

07
2020

lautstark.
DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



Im Einsatz für Gerechtigkeit



CORONA-PANDEMIE

GEW NRW fordert Maßnahmen
für krisenfeste Schulen

DIENSTGERÄTE

Worauf müssen Lehrkräfte
bei der Nutzung achten?

LEITUNGSROLLE

Herausforderungen nehmen
in der Pandemie zu



Foto: Martin Büttner

**„Bessere Anrechnung
der digitalen Lehre
auf die Lehrstunden.
Diese nachweisliche
Mehrarbeit muss
berücksichtigt werden.“**

Dr. Doris Beer tritt für den örtlichen Personalrat
der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (WPR)
der Hochschule Rhein-Waal an.

**Dezentrale Hochschulwahlen
bis Juni 2021:
Stimmt für GEW-Personalräte!**

GEW – mit Abstand am besten

GEW *wirkt!*
NRW.

Gerechtigkeit

Substantiv, feminin, [die]

Wortherkunft:

mittelhochdeutsch gerehtikeit

Bedeutung:

a) das Gerechthein; Prinzip eines staatlichen oder gesellschaftlichen Verhaltens, das jedem gleichermaßen sein Recht gewährt

b) etwas, was als gerecht angesehen wird

Synonyme:

Fairness, Objektivität, Unbestechlichkeit, Unparteilichkeit

Quelle: duden.de, wiktioary.org

[gə'ʁɛçtɪçkaɪt]



Im Einsatz für Gerechtigkeit

Wir alle wollen in einer gerechten Welt leben. Und auch wenn der Weg lang und anstrengend ist, wir können etwas verändern. Alle. Gemeinsam. Als Bildungsgewerkschaft setzt sich die GEW NRW insbesondere im Bildungsbereich für gerechtere Strukturen und Arbeitsbedingungen für alle Kolleg*innen sowie für Chancengleichheit ein.

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 08 Für Gerechtigkeit müssen alle sorgen**
Eine Auseinandersetzung mit Strukturen und Verantwortung
- 12 There is no planet b**
Unser Umgang mit Ressourcen
- 14 Im Einsatz für Kinderrechte**
Sozialarbeit im Jugendamt
- 16 Barrieren im Alltag**
Teilhabe in Deutschland
- 20 Unterricht im Gleichschritt war gestern**
Begabungs- und Begabtenförderung
- 24 Von Anfang an fair**
Qualität in NRW-Kitas

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 26 Gleiche Chancen? Je früher, desto besser!**
Bildungsgerechtigkeit im deutschen Schulsystem
- 29 Ungleiches wird endlich ungleich behandelt**
Schulscharfer Sozialindex

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 34 Wenn es im Leben später eng wird**
Finanzielle Unabhängigkeit von Frauen
- 36 Viele Baustellen warten auf Lösungen**
Wissenschaftliche Karriere gerechter machen
- 38 Schulen krisenfest machen!**
Forderungen der GEW NRW in der Corona-Pandemie
- 41 Worauf müssen Lehrkräfte bei dienstlichen Endgeräten achten?**
Du fragst, die GEW antwortet
- 42 Respektables Ergebnis in schwierigen Zeiten**
Tarifrunde im öffentlichen Dienst

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 44 Familien stärken, Kinder fördern**
Gleiche Chancen beim Schulstart
- 47 Herausforderungen ohne Ende**
Leitung in Zeiten der Corona-Pandemie

06 / 32 Kleine Pause

30 / 31 Leser*innenpost

50 Ich bin die GEW NRW!

51 Ausblick & Impressum

Kleine Pause

LESEPETER IM DEZEMBER FÜR DAS BILDERBUCH: ZUG DER FISCHE

Yaroslava Black (Text) und Ulrike Jänichen (Illustrationen)

Carlsen Verlag, 2020, 32 Seiten, ab 4 Jahren

Das Buch handelt davon, dass Marika ihre Mutter vermisst, die in Westeuropa arbeitet, um ihrer Familie in der Ukraine den Lebensunterhalt zu finanzieren. Die große Sehnsucht des Mädchens zeigt sich eindrücklich in der Darstellung der kindlichen Lebenswelt im poetischen Text und in den feinsinnigen Illustrationen.

Preis: 18 Euro



AUSSTELLUNG ZUM ZEHNJÄHRIGEN

Im April 2021 wird *fair childhood*, die GEW-Stiftung *Bildung statt Kinderarbeit*, zehn Jahre alt. Nun ist eine Ausstellung entstanden, die die Zusammenarbeit der GEW-Stiftung mit Lehrkräfte-Gewerkschaften im globalen Süden und im Rahmen der Bildungsinternationale darstellt. Die Ausstellung gewährt in wenigen Worten und mit vielen Fotos einen Einblick darin, wie die Lehrkräfte-Gewerkschaften in ihren Ländern mit finanzieller Unterstützung der GEW-Stiftung kinderarbeitsfreie Regionen einrichten und junge Menschen aus Kinderarbeit in Vollzeitunterricht in die Schulen holen. Die Ausstellung umfasst zwölf Plakate im DIN-A2-Format und kann tageweise oder für ein bis zwei Wochen ausgeliehen werden.

GEW-Stiftung:

tinyurl.com/gew-stiftung-fairchildhood

Infos und Ausleihe:

Karin.Gaines@gew.de

LAUTSTARK. ONLINE LESEN

Die *lautstark.* findest du auch online. Mobil sind dort alle Ausgaben lesbar: im Websiteformat 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 bestellbar 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 dafür anmelden.

Das Onlinemagazin

lautstark-magazin.de

Newsletter-Anmeldung

gew-nrw.de/newsletteranmeldung

VERSTEHEN

Arbeitsplatz und Solidarität

„Dass alle die gleichen Rechte haben,
heißt nicht, dass alle die gleichen
Chancen haben, auch tatsächlich von
diesen Rechten Gebrauch zu machen.“

EIKE BOHLKEN

Professor für Ethik an der Hochschule für Polizei und
öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Köln



Foto: Henry XU / unsplash.com

Für Gerechtigkeit müssen alle sorgen

Was bedeutet Gerechtigkeit? Und wer übernimmt die Verantwortung dafür, dass es in einer Gesellschaft und in der Welt gerecht zugeht? Was kann jede*r Einzelne tun, und welche Rolle kommt Politik und Wirtschaft zu? Eike Bohlken, Professor für Ethik, hat sich mit diesen Fragen beschäftigt und macht deutlich, dass es auf das Handeln eines jeden Menschen ankommt.

Wann ist eine Gesellschaft gerecht? Eine erste Antwort könnte lauten: Eine Gesellschaft ist dann gerecht, wenn es in ihr gerecht zugeht. Damit ist zwar noch nicht viel gesagt, aber doch eine Spur gelegt, die sich in zwei Richtungen verfolgen lässt, und zwar in Richtung der individuellen und der institutionellen Gerechtigkeit.

Gerechtigkeit als Tugend von Individuen

Dass es gerecht zugeht, kann zum einen heißen, dass bestimmte Dinge getan werden, die gemeinhin als gerecht verstanden werden. Ein Beispiel ist, dass jeder Mensch im Rahmen seiner Möglichkeiten einen Beitrag zur Förderung des Gemeinwesens leistet. Zu einer gerechten Gesellschaft gehört es ebenso, dass Dinge unterlassen werden, die als ungerecht einzustufen sind. Beispielsweise, dass Menschen wegen ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihres Geschlechts oder ihres Alters diskriminiert werden. In diesem Sinne ist Gerechtigkeit seit der griechischen Antike als eine Tugend von Individuen verstanden worden, die sich in einer innerlich gefestigten charakterlichen Haltung und einem entsprechenden Handeln zeigt.

Soziale und politische Strukturen gerecht gestalten

Um sagen zu können, dass es in einer Gesellschaft gerecht zugeht, bedarf es zum anderen aber auch gerechter Verhältnisse. In diesem systemischen oder institutionellen Sinne wird beispielsweise von

sozialer oder politischer Gerechtigkeit gesprochen. Beide sind dann gegeben, wenn die sozialen und politischen Strukturen einer Gesellschaft gerecht gestaltet sind. Das betrifft staatliche Institutionen wie Verfassung, Gesetze und Rechtsprechung, Verwaltung und Polizei, aber auch das Gesundheitssystem, die Altersversorgung und nicht zuletzt die Wirtschaftsordnung. John Rawls schreibt in seiner *Theorie der Gerechtigkeit*: „Gerechtigkeit ist die erste Tugend sozialer Institutionen.“ Zwar können Institutionen und Organisationen nicht tugendhaft denken oder handeln; sie können aber in dem Sinne moralisch gut sein, dass die Art ihrer Gestaltung dazu beiträgt, ein gerechtes oder moralisches Handeln wahrscheinlicher zu machen als ein ungerechtes oder unmoralisches. Man kann dann auch von einer institutionellen oder institutionengestützten Gerechtigkeit sprechen.

Die Forderungen individueller und institutioneller Gerechtigkeit sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden, wie dies etwa manchmal in wirtschaftsethischen Diskussionen über die Macht der Verbraucher*innen oder in Fragen des Klimaschutzes geschieht. Sicherlich ist es nicht ausreichend, wirtschaftliche und politische Strukturen allein mit individuellen Kauf-, Investitions- oder Verzichtsentscheidungen ändern zu wollen. Aber auch individuelles Handeln ist in der Lage, gerechtere Strukturen aufzubauen, beispielsweise durch Fair

>>

Trade oder Energiegenossenschaften. Um eine Gesellschaft gerecht zu machen, bedarf es daher sowohl eines gerechten Handelns von Individuen als auch von Staaten und Wirtschaftsunternehmen. Staaten stehen vor der Aufgabe, gesetzliche Vorgaben zu machen und internationale Konventionen zu etablieren und durchzusetzen; Unternehmen sollten sich verpflichtet sehen, diese Vorgaben einzuhalten und dort, wo sie fehlen, eigene Initiativen anzustoßen. Wo Staaten und Unternehmen hinter ihren Aufgaben zurückbleiben, bedarf es sozialen Drucks, wie er sich zum Beispiel durch zivilgesellschaftliche Akteure organisieren lässt – von Amnesty International bis Fridays for Future.

Frage nach Gleichheit

Ein zentraler Aspekt für die Frage, wie gerecht es in einer Gesellschaft zugeht, ist die Frage der Gleichheit: Welches Maß an sozialer Ungleichheit verträgt eine gerechte Gesellschaft? Die philosophischen Debatten der letzten 50 Jahre haben deutlich gemacht, dass es unzureichend ist, sich auf die formale Gleichheit von gleichen Rechten zu beschränken. Denn dass alle die gleichen Rechte haben, heißt nicht, dass alle

die gleichen Chancen haben, auch tatsächlich von diesen Rechten Gebrauch zu machen. Wer auf rein formale Gleichheit pocht, trägt dazu bei, ungerechte Verhältnisse zu zementieren. Dieser Zusammenhang lässt sich gut anhand von Begriffen wie ‚soziales‘ oder ‚kulturelles Kapital‘ verdeutlichen: Wem dies nicht von den Eltern mitgegeben wurde, der ist beispielsweise in unserem stark selektiven Bildungswesen massiv benachteiligt. Bildungsgerechtigkeit ist daher auf ausgleichende Fördermaßnahmen angewiesen, mit denen so etwas wie eine Startchancengleichheit möglich wird. Weitere wichtige Felder sozialer Ungerechtigkeit in unserer Gesellschaft sind die starke Schere zwischen Arm und Reich sowie die noch immer bestehende Geschlechterungerechtigkeit, die sich vom Pay Gap über Altersarmut bis hin zu #metoo zeigt.

Globale Gerechtigkeit?

Eine weitere wichtige Frage lautet, ob es so etwas wie eine globale Gerechtigkeit geben kann. Offenkundig gibt es strukturelle Ungerechtigkeiten von globalem Ausmaß: Klimazerstörung, Weltarmut, Welthungerproblem. Und das „Handeln“ von Staaten und Unternehmen ist keineswegs auf die nationale



VERANTWORTUNG UND GLOBALE GERECHTIGKEIT

Ein Modell sozialer Verbundenheit
Aufsatz von Iris Marion Young

In: Globale Gerechtigkeit, Hg. Christoph Broszies,
Henning Hahn, Berlin: Suhrkamp 2010, S. 329-369

HANDBUCH GERECHTIGKEIT

Anna Goppel, Corinna Mieth,
Christian Neuhäuser

J.B. Metzler 2016, 492 Seiten,
ISBN 978-3-476-02463-3

„Denn gegen Ungerechtigkeiten – strukturelle wie individuelle – helfen nur Dinge, die tatsächlich getan werden.“

Ebene beschränkt. Der entscheidende Punkt ist, inwieweit wir, die wir in reichen Ländern leben, für Menschen und Verhältnisse in anderen Teilen der Welt (mit-)verantwortlich sind. Sind wir nur für das verantwortlich, was wir unmittelbar verursacht und verschuldet haben? Oder ist Verantwortung so zu denken, „dass alle, die durch ihre Handlungen an den Ungerechtigkeiten erzeugenden strukturellen Prozessen teilhaben, auch eine Verantwortung tragen, diese Ungerechtigkeiten zu korrigieren“, wie die kanadische Politikwissenschaftlerin Iris Marion Young schreibt? Um an solchen „strukturellen Prozessen teilzuhaben“, reicht es zum Beispiel, Kleidung zu kaufen, die unter ausbeuterischen und/oder umweltschädlichen Bedingungen in Fernost produziert worden ist.

Checkliste für persönliches Engagement

Wie aber kann ich mein wirtschaftliches Handeln gerechter ausrichten? Ist die Perspektive einer globalen sozialen Verantwortung nicht überfordernd und letztlich lähmend? Young hat eine Checkliste entwickelt, die uns die Antwort erleichtern kann, wofür wir uns am besten engagieren sollten:

- Welche Macht habe ich, von meiner sozialen Position aus Dinge in Gang zu setzen – allein oder gemeinsam mit anderen?
- Wie privilegiert ist mein Status? Kann ich ohne Probleme teurere Güter kaufen, die unter gerechteren Bedingungen produziert worden sind? Könnte ich auf klimaschädliche Produkte, wie Flugreisen und SUVs, verzichten oder andere an meinem Wohlstand teilhaben lassen?
- Welche kollektiven Fähigkeiten habe ich gemeinsam mit anderen? Wo liegt die Gunst der Stunde für ein erfolgreiches gemeinsames Engagement?

Angesichts der Vielzahl von Möglichkeiten, die auch nach der Beantwortung dieser Fragen noch bleiben, ist es legitim, nach pragmatischen Kriterien auszuwählen: Welches Unrecht, welches Leid bewegt oder empört mich am meisten? Wo gelingt es mir am leichtesten und häufigsten, etwas zu tun? Denn gegen Ungerechtigkeiten – strukturelle wie individuelle – helfen nur Dinge, die tatsächlich getan werden. //

Eike Bohlken

Professor für Ethik an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Köln

There is no planet b

Wir leben über unsere Verhältnisse – auch in Deutschland. Jedes Jahr. Immer mehr. Der Erdüberlastungstag (Earth Overshoot Day), der nach Berechnung des Global Footprint Network angibt, wann alle natürlichen Ressourcen aufgebraucht sind, die die Erde innerhalb eines Jahres wieder herstellen kann, war 2020 bereits am 22. August. Der Vergleich zwischen Ländern zeigt, wie ungerecht mit den Ressourcen umgegangen wird und wie sehr die einen auf Kosten der anderen leben. Würde die Menschheit beispielsweise so leben wie die USA, dann bräuchten wir umgerechnet fünf Erden. Würden alle so leben wie die Deutschen, sähe es auch nicht viel besser aus. Denn dann bräuchten wir immer noch drei Erden. Indien hingegen braucht weniger als eine Erde. //

Quelle: dw.com, Global Footprint Network, 2020

USA



Deutschland



Indien



+++

Alle Länder im Vergleich

tinyurl.com/globaler-fussabdruck-laender

Im Einsatz für Kinderrechte

Vernachlässigung, psychische Misshandlung, sexueller Missbrauch: Wenn Rebecca Schneider* in eine Familie kommt, stehen schwere Vorwürfe im Raum. Die Sozialarbeiterin ist beim Jugendamt einer Ruhrgebietsstadt angestellt. Sie ergründet, wo und wie Eltern das Wohl ihrer Kinder gefährden – und verhilft Jungen und Mädchen zu ihrem Recht auf eine gewaltfreie Erziehung. Gesetze geben ihr dabei Orientierung und Sicherheit, manchmal empfindet sie aber auch Ungerechtigkeit.

Am Anfang steht ein Hinweis. Nachbarn beschwerten sich beim Jugendamt über Geschrei aus der oberen Etage. Oder eine Lehrkraft berichtet von unerklärlichen blauen Flecken. „Ich berate mit dem Team darüber, ob ein Hinweis gewichtig ist, und gehe dann in die Recherche“, sagt Rebecca Schneider. Die 42-Jährige fragt bei der Polizei nach Einsätzen, die auf Probleme hindeuten. Sie besucht die Familie zu Hause, führt Gespräche in der Kita oder Schule. „Es geht darum, nach und nach ein Bild von der Situation zu bekommen – wie bei einem Puzzle. Oft fehlen eindeutige Fakten, mit denen sich beispielsweise die Gewalt an Kindern oder eine Vernachlässigung nachweisen lassen.“

Gesetzlicher Rahmen bringt Sicherheit für die Arbeit

„Unglaublich komplex und herausfordernd“ sei der Weg zu einer fachlichen Einschätzung. Findet sich eine Erklärung für die gemeldeten Probleme? Steckt beispielsweise ein Nachbarschaftsstreit hinter den Beschwerden beim Jugendamt, oder die Überforderung eines alleinerziehenden Elternteils? Kommt die Familie vielleicht besser zurecht, wenn sie Unterstützung von außen erhält? Oder ist das Kindeswohl gefährdet? Rebecca Schneider sagt: „Ich nehme nicht einfach Kinder aus ihrer Familie. Mit der Zeit entwickelt man ein fachliches Bauchgefühl dafür, was angemessen ist.“ Doch auch gesetzliche Vorgaben geben ihr Sicherheit: „Mir ist bewusst, dass ich nur in einem abgesteckten Rahmen handeln kann. Wenn ich den Entzug der elterlichen Sorge beantrage, kann ich das nur tun, weil ein Kind psychisch oder physisch verletzt wurde oder eine Schädigung droht.“

Über einen solchen Antrag entscheidet ein Familiengericht. Dort berichtet die Sozialarbeiterin, was sie beobachtet hat. „Den Jurist*innen sind Gutachten oft lieber als meine Empfehlungen, auch wenn ich die Familien über Wochen und Monate begleite“, sagt Rebecca Schneider. Trotzdem funktioniert die Zusammenarbeit gut. „Ich bin froh, Entscheidungen nicht alleine treffen zu müssen.“

Für Rebecca Schneider ist der Kinderschutz mehr als ein Job. „Mein Herz hängt daran.“ Nach Umwegen über Lehramtsstudium und Bürojob kam sie vor neun Jahren zum Jugendamt. „Ich habe im Praktikum gemerkt: Das ist es.“ Inzwischen leitet sie ein Team, hilft Kolleg*innen beim Berufsstart. Außerdem engagiert sie sich in einem Arbeitskreis für den Kinderschutz und sie hat schon Fortbildungen für Erzieher*innen zu diesem Thema durchgeführt. „Mir ist wichtig, dass wir uns weiterentwickeln und aus Fehlern lernen.“

Knappe Ressourcen und hoher bürokratischer Aufwand

Dass Fehler passieren, sei unvermeidbar, nicht zuletzt wegen knapper Ressourcen. „Jede und jeder von uns betreut im Schnitt 80 Familien. Da ist die Arbeit nicht immer so qualitativ leistbar, wie es sein sollte.“ Hinzu kommt der hohe bürokratische Aufwand: Die Sozialarbeiterin muss Rechnungen prüfen oder Bescheide verschicken – „lauter Aufgaben für die wirtschaftliche Abteilung“. Das gehe zulasten der Kinder. „Sie merken, wenn man keine Zeit hat. Es ist schwer, Vertrauen aufzubauen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen.“ Vor Gericht hätten dann oft vor allem die Aussagen der Erwachsenen Gewicht.



Genau an dieser Stelle empfindet Rebecca Schneider ihren Job als ungerecht. „Eltern bekommen viele Chancen, und ich weiß als Mutter, dass das gut ist. Der Staat sollte nicht leichtfertig die Erziehung übernehmen können.“ Und doch gibt es Fälle, die sie wütend machen. „Wenn eine Mutter ihren Sohn fast zu Tode prügelt und dann nicht oder nur kurz ins Gefängnis muss, finde ich das kaum nachvollziehbar.“

Mehr Zeit für die Arbeit mit den Familien statt neuer Gesetze

Statt neuer Gesetze brauche es Veränderungen auf anderen Ebenen, meint Rebecca Schneider. Was sie sich wünscht? Mehr Selbstvertrauen ihrer Berufsgruppe in die eigene Fachlichkeit. Weniger Bürokratie und somit mehr Zeit für die Arbeit mit den Familien. Und vor allem: einen besseren Blick auf die Kinder. Denn deren Leid lasse sich eben nicht in Fakten messen. „Seelische Verletzungen sieht man vielleicht nicht immer auf Anhieb – aber sie können ein Leben zerstören.“ //

Anne Petersohn
freie Journalistin

*Name von der Redaktion geändert

„Mir ist bewusst, dass ich nur in einem abgesteckten Rahmen handeln kann. Wenn ich den Entzug der elterlichen Sorge beantrage, kann ich das nur tun, weil ein Kind psychisch oder physisch verletzt wurde oder eine Schädigung droht.“

Barrieren im Alltag

Um den Blick für Orte und Begebenheiten zu schärfen, bei denen die nötigen Belange für Menschen mit Behinderung nicht genug berücksichtigt werden, hat sich unsere Fotografin Annette Etges auf den Weg gemacht. Dabei hat sie auch positive Beispiele gefunden. Mitglieder des Inklusionsvereins *SHG Handicap e. V.* haben sie begleitet.



Fotos und Texte: Annette Etges



„Am meisten regt mich auf, dass es Behindertentoiletten gibt, die keine sind. Man kommt nicht an den Wasserhahn, die Tür geht schwer auf, man ruft den Notruf und niemand kommt.“

HANNELORE WEILAND – SHG Handicap e. V.



Hannelore Weiland [1] und Willi Koch [2] sind auf ihren Rollstuhl angewiesen. Beide sind Mitglied im Verein SHG Handicap e. V. Willi Koch sitzt seit drei Jahren im Rollstuhl. Ihm fällt es immer noch schwer, sich daran zu gewöhnen. Er war früher sehr aktiv, hat Fußball gespielt und Musik gemacht. Heute ist Willi Koch froh, dass er den Verein hat, der ihn in allen Belangen unterstützt. Hannelore Weiland ist seit 1989 auf den Rollstuhl angewiesen. Vor 13 Jahren gründete sie mit ihrem Mann Stefanos Dulgerakis den SHG Handicap e. V.

[3-6] Auf Barrieren treffen die beiden in ihrem Alltag immer wieder: Kaputte Bodenplatten werden zu Stolperfallen, nicht komplett auf null abgesenkte Fußwege machen das Hochfahren gefährlich, und Willi Koch beispielsweise hat hierbei das Gefühl, nach hinten wegzukippen. Durch die nicht behindertengerechte Anordnung der Armatur am Waschbecken erreicht Hannelore Weiland weder diese noch den Seifenspender – in einem extra für Rollstuhlfahrer*innen konstruierten Toilettenraum.



7



8



9



10



11



12

[7 - 8] Plötzlich endende oder irreführende Blindenleitwege lassen darauf angewiesene Menschen orientierungslos zurück. Führen Blindenleitwege so nah an Gebäuden vorbei, kann es passieren, dass die sehbehinderte Person dagegen läuft. [9 - 10] Positive Beispiele zeigen, dass es auch anders geht: Mit einfachen Alurampen wird der Zutritt beispielsweise zu Geschäften erleichtert – für Menschen im Rollstuhl, mit Rollator oder Kinderwagen. Mit der Aktion *Hier komm ich rein – Hier kauf ich ein*, die der Verein zusammen mit der Aktion Mensch ins Leben gerufen hat, können Läden mit einem Aufkleber im Schaufenster darauf aufmerksam machen, dass sie behindertenfreundlich sind. [11] Farbige Markierungen an Stufen erleichtern es sehbehinderten Menschen, diese besser zu erkennen, sodass Treppen nicht zur Gefahr werden [12].



13

[13] Baustellen sind für viele Menschen ein Ärgernis. Doch für Rollstuhlfahrer*innen können sie zum Problem werden, weil sie oft keinen Platz zum Umfahren lassen und dann große Umwege in Kauf genommen werden müssen. Betroffen sind davon auch Menschen ohne Behinderung, beispielsweise Eltern mit Kinderwagen oder Senior*innen mit Rollator.

Unterricht im Gleichschritt war gestern

Lehrkräfte stehen vor der Aufgabe, allen Schüler*innen ihrer Entwicklung gemäß gerecht zu werden und sie angemessen zu fördern. Das stellt sie in heterogenen Lerngruppen mitunter vor große Herausforderungen, insbesondere bei Kindern mit besonderer Begabung. An Projektschulen werden neue Lernmethoden zur Begabungs- und Begabtenförderung erforscht und entwickelt, um Lehrkräfte in ihrer Arbeit zu unterstützen.



„Wir arbeiten nicht mehr mit einem Schulbuch, sind davon weg, dass alle Kinder gleichzeitig Seite 5 aufschlagen müssen.“

MAREN SCHÄDEL – Lehrerin an der Westricher Grundschule in Dortmund

Albert Einstein soll einen Intelligenzquotienten (IQ) von 160 gehabt haben. Das Physikgenie galt als hochbegabt, so wie landläufig Menschen mit einem IQ von über 130. Dieser Wert gilt aber heute nicht mehr als alleinige Messlatte. Vielmehr hat man etwa in Schulen einen differenzierteren Blick darauf, besondere Begabungen von Kindern zu erkennen. „Das fängt schon damit an, dass man heute weniger von Hochbegabung, sondern eher von besonderer Begabung spricht“, erklärt Prof. Dr. Christian Fischer. Der Erziehungswissenschaftler mit Schwerpunkt Schulpädagogik, Begabungsforschung und Individuelle Förderung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster hat das Projekt *Zentren Begabtenförderung* mit entwickelt und begleitet. 23 Schulen – 13 Grundschulen, zwei Gesamtschulen und acht Gymnasien – waren an dem Projekt beteiligt. Drei Jahre lang, bis Ende 2019, ging es darum, die Expertise der Schulen mit Blick auf Begabungs- und Begabtenförderung auszubauen. Zudem haben sich die Schulen zu Zentren entwickelt, in denen Beratung und Hospitationen für andere Pädagog*innen zu dem Thema angeboten werden.

Individuelles Lernen ausgebaut

Eine davon ist die Westricher Grundschule in Dortmund. Maren Schädel ist seit sieben Jahren Lehrerin an der zweizügigen Schule. Die 33-Jährige unterrichtet derzeit 24 Erst- und Zweitklässler*innen in einer jahrgangsübergreifenden Klasse. Vier bis fünf Kinder in der Klasse seien besonders begabt, erzählt sie. Die Herausforderung als Klassenlehrerin sei aber, bei der Förderung allen Kindern gerecht zu werden. „Begabte Kinder sind häufig kognitiv in einem Bereich sehr weit, dafür stecken oft andere Bereiche zurück“, so Maren Schädel. Das Trainieren des Schriftbildes, der Rechtschreibung sowie des Auswendiglernens des Einmaleins empfinden sie zumeist als langweilig und unnötig. Da ist die Lehrkraft als Lernbegleitung gefragt, für sie Herausforderungen zu kreieren.

Weil die begabten ebenso wie alle anderen Schüler*innen gefordert und gefördert werden sollen, hat die Schule das individuelle Lernen weit ausgebaut. „Wir arbeiten nicht mehr mit einem Schulbuch, sind davon weg, dass alle Kinder gleichzeitig Seite 5 aufschlagen müssen“, erklärt die Pädagogin. Stattdessen gibt es in Dortmund-Westrich Lernhefte zu

»



„Jedes Kind hat ein Anrecht darauf, individuell die nächste Stufe der Entwicklung zu erreichen.“

CHRISTIAN FISCHER – Professor an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

einzelnen Themen. So können die Lehrer*innen den Lernstoff individuell für jedes Kind aus den Heften der unterschiedlichen Jahrgangsstufen auswählen und in gemeinsamen Lernzielgesprächen mit den Kindern zusammenstellen. Auch ein Drehtürmodell wird praktiziert, bei dem die Kinder in einzelnen Fächern eine Jahrgangsstufe höher oder niedriger unterrichtet werden können. Zu diesem Zweck kooperiert die Grundschule auch mit den benachbarten weiterführenden Schulen. Weitere Förderangebote sind ein Lernbüro, etwa zum Erstellen von Expertenarbeiten, die Talentförderung Robotik, Nutzung außerschulischer Lernorte, Lerncoaching oder die Teilnahme an Wettbewerben.

Besondere Fähigkeiten früh erkennen

Ebenso wie Prof. Dr. Christian Fischer hält auch die Dortmunder Grundschullehrerin nicht viel davon, bei der Frage nach besonderer Begabung nur auf den IQ zu blicken. Es sei aber wichtig, besondere Fähigkeiten früh, also schon in der Primarstufe, zu erkennen. „Kinder dürfen sich in der Schule nicht langweilen, dürfen die Lernmotivation und die Lust an Schule nicht verlieren“, so Maren Schädel. Das könne schnell passieren, wenn sie sich unterfordert fühlen oder sogar gemobbt werden. „In der Grundschule sind wir noch sehr nah dran an den Kindern, können sie gut motivieren.“

Hier hat das Projekt *Zentren Begabtenförderung* angesetzt; am Nachfolgeprojekt *Leistung macht Schule nehmen* mittlerweile 64 Schulen landesweit teil. „Wichtig ist, das gesamte Kind im Blick zu haben“, betont Prof. Dr. Christian Fischer. Bei der Frage, ob ein Kind besonders begabt ist, zählten neben dem IQ-Test auch nichtintellektuelle Bereiche, musisch-künstlerische Fähigkeiten oder emotional-soziale Potenziale. „Die Erfassung hat an Breite gewonnen“, betont der Münsteraner Erziehungswissenschaftler. „Bei unserer Arbeit haben wir verstärkt auch Kinder aus benachteiligten Lagen oder Kinder, die in anderen Bereichen spezielle Beeinträchtigungen zeigen, im Blick.“ Bei klassischen IQ-Tests seien früher hingegen nur Bereiche abgefragt worden, die mit kognitiven Spielen im Vorschulbereich trainiert werden konnten. Im Projekt *Zentren Begabtenförderung* gehe es darum, bei den Schüler*innen Begabungen im Sinne eines leistungsbezogenen Entwicklungspotenzials zu erkennen. Das setze sich zusammen aus Fähigkeitspotenzial („can do“) und Persönlichkeitspotenzial wie Motivation und Ausdauer („will do“).

Im Mittelpunkt steht die Förderung jedes Kindes

Wichtig war es dem Forscherteam, dass in den Schulen Bildungsgerechtigkeit ermöglicht wird. „Jedes Kind hat ein Anrecht darauf, individuell die nächste Stufe der Entwicklung zu erreichen“, so Prof. Dr.

Christian Fischer. Früher sei es oft das Ziel gewesen, alle Schüler*innen ans Mittelmaß heranzuführen, um die Streuung der Leistungen innerhalb einer Klasse zu verringern und einen „Unterricht im Gleichschritt“ zu ermöglichen. Jetzt sollen die Lehrer*innen mit diagnostischem Blick erkennen, welches Kind wo steht, wer in welchem Bereich gefördert werden kann – Kinder mit Lernschwierigkeiten ebenso wie Kinder mit besonderen Begabungen. Das sei eine große Herausforderung. Denn nicht nur die Grundschulklassen seien sehr heterogen, sondern auch die Leistungsprofile jeder*s Einzelnen. „Es gibt etwa Schüler*innen mit Lese-Rechtschreib-Schwierigkeiten, die auf der anderen Seite mathematisch besonders begabt sind“, so Prof. Dr. Christian Fischer.

Qualifizierung von Lehrkräften ist wichtig

Begabungs- und Begabtenförderung habe oft den Ruf von Eliteförderung, das sei in Deutschland sehr verpönt, so der Wissenschaftler. Deshalb hat die Förderinitiative *Leistung macht Schule* aktuell das Ziel, Produkte zu entwickeln, damit die Lehrkräfte auch den potenziell Leistungsstarken Angebote machen können. „Es wäre eine zu ambitionierte Forderung, dass Lehrkräfte das alles selbst entwickeln sollen“, betont Prof. Dr. Christian Fischer. Aber die Lehrer*innen sollen erkennen, wo das Kind steht, welche die nächste Entwicklungsstufe ist und entsprechende Förderangebote machen. Dafür sei die Qualifizierung von Lehrpersonen wichtig. Begabungsförderung habe in der Lehrer*innenausbildung noch nicht den Stellenwert, den sie haben müsste, obwohl sie im Koalitionsvertrag NRW verankert sei.

„Diagnoseinstrumente und Fördermaterialien müssten überall zur Verfügung stehen, das würde die Arbeit erleichtern“, so Prof. Dr. Christian Fischer. Dazu flexible Teamstrukturen im Lehrer*innenteam, die Einbindung von Mentor*innen und flexiblere Unterrichtsstrukturen statt „Unterricht im Gleichschritt“. Auch eine anregende Lernumgebung sei wichtig für den Erfolg. Letztlich profitierten alle Kinder davon.

„Mit der Flut steigen alle Schiffe“, zitiert Prof. Dr. Christian Fischer den amerikanischen Begabungsforscher Joseph Renzulli.

Begabte Kinder meistern Distanzunterricht besser

Gerade jetzt in der Corona-Krise träten Unterschiede deutlich zutage. „Beim Lernen auf Distanz waren Kinder erfolgreich, die hohe Selbststeuerungskompetenzen hatten, einige Kinder haben Freiheiten genutzt, um über sich hinauszuwachsen“, erzählt der Forscher von seinen Beobachtungen. Die besonders begabten Kinder seien in der Regel bislang gut durch die Krise gekommen, beschreibt auch Lehrerin Maren Schädel. „Diese Kinder wurden meist auch von den Eltern gut unterstützt. Das größere Problem waren Kinder, die wenig Unterstützung durch Eltern sowie eine geringe Eigeninitiative hatten.“ //

Simone Theyßen-Speich

Journalistin

HILFEN FÜR LEHRKRÄFTE

Was ist zu tun, wenn bei einem Kind in der Klasse eine besondere Begabung vermutet wird?

- diagnostizieren
- persönliche Lerngespräche mit dem Kind führen
- individuelle Arbeitsmaterialien zusammenstellen
- Beratung einholen

Wo bekommen Lehrkräfte konkrete Unterstützung?

- Beratung über die Zentren für Begabungsförderung
- durch Fachberatung für Begabungsförderung der Bezirksregierungen
- bei schulpсихologischen Beratungsstellen

Weitere Informationen

zukunftsschulen-nrw.de

Von Anfang an fair

Die neuesten Zahlen des Ländermonitorings NRW für den frühkindlichen Bildungsbereich sind erschreckend. Sie zeigen deutliche Handlungsbedarfe, wie ihn auch die GEW NRW schon lange fordert, um allen Kindern faire Bildungschancen zu ermöglichen.

Die Größe der Kitagruppen ist nicht kindgerecht und die Personalschlüssel sind nicht ausreichend, macht das aktuelle Ländermonitoring *Frühkindliche Bildungssysteme 2020* deutlich. Das schlägt sich unmittelbar in der Qualität der Bildung, Betreuung und Erziehung in den Kitas nieder. Der Dreiklang der Bereiche kann in vielen Fällen nicht sichergestellt werden. Die Fachkräfte stehen, aktuell zusätzlich bedingt durch Corona und fehlende Kolleg*innen, unter einem enormen Druck. Der Fachkräftemangel ist ein riesiges Problem. Die ohnehin nicht ausreichenden Fachkraft-Kind-Schlüssel verschlechtern sich dadurch vielerorts zusätzlich immens.

Die GEW NRW fordert, den Kitabereich endlich als vollwertigen Bildungsbereich anzuerkennen und dafür auch die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen, um den Beruf der Erzieher*innen, weiterer sozialpädagogischer Fachkräfte und der Ergänzungskräfte attraktiver zu machen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzutreten! Das sollten uns die Beschäftigten, und damit nicht zuletzt unsere Kinder, wert sein! //

Joyce Abebrese

Expertin der GEW NRW für frühkindliche Bildung

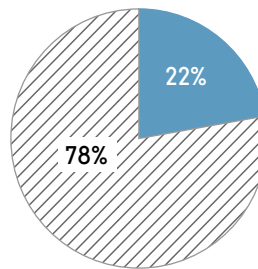
+++

Ländermonitoring für NRW 2020

tinyurl.com/fruehkindliche-bildungssysteme

Kindgerechte Personalschlüssel

Anteil der Kinder in Gruppen*

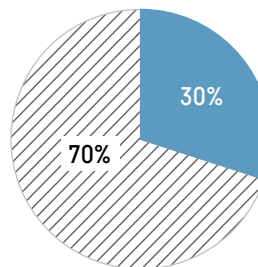


■ mit kindgerechtem Personalschlüssel

▨ mit nicht kindgerechtem Personalschlüssel

Kindgerechte Gruppengrößen

Anteil der Kinder in Gruppen*



■ mit kindgerechter Gruppengröße

▨ mit nicht kindgerechter Gruppengröße

*Es werden nur die Gruppen in Kitas analysiert, die laut Angaben in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik mit einer Gruppenstruktur arbeiten. Gruppen, in denen Kinder mit einer (drohenden) Behinderung betreut werden, werden in der Berechnung nicht berücksichtigt.

Quelle: Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2020

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

27 von 100

Kindern aus Nichtakademiker-Familien
nehmen ein Hochschulstudium auf.

79 von 100

Kindern aus Akademiker-Familien
nehmen ein Hochschulstudium auf.

Quelle: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW):
Bildungstrichter. Die Aufnahme eines Hochschulstudiums hängt stark von der Bildung der Eltern ab, 2018.

Gleiche Chancen?

Je früher, desto besser!

Um die Chancengleichheit für Kinder aus unterschiedlichen sozialen Verhältnissen ist es im deutschen Bildungssystem nicht gut bestellt – dabei ist sie ein entscheidender Punkt eines gerechten Gesellschafts-systems. Prof. Dr. Ludger Wößmann vom ifo Zentrum für Bildungsökonomik München fordert: Bildungspolitik muss ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken.

Gleiche Chancen sind ein wesentlicher Faktor eines gerechten Gesellschaftssystems. Nach dem Konzept des Politökonomen John Roemer können unter mangelnder Chancengleichheit diejenigen Formen von Ungleichheit verstanden werden, die auf Umständen wie Geschlecht, Herkunft oder familiärem Hintergrund beruhen, die außerhalb der Kontrolle des einzelnen Menschen liegen. Neben fehlender Chancengleichheit kann Ungleichheit auch weitere Ursachen wie Unterschiede in der individuellen Anstrengung haben. Solche Aspekte von sozialer Ungleichheit sollten gemäß diesem Konzept toleriert werden, fehlende gleiche Möglichkeiten hingegen nicht.

Bildungserfolg hängt vom familiären Hintergrund ab

Chancengleichheit wird insbesondere im Bildungssystem angelegt – jedoch zeigt der Blick auf Deutschland, dass dort Kinder aus unterschiedlichen sozialen Verhältnissen nicht dieselben Möglichkeiten erhalten: Zahlreiche Studien belegen, dass gerade hierzulande der Bildungserfolg stark vom familiären Hintergrund abhängt. Beispielsweise liegen die Mathematikleistungen von 15-jährigen Schüler*innen aus Familien mit niedrigem sozioökonomischen Status im Durchschnitt etwa vier Schuljahre hinter den Leistungen von jenen mit hohem sozioökonomischen Status zurück. Die Empfehlung, ein Gymnasium zu besuchen, ist bei Kindern in besser situierten Familien rund 2,5-mal wahrscheinlicher als bei Kindern aus Arbeiterfamilien – selbst bei gleichen fachlichen Leistungen. Und wenn es an die Hochschule geht, studieren 79 Prozent der Kinder von Akademikern, aber nur 27 Prozent der Kinder von Nichtakademikern. Zu dem Zeitpunkt, an dem die Menschen selbst mündig werden, sind die Chancen für den weiteren Bildungs- und Berufsverlauf also längst nicht mehr gleich verteilt.

Es ist zu befürchten, dass sich diese Situation durch die Corona-Pandemie noch weiter verschärft. Die aktuelle Forschung zeigt, dass leistungsschwache Schüler*innen von den corona-bedingten Schulschließungen besonders hart getroffen wurden. Vor den Schließungen haben Schüler*innen mit unter- und überdurchschnittlichen Noten etwa gleich viel Zeit mit Lernen verbracht, nämlich rund 7,5 Stunden täglich. Der Rückgang der täglichen Lernzeit fiel bei Schüler*innen mit unterdurchschnittlichen Noten mit 4,1 Stunden deutlich stärker aus als bei leistungsstärkeren Schüler*innen mit 3,7 Stunden. Anders als sich vielleicht vermuten ließe, fiel die Verringerung der Lernzeit bei Kindern von Eltern ohne Hochschulabschluss nicht größer aus als bei Akademikerkindern. Leistungsschwache Schüler*innen haben ihre Lernzeit besonders stark durch Aktivitäten wie Fernsehen oder Computerspielen ersetzt, die für die Entwicklung eher schädlich sind. Ebenso scheinen diese Schüler*innen von der mangelnden Unterstützung durch Lehrkräfte besonders betroffen zu sein – was weder durch Eltern noch durch Schulen kompensiert wurde, die leistungsschwache Schüler*innen während der Schulschließungen vergleichsweise weniger unterstützt haben.

Ungleiche Chancen wirken sich auf späteren Lebensstandard aus

Für die Chancengleichheit in unserer Gesellschaft sind diese Befunde ein großes Problem. Denn die Arbeitsmarktforschung zeigt, dass Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die in Kindheit und Jugend erworben wurden, wesentliche Bestimmungsfaktoren der wirtschaftlichen Chancen sind. Jedes zusätzliche Bildungsjahr geht durchschnittlich mit rund zehn Prozent höherem Arbeitseinkommen einher. Auch sind nur vier Prozent >>



Foto: iStock.com / lovror77

der Personen mit einer berufsqualifizierenden Ausbildung und zwei Prozent der Akademiker arbeitslos. Demgegenüber steht die Arbeitslosigkeit von nahezu 20 Prozent bei Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Wer in Bildung investiert, versetzt Menschen also in die Lage, sich ertragreich in die Gesellschaft einzubringen.

Von Anfang an: Fokus auf Bildungspolitik

Deshalb muss die Bildungspolitik – insbesondere die Phase bis zum Ende des allgemeinbildenden Schulsystems – ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken, wenn es um Chancengleichheit in unserer Gesellschaft geht. Bei Kindern, deren Familien nicht selbst sicherstellen, dass ihr volles Bildungspotenzial ausgeschöpft wird, hat der Staat eine fundamentale Aufgabe. Das ist leichter gesagt als getan, denn Bildungspolitik ist nicht allmächtig. Die Schule kann nicht komplett ersetzen, was in den Familien versäumt wird. Gleichwohl gibt es klare Belege, dass Bildungspolitik etwas bewegen kann. Dabei geht es weniger um höhere Bildungsabschlüsse als in erster Linie darum, ein Fundament an Kompetenzen zu schaffen, das zur eigenverantwortlichen Teilnahme am gesellschaftlichen Leben befähigt.

Bildung ist ein dynamischer Prozess, der auf dem bisher Erlernten aufbaut. Deshalb ist es wichtig, schon in die frühkindliche Bildung und in die Grundschulen zu investieren. Sie müssen quantitativ und qualitativ so ausgelegt sein, dass auch Kinder aus benachteiligten Verhältnissen gut auf das weiterführende Bildungssystem vorbereitet sind. Die internationale Forschung belegt, dass frühkindliche Bildungsprogramme gerade bei Kindern aus benachteiligten Verhältnissen langfristig sehr effektiv die Bildungs- und Arbeitsmarkterfolge fördern können.

Spätere Aufteilung im Schulsystem

Als weiterer wichtiger Einflussfaktor auf die Chancengleichheit hat sich in der Forschung die Mehrgliedrigkeit des Schulsystems erwiesen. An dieser Stelle würde eine spätere Aufteilung auf verschiedene Schularten die Chancen von Kindern aus benachteiligten Verhältnissen erhöhen, ohne dass darunter die besten Schüler*innen leiden.

Schließlich reichen Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip nicht aus, um Ungleichheiten auszugleichen. Benachteiligte Gruppen müssen mit gezielten Maßnahmen gefördert werden. Und sollte es in der Corona-Pandemie zu weiteren Schulschließungen kommen, so bedarf es verbindlicher Distanzlernkonzepte, die besonders auf leistungsschwache Schüler*innen ausgerichtet sind.

Säule der sozialen Marktwirtschaft

Es ist ein zentrales Versprechen der sozialen Marktwirtschaft, die Menschen zu eigenverantwortlicher Teilhabe an der Gesellschaft zu befähigen. Dies kann nur eine Bildungspolitik leisten, die gleiche Startchancen schafft. Damit wird Bildungspolitik künftig zu einer tragenden – und bisher allzu oft sträflich vernachlässigten – Säule der sozialen Marktwirtschaft. //

Prof. Dr. Ludger Wößmann

Leiter des ifo Zentrums für Bildungsökonomik und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München

+++

Bildungsbarometer Corona vom ifo Zentrum

tinyurl.com/bildungindercoronakrise

**Verschiedene Studien zu den Themen
Ungleichheit & Schule in der Corona-Zeit**

tinyurl.com/studienungleichheit

Ungleiches wird endlich ungleich behandelt

Die NRW-Landesregierung erfüllt endlich eine langjährige GEW-Forderung und führt im Schuljahr 2021/2022 den schulscharfen Sozialindex ein. Wir haben Fakten und Forderungen zusammengefasst.



1 Was ist das Ziel?

Schulen, die besonderen Herausforderungen gegenüberstehen, sollen mehr materielle und personelle Ressourcen zugewiesen bekommen. So können Kindern und Jugendlichen gerechtere Bildungschancen ermöglicht werden. //

2 Wie funktioniert's?

Die Schulen werden in neun Stufen eingeteilt, wobei die neunte Stufe eine sehr hohe Belastung bedeutet. Das Ministerium für Schule und Bildung definiert drei Prozent aller Schulen in NRW als besonders belastet (Stufe 7 bis 9). //

3 Was sind die Kriterien?

Folgende Kriterien werden bei der Zuordnung jeder Schule zu einer Stufe berücksichtigt: die Quote der Schüler*innen, deren Familien Sozialhilfe beanspruchen; der Anteil der Schüler*innen, in deren Familien nicht deutsch gesprochen wird; der Anteil der Schüler*innen, die aus dem Ausland zugezogen sind; der Anteil der Kinder mit den sonderpädagogischen Förderschwerpunkten Lernen, emotionale und soziale Entwicklung oder Sprache. //

4 Was fehlt?

Nicht berücksichtigt werden Belastungsfaktoren, die die konkrete Arbeitssituation der Schule betreffen, wie Krankenstand und Stellenbesetzung. Aus Sicht der GEW NRW fehlt vor allem die Zusage für zusätzliche Ressourcen. 20 Prozent Stellenzuschlag bei Talentschulen sollte Orientierung sein. //

5 Hindernis Lehrkräftemangel!

Es ist unklar, wie die durch den Sozialindex ermittelten, neu zugewiesenen Lehrer*innenstellen besetzt werden sollen – der Lehrkräftemangel in NRW ist immer noch eklatant. Das Land muss dafür sorgen, mehr Lehrkräfte zu gewinnen und den Lehrer*innenberuf attraktiver zu machen. //

6 Wer und wann?

Entwickelt wurde der schulscharfe Sozialindex federführend von Prof. Dr. Jörg-Peter Schräpler von der Ruhr-Universität Bochum und dem Landesinstitut QUA-LiS. //

 **KLEMENS BÜSCH**

Wollte nur mal rückmelden, dass ich mich so sehr freue, dass die GEW in NRW mit dem *lautstark*-Magazin endlich ein modernes, mitgliederorientiertes, ansprechendes, informatives, lesbares Printmedium hat, um nach innen zu zeigen, was Gewerkschaftsarbeit bedeuten kann. Da weiß man sieben Mal im Jahr, warum man Mitglied ist. Ganz großes Lob und weiter so! zu *lautstark*.

 **BEATE GODOY**

Auch die Seiteneinsteiger*innen, die mittlerweile mindestens ein weiteres Fach unterrichten und Klassenleitung übernehmen, dürfen nicht vergessen werden. Bei der ungleichen Bezahlung und gleichen Aufgaben bleiben uns wertvolle Lehrkräfte aus dem Seiteneinstieg sonst nicht auf Dauer erhalten.

zur JA13-Aktion 2020: *Wir bleiben am Ball* (12. November 2020)

 **DORO HOMBURG**

Es gilt, kreativ zu werden! Wir haben jetzt die einmalige Chance, die Institution Schule neu aufzustellen. Ich würde mir wünschen, dass all die Energien, die immer noch in Krisenabwendung gesteckt werden, endlich in ein „Schule-Neu-Gestalten“ fließen. Ideen gibt es genug, doch in der Umsetzung sind wir einfach noch viel zu langsam. Ich wünsche uns allen ein mutiges, angstfreies und kokreatives Voranschreiten. Fangen wir von „unten“ an jeder Schule damit an, denn von „oben“ können wir kaum auf Lösungen hoffen.

zu *lautstark*. 05/2020: *Corona-Schuljahr wird eine Gratwanderung*

 **PETER UEDING**

Der Artikel zur Bildungsfinanzierung ist eine sehr gute Zusammenstellung von Informationen, Begründungen und Zusammenhängen. Die Regierung Schröder hat das „neoliberale Finanzgefängnis“ für die Bildung eingerichtet. Als dann klar wurde, dass die Bundesrepublik damit ihre Zukunft aufs Spiel setzt, trafen sich 2008 die Bundeskanzlerin und die 16 Ministerpräsident*innen auf dem Dresdner Bildungsgipfel und beschlossen als Zielmarke, 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für die Bildung auszugeben. Die Zustimmung dafür war groß und ist es immer noch. [...] Aber man hat schon damals den Mund ein bisschen voll genommen, denn selbst die Spitzenreiter Schweden und Neuseeland geben nur circa 8 Prozent aus – immerhin. Die Bundesrepublik liegt heute bei 5 Prozent. [...] Schwarze Nullen wurden gefeiert, unter dem Blickwinkel der Bildungsfinanzierung eher ein Dokument der Hilflosigkeit: Der Politik (das kann man bei der hochkarätigen Besetzung wohl sagen) ist in zwölf Jahren nicht gelungen, ihren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Diese Tatenlosigkeit gefährdet nicht nur die Bildung, sondern vor allem die Demokratie und unsere Zukunft!

zu *lautstark*. 06/2020: *Wir müssen mehr investieren!*

 **KATHRIN PRAUSE**

Ich finde es sehr schade, dass in dem Heft *lautstark*. 04/2020 die Förderschulen nicht abgebildet wurden. So wie besonders auch der Bereich GE vom Ministerium kaum oder erst spät berücksichtigt wurde, fehlte dies ebenso im Heft *Gemeinsam durch die Krise*. Dabei zeigen sich gerade in diesem Bereich besondere Schwierigkeiten in Zeiten der Pandemie: angefangen von den schwieriger bis gar nicht einzuhaltenden Abstands- und Hygieneregeln seitens der Schülerschaft bis zu der erhöhten Anzahl von Schüler*innen, die selbst zur Risikogruppe gehören. Wenn alle Schulformen außer der Förderschule unter dem Thema *Regelbetrieb ist nicht umsetzbar* aufgeführt werden, erhält die Förderschule einen Sonderstatus, der nicht gerechtfertigt ist. Schade!

zu *lautstark*. 04/2020: *Regelbetrieb ist nicht umsetzbar*



Was denkst du? Sag es uns auf Facebook!

facebook.com/gewnrw

////////////////////////////////////

 **SYLVIA WEIDEMANN**

Ich bin ziemlich irritiert wegen des abgedruckten Leserbriefs von Dorothea Samoray in *lautstark*. 06/2020. Ich weiß nicht, nach welchen Kriterien die *lautstark*-Redaktion Leserbriefe auswählt. Dieser war der einzige zum Thema Corona. Sollte zur Diskussion darüber angeregt werden, dass da jemand Forderungen stellt, die in der Verfassung aus guten Gründen nicht erlaubt sind? War es die einzige Zuschrift – oder schlimmer: War es die Rückmeldung der Mehrheit der Leser*innen? Da sich in Leserbriefen auch anderer Printmedien Aussagen wie „Grundrechte – Sie haben Probleme!“ und „Was soll das Gedöns um Grundrechte?“ häufen, hätte ich es gut gefunden, wenn die Redaktion den Hinweis hinzugefügt hätte, dass der so gemeinte Einsatz der Bundeswehr gegen die Verfassung verstößt.

zu *lautstark*. 06/2020: Leser*innenpost

 **ECKEHARD VOGT**

Habe ich da was nicht mitbekommen oder fordert jetzt der gute Karl Lauterbach das, was ich eigentlich massiv von der GEW erwartet hätte!? Hier geht es doch nicht nur um die Frage der Ausbreitung der Pandemie, sondern schlicht auch um euer Arbeitsplatzrisiko. Und wenn nicht dafür, wofür ist sonst eine Gewerkschaft da!? Ich versteh es echt nicht, wie duldsam die Beschäftigten in den Schulen mit ihrem Arbeitgeber und den Ausstattern ihrer Arbeitsplätze umgehen. Die Ausstattungsmisstände materiell und personell sowie die pädagogische und digitale Reformmüdigkeit sind ja wirklich nicht neu, werden aber zunehmend gesundheitsbedeutsam oder stärker formuliert: lebenswichtig. Und wenn es eine Chance gibt, dagegen massiv aufzubegehren, dann ist diese Zeit jetzt gekommen. Ich bin mir nicht sicher, ob sich die GEW dabei genügend *lautstark* und öffentlichkeitswirksam positioniert. Maike, an deinem Statement habe ich nichts zu kritisieren, aber es mangelt an kraftvollen Aktionen.

zu *lautstark*. 05/2020: Corona-Schuljahr wird eine Gratwanderung

 **WOLFGANG HÖNNICKE**

[...] Ich fand es gut, dass die Nr. 06/2020 sich mit der Bildungsfinanzierung beschäftigte. Aber: Es gibt an mehreren Stellen des Heftes Punkte, an denen die Argumentation nicht prägnant genug ist. So zum Beispiel auf Seite 7: Es flossen seit 2015 – wenn man es umrechnet – pro Jahr circa 10 Milliarden Euro zu wenig in den Bildungssektor! [...] Was kosten dagegen die geplanten Rüstungsprojekte, die jetzt anstehen? [...] Oder: Welcher Schaden wurde durch Cum-Ex-Geschäfte verursacht? [...] Oder Seite 24 Kommunale Schulträger: Es muss verdeutlicht werden, dass es viele NRW-Kommunen gibt, die pleite sind. [...] Hier müssen wir eine Übernahme der Altschulden durch das Land oder den Bund fordern. Die Mitglieder der GEW müssen Argumentationskärtchen erhalten zum Thema Bildungsfinanzierung. Motto: Was muss getan werden? Wie kann Bildung besser finanziert werden? [...]

zu *lautstark*. 06/2020

 **HEIDE KUSCHARSKI**

Vergesst uns Tarifler*innen im laufenden Dienst mit Entgeltgruppe (EG) 11 bitte nicht.

zur JA13-Aktion 2020: *Wir bleiben am Ball* (12. November 2020)



Mail uns deine Meinung!
leserbrief@lautstark-magazin



Foto: Copyright © 2021 LEONINE Distribution GmbH

DIE SCHULE DER MAGISCHEN TIERE

Deutschland 2021, Kinostart am 11. Februar 2021

Ida muss umziehen. Weg von ihrem Zuhause, ihrer Schule und vor allem: weg von ihren Freund*innen. In der neuen Klasse tut sie sich schwer. Eines Tages verkündet ihre Klassenlehrerin Miss Cornfield, dass demnächst jedes Kind in der Klasse ein magisches Tier als Begleitung bekommt. Ausgerechnet die beiden Außenseiter Ida und Benni erhalten als Erste ihre neuen Gefährt*innen, die Freund*innen fürs Leben werden sollen. Ida wird der Fuchs Rabbat an die Seite gestellt, Benni die Schildkröte Henrietta. Die magischen Tiere können nicht nur sprechen, sie haben alle auch einen ganz eigenen Charakter. Durch Rabbat wird Ida plötzlich zum Klassenstar und jede*r möchte mit ihr befreundet sein. Benni bleibt ein Außenseiter. In der Schule gibt es noch andere Aufregung: Immer wieder verschwinden Gegenstände, ein Schuldieb treibt sein Unwesen! Wilde Verdächtigungen zirkulieren und die spannende Suche nach der*m Täter*in beginnt.

**Anmeldung zur kostenlosen GEW-Vorstellung
am 17. Januar 2021 in Essen und Münster
(Anmeldeschluss: 13. Januar 2021)**

gew-nrw.de/veranstaltungen



STUDIE: UNTERSTÜTZUNG GESUCHT

Eine bundesweite GEW-Studie stellt die Perspektive der Lehrer*innen zu Digitalisierung im Schulsystem in den Fokus. Für repräsentative Ergebnisse braucht es viele Meinungen: GEW, Max-Traeger-Stiftung und die Uni Göttingen bitten interessierte Schulen, Personalräte und auch Einzelpersonen, die Studie als Multiplikator*in zu unterstützen. Schickt bei Interesse eine E-Mail an info@gew-nrw.de.

Voraussetzung: Für die Vergleichbarkeit sind Lehrkräfte an Gymnasien, Gesamtschulen sowie vergleichbaren Schulformen gefragt.

Weitere Informationen:

tinyurl.com/gew-digital-studie
digitalisierung-studie.de



DIGITALE ENDGERÄTE

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hat entschieden, dass Schüler*innen einer iPad-Klasse keinen Anspruch auf Übernahme der Anschaffungskosten eines Tablets durch den Grundsicherungsträger haben. Kosten für digitale Geräte seien aus dem Regelbedarf zu bestreiten, heißt es in der Urteilsbegründung. Zudem obliege die Ausstattung mit Lernmitteln dem Schulträger, der für Grundsicherungsempfänger*innen bei der Einrichtung von iPad-Klassen kostenfreie Leihmöglichkeiten schaffen müsse. Gerichte in NRW dürften ähnlich urteilen. Die GEW fordert seit Langem, dass die Schulen vernünftig mit digitalen Endgeräten ausgestattet werden und es dazu auch notwendige Fortbildungen geben muss. Die Mittel aus dem Digitalpakt müssen unter Beteiligung der Beschäftigten baldigst umgesetzt werden.

Weitere Informationen zum Urteil:

gew-nrw.de/intern (Webcode im Onlinearchiv: 238231)

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

Mit 67,5

von 100 Punkten belegt Deutschland europaweit den
zwölften Platz des Gender Equality Index 2020.

Quelle: European Institute for Gender Equality

Wenn es im Leben später eng wird

Das im Jahre 2020 immer noch bestehende Rentengefälle zwischen den Geschlechtern ist ein Grund für die Prekarisierungserfahrungen von Frauen im Rentenalter. Ein Blick auf die Gründe – und die Lösungsansätze.

Im Durchschnitt erhalten Frauen bis zu 57 Prozent weniger Rente als Männer und sie sind deshalb jetzt und später oft abhängig vom Partner oder dem Staat. Während Männern im Ruhestand durchschnittlich 1.095 Euro zustehen, bekommen Frauen lediglich 622 Euro. Dieser Unterschied im Gender Pension Gap ist nicht selten die Folge des Gender Pay Gaps: 2019 lag nach Analyse des Statistischen Bundesamts der durchschnittliche unbereinigte Bruttoverdienst der Frauen um 20 Prozent niedriger als der Verdienst der Männer. Seit 2002 hält sich diese Differenz nahezu konstant.

Theorie ist nicht gleich Praxis

Doch wie kommt es dazu? Seit der Gründung des Deutschen Frauenvereins 1865, dessen Hauptziel es unter anderem war, die Bildungschancen für Frauen zu verbessern sowie die Berufstätigkeit und damit wirtschaftliche Unabhängigkeit zu fördern, hat sich in Sachen Frauenrechte einiges getan:

- Das aktive und passive Wahlrecht für Frauen wurde erstritten und ist seit 1919 gültig.
- Das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau trat 1958 in Deutschland in Kraft.
- 1980 wurde das Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz eingeführt, wodurch beide das gleiche Entgelt für die gleiche Arbeit erhalten sollten.

Trotz oder gerade wegen der gesetzlich anerkannten Rechte, der mittlerweile formal errungenen wirtschaftlichen Emanzipation der Frauen in den Industriegesellschaften sowie der Tatsache, dass in diesen Ländern heute mehr Frauen Abitur machen und bessere Abschlussnoten vorweisen als Männer, verwundert es, dass sie mit dem Altersarmutsrisiko konfrontiert sind.

Die Ursache scheint darin begründet, dass nicht die Theorie, sondern gesellschaftliche sowie strukturelle Rahmenbedingungen die Praxis prägen. Gesellschaftlich unterschiedliche Erwartungshaltung an Männern und Frauen und strukturelle Rahmenbedingungen generieren soziale Zwänge, die die Grundlage für Lebensentwürfe und Erwerbsbiografien bilden – und besonders die von Frauen werden davon negativ determiniert.

Minijob, Teilzeitfalle und der Mann als Altersvorsorge

In Deutschland wird die gesetzliche Rente unmittelbar von der individuellen Erwerbs- und Beitragsbiografie bestimmt. Je höher und länger die Beitragszahlungen während des Erwerbslebens, desto höher sind die monatlichen Renteneinkünfte. Männer sind im Durchschnitt 40 Jahre lang berufstätig, Frauen hingegen lediglich 26 Jahre. Während Männer ihrem Beruf, trotz Ehe, ohne Teilzeit- oder unentgeltliche Erziehungsarbeit nachgehen, befördert werden, Karriere machen und so einen höheren Rentenanspruch erwirtschaften, sind Frauen oftmals diejenigen in der

Partnerschaft, die lange Erziehungspausen einlegen, die Pflege von Familienangehörigen übernehmen, in Teilzeit arbeiten, einem Minijob nachgehen, in Berufen tätig sind, die strukturell schlechter bezahlt werden, seltener in Führungspositionen kommen und sich, wenn es um die finanzielle Sicherheit im Alter und die Altersvorsorge geht, auf ihren Partner verlassen. Insgesamt führen das geringere Arbeitsvolumen und die schlechtere Bezahlung bei Frauen zu einem geringeren Rentenanspruch und folglich zu einem erhöhten Armutsrisiko im Alter.

Altersarmut ist kein Muss: Frauen aufklären und stärken

Doch Altersarmut ist kein Naturgesetz: Es gilt, Frauen im Familiengründungsalter noch gezielter zu informieren und über das Thema „Wirtschaftliche Unabhängigkeit im Alter“ aufzuklären. Nach wie vor werden Berufe mit hohem Frauenanteil wie Erzieher*in, Sozialarbeiter*in, Krankenpfleger*in oder Altenpfleger*in schlechter bezahlt. Hier tut gesellschaftspolitisches Umdenken Not. Die Politik muss die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen zugunsten wirtschaftlicher Unabhängigkeit von

Frauen verbessern, die Stärkung der Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zur Vereinbarung von Beruf und Familie endlich in die Tat umsetzen.

Weder biologisch noch gesetzlich sind Frauen gezwungen, Elternzeit zu nehmen oder ihre Erwerbstätigkeit lange zu unterbrechen. Hier sollte „Frau“ sich der in der Gesellschaft tradierten Rollenbilder, die unter anderem die ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zementieren, bewusst sein. Gut bezahlte (Frauen-)Berufe führen nicht nur zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit und bieten langfristig eine finanzielle Sicherheit auch im Alter, sondern auch dazu, dass Mann und Frau sich in der Partnerschaft finanziell auf Augenhöhe begegnen können. //

Ayla Celik

stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW



FRAUEN AUF DEM SPRUNG

Wie junge Frauen heute leben wollen

Jutta Almendinger
 München 2009

Viele Baustellen warten auf Lösungen

Wer eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt, sieht sich mit zahlreichen prekären Beschäftigungsbedingungen konfrontiert. Luzia Vorspel von der Ruhr-Universität Bochum bringt die Ungerechtigkeiten auf den Punkt und fordert Lösungen.

Wissenschaftliche Laufbahnen sind geprägt von prekären Beschäftigungsbedingungen. Für wie gerecht hältst du die Karrierewege an den Hochschulen NRWs?

Luzia Vorspel: Obwohl Forschung und Lehre gesamtgesellschaftliche Aufgaben sind, ist die Möglichkeit der Teilhabe an diesen Aufgaben für große gesellschaftliche Gruppen wie Frauen, Menschen mit Behinderungen, First-Generation-Studierenden und Personen aus Haushalten mit geringem Einkommen begrenzt. Inzwischen weiß man auch, dass die Forschung an den Interessen der Exkludierten vorbeigeht.

Wo siehst du die größten Baustellen, an denen gearbeitet werden müsste? Und mit welchen Lösungen?

Luzia Vorspel: Es gibt einige Stellen, an denen angesetzt werden muss: So sind beispielsweise aktuell etwa 90 Prozent des nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. Diese Marge ist deutlich zu reduzieren. Es gilt, die circa 45.000 wissenschaftlichen Hilfskraftstellen nach einem Bachelor- oder Masterabschluss zugunsten von tarifgebundenen Wissen-

schaftler*innenstellen abzuschaffen sowie einen Tarifvertrag für die etwa 400.000 studentischen Beschäftigten zu erkämpfen.

Die etwa 100.000 Lehrbeauftragten sichern an den Universitäten etwa 20 Prozent, an den Fachhochschulen 25 bis 50 Prozent der Lehre. Lehraufträge sollten nur noch an Personen vergeben werden, die ein Einkommen aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nachweisen können. An der eigenen Hochschule sollten Lehraufträge nur dann vergeben werden, wenn gleichzeitig ein Vollzeit-arbeitsverhältnis besteht: Das Modell Zwangsteilzeit plus zusätzliche Lehraufträge ist seitens der Hochschulen sehr beliebt, bleibt aber faktisch eine Form von Schwarzarbeit. Denn nur für einen Teil der Arbeit wird in diesem Fall die Sozialversicherung bezahlt.

Wo gibt es weiteres Potenzial für „gerechte“ Änderungen?

Luzia Vorspel: Beim Beamtenstatus. Dieser kann momentan nicht abgeschafft werden, doch sollten wenigstens seine Privilegien gestrichen werden: Das Nettogehalt der Angestellten muss an

das der Beamt*innen angepasst werden, und zwar so, dass ein gleiches Rentenniveau erreicht werden kann. Alle Bevölkerungsgruppen müssen sich an der Krankenversicherung im gleichen Maße beteiligen.

Statt für Promotionen und Habilitationen Stipendien zu vergeben, müssen genügend sozialversicherungspflichtige Stellen geschaffen werden. Nach dem Studium, dessen Jahre im Hinblick auf die Rente wenig einbringen, sollten nicht noch drei bis vier weitere Jahre ohne Rentenversicherung an der Hochschule verbracht werden. Zudem gehen viele Hochschulen in letzter Zeit dazu über, Stipendien statt Stellen aus eigenen Mitteln zu schaffen, um die Sozialversicherungskosten zu sparen. Vielen Wissenschaftler*innen wird in Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und vom Geschlecht nur eine Teilzeitstelle angeboten, obwohl sie eine volle Stelle haben wollen.

Und wie sieht es in Sachen Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion aus?

Luzia Vorspel: Die Zahlen sprechen für sich: 25 Prozent der Professuren und 40 Prozent der wissenschaftlichen Mitar-

beiter*innenstellen werden von Frauen besetzt. Noch deutlicher zeigt sich das bei den Vergütungen: je schlechter das Gehalt, desto höher der Frauenanteil. So ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften höher als bei den tarifgebundenen Stellen, hier bei den Zwangsteilzeitstellen höher als bei den Vollzeitstellen. Am niedrigsten ist der Frauenanteil bei den Beamt*innenstellen. Selbstredend sind bei den Assistenzkräften in den Sekretariaten kaum Männer vertreten.

Beschäftigte mit nicht sichtbaren Behinderungen sind wohl beraten, ihre Behinderungen nicht zu melden, so lange sie einen befristeten Vertrag haben. Selbst die vielen aktuellen Sanierungen und Neubauten an nordrhein-westfälischen Hochschulen werden nicht genutzt, um barrierefreie Gebäude zu errichten. Auch sind die wenigsten der Millionen von Webseiten der Hochschulen barrierefrei.

Welche Schritte müssen gegangen werden, um die Entwicklungen zu gerechteren Karrierewegen weiter voranzubringen?

Luzia Vorspel: Wir brauchen eine umfassende Arbeitszeiterfassung entsprechend dem EU-Gerichtsurteil aus dem Jahre 2019, damit die vielen unbezahlten Arbeitsstunden – insbesondere von Teilzeitbeschäftigten – erfasst und reduziert werden. Das würde auch zu höheren Zeitumfängen der Teilzeitbeschäftigten führen, da es für die Hochschulen nicht mehr so attraktiv wäre, mehrere Personen auf einer Stelle zu beschäftigen.

Mit dem Templiner-Manifest, das vor zehn Jahren veröffentlicht wurde, wurden die Zustände an den Hochschulen in die Öffentlichkeit getragen. Die Forderungen sind bekannt. Der DGB und

die in den Hochschulen organisierenden Einzelgewerkschaften müssen nun den Hochschulbereich als Bereich mit mindestens 800.000 Beschäftigten, von denen die meisten prekär beschäftigt sind, als ihr Aufgabengebiet begreifen. Dafür sind auch Stellen und Gelder für Gewerkschaftssekretär*innen für den Hochschulbereich bereitzustellen, da die ehrenamtliche Arbeit aufgrund der Befristungen noch keine Kontinuität entwickeln kann. In den Tarifauseinandersetzungen und bei den Anhörungen zu Gesetzen sind die Belange der Beschäftigten im Hochschulbereich mitzudenken.

Inwiefern kann der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen zu mehr Gerechtigkeit bei der Hochschulkarriere führen?

Luzia Vorspel: Papier ist geduldig. Der Vertrag kann nur zu mehr Gerechtigkeit führen, wenn die Hochschulleitungen diesen ernst nehmen. Anders als bei Tarifverträgen muss man sich an die Vereinbarungen nicht halten. Hier gilt es, den Verpflichtungscharakter zu stärken und die Einhaltung zu kontrollieren. //

Die Fragen stellte Denise Heidenreich.

DR. LUZIA VORSPEL

Literaturwissenschaftlerin, Personalratsmitglied der wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) der Ruhr-Universität Bochum und Sprecherin der GEW Hochschulgruppe Bochum



Foto: Christoph Bünten

Schulen krisenfest machen!

Seit circa neun Monaten ist der Alltag in den Schulen durch die Corona-Pandemie bestimmt. Hochbelastet versuchen die Kolleg*innen ihrem Bildungsauftrag gerecht zu werden und den Gesundheitsschutz für Schüler*innen, Eltern und Lehrer*innen zu gewährleisten. Tag für Tag wird deutlicher, dass sinnvolle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Arbeitsbelastung erhöhen – in teilweise unzumutbarer Weise. Zudem leiden Maßnahmen in der Pandemie zu häufig darunter, dass Mitbestimmungsrechte missachtet werden und die ministerielle Kommunikation mangelhaft war. In einem Sieben-Punkte-Plan fordert deshalb die GEW NRW von der Landesregierung:

Weg von individuellen Tests hin zu einer geplanten Teststrategie für Schulen in der Pandemie

- Die GEW NRW fordert den Wechsel vom Testungswirrwarr hin zu einer transparenten, einheitlichen und verlässlichen Teststrategie nach den Vorgaben des Robert Koch-Instituts (RKI) mit klaren Quarantäneregelungen bei Verdachtsfällen und bestätigten Corona-Fällen an den Schulen, um alle notwendigen Maßnahmen ohne Zeitverlust umsetzen zu können.
- Gibt es Verdachtsfälle an einer Schule, müssen Lehrkräfte und betroffene Lerngruppen in Quarantäne.
- Bei bestätigten Covid-19-Infektionen müssen zusätzlich Pool- oder Schnelltests in den betroffenen Lerngruppen erfolgen und die Lehrkräfte schnellen Zugang zu Antigen-Schnelltests erhalten. (Teststrategie siehe Schaubild) //

Mehr personelle Unterstützung für Schulen in der Pandemie

- Das Konzept der Alltagshelfer*innen in den Kitas muss auf Schulen und den Offenen Ganztag ausgeweitet werden. Schulen müssen kurzfristig finanzielle Mittel vom Ministerium für Schule und Bildung (MSB) erhalten, um zusätzliche Hilfskräfte im nichtpädagogischen Bereich zu finanzieren.
- Alltagshelfer*innen können die Schulen bei der Einhaltung von Vorgaben des Infektionsschutzes unterstützen, die Schulleitung bei der Nachverfolgung und Information von Kontaktpersonen bei Verdachtsfällen oder bestätigten Infektionen entlasten und in der Offenen Ganztagschule (OGS) den gestiegenen Aufwand durch die veränderte Organisation beim Mittagessen und den verstärkten Reinigungs- und Beaufsichtigungsaufwand auffangen.

- Darüber hinaus muss kurzfristig die Einstellung pädagogischer Hilfskräfte – beispielsweise Lehramtsstudierende – zur Unterstützung der Lehrkräfte und der weiteren pädagogischen Beschäftigten ermöglicht werden. Die Hilfskräfte sollen keine grundständig ausgebildeten Lehrkräfte ersetzen, sondern diese bei der Erledigung ihrer durch die Pandemie gestiegenen Arbeitsbelastungen entlasten.
- Pädagogische Hilfskräfte sollen im Gegensatz zu den Alltagshelfer*innen in den Unterricht einbezogen werden und können unter anderem bei einer Halbierung der Lerngruppen sowohl im digitalen Unterricht als auch in Präsenz nach Anweisung der Lehrkraft im Unterricht mitarbeiten. //

>>

Verdachtsfall bei:



Schüler*in

Lehrkräfte ...

- ... mit hohem Infektionsrisiko müssen in Quarantäne bis ein negatives Testergebnis vorliegt.
- ... mit niedrigerem Infektionsrisiko können in der Schule bleiben.

Schüler*innen ...

- ... müssen in Quarantäne bis ein negatives Testergebnis vorliegt, wenn sie direkte Sitznachbar*innen, enge Spielgefährte*innen aus der Nachmittagsbetreuung sowie eventuelle Laufpartner*innen für Schulwege sind.
- ... in Quarantäne erhalten Distanzunterricht.



Lehrkraft

Beschäftigte ...

- ..., die einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt waren, müssen in Quarantäne bis ein negatives Testergebnis vorliegt.
- ... ohne engere Kontakte mit dem Verdachtsfall können in der Schule bleiben.

Schüler*innen ...

- ... aus Lerngruppen, in denen die Lehrkraft mit Verdacht auf eine Covid-19-Infektion im potenziell ansteckenden Zeitraum unterrichtet hat, dürfen in der Schule bleiben, wenn sie durchgängig eine Maske im Unterricht getragen haben.

Positiver Covid-19-Test bei:



Schüler*in

- Alle Lehrkräfte mit Kontakt zur*zum Schüler*in im Ansteckungszeitraum müssen die Möglichkeit erhalten, zeitnah einen Antigen-Schnelltest durchführen zu lassen. Bis zur Vorlage eines negativen Testergebnisses müssen die Lehrkräfte in Quarantäne.
- Schüler*innen der Lerngruppe/Klasse müssen in Quarantäne und es müssen Pool- oder Schnelltests erfolgen.
- Eltern von Schüler*innen bis zwölf Jahre müssen das Recht bekommen, einen Kinderkrankenschein für die Zeit der angeordneten Quarantäne nehmen zu können.



Lehrkraft

- Alle Lehrkräfte mit Kontakt zur erkrankten Lehrkraft im Ansteckungszeitraum müssen die Möglichkeit erhalten, zeitnah einen Antigen-Schnelltest durchführen zu lassen. Bis zur Vorlage eines negativen Testergebnisses müssen die betroffenen Lehrkräfte in Quarantäne bleiben.
- Schüler*innen, die im Ansteckungszeitraum Unterricht bei der betroffenen Lehrkraft hatten, müssen in Quarantäne. Grundsätzlich müssen Pool- oder Schnelltestungen der jeweiligen Lerngruppen erfolgen.

Abstand halten ist immer noch der beste Infektionsschutz

- Abstandhalten ist noch immer die sicherste Schutzmaßnahme für alle am Schulleben Beteiligten.
- Das Land muss Masken für alle in Schule Beschäftigten anschaffen. Diese müssen in ausreichender Anzahl kostenlos als Grundausstattung zur Verfügung stehen.
- Schülerverkehr muss anders organisiert werden, insbesondere Schülerspezialverkehr.
- CO₂-Ampeln zur passgenaueren Umsetzung sowie im Bedarfsfall Luftfilteranlagen zur Unterstützung der Lüftungskonzepte müssen angeschafft werden. //

Lerninhalte anpassen

- In diesem Schuljahr werden nicht alle Inhalte der Kernlehrpläne unterrichtet werden können.
- Pandemiebedingter Unterrichtsausfall sowie Distanzunterricht müssen besonders berücksichtigt werden und sich auf die Inhalte und Bewertung von Prüfungsleistungen auswirken.
- Auch in diesem Schuljahr darf es kein Sitzenbleiben geben. //

Landesweite Vorgaben – mehr Entscheidungsfreiraum für einzelne Schulen

- Noch immer fehlt es in NRW an einem Rahmenkonzept, das den Schulen, den Schüler*innen und ihren Eltern sowie den Lehrkräften Sicherheit gibt. Es braucht eine Stärkung des Handlungsspielraums der einzelnen Schulen.
- In Absprache mit den örtlichen Gesundheitsämtern muss jede einzelne Schule die Handlungsfreiheit haben, auf das Infektionsgeschehen einzugehen und selbst Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu ergreifen. Dazu gehört auch, dass Lehrkräfte von zusätzlichen Aufgaben befreit werden und zusätzliche Begegnungen reduziert werden. //

Chancengleichheit schaffen

- Schüler*innen dürfen nicht verloren gehen, deshalb muss der Kontakt zu den Schüler*innen aufrechterhalten werden. Dafür braucht es kurze Zeitintervalle.
- Es müssen schulische Räume mit Aufsicht für diejenigen bereitgestellt werden, die zuhause keine Geräte oder Arbeitsplätze haben.
- Zusätzliches Personal muss gewonnen und finanziert werden, um OGS-Angebote ausweiten zu können und die Betreuung von Kindern in einem halbierten System sicherzustellen. //

Sonderpädagogische Förderung auch in der Pandemie sicherstellen

- Zum Schutze der Kinder und der Beschäftigten braucht es eine deutlich bessere Ausstattung der Förderschulen mit angemessener Schutzausrüstung (FFP₂-Masken, Desinfektionsmittel, Schutzanzüge, Handschuhe).
- Es braucht eine gesetzliche Regelung, dass Integrationskräfte nach § 35a Abs. 1 SGB VIII, § 53 SGB XII und § 112 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX zeitweise auch im häuslichen Umfeld der Schüler*innen eingesetzt werden können, um deren Förderung auch während (Teil-)Schließungen von Schulen sicherzustellen.
- Zeitlich begrenzt muss es eine flexiblere Gestaltung der Frühförderung von sinnesgeschädigten Kindern in Elternhaus und Kindergarten geben, etwa durch eine telefonische Beratung von Eltern und Erzieher*innen statt eines Haus- oder Kitabesuchs.
- Abordnungen der Sonderpädagog*innen von Förderschulen an mehrere verschiedene andere Schulen müssen vorerst reduziert werden. //

+++

GEW-Forderungen für die Bereiche frühkindliche Bildung, Erwachsenen- und Weiterbildung sowie Hochschule und Forschung in der Corona-Pandemie findet ihr online.

gew-nrw.de

Die Corona-Krise beschleunigt die Anschaffung dienstlicher Endgeräte für Lehrkräfte. Aber wofür dürfen diese verwendet werden und worauf ist zu achten?

Schon seit Jahren fordert die GEW NRW, dass alle Lehrkräfte mit dienstlichen, mobilen Endgeräten ausgestattet werden müssen. Für die Anschaffung hat das Land NRW nun vor den Sommerferien 2020 erstmals über 100 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Die Ausstattung erfolgt über die Schulträger, die für alle Beschäftigten Mittel für die Beschaffung, Einrichtung und Administration der Endgeräte zugewiesen bekommen haben.

Laut Förderrichtlinien (BASS 11-02 Nr. 36) werden die Endgeräte den Lehrkräften zur „dienstlichen Aufgabenerledigung“ übergeben. Was das genau bedeutet, beschreibt das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) in etwa folgendermaßen: Lehrkräfte sollen die Endgeräte zum einen für pädagogische Tätigkeiten, wie Unterrichtsvorbereitung und -durchführung, aber auch für die schulinterne Verwaltung, beispielsweise das Verfassen von Zeugnissen und Gutachten, nutzen. Die mobilen Endgeräte sind gleichzusetzen mit einem stationären Endgerät in der Schule, das heißt, dass die Geräte bei der Anschaffung so ausgewählt werden sollten, dass an ihnen auch längere Texte verfasst und ausgedruckt werden können – das sollte der Schulträger vor der Anschaffung berücksichtigen beziehungsweise sollte ihm die Art der Nutzung nachdrücklich mitgeteilt werden.

Da auf den Endgeräten auch personenbezogene Daten verarbeitet werden, müssen die Geräte den aktuellen Datenschutzvorgaben entsprechen. Dies soll mittels zentraler Konfiguration und Verwaltung der Geräte durch die Schulträger sichergestellt werden. Das MSB weist extra darauf hin, dass personenbezogene Daten auf den dienstlichen Endgeräten ohne vorherige Genehmigung verarbeitet werden dürfen.

Die Endgeräte bleiben Eigentum der Schulträger und werden den Beschäftigten lediglich kostenfrei überlassen. Die Lehrkräfte verpflichten sich im Gegenzug, die Nutzungsbedingungen für die Endgeräte einzuhalten, die die einzelnen Schulträger festlegen. Es bedarf keines Leihvertrags, in dem zum Beispiel Haftungsfragen geklärt werden. Alle Lehrkräfte unterliegen der beschränkten Haftung und haften daher nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten.

Bei jeglichen Fragen könnt ihr euch an eure GEW-Ansprechpartner*innen vor Ort wenden. //

Stephan Osterhage-Klingler

Experte der GEW NRW für Datenschutz und Mitglied der AG Digitalisierung

Respektables Ergebnis in schwierigen Zeiten

Die Tarifrunde im öffentlichen Dienst (TVöD) ist Ende Oktober nach langen, zähen Verhandlungen zu einem Abschluss gekommen. Mit Kompromissen. Aber dennoch mit einem guten Ausgang für die Beschäftigten.

Tarifergebnisse sind immer erzielte Kompromisse. Kompromisse entsprechen in der Regel nicht unseren Forderungen – gleichzeitig liegen sie aber zumeist höher als das, was die Arbeitgeber zu geben und zu verteilen bereit waren. So auch dieses Mal: Die Arbeitgeber signalisierten zu Beginn der Verhandlungen, dass sie

keinen Spielraum für Gehaltserhöhungen und Sonderzahlungen hätten. Und auch wenn wir mehr als das nun Erreichte gefordert haben: Dieser Tarifabschluss, der bis zum 31. Dezember 2022 läuft, ist ein respektables Ergebnis in schwierigen Zeiten.

Eingruppierungen gesichert

Aufgrund des Drucks der Kolleg*innen im Streik auf den Straßen, eures Drucks, liebe Mitglieder, konnte auch ein großes Konfliktthema geklärt werden: Eingriff in die Regelungen zum Arbeitsvorgang wird es nicht geben. Dieser Punkt geht in der allgemeinen Berichterstattung oft unter, er ist für die Beschäftigten aber immens wichtig. Die Arbeitgeber wollten in das Eingruppierungsrecht eingreifen, das über kurz oder lang in einigen Bereichen zu Herabgruppierungen von Kolleg*innen geführt hätte. Dass die Gewerkschaften dieses Vorhaben abwehren konnten, ist ein großer Erfolg! Die Eingruppierung ist also für die nächsten Jahre gesichert!

Ohne euch, ohne euer Engagement vor Ort, euren Einsatz während des Streiks und euren tollen und kreativen Aktionen wäre das gesamte Tarifergebnis nicht zustande gekommen. Deshalb möchten wir euch ganz herzlich danken!

Wie geht es weiter?

Aufgrund der pandemischen Situation sind Planungen derzeit schwer. Aber es könnte sein, dass im nächsten Jahr die Verhandlungen zur Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst (EGO SuE) aufgenommen werden. Hier geht es um die Eingruppierungen der Kolleg*innen in beispielsweise Kitas, Jugendämtern und ambulanten Hilfen.

Deshalb ist klar: Wir müssen weiter gemeinsam für Verbesserungen kämpfen, die nächsten Tarifrunden werden sicher nicht einfacher. Die Arbeitgeber agieren härter denn je – dafür braucht es eine starke Gewerkschaft, dafür braucht es euch! //

Joyce Abebrese

Expertin der GEW NRW für Tarifpolitik

EINIGE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Gehaltserhöhung:

- 1,4 Prozent mehr Gehalt zum 1. April 2021, mindestens aber 50 Euro – 25 Euro für Auszubildende
- 1,8 Prozent mehr Gehalt zum 1. April 2022 – 25 Euro für Auszubildende

Jahressonderzahlung:

- Steigerung in den Kommunen für die Entgeltgruppen 1 bis 8 (S 2 bis S 8b) in 2022 um fünf Prozentpunkte in den westlichen Ländern

Corona-Prämien:

- Beschäftigte im TVöD sowie Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die nach der S-Tabelle im TVöD bezahlt werden, erhalten nach Entgeltgruppen gestaffelt Corona-Prämien.

Alle Infos und Ergebnisse

tinyurl.com/tarifabschluss-tvoed

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

„Familien sind entscheidende Knotenpunkte, die die Lebenssituation von Kindern und die damit verbundenen Teilhabe- und Bildungschancen beeinflussen.“

GABY MUTSCHKE

Mitglied im Leitungsteam des Fachgruppenausschusses sozialpädagogische Berufe der GEW NRW sowie als Fach- und Dienstaufsicht der Kindertagesstätten beim Siegburger Amt für Jugend, Schule und Sport tätig

Eltern stärken, Kinder fördern

Die Familie spielt eine wichtige Rolle für die Bildungsbiografie. Kinder aus Elternhäusern, die armutsgefährdet sind, andere kulturelle Hintergründe mitbringen oder die deutsche Sprache nicht gut sprechen, sind in dieser Hinsicht oft benachteiligt. An dieser Stelle setzt das *family*-Programm der Düsseldorfer Organisation *EDUCATION Y* an: Es hilft Eltern dabei, ihre Kinder in der sensiblen Übergangsphase von der Kita in die Grundschule gut zu begleiten.

Eine Herzensangelegenheit, um allen Kindern die gleichen Chancen für den Start in ihre Schullaufbahn zu ermöglichen – so bezeichnen die *family*-Begleiterinnen Natalie Schimanowski und Sabrina Gibicar aus dem Kinder- und Familienzentrum Sonnenschein, einer Einrichtung des Essener Kinderschutzbundes, ihre Arbeit. „Viele Eltern sind verunsichert und wissen oft nicht, wie sie ihr Vorschulkind fördern sollen – etwa, weil sie selbst aus einem anderen Kulturkreis stammen oder ihre eigene Schulzeit schwierig war. In regelmäßigen Treffen mit uns und anderen Eltern lernen sie, die eigene Familie als Lernort zu begreifen“, erklärt Natalie Schimanowski, stellvertretende Leitung des Zentrums und seit 2019 zertifizierte *family*-Begleiterin. Ihre Kollegin Sabrina Gibicar, die ihre Ausbildung zur *family*-Begleiterin gerade abgeschlossen hat, ergänzt: „Durch Rollenspiele und Übungen bauen die Eltern Bildungskompetenz auf und erleben, wie sie ihr Kind auf vielfältige Weise unterstützen können – unabhängig von der Familiensituation.“

Familie im Fokus

Vor gut zehn Jahren wurde das *family*-Programm von der Düsseldorfer Organisation *EDUCATION Y* entwickelt. 2011 folgten erste Standorte in Berlin, Düsseldorf und im Kreis Lippe, an denen über kommunale Kooperationspartner Einrichtungen und Begleiter*innen gefunden wurden. In Sachen Erfolg sprechen die aktuellen Zahlen für sich: „Mittlerweile wird das Programm in 27 Kommunen angewandt. 2019 haben circa 196 pädagogische Fachkräfte fast 800 Eltern mit dem Programm erreicht. Dies zeigt, dass die Familie als zentraler Bestandteil der Bildungsbiografie immer weiter in den Fokus rückt“, erklärt Julia Krämer-Deluweit, Bildungsreferentin des *family*-Programms. In einer dreiphasigen, prozessbegleitenden Qualifizierung werden interessierte Teilnehmende aus Kita und Grundschule zu *family*-Begleiter*innen

ausgebildet. Diese wirken als Multiplikator*innen und führen bereits während ihrer Qualifizierung in ihren Einrichtungen Elterntreffen mit Vorschul Eltern durch. „Theorie und Praxis ergänzen sich hier optimal und bringen wertvolle Erfahrungen – sowohl für die Begleiter*innen als auch für die Eltern. Das Programm trägt damit dazu bei, die Arbeit zwischen den Einrichtungen und den Eltern langfristig zu verbessern und die Übergänge von Vorschul- zu Schulkindern positiv zu besetzen. Unser klares Ziel ist es deshalb, dass die Arbeit mit den Eltern nach einer Förderphase in den Kommunen verstetigt und von den *family*-Begleiterinnen selbstständig fortgeführt wird.“

Persönlicher Austausch in allen Bereichen

Diese positiven Auswirkungen können Natalie Schimanowski und Sabrina Gibicar bestätigen. „Ich habe schon immer schwerpunktmäßig mit den Kindern im letzten Kindergartenjahr gearbeitet und hier im Haus die Vorschulgruppe geleitet“, berichtet Sabrina Gibicar. „Die Ausbildung zur *family*-Begleiterin war für mich eine perfekte Ergänzung, um auch mit den Eltern arbeiten zu können.“

Um diese für das Programm zu gewinnen, setzen die beiden Fachkräfte auf direkte Ansprache: „Wir gehen auf die Eltern zu und erklären im persönlichen Gespräch, worum es geht. Zusätzlich findet bei uns vor jedem Durchgang eine Infoveranstaltung statt, bei der die Eltern eigene Wünsche äußern und so die kommenden Treffen mitgestalten können“, erklärt Natalie Schimanowski. Diese sind in drei größere Themenblöcke gegliedert: Im ersten Block geht es darum, dass Kinder immer und überall lernen, im zweiten um die Einschulung und im dritten Block geht es um die Kinder, die bereits in der Schule sind. Zu allen Sitzungen werden stets alle Eltern, die ein Kind in der Einrichtung haben, eingeladen. „Deswegen gestalten wir

»



die Einheiten so, dass wir die Eltern dort abholen, wo sie gerade stehen. In einer kurzen Einstiegsrunde kann jede Familie von ihren Sorgen und Bedürfnissen erzählen, dann folgen Übungen oder Rollenspiele, in denen wir einzelne Situationen unter die Lupe nehmen“, sagt Sabrina Gibicar. Die dabei aufkommenden Themen sind vielfältig und doch bei fast allen Familien gleich: Was muss mein Kind können, wenn es in die Schule kommt? Wie viel Mediennutzung ist gesund? Wie müssen wir unseren Tag umstrukturieren, wenn unser Kind eingeschult ist? Gehen wir zu Fuß in die Schule oder fahren wir mit der Bahn? „Fragen wie diese kommen bei fast allen Eltern auf. Gerade der Schuleintritt ist für viele Familien mit Sorgen verbunden. Deshalb laden wir auch häufig noch zu einer Sitzung Rektor*innen oder Schulsozialarbeiter*innen ein, um den Eltern Wissen aus erster Hand mitzugeben“, so Natalie Schimanowski.

Herausforderungen meistern, Bedürfnisse ernst nehmen

Dass ihre Arbeit mit einigen Herausforderungen verbunden ist, liegt für Sabrina Gibicar und Natalie Schimanowski auf der Hand. „Die Eltern kennen uns ja aus dem Kita-Alltag und dann plötzlich Rollenspiele und Übungen zu machen, fühlt sich erst einmal fremd an. Wichtig ist es, auch die Themen niederschwellig aufzubereiten und trotzdem bei den Bedürfnissen der Eltern zu bleiben“, weiß Sabrina Gibicar. Um das zu gewährleisten, setzen die *family*-Begleiterinnen zum Beispiel auf die vereinfachte Sprache, bei der es darum geht, vieles zu visualisieren: „Um Feedback einzuholen, arbeiten wir zum Beispiel mit Zeichen wie ‚Daumen hoch‘ – gerade bei Sprachbarrieren kann da jede Familie mitmachen“, so Sabrina Gibicar weiter. Auch die Methode des Elternratgeberkreises ist beliebt: „Wir werfen ein Problem in die Runde und fragen, wer das schon mal selbst erlebt habe? Dadurch sehen alle, dass andere genau dieselben Hürden nehmen müssen wie sie selbst. Gerade am Anfang ist das hilfreich, wenn wir viele Eltern haben, die sich gar nicht trauen, etwas zu sagen. Wenn es passt, erzähle ich auch gerne ein Beispiel von meiner eigenen Tochter – auch das ist immer ein guter Türöffner“, ergänzt Natalie Schimanowski. „Generell ist es wichtig, dass die Eltern wissen, dass sie sich in einem geschützten Raum befinden und die Dinge vertraulich behandelt werden.“

+++

Informationen zum *family*-Programm

tinyurl.com/familienprogramm

Fazit: Engagierte Begleitung fördert Bildungsgerechtigkeit

Das Ergebnis ihres Engagements ist eindeutig: „Die Eltern geben uns wirklich gutes Feedback und sind dankbar, dass sie Teil des Programms sein können. Sie werden als Lernbegleiter gestärkt und ihre Kinder erhalten die gleichen Chancen beim Schulstart“, so Sabrina Gibicar. Natalie Schimanowski resümiert: „Jede Familie hat unterschiedliche Voraussetzungen, aber durch das *family*-Programm und die enge Zusammenarbeit mit der Schule kommen alle auf den gleichen Stand. Das Wissen darum sowie die positiven Rückmeldungen und der engagierte Einsatz unserer Eltern zeigen uns, dass wir mit unserer Arbeit auf dem richtigen Weg sind. Gleiche Bildungschancen für alle Kinder zu schaffen, gehört zu den primären Zielsetzungen der Essener Kinderschutzarbeit und zählt zu den Grundrechten der UN-Kinderrechte-Konvention.“

Familien im Mittelpunkt bei der GEW

Auch aus GEW-Sicht ist die Rolle der Familie in Sachen Bildung deutlich: „Familