu.“ Daher sei es auch eine wichtige Ergänzung, wenn das Schulministerium bei konzeptionellen Entscheidungen wie beispielsweise zum Thema Digitalisierung die schulpyschologische Expertise einholt. „Wir sind eine sehr motivierte Berufsgruppe.“

Mehr Arbeit durch die Corona-Krise

Eine Berufsgruppe, die sich jetzt auf einen Sturm vorbereitet. Denn die Corona-Krise wird einen besonderen Stellenwert haben. Für viele Kinder sei es eine enorme Belastung gewesen, dass sämtliche Beziehungen außerhalb der Familie abrupt abgebrochen wurden und die Struktur im Alltag fehlte. „Das kann Einfluss auf die psychische Verfassung haben und etwa zu Prüfungsangst oder Depressionen führen“, weiß die Psychologin. Ihr Credo: Einen kühlen Kopf bewahren und bereit sein für das, was kommt.

Mit dieser Einstellung ist sie immer gut gefahren, wenn sie auch – wie all ihre Kolleg*innen – schreckliche Vorfälle verarbeiten muss: „Das größte Scheitern ist, wenn wir eine*n Schüler*in durch einen Suizid verlieren, mit der*dem wir vorher schon in Kontakt waren.“ Sie weiß, dass sie keine Feuerwehrfrau ist. Sie kann ein Feuer nicht löschen, sondern lediglich Prozessbegleiterin sein, aber: „Manchmal geht es einem unter die Haut.“ //

Iris Müller
freie Journalistin

Die richtige Balance finden

Fünf Aspekte zeichnen eine professionelle, auf Nähe und Distanz beruhende Beziehung zu Kindern und Jugendlichen in der sozialpädagogischen Arbeit aus. Die Fachkräfte sind dafür verantwortlich, ein ausgewogenes Verhältnis herzustellen.

Nähe

Eine positive Beziehung zu Kindern und Jugendlichen ist in der sozialen Arbeit unverzichtbar. Kurz gesagt: Fachkräfte müssen Kinder und Jugendliche so annehmen, wie sie sind. Jedes Kind und jede*r Jugendliche ist anders, manche sind eher scheu und zurückhaltend, auch misstrauisch, andere suchen Nähe und erzählen gerne von sich. Die Fachkräfte in der Jugend- und Sozialarbeit gehen auf die verschiedenen Bedürfnisse ein. //

Authentizität

Sozialpädagogische Fachkräfte setzen sich schon im Studium mit ihren eigenen Werten, Gedanken, Emotionen und Bedürfnissen auseinander. Sie beschäftigen sich mit ihren Stärken und Schwächen – so bleiben sie möglichst im Einklang mit sich selbst. Das macht sie authentisch im Umgang mit anderen. Innere Ruhe, Geduld und Empathie sind hilfreich dabei. //

Reflexion

Sozialpädagogische Fachkräfte sollten ihr eigenes Verhalten stets reflektieren. Sie sollten nichts persönlich nehmen und sich immer wieder auf Neues einlassen können. Dabei kann es auch sinnvoll sein, zu akzeptieren, dass der passende Zeitpunkt für ein Gespräch noch nicht da ist, oder man selbst vielleicht nicht die passende Person ist. Supervision und kollegialer Austausch sind weitere wichtige Bestandteile der Arbeit und der Reflexion. //

Notwendige Distanz

In der sozialpädagogischen Arbeit ist es notwendig, einen Abstand zu wahren, mit dem sich beide Seiten wohlfühlen. So gilt grundsätzlich für die Fachkraft, dass sie stets so handeln sollte, als könnte theoretisch auch andere Personen anwesend sein. Wenn es zum eigenen Schutz notwendig sein sollte, kann die Fachkraft zum Beispiel auch einen von außen einsehbaren Raum wählen oder eine weitere professionelle Person hinzubitten – hier ist das Einverständnis der Kinder und Jugendlichen einzuholen. Es ist auch legitim, sich zurückzuziehen und auf weitere Hilfsangebote zu verweisen. //

Grenzen

Wie stark eine Person ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen kennt und sich für sie einsetzt, steht oft in einem Zusammenhang mit dem familiären, sozialen und kulturellen Umfeld. Es ist die Aufgabe der Fachkräfte, die Grenzen der Kinder und Jugendlichen wahrzunehmen. Deshalb ist es ihre Pflicht, Kindern und Jugendlichen mit Respekt, Achtung und Sensibilität zu begegnen. Zugleich müssen die Fachkräfte ihre eigenen Grenzen kennen und wahren. //

Marion Vittinghoff

GEW-Experte für sozialpädagogische Berufe



Foto: privat

**„Gerade in Corona-
Zeiten haben wir
uns dafür eingesetzt,
Risikogruppen zu
schützen.“**

Marcel Teiner tritt für den Bezirkspersonalrat Arnsberg
für Gesamtschulen, Sekundarschulen,
Gemeinschaftsschulen und PRIMUS-Schulen an.

**Das ist uns wichtig:
Gesunde Kolleg*innen!**

GEW – mit Abstand am besten

GEW *wirkt!*
NRW.

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität



Foto: David-W. / photocase.de

In der Ergänzung liegt die Stärke

Seit der Pädagoge Friedrich Fröbel 1840 in Thüringen den ersten Kindergarten der Welt gründete, wird der Blick verstärkt auf die erste Lebensphase des Menschen gerichtet. Die Einrichtungen, die Pädagogik und damit die Berufe in diesem Bereich haben sich seitdem sehr verändert. Im Interview nehmen wir die Professionen der Erzieher*innen und der Kindheitspädagog*innen in den Blick und fragen nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

Wo zeigt sich der Unterschied zwischen Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen und warum sind beide Berufe wichtig?

Linda Engels: Vor dem Hintergrund der veränderten Lebenswelt, die Pädagogik abdecken muss, gibt es auch verschiedene Ansprüche an pädagogische Fachkräfte, die in den vergangenen Jahren gestiegen sind. Dazu gehören die systemische Beobachtung oder die Dokumentation von Entwicklungsabläufen, was immer mehr Zeit in Anspruch nimmt. Das erfordert eine inhaltlich breite Qualifikation der Fachkräfte und eine stärkere Verbindung der Bereiche Bildung, Erziehung und Betreuung. Aus dieser Anforderung heraus sind die

Studiengänge der Kindheitspädagogik entstanden. Sie übernehmen eher Koordinierungs- und planerische Aufgaben, etwa Konzepterstellung, begleitende Forschung, aber auch Organisation.

Claus Stieve: Beide Berufsgruppen sind wichtig, das hängt mit der Geschichte des Berufs zusammen, erst gemeinsam sind sie eine Profession. Die Erzieher*innen stehen für die langjährige Fachexpertise und Fachlichkeit, die in der Frühpädagogik entwickelt worden ist. Die Erzieher*innen waren immer engagiert, hohe Standards für eine an Kindern orientierte Professionalität zu entwickeln und gesellschaftliche Anerkennung für diese Aufgabe zu erhalten.

Die Frühpädagogik und die Arbeit in Kindertageseinrichtungen hatten aber lange keine akademische Grundlage. Das unterscheidet dieses Arbeitsfeld von allen anderen pädagogischen Bereichen, von Schule über Jugendarbeit bis zur Erwachsenenbildung. Die ersten Studiengänge für Frühpädagogik sind erst 2004 entstanden, der Begriff der Kindheitspädagogik noch später. Mit ihm wurden neben dem Kindergarten auch die mittlere Kindheit und die Familienbildung einbezogen, eine notwendige Ergänzung zum Beruf Erzieher*in. Die akademische Qualifikation ermöglicht, an der Erforschung von zentralen Entwicklungen der Pädagogik der Kindheit beteiligt zu werden.

»



LINDA ENGELS

ist gelernte Erzieherin und derzeit im Referendariat an einem Berufskolleg mit dem Schwerpunkt Sozial- und Gesundheitswesen. Sie hat ihre Bachelorarbeit zum Thema *Akademisierung der Erzieher*innenausbildung* verfasst und ist Leiterin des Referats Jugendhilfe und Sozialarbeit bei der GEW NRW.

PROF. DR. CLAUS STIEVE

ist Erzieher, Erziehungswissenschaftler und Professor für Pädagogik der frühen Kindheit an der TU Köln. Er war lange Zeit stellvertretender Sprecher des Studiengangstags Pädagogik der Kindheit.

Wie können sich die beiden Professionen ergänzen?

Linda Engels: Eine Ergänzung der beiden Bereiche kann man durch multiprofessionelle Teams gut herstellen. Es geht nicht darum, Erzieher*innen aus dem Beruf zu verdrängen, sondern darum, sich zu ergänzen und Aufgaben zu verknüpfen.

Welche Kompetenzen können Kindheitspädagog*innen im Arbeitsbereich der frühkindlichen Bildung zusätzlich einbringen?

Claus Stieve: Es ist schwer zu trennen, wer für welchen Bereich zuständig ist. Die Tätigkeiten von Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen überlappen sich. Es sind die beiden zentralen Berufe gerade für die frühe Kindheit. Kindheitspädagog*innen bringen aus dem Studium in hohem Maße forschende Fähigkeiten mit, etwa Kinder differenziert zu beobachten, konzeptionelle Fähigkeiten etwa für sprachliche Bildung oder Inklusion und koordinierende Fertigkeiten wie für die Arbeit in Familienzentren.

Wie sollte aus Ihrer Sicht die Leitung von Kindertageseinrichtungen besetzt sein? Bringen studierte Kindheitspädagog*innen dafür mehr Wissen mit?

Linda Engels: Ich möchte bestehenden Kita-Leitungen keine Kompetenz absprechen. Ohne Praxiserfahrung sollte man auch direkt von der Hochschule keine Kita-Leitung übernehmen. Sinnvoll ist es für beide Berufsgruppen, erst Erfahrungen zu sammeln. Auch für Erzieher*innen ist die Leitungsrolle erst nach absolvierten Weiterbildungen und eventuell einer Zeit als Stellvertretung ein Thema. Teilweise studieren erfahrene Erzieher*innen

auch später Kindheitspädagogik berufsbegleitend. Das Thema Kita-Leitung kann dabei im Studium durchaus ein Schwerpunkt sein.

Welche Schwerpunkte kann ein Studium zusätzlich liefern – etwa in Entwicklungspsychologie oder Elementardidaktik?

Claus Stieve: Entwicklungspsychologie und Elementardidaktik sind typische Schwerpunkte, die mit einer Erziehung der frühen Kindheit in Verbindung gebracht werden. Es ist zwar wichtig, zu sehen, wie Kinder sich entwickeln. In einem Studium ist es aber auch relevant, zu lernen, theoretische Vorgaben kritisch zu hinterfragen. Die Absolvent*innen lernen, sozialwissenschaftlich zu

denken, Kinder nicht nur in Bezug auf psychologische Entwicklungsschritte zu sehen, sondern auch in der Weise, wie sie an Gesellschaft partizipieren. Zum Studium gehört deshalb, sich mit Theorien auseinanderzusetzen, Didaktiken kennenzulernen, aber auch zu erforschen und Forschung kritisch zu hinterfragen. Man muss heute in die pädagogische Arbeit einbeziehen, unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen Kindheit stattfindet. In vielen Einrichtungen hat man mit sozialer Ungleichheit zu tun. Wie können wir die damit verbundenen Probleme verstehen, um Professionalität zu entwickeln? Kindheitspädagog*innen lernen daher, immer wieder neu zu fragen und so angemessenes Handeln zu entwickeln. >>

Deprofessionalisierungsgefahr

FACHKRÄFTE MÜSSEN FACHKRÄFTE BLEIBEN

Schon lange Bekanntes ist durch die Corona-Pandemie noch offensichtlicher geworden: In den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe fehlen Fachkräfte! Nun werden Stimmen laut, die nach Unterstützungskräften rufen. Die Einrichtungen stehen vor der Aufgabe, Bildung, Betreuung und Erziehung mit einem hohen Qualitätsstandard umzusetzen. Eine gute Personalausstattung ist dabei nur einer von vielen Faktoren, die es zu beachten gilt. Bedeutender ist die Ausbildung der Fachkräfte auf hohem Niveau, die den Anforderungen gewachsen sein müssen, pädagogische und entwicklungspsychologische Fachkenntnisse mit Beobachtungen zu verknüpfen. Die Profis in der Kinder- und Jugendhilfe sind in der Lage, reflektiert gezielte Bildungsangebote aus Beobachtungen abzuleiten und Handlungen individuell zu unterstützen. Insbesondere in der frühen Bildung ist zudem eine vertrauensvolle Beziehungsarbeit zwischen Fachkräften, Kindern und Eltern eklatant wichtig. Diskussionen um Aufweichungen der Ausbildung, wie sie erst im vergangenen Jahr geführt worden sind, sind deshalb nicht zielführend.

Durch die Einstellung von fachfremden Unterstützungskräften, wie es das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) in NRW mit dem *Programm der Alltagshelfer*innen* plant, sowie von gering qualifiziertem Personal mit verkürzten Ausbildungen wird eine Hintertür geöffnet, die den Fachkräftebedarf nur scheinbar ausgleicht. Zudem birgt dieses Vorgehen die Gefahr, dass die – trotz bestehenden Fachkräftebedarfs – bereits erreichte Qualität wieder sinkt. Statt auf solche unzureichenden Ersatzlösungen sollte in der Arbeit der Kinder- und Jugendhilfe vermehrt auf multiprofessionelle Teams gesetzt werden, also auf Teams, die aus qualifiziert ausgebildeten Fachkräften ihrer jeweiligen Berufsgruppe bestehen. Damit würden die Einrichtungen mehr an Qualität gewinnen. Erziehung, Bildung und Betreuung muss in den Händen der pädagogischen Expert*innen bleiben.

Christina Block
GEW-Expertin für den Bereich Jugendhilfe und Sozialarbeit

Sollte es, unabhängig von einem Studium, weitere Weiterbildungsmöglichkeiten für Erzieher*innen geben?

Werden diese anerkannt, etwa durch bessere Bezahlung?

Linda Engels: Es ist immer sinnvoll, sich in unterschiedlichen Bereichen weiterzubilden und Schwerpunkte zu setzen im Sinne eines multiprofessionellen Teams, etwa in den Bereichen Motorik oder Sprachförderung. Weiterbildungen finden oft reduziert statt, weil es schwierig ist, den Regelbetrieb aufrechtzuerhalten. Auch gibt es keine Anerkennung durch zusätzliche Bezahlung. Aber auch studierte Kindheitspädagog*innen erhalten in der Regel keine höhere Bezahlung, sondern werden, ebenso wie grundständige Erzieher*innen, im TVöD, S8a, eingruppiert. Ein höheres Einkommen ist in der Regel nur für Leitungen vorgesehen.

In anderen europäischen Ländern werden pädagogische Fachkräfte in der Regel akademisch ausgebildet. Wie sehen Sie die beiden Ausbildungsmöglichkeiten im europäischen Vergleich?

Claus Stieve: International ist das Studium für den frühkindlichen Bereich eine wichtige Berufsgrundlage. Aber auch in anderen Ländern arbeiten nicht nur Akademiker*innen in Kitas. Darum geht es auch nicht. Aber der momentan nur geringe Anteil von 6,6 Prozent an Akademiker*innen, davon nur 1 Prozent Kindheitspädagog*innen, ist eklatant wenig, verglichen mit anderen Bildungseinrichtungen. Das zeigt, dass diese Entwicklung immer noch eine sehr langsame ist. Es braucht eine klare Initiative von Bund und Ländern, Studiengänge weiterzuentwickeln und

quantitativ auszubauen. Ein Studium sollte sich auch finanziell lohnen, Absolvent*innen der Fachrichtung Kindheitspädagogik sollten genauso bezahlt werden wie Sozialpädagog*innen. Wir brauchen in Kitas mehr Erzieher*innen, aber auch mehr Kindheitspädagog*innen. Bei Kindern und Familien geht es nicht nur um die Kita, sondern um viele andere Aufgaben, etwa im Rahmen der Familienbildung, der frühen Hilfen. Deshalb sprechen wir auch von Kindheits- und Familienpädagog*innen.

Linda Engels: Die GEW fordert seit Jahren ein Hochschulstudium für das pädagogische Personal in Kitas. Es ist derzeit aus meiner Sicht aber nicht umsetzbar, weil wir einen eklatanten Fachkräftemangel haben. Aber schon jetzt ist die Erzieher*innenausbildung in den Fachschulen formal auf Bachelor-niveau. Ich denke, multiprofessionelle Teams sind die Lösung, bestehend aus akademischen Kindheitspädagog*innen und Erzieher*innen.

Claus Stieve: Ich finde, gerade wegen des Fachkräftemangels ist ein Studium wichtig. Es erhöht den Anreiz, in dieses Arbeitsfeld einzusteigen, und es ist zeitlich nicht länger als eine Ausbildung. //

Die Fragen stellte Simone Theyßen-Speich.

Journalistin

+ + +

**GEW NRW: Alltagshelfer*innen
ersetzen keine Fachkräfte**

tinyurl.com/alltagshelfer-nrw-kitas

GEW-Kampagne: Wir sind die Profis

gew.de/wir-sind-die-profis

Kindheitspädagogik

tinyurl.com/berufsbild-kindheitspaedagogik

Grundschule? Kann doch jede*r!

Gerechte Bezahlung ist eine Frage der Wertschätzung – nicht der Professionalität von Grundschullehrkräften! Dafür plädiert Baldur Bertling vom Grundschulverband.



Seit vielen Jahren gibt es unterschiedliche Gehälter für die Lehrer*innen: von A12 für Grund- und Hauptschullehrkräfte bis A13 Z für Lehrkräfte an Gymnasien. Niemals wurde die Professionalität der Menschen am Gymnasium hinterfragt, die die höhere Eingruppierung einem längeren Studium verdanken. Seit aber im Jahr 2009 das Lehrerausbildungsgesetz gleiche Ausbildung für Lehrkräfte aller Schulformen vorschreibt, sollen Grundschullehrer*innen ihre Professionalität als Begründung für eine ausbildungskonforme Eingruppierung unter Beweis stellen.

Das bisschen rechnen, schreiben und lesen?

Diese Auffassung teilt offenbar auch Schulministerin Yvonne Gebauer, wenn sie jungen Leuten, die für die Sekundarstufe II ausgebildet sind, einen Arbeitsplatz an Grundschulen anbietet. Aber auch viele Pressevertreter*innen denken so, wenn sie berichten, dass es ja ganz gut geklappt hätte mit dem Lernen auf Distanz für Grundschulkinder. Das bisschen rechnen, schreiben und lesen mit den Kleinen – so landläufig immer noch die Meinung der gymnasialen Stammtische – ist ja nicht so schwer. Aber so einfach ist das nicht.

Das Angebot des Ministeriums an Lehrkräfte in der Sekundarstufe II ist auf zwei Jahre befristet – länger hält es wohl ein Mensch, der mit Erwachsenen arbeiten möchte, mit den kleineren Kindern nicht aus. Auch viele Eltern sind in der Krise an ihre Grenzen gestoßen – obwohl sie nur wenige Kinder und keine ganze Klasse betreuen mussten. Das bisschen rechnen, schreiben und lesen ist eben nur ein kleiner Teil der grundlegenden Bildung, die Grundschule zu vermitteln hat.

Lücke zwischen Professionalität und gerechter Besoldung

An diesem Dilemma sind die Lehrkräfte an Grundschulen nicht unbeteiligt. Als zum Beispiel der gemeinsame Unterricht von behinderten und nichtbehinderten Kindern zur Aufgabe von Grundschule gemacht wurde, haben die Schulen nach den notwendigen Ressourcen gerufen – und als die ausblieben, nach Wegen gesucht, den Ansprüchen der Kinder gerecht zu werden.

Als dann Inklusion auch zur Aufgabe der Sekundarstufen gemacht werden sollte, haben die Betroffenen nach den Ressourcen gerufen – und als die ausblieben, so lange nach Gründen dafür gesucht, dass Inklusion nicht gelingen kann, bis die Landesregierung die Gymnasien von dieser gesellschaftlichen Aufgabe befreit hat und die Förderschulen in der Sekundarstufe I ausbauen will.

Manchmal hilft es eben, neben der guten Arbeit laut zu werden! Jetzt ist offensichtlich Geld für alles Wichtige da – und wenn die Grundschulen weiter ohne gerechte Besoldung still und ruhig ihre Pflicht tun, gibt es das Geld für die Lufthansa, für Laptops und anderes – aber wohl kaum für eine gerechte Besoldung. //

Baldur Bertling

Vorstandsmitglied des Grundschulverbandes NRW

Profis brauchen sichere Jobs

Viele Lehrende in der Weiterbildung sind Honorarkräfte. Das ist weder gerecht noch gut für die Weiterbildungsinstitutionen. Helle Timmermann findet: Es ist höchste Zeit für Veränderung.

Mit Beginn des neuen Schuljahres im August haben an vielen Volkshochschulen (VHS) die Schulabschlusskurse wieder angefangen. „Endlich!“ Das dachten viele Lehrende und freuten sich nicht nur auf neue Gesichter, sondern auch auf ein Einkommen. Viele von ihnen sind nebenberufliche Kursleiter*innen.

Ein Problem der Gerechtigkeit

Allein in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW arbeiteten laut Weiterbildungsbericht von der Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS) im Jahr 2018 insgesamt 73.531 Personen, fast alle als Honorarkraft. Was sich für die einen nach Flexibilität, Freiheit und einem netten Nebenverdienst anhört und zum Teil immer noch ist, bedeutet für viele andere ein bitteres Gemisch aus Unsicherheit und schlechter Bezahlung. In der Krise zeigt sich für die letzten Schönredner*innen unübersehbar, wie existenzbedrohend das System für die wachsende Zahl der Soloselbstständigen in der Weiterbildung tatsächlich ist. Es gibt einfach kein Honorar.

Trotzdem gibt es Stimmen, die die immer gleichen Argumente gegen Systemveränderungen anführen: „Wir wissen doch gar nicht, wie viele betroffen sind.“ Doch! Denn der Trend, dass ursprünglich als nebenberuflich konzipierte Tätigkeiten nun von Personen ausgeübt werden, die diese hauptberuflich ausüben, ist bereits erforscht. Es ist davon auszugehen, dass rund 13 Prozent der in der Weiterbildung tätigen Personen als hauptberufliche Honorarkräfte ihren Lebensunterhalt bestreiten. Von diesen Personen, die hauptsächlich selbstständig auf Honorarbasis und insgesamt hauptberuflich in der Weiterbildung tätig sind, erwirtschaften rund 63 Prozent ein Einkommen, das unterhalb der Prekaritätsschwelle von 1.750 Euro brutto im Monat liegt.

Ein Problem für das Angebot

Nun handelt es sich aber nicht nur um ein Problem für die Lehrenden. Es ist auch ein Problem für die Weiterbildung an sich. Prekarisierung statt Professionalisierung in der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung ist ein Trend, der sich auch in einer fehlenden angemessenen Bezahlung ausdrückt. Er führt zunehmend dazu, dass sich qualifizierte Kursleiter*innen Beschäftigungsverhältnisse suchen müssen, die ihrer Qualifikation gerecht werden und ihnen ein auskömmliches Einkommen sichern. Für Neueinsteiger*innen ist das Betätigungsfeld Weiterbildung zunehmend unattraktiv. Perspektivisch haben wir neben einem Quantitäts- auch ein Qualitätsproblem, und zwar vor allem da, wo die Honorarkräfte das geringste Einkommen erzielen: in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung.

Aber gefährden wir mit Festanstellungen nicht die Innovationsfähigkeit der Einrichtungen? Ja klar, ungefähr so sehr wie das Beamtentum die Qualität des Unterrichts am Gymnasium zugrunde richtet – nämlich gar nicht. Fragen wir doch mal umgekehrt: Wie soll die Kombination aus schlechter Bezahlung und unsicherer Perspektive zur Qualitätssteigerung beitragen?

Mehr Hauptamtlichkeit nicht nur in der Lehre

Die professionell Handelnden müssen sich wieder an den Bildungsbedarfen von Menschen, Gesellschaften und strukturell hochgradig komplexen Bedingungen orientieren können. Nicht nur in Kursen und Veranstaltungen braucht die Weiterbildung mehr Hauptamtlichkeit. Sich verändernde Aufgaben und langfristige Formate, die sich weder in Teilnehmer*innentagen noch in Unterrichtsstunden messen lassen, brauchen Freiräume für mehr Festanstellungen. Beratung, Netzwerkarbeit und die Be-



Foto: iStock.com/Yauhen Akulich

gleitung von Inklusion und Digitalisierung erfordern zusätzliches fest angestelltes Personal, vor allem in der allgemeinen gemeinwohlorientierten Weiterbildung.

Was muss sich also ändern?

Wenn wir über mehr Hauptamtlichkeit sprechen, meinen wir also die Finanzierung und Verwirklichung von Festanstellungen – tariflich abgesichert im TVöD oder anderen vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen. Damit ist auch gemeint, dass die Stellen klar von prekärer Beschäftigung in Vollzeit bei einem Auftraggeber, von Arbeitnehmer*innenähnlichkeit und von Projektarbeit auf Honorarbasis abgegrenzt werden müssen.

Damit die Einrichtungen dies finanzieren können, brauchen wir überall Fördersätze, die beispielsweise analog zur Förderung des zweiten Bildungswegs zwischen Hauptamtlichkeit und Honorartätigkeit unterscheiden und damit Festanstellungen überhaupt erst ermöglichen. Beginnen wir damit in der nach dem Weiterbildungsgesetz geförderten allgemeinen Weiterbildung. Beginnen wir damit jetzt!

Auch für die Lehrer*innen des zweiten Bildungswegs heißt das dann JA13! Denn auch hier gelten die gleichen Forderungen wie für andere Lehrer*innen aus der Sekundarstufe I.

Erzählen wir unsere Geschichte neu: Es ist ein Tag im Herbst 2020. Im ganzen Land finden wieder von morgens bis abends Veranstaltungen in der Weiterbildung statt. Fest angestellte Lehrer*innen unterrichten in allen Bereichen der Grundbildung, in Deutschkursen sowie in allen anderen Fachbereichen und in der beruflichen Bildung. Eingebettet in ein multiprofessionelles und selbstverständlich fest angestelltes Team. //

Helle Timmermann

Expertin der GEW NRW für Weiterbildung

+++

**QUA-LiS NRW: Datenreport
Weiterbildung NRW**

tinyurl.com/weiterbildungsbericht-2018



X.XXX ?

Zahl nicht zu besetzender Lehrer*innenstellen bleibt unbekannt

Abweichend von jahrzehnterlanger Praxis blieb die Schulministerin in diesem Jahr Zahlen zum Lehrereinstellungsverfahren zum Schulbeginn schuldig – warum wohl?



GOTT, DU KANNST EIN ARSCH SEIN!

Deutschland 2020, Premiere am 01.10.2020

Das Leben der 16-jährigen Steffi könnte nicht schöner sein: Sie ist jung, hat einen tollen Freund, den Schulabschluss in der Tasche und eine Ausbildungsstelle in Aussicht. Die Abschlussfahrt soll nach Paris gehen. Doch dann erhält sie unerwartet eine niederschmetternde Diagnose: Ihr bleibt nicht mehr viel Zeit zum Leben. Der Bus nach Paris fährt ohne sie ... Genau jetzt tritt Zirkusartist Steve in Steffis Leben. Er hat einen Führerschein und bietet an, sie nach Paris zu fahren. Mit geklautem Auto, ohne Geld und verfolgt von den besorgten Eltern brechen die beiden zu einem einzigartigen Roadtrip auf.

Anmeldung zum GEW-Kino am 20. September 2020

(Anmeldeschluss: 16. September 2020)

gew-nrw.de/veranstaltungen

GEWERKSCHAFTSTAG VERSCHOBEN

Der in der *lautstark*. 03/2020 für den 07. November 2020 angekündigte Gewerkschaftstag der GEW NRW wird verschoben. Der Nachholtermin wird demnächst bekannt gegeben.



Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden auch im neuen Schuljahr zu Distanzunterricht führen. Wie beurteilt die GEW NRW die Arbeitszeitregelung von Lehrkräften?

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) teilte kurz vor Schuljahresbeginn in seinem Konzept für die *Wiederaufnahme eines angepassten Schulbetriebs in Corona-Zeiten zu Beginn des Schuljahres 2020/2021* mit, dass der Schul- und Unterrichtsbetrieb in Nordrhein-Westfalen wieder möglichst vollständig im Präsenzunterricht stattfinden soll. Zugleich geht das MSB davon aus, dass mit coronabedingten Einschränkungen des Schulbetriebs und damit mit dem Ausfall von Präsenzunterricht zu rechnen ist. Somit ist Distanzunterricht notwendig. Das bedeutet, dass von den Lehrkräften sowohl Präsenzunterricht als auch zusätzliche Arbeit für die Vor- und Nachbereitung von Distanzunterricht verlangt wird. In § 60 Landesbeamtengesetz ist die Lehrer*innenarbeitszeit auf 41 Stunden regelmäßige Wochenarbeitszeit festgelegt; in der Verordnung zu § 93 Absatz 2 Schulgesetz ist die Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften geregelt (BASS 11-11 Nr. 1). Dort ist auch eine mögliche Erhöhung der Pflichtstunden aus schulorganisatorischen Gründen geregelt, die nach Hinweisen des MSB zu nutzen sei. Nach Ansicht der GEW NRW sind diese Regelungen während der Corona-Pandemie wie folgt auszulegen:

- Der Unterrichtseinsatz der Lehrkräfte im Präsenzunterricht sowie bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Distanzunterrichts richtet sich nach der Pflichtstundenverordnung und der individuellen Pflichtstundenzahl unter Berücksichtigung von Teilzeitarbeit, Deputaten und Abordnungen.
- Soweit eine Lehrkraft ihren üblichen Präsenzunterricht nicht ableisten kann, sondern Distanzunterricht erteilt, weil der Schulbetrieb aus infektionsschutzrechtlichen Gründen ruht, oder sie keinen Präsenzunterricht halten kann, gelten die Pflichtstunden in Präsenz – entsprechend dem individuellen Stundensoll – grundsätzlich als erteilt.
- Mehrarbeit entsteht – wie bisher – zum Beispiel bei Vertretung einer anderen Lehrkraft, auch wenn eine Vertretung aufgrund der Risikogruppenregelung zustande kommt.
- Distanzunterricht ist mit Präsenzunterricht gleichzusetzen und daher auch in das Klassenbuch beziehungsweise Kursheft einzutragen.
- Flexible Unterrichtserhöhungen unterliegen engen rechtlichen Voraussetzungen und dürfen nicht der Regelfall werden.

Die GEW spricht sich zudem gegen eine weitere Entgrenzung der Arbeitszeit aus, beispielsweise durch neue Arbeitsformen. Die GEW wird Personal- und Lehrerräte dabei unterstützen, dieser vorzubeugen. //

Ute Lorenz

Expertin der GEW NRW für Beamt*innenrecht

Gerechte Bezahlung für unverzichtbare Arbeit

DANIEL MERBITZ

GEW-Experte für Tarifpolitik im
geschäftsführenden Vorstand



Foto: Kay Herschelmann

Die Tarifverhandlungen für die im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen Beschäftigten starten, wie vor der Corona-Krise geplant, am 1. September 2020. Daniel Merbitz, GEW-Experte für Tarifpolitik, erklärt im Interview, dass eine Tarifierhöhung trotz Krise notwendig ist und welche neuen Aktionsformen die Gewerkschaft derzeit wegen der Pandemie entwickelt.

Warum muss aus deiner Sicht, trotz der Corona-Krise und damit einhergehender negativer wirtschaftlicher Konsequenzen, eine Tarifierhöhung für die TVöD-Beschäftigten erfolgen?

Daniel Merbitz: Wir alle haben gesehen, wie wichtig ein funktionierender öffentlicher Dienst ist, wie wichtig die Kolleg*innen im Sozial- und Erziehungsdienst und in den anderen Bereichen sind. Hier wird wertvolle und unverzichtbare Arbeit geleistet. Wir haben auch in ökonomisch schwierigen Situationen immer Tarifrunden geführt. Denn gerade in Krisenzeiten kommt es darauf an, durch eine kluge Lohnpolitik gegenzusteuern. Miete, Essen und andere Dinge müssen bezahlt werden. Nur, wenn die Beschäftigten genug Geld dafür in der Tasche haben, kommt die Wirtschaft wieder in Schwung. Nicht nur, weil ich aus einem östlichen Bundesland stamme, möchte ich daran erinnern, dass wir Gewerkschaften positive, zuweilen auch schmerzhaft, Erfahrungen gemacht haben, wie man auch in Zeiten eines allumgreifenden Transformationsprozesses eine fortschrittliche Tarifpolitik betreibt, nicht selten begleitet von harten Auseinandersetzungen. Auch in Nordrhein-Westfalen gab und gibt es sehr viele Erfahrungen mit einem Strukturwandel, mit ökonomisch schwierigen Zeiten. Diese kennt ihr besser als ich. Also: Wir ducken uns auch in harten Zeiten nicht weg. Sonntagsreden und Klatschen allein reichen nicht. Die Beschäftigten verdienen Wertschätzung und eine gerechte Gehaltserhöhung. Auf ihre Kosten zu sparen, ist nicht nur ökonomisch falsch, sondern missachtet auch die Leistungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Großdemonstrationen können unter Corona-Bedingungen kaum stattfinden. Wie schafft es die GEW, Öffentlichkeit für die Anliegen der Beschäftigten herzustellen?

Daniel Merbitz: Arbeitskampf ist ein von der Verfassung garantiertes und wichtiges Mittel in Tarifauseinandersetzungen. Darauf werden wir nicht ganz verzichten. Aber wir haben dieses Mittel schon immer mit Bedacht eingesetzt und gerade jetzt ist Gesundheitsschutz bei der GEW oberste Prämisse. Arbeitskampf ist aber auch nicht das einzige Mittel. Es geht doch darum, die berechtigten Forderungen der Beschäftigten in die Öffentlichkeit zu tragen und Solidarität zu organisieren. Die GEW ist mit Hochdruck dabei, neue Konzepte zu entwickeln. Wir werden neue Aktionsformen ausprobieren und immer wieder dazulernen, was geht und was eben auch nicht geht. Dies ist auch eine echte Chance, mit den GEW-Mitgliedern und denen, die es werden wollen, gemeinsam neue Wege zu gehen, Ideen zu sammeln und umzusetzen. Mit Kreativität und Solidarität werden wir diese schwierige Tarifrunde stemmen.

Wie erfahren Interessierte, welche Aktionen stattfinden und wie sie sich daran beteiligen können?

Daniel Merbitz: Natürlich in erster Linie über die Aufrufe der GEW-Landesverbände und deren Untergliederungen in den einzelnen Bundesländern. Bereits im Vorfeld, während der Forderungsdiskussion, führen die Landesverbände regionale Mitgliederversammlungen durch – online als Videokonferenzen wie auch vor Ort, soweit die Hygiene- und Abstandsregeln eingehalten werden

können. Generell rate ich allen Interessierten, dem GEW-Hauptvorstand sowie dem jeweiligen Landesverband in den sozialen Medien zu folgen und regelmäßig die GEW-Website zur Tarifrunde zu besuchen. Dort posten wir neben tarifpolitischen Informationen auch Hinweise auf Aktionen, wie sich Kolleg*innen beteiligen können. Ich freue mich, wenn Interessierte diese Infos breit streuen und wir somit gemeinsam noch mehr Personen mobilisieren können. Auslöser der örtlichen Maßnahmen ist immer das Verhandlungsgeschehen. Darüber informieren wir schnell und zuverlässig per E-Mail über unser *Tariftelegramm*. Interessierte können diese Infos auf der GEW-Internetseite abonnieren. Und natürlich der Klassiker: Die gute alte gedruckte Tarifinformation. Dieses Instrument hat sich bewährt. Ich empfinde es auch weiterhin als unverzichtbar. Meine Bitte ist, diese Informationen an die Kolleg*innen weiterzugeben und sie anzusprechen. Denn wir müssen auch mehr Mitglieder gewinnen. Nur gemeinsam sind wir stark. Eine Binsenweisheit, aber hochaktuell. //

Die Fragen stellte Vanessa Glaschke.

+++

Tarifrunde TVöD 2020

gew.de/troed2020

GEW-Kampagne

gew.de/wir-sind-die-profis

Anmeldung zum Tariftelegramm

gew.de/tariftelegramm-tvoed

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

Interessen der Kolleg*innen
zu vertreten „muss eine
Herzensangelegenheit sein“.

BERNADETTE STOLLE

Personalrätin setzt auf klare Kante und Basisnähe

Bernadette Stolle hat sich 18 Jahre lang ehrenamtlich für die Interessen der Hochschulbeschäftigten stark gemacht. Was als Protestaktion begann, wurde zum professionellen Lebensinhalt.

Empathie ist ein Wesensmerkmal, aber auch eine Qualifikation. Das wird im Gespräch mit Bernadette Stolle schnell deutlich. Interessen der Kolleg*innen zu vertreten „muss eine Herzensangelegenheit sein“, sagt die Vorsitzende des Personalrats für wissenschaftliche Beschäftigte an der Fachhochschule Südwestfalen über die Basics für das Amt. Ohne Begeisterung für Themen wie Gerechtigkeit, Transparenz und Solidarität, ohne persönliches Engagement sei das nicht zu machen.

Politisch sei sie immer schon gewesen, so die 49-Jährige: Engagement bei Amnesty International, Studium der Politikwissenschaft, Mitarbeit im Allgemeinen Studierendenausschuss. Aber Gewerkschaft und Arbeitnehmer*innen-Interessen? Nein. „Das war zu weit entfernt von meinem bisherigen Leben“, sagt sie.

Solidarität und Rückhalt – gute Gründe für die GEW NRW

Der Kick, Personalrätin zu werden, kam 2002. Erst ärgerte sie Intransparenz bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, dann überlegte ihr Vorgesetzter, für den Personalrat zu kandidieren. Der Chef sollte zugleich ihr Interessenvertreter sein? – „Das geht gar nicht“, war sich die Sozialwissenschaftlerin sicher. Sie organisierte eine Frauenliste. „Wir sind blauäugig angetreten und haben sofort einen Sitz bekommen“, sagt sie. Als 2004 eine neue Person für den Vorsitz gesucht wurde, zeigte Bernadette Stolle Interesse und bekam den Job.

BERNADETTE STOLLE

ist Vorsitzende des Personalrats für wissenschaftliche Beschäftigte an der Fachhochschule Südwestfalen.

Foto: Annette Etges



2007 trat sie in die GEW ein. Der Grund: Interessenvertretung war schwieriger geworden. Mit neuer Hochschulgesetzgebung hatte die schwarz-gelbe Landesregierung die Hauptpersonalräte abgeschafft. „Es gab keine Möglichkeit mehr, Rahmenbedingungen zu vereinbaren“, sagt Bernadette Stolle rückblickend. Der Personalrat war auf sich gestellt. Sie kam zur GEW, weil ihr „solidarisches Handeln und Rückhalt wichtig sind“. Inzwischen hat sie mit anderen erreicht, dass die Landespersonalrätekonferenz für die wissenschaftlich Beschäftigten (LPKwiss) auch im Landespersonalvertretungsgesetz verankert ist. „Wir versuchen auch, Ansprechpartner für Hochschulleitungen und Politik zu sein“, sagt sie. Als Geschäftsführerin des LPKwiss und Personalratsvorsitzende ist sie von ihren eigentlichen Arbeitsaufgaben freigestellt. „Aber für die, die nicht freigestellt sind, erledigt niemand die Arbeit“, zeigt sie Belastungsprobleme auf. Sie bedauert, dass Interessenvertretung häufig dazu führt, dass diese ehrenamtliche Tätigkeit nicht nur innerhalb der Arbeitszeit zu erledigen ist, auch wenn dies gesetzlich eigentlich so vorgesehen ist.

Ihr sozialwissenschaftliches Studium und ihre kontinuierliche Weiterbildung sieht sie als gute Grundlage für ihr Mandat als Interessenvertreterin. „Vieles kommt einfach durch Tun“, meint Bernadette Stolle. Beratungsbedarf bei Höhergruppierungen, Mobbing, Befristungen und seit der Corona-Pandemie verstärkt Fragen zum Homeoffice – das sind die Probleme, mit denen die Personalrätin seit 18 Jahren nahezu täglich konfrontiert wird.

Kein Kuschelkurs mit dem Dienstherrn

Die grundsätzlichen Probleme haben sich seither kaum geändert. Und: „Der Tarif ist nicht genderneutral“, kritisiert sie. Vorbehalte gegen sie gebe es immer wieder bis hin zu persönlichen Angriffen. Da helfe „ein Personalrat, der einem den Rücken stärkt und zeigt, dass man nicht allein steht“.

Kraft und Motivation geben zudem positive Rückmeldungen der Beschäftigten wie: „Danke, das hat uns geholfen.“ Wichtig ist ihr, „als Gremium zu funktionieren. Man muss sehen, dass man sich nicht auseinanderdividieren lässt.“ Dazu gehöre auch der

Austausch mit dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung oder der Gleichstellungsbeauftragten. „Themen setzen, die die Leute interessieren. Man muss Fragen im Vorfeld aufgreifen. Es darf nicht der Eindruck entstehen, wir kuscheln mit dem Dienstherrn.“ Damit setzt Bernadette Stolle auf klare Kante, aber auch auf Basismnähe und die Fähigkeit, andere mitzunehmen. Die Personalversammlungen seien gut besucht, freut sie sich über die Früchte dieser Arbeit.

Nach 18 Jahren, oft mit einer 50-Stunden-Woche, kandidiert Bernadette Stolle bei den anstehenden Personalratswahlen nicht mehr. „Die anderen machen weiter“, sagt sie und hat den Eindruck, dass es für die Personalratswahl etliche Bewerber*innen gibt. Wer mit solch einem Gefühl aufhört, muss vieles richtig gemacht haben. //

Rüdiger Kahlke
freier Journalist

GEW WÄHLEN – MIT ABSTAND AM BESTEN

Die Monate mit der Pandemie haben erneut gezeigt: Engagierte Interessenvertretung der GEW-Kolleg*innen in den Personalräten ist unverzichtbar. Entwicklung von Hygienekonzepten, Umgang mit Risikogruppen oder die Sicherstellung von Examen und Einstellungen sind gute Beispiele. Für uns steht die Gesundheit an erster Stelle. Bis zum 1. Oktober 2020 finden die Personalratswahlen statt. Dann heißt es: GEW wählen. Mit Abstand am besten. Denn: Gewerkschaft wirkt!

Ein multiprofessionelles Netzwerk, das hilft



Manche knüpfen gerade erste Kontakte zur rechten Szene, andere sind schon tief darin verwurzelt. Manche sind erst 17 Jahre alt, andere schon über 40. Wenige melden sich freiwillig, die meisten kommen über Signalgeber*innen zur Ausstiegsberatung aus dem Rechtsextremismus. Hilfe bekommen sie dort von einem multiprofessionellen Team.

„Ausstiege sind komplex“, weiß Ausstiegsberater und Sozialarbeiter Felix Lange von der Beratungsstelle NinA NRW. Einige Klient*innen landen bei NinA NRW, weil sie eine gerichtliche Auflage bekommen haben, andere signalisieren Gesprächsbereitschaft, nachdem sie beispielsweise durch Schulsozialarbeiter*innen, Lehrkräfte oder die Bewährungshilfe für die Beratung sensibilisiert wurden. Zu Beginn geht es um Beziehungsarbeit und einen niedrigschwelligen Zugang zu dem Prozess, der dann beginnen und mehrere Jahre dauern kann. „Ich nehme die Menschen erst mal wahr und ernst. Das ist für manche eine Erfahrung, die sie noch nie gemacht haben“, sagt Felix Lange. Ziel ist es, den Klient*innen zunächst unverbindlich und anonym zur Seite zu stehen, sich die Probleme anzuhören, ohne den Menschen zu verurteilen. Felix Lange: „Jeder bestimmt selbst, was er erzählen möchte und wobei er Hilfe benötigt.“ Dokumentiert werde zunächst gar nichts, die Vertraulichkeit soll gewahrt werden, auch damit Fälle erst einmal sachlich betrachtet werden können.

Viele Professionen, viele Perspektiven

Schon an diesem Punkt sind mehrere Professionen im Boot. Die Beratungsgespräche werden zu zweit geführt. Bei der Ausstiegsberatungsstelle reset (VAJA e. V.) in Bremen arbeitet die Ausstiegsberaterin Hannah Eller mit ihrem Kollegen, der Bildungswissenschaftler ist. Eine perfekte Ergänzung. Hannah Eller hat einen Bachelorabschluss in Psychologie und kann so beispielsweise auf Erkenntnisse zur Gruppendynamik zurückgreifen: Warum bleiben Klient*innen in der jeweiligen Gruppe, obwohl es ihnen dort gar nicht gut geht? Ihr Kollege setzt als Bildungswissenschaftler derweil etwa bei Entwicklungsschritten oder biografischen Punkten an.

Bei NinA NRW arbeiten Psycholog*innen, Erziehungswissenschaftler*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialwissenschaftler*innen. Jeder Fall wird im Team besprochen. „Ein Vorteil, weil man aus verschiedenen Perspektiven draufschauen kann“, sagt Felix

Lange, der auch Signalgebende als Ressource ansieht, weil diese Person die / den Klient*in meistens schon länger kennt. Dennoch betont Felix Lange, dass alle Gespräche in Rücksprache und mit Einverständnis der Ausstiegswilligen laufen.

Arbeit auf zwei Ebenen

Grundsätzlich gelte es, zwei Ebenen zu bearbeiten: einerseits die ideologische Aufarbeitung; die kognitive Ebene, eine andere Denkweise zu etablieren, und auf der anderen Seite die lebenspraktische Veränderung; neue Strukturen, außerszenische Freizeitgestaltung, andere Freundeskreise, Alternativen aufzeigen. Hannah Eller weiß: „Die Entscheidung für einen Ausstieg bedeutet zunächst erst einmal Verluste in vielen Bereichen.“ Viele bräuchten nicht nur eine neue Identifikation – „Wer bin ich, wenn ich nicht rechts bin?“ –, sondern auch neue außerszenische Kontakte, einen neuen Job oder einen neuen Wohnort.

Die Beratungsstellen setzen bei der ideologischen Ebene an. Dabei geht es beispielsweise darum, was die Einstiegsmotive waren, welche Biografie die Klient*innen mitbringen und was zum Zeitpunkt des Ausstiegs zu Zweifeln führt. Hannah Eller: „Diese Gespräche können noch mehr verunsichern, da sie den bisherigen Lebensweg infrage stellen und es oft noch keine konkreten Alternativen gibt.“ Denn jeder Mensch trägt Zweifel und Widersprüche in sich und das verunsichert. Die Beratungsstellen helfen den Klient*innen zu lernen, diese Widersprüche und die damit einhergehende Verunsicherung auszuhalten und sie nicht durch einfache Erklärungen aufzulösen. Die auf rassistischem Gedankengut basierenden Widersprüche gilt es, in der Ausstiegsberatung zu hinterfragen. „Widersprüche zwischen rassistischem Denken und tatsächlichem Handeln sind fast immer vorhanden. Auf der Basis einer belastbaren Beziehung können wir die aber thematisieren“, erklärt Felix Lange und zählt Beispiele auf, mit denen die Klient*innen konfrontiert werden, um ihr ideologisch geprägtes Denken zu erkennen: „Es wird häufig als Witz erzählt,

„Ich nehme die Menschen
erst mal wahr und ernst. Das ist
für manche eine Erfahrung,
die sie noch nie gemacht haben.“

FELIX LANGE

von der Ausstiegsberatungsstelle NinA NRW

dass Nazis heimlich Döner essen. Dabei handelt es sich aber um einen klassischen Widerspruch. Ebenso verhält es sich mit Menschen im Umfeld, die nett, aber nicht weiß sind. So treten Zweifel am vermeintlich klaren Weltbild auf.“

Beratungsstellen arbeiten zusammen

Nicht zu jedem Zeitpunkt ist die Arbeit auf der ideologischen Ebene jedoch möglich. Denn „oft geht es zunächst darum, Basisbedürfnisse wie das Gefühl nach körperlicher und psychischer Unversehrtheit oder Strategien zur Existenzsicherung in den Blick zu nehmen“, betont Hannah Eller. Wenn jemand eine starke Sucht- oder Schuldenproblematik mitbringe oder wohnungslos sei, müsse man zunächst an diesen Baustellen arbeiten und Sicherheit schaffen.

Und an diesem Punkt kommen andere Professionen ins Spiel. Hannah Eller: „An manchen Stellen des Prozesses endet unser Auftrag als Ausstiegsberatung. Wir können keine Suchttherapie anbieten oder in

juristischen Angelegenheiten beraten.“ Zum Netzwerk der Ausstiegsberatungsstellen gehören also weitere Beratungsstellen. „Wir sind spezialisiert auf Rechts-Extremismus“, betont Felix Lange. Viele, die zu ihm kommen, hätten aber multiple Probleme. Daher gelte es, Klinken zu putzen, die Ausstiegsberatungsstellen bekannt zu machen und das Netzwerk zu vergrößern: „Die Sensibilisierung von Fachkräften ist zentral, damit diese Handlungssicherheit erlangen.“ Auch die Arbeitskreise für Schulsozialarbeit und die Landesstelle für Schulpsychologie seien wichtige Adressaten.

Einschätzung zu Schüler*innenverhalten

Die Ausstiegsberatungsstellen können beispielsweise auch eine Einschätzung zu Schüler*innen abgeben, die auffällige Kleidung tragen, Parolen von sich geben oder bestimmte Musik hören. Wie ernst muss man das nehmen? Brauchen diese Personen Hilfe von außen? Hannah Eller: „Wir sind immer offen für ein Gespräch, ganz ohne anklagen zu wollen.“ >>

„Die Entscheidung für einen Ausstieg bedeutet zunächst erst einmal Verluste in vielen Bereichen.“

HANNAH ELLER

von der Beratungsstelle reset

Sie versuche dann beispielsweise herauszufinden, was den jungen Menschen an der Musik oder dem Kleidungsstil mit Bezug zur rechten Szene fasziniert. So könne man abschätzen, ob bestimmte Vorfälle in die Kategorie Provokation gehören oder ob die / der Schüler*in schon rechte Tendenzen zeige oder in rechte Strukturen verwickelt sei. „Manchmal reichen ein paar Interventionsgespräche mit Einzelnen“, weiß Hannah Eller.

Kommunikation ist Schlüssel zur Nachhaltigkeit

Neben der Multiprofessionalität außerhalb und innerhalb des Teams, das wiederum auch mit dem Bundesverband der Ausstiegsberatung zusammenarbeitet, kooperiert die Ausstiegsberatung auch mit Netzwerken wie der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus, dem Netzwerk für politische Bildung und mit Antidiskriminierungsstellen. So können auch Gruppengespräche ermöglicht und das Themenspektrum über den Rechtsextremismus hinaus erweitert werden.

„Kommunikation ist und bleibt das Wichtigste“, bilanziert Felix Lange. Die Kommunikation im Team, mit dem Netzwerk und auch mit den Klient*innen. Dann können der Ausstieg, die Distanzierung und das Umdenken nachhaltig gelingen. Der Sozialarbeiter kennt die Szene in NRW und weiß: Wer den Prozess bei NinA NRW durchlaufen hat – einige wenige brechen vorzeitig ab –, wird in der Regel nicht mehr rückfällig. //

Iris Müller

freie Journalistin

NINA NRW BIETET HILFE

Rechtsextreme Einstellungen junger Menschen zeigen sich heute viel subtiler durch Äußerungen, Aufnäher, Sticker oder unauffällige Modemarken. Eltern, Angehörige, Freund*innen und (pädagogische) Fachkräfte stehen dem oft ratlos gegenüber. Werden erste Tendenzen rechter Einstellungen bemerkt und eine Szeneaktivität vermutet, können sich diese vertrauensvoll an das Projekt NinA NRW wenden. Zusammen mit den Mitarbeiter*innen werden Strategien entwickelt, die zu mehr Handlungssicherheit im persönlichen Umfeld führen.

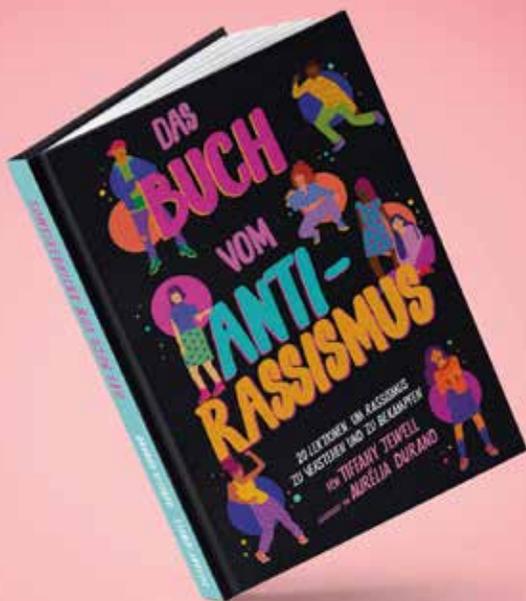
Kontakt

Telefon: 02361 / 3021-0

E-Mail: nina.nrw@reinit.de

Ausstiegsberatungsstelle

nina-nrw.de



DAS BUCH VOM ANTIRASSISMUS

Tiffany Jewell und Aurélia Durand

Zuckersüß Verlag, 2020, 160 Seiten, gebunden

In diesem Buch für junge Erwachsene werden die Leser*innen in 20 Kapiteln und Übungen durch die Geschichte des Rassismus geführt. Dabei räumen die Autor*innen mit Missverständnissen auf und geben Werkzeuge an die Hand, um eine Gesellschaft frei von Rassismus, Ausgrenzung und Fremdenhass zu gestalten.

Preis: 24,90 Euro



ONLINE-PETITION GEGEN RASSISMUS IN SCHULE

Auch in Deutschland gibt es strukturellen und alltäglichen Rassismus, der schon in der Schule beginnt. Abigail Fugah möchte daran etwas ändern und hat deswegen eine Online-Petition gestartet. Sie fordert: „Jede Landesregierung muss Lehrpläne – individuell, institutionell und strukturell – überarbeiten sowie Lehrpersonal rassismuskritisch sensibilisieren. Bildungsinstitute müssen diskriminierungssensibel, machtkritisch und intersektional gestaltet werden.“

Jetzt Online-Petition unterschreiben:

tinyurl.com/petition-antirassismus

ONLINE-FOTOAUSSTELLUNG ZU RASSISMUS: DIE ANGEHÖRIGEN

In Deutschland werden jährlich zahlreiche Menschen Opfer rassistischer Gewalttaten. Das Ausstellungs- und Buchprojekt *Die Angehörigen* porträtiert Menschen, die mit dem Verlust ihrer Familienmitglieder oder Freund*innen durch rassistische Gewalt leben und durch die mangelnde Aufklärung dieser Morde zusätzlich leiden müssen.

Hier durch die Fotoausstellung klicken:

schauspiel.koeln/die-angehoerigen



Wir müssen über Rassismus in Schule reden

Sprechverbote für bestimmte Sprachen, rassistische Beleidigungen oder die Reproduktion von Rassismus im Unterricht. Rassismus in der Schule hat viele Gesichter. Prof. Dr. Karim Fereidooni fordert deshalb, Rassismuskritik als Professionskompetenz von Lehrkräften zu betrachten.

Hakan Yilmaz* unterrichtet als HSU-Lehrkraft an Grund- und Gemeinschaftsschulen. „HSU“ steht für herkunftssprachlichen Unterricht und ist ein zusätzliches Angebot des Landes Nordrhein-Westfalen zur Förderung von Sprachenvielfalt und Wertschätzung der Mehrsprachigkeit. Umso erstaunlicher ist ein Fall, den der Lehrer im ersten Jahr seiner Tätigkeit erlebte: Eine Schülerin hatte ihn während einer Pause auf Türkisch gefragt, ob er ihr einen Klassenraum aufschließen könne. Er antwortete selbstverständlich auf Türkisch. Das beobachtete ein Mitglied der Schulleitung und wies darauf hin, dass „hier Deutsch gesprochen werde“.

Für Hakan Yilmaz eine schockierende Situation: „In der Schule wird angeboten, dass die Kinder Türkisch lernen, aber auf der anderen Seite wird verboten, dass sie es auch sprechen.“ Die Schulleitung habe ihm darauf keine befriedigende Antwort geliefert, so der Lehrer. Für dieses Handeln gebe es laut ihm aber auch keine pädagogische Erklärung.

Sprachen ohne „Bildungswert“

Für Dr. Karim Fereidooni ist das kein Einzelfall. Der Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum hat zu *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar*innen und Lehrer*innen ‚mit Migrationshintergrund‘ im deutschen Schulwesen* promoviert. Im Rahmen der Dissertation hörte er von einem Fall, bei dem sich zwei Lehrkräfte im Lehrer*innenzimmer in einer nicht deutschen Sprache unterhielten. Eine hinzukommende Lehrkraft wollte dies unterbinden. Eine der angesprochenen Lehrkräfte wies darauf hin, dass auch Spanischlehrkräfte sich regelmäßig auf Spanisch unterhalten würden. Als Erwiderung bekam sie zu hören: „Spanisch ist doch was anderes.“

Für Karim Fereidooni ist klar, dass es nicht darum geht, dass eine nicht deutsche Sprache gesprochen wird, sondern welche Sprachen wie Türkisch, Russisch, Farsi oder Arabisch würden in

den Augen vieler Lehrkräfte keinen Bildungswert besitzen. Deswegen fordern sie, dass Schüler*innen und andere Lehrkräfte diese Sprachen in der Schule nicht sprechen. Der Forscher bezeichnet dieses Verhalten als Neolinguizismus: „Das ist eine Form von sprachlichem Rassismus und besagt, dass nicht alle nicht deutschen Sprachen in der Schule abgelehnt werden, sondern eben nur bestimmte, die keine Verwertung finden.“

Rassismus im Schulbuch

Neben dem Neolinguizismus gibt es an Schulen auch direkte Formen von Rassismus, wenn zum Beispiel arabischstämmige Lehrkräfte als „Kameltreiber*innen“ bezeichnet werden. Laut Karim Fereidooni seien direkte Formen von Rassismus von Schüler*innen gegenüber Lehrkräften sehr selten: „Was es aber häufig gibt, sind Kolleg*innen und Vorgesetzte, die diskriminieren. Diese können im Gegensatz zu Schüler*innen auf Augenhöhe agieren oder besitzen sogar mehr Macht als die betroffene Person.“

Rassismuskritik als Teil der Profession

Rassismus richtet sich nicht nur gegen Lehrkräfte, sondern kann auch unbewusst Teil des Unterrichts sein. Immer wieder stehen Lehrbücher und andere Unterrichtsmaterialien in der Kritik, weil sie Rassismus reproduzieren. Zusammen mit Nina Simon gibt der Juniorprofessor deshalb einen Sammelband zu *Rassismuskritischen Fachdidaktiken* heraus. Dort haben sie sich mit 15 unterschiedlichen Fächern und der Frage, was eigentlich das Rassismusrelevante in den Fächern sei, befasst. „Wenn sich Lehrkräfte damit beschäftigen, dann sehen sie Dinge, die sie vorher nicht wahrgenommen haben – die aber vorher auch da waren und nicht thematisiert wurden“, erklärt Karim Fereidooni. Er fordert deshalb auch, dass Rassismuskritik als Professionskompetenz von Lehrkräften betrachtet wird: „Genauso wie Lehrkräfte in der Lage sein sollten, den Schüler*innen grammatikalische oder mathematische Strukturen beizubringen, sollten sie in der Lage sein, über Rassismus zu sprechen.“ //

David Peters

freier Journalist



+++

Karim Fereidooni:
Studie zu Diskriminierung
und Rassismus im
Schulwesen

tinyurl.com/fereidooni

Hallo, ich bin Thomas.

„Wenn ich einen Wunsch frei hätte, dann wäre die Welt ohne Krieg und Hunger.“



Name und Alter:

Thomas Schwindt, 54 Jahre

Das mache ich in der GEW NRW:

Ich engagiere mich im Vorstand des Stadtverbandes Duisburg und kümmere mich unter anderem um Veranstaltungen und die Homepage.

Das wollte ich als Kind werden:

Lehrer, Pilot, Politiker

Das sind meine Hobbys:

Alpinklettern, Bergsteigen, Tauchen und Radfahren

Darum bin ich Mitglied geworden:

Als Arbeitnehmer muss man sich organisieren, um unsere Interessen gemeinsam durchzusetzen.

Gewerkschaft bedeutet für mich:

Eine Gesellschaft jenseits von Ausbeutung durch den Kapitalismus anzustreben. Nicht allein zu sein mit meinen Ideen und Forderungen. Darum gerne mehr Mitglieder und mehr Aktive.

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke
Fabian Kaske
Jessica Küppers
Fritz Junkers (verantwortlicher Redakteur)
Sabine Flögel

E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de

Layout, Design und Bildredaktion

Daniela Costa, bureau – raum für gestaltung

Layout und Satz des Onlinemagazins

Birte Prpitsch

Lektorat

Ulrike Dorgeist, Silvia Michel

GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Telefon: 0201 2940301

Fax: 0201 2940351

E-Mail: info@gew-nrw.de

Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Geschäftsführung: Hartmut Reich

Telefon: 0201 2940306

Fax: 0201 2940314

E-Mail: office@nds-verlag.de

Druck und Versand

L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG Druck-Medien

Papier

Umschlag: Envirotop, 190 g / m²

Innenteil: Envirotop, 80 g / m²

Auflage

50.000, Erscheinungsweise: 7 x jährlich

Für Mitglieder der GEW NRW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Sie können die Printausgabe, beispielsweise aus ökologischen Gründen, jederzeit per Mail an info@gew-nrw.de abbestellen und nur die frei zugängliche Online-Veröffentlichung (PDF) unter lautstark-magazin.de nutzen. Nichtmitglieder können die Zeitschrift beim Verlag bestellen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW NRW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor. Die Einsendung von Beiträgen muss vorher mit der Redaktion verabredet werden. Unverlangt eingesandte Bücher und Beiträge werden nur zurückgesandt, wenn dies gewünscht wird.

Titelfoto: iStock.com / dvulikaia

www.lautstark-magazin.de

www.gew-nrw.de

www.nds-verlag.de



Das für die lautstark. verwendete Papier ist ein 100-prozentiges Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Blauen Engel.

lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

20. OKTOBER 2020

Alles eine Frage des Geldes

In der nächste Ausgabe der *lautstark.* beschäftigen wir uns mit dem Thema Geld und stellen uns unter anderem folgende Fragen: Wie sieht der Haushalt einer Schule aus? Wofür wird im Bildungssektor Geld am dringendsten benötigt? Und welche finanziellen Auswirkungen hat die Corona-Krise für Honorarkräfte in der Erwachsenenbildung?

WAS DARF IN DER NÄCHSTEN AUSGABE NICHT FEHLEN?



Welche Aspekte rund um unser Schwerpunktthema findest du interessant und möchtest du in der nächsten Ausgabe gern lesen? Mit welchen Aktionen hast du dich schon mal für mehr Lohn-gerechtigkeit eingesetzt? Wie vermittelst du deinen Schüler*innen Inhalte zu den Themen Finanzen und Wirtschaft?

Schick uns deine Ideen bis zum 04.09.2020:

redaktion@lautstark-magazin.de

Foto: Krabbenpulen.com

**„Endlich: Distanzunterricht
mit einem dienstlichen
Gerät und nicht mehr
mit meinem.“**

Peter Römer tritt für den Personalrat Realschulen in Detmold an.

**Das haben wir erreicht:
ADV-Geräte für alle
Lehrkräfte!**

GEW – mit Abstand am besten

GEW *wirkt!*
NRW.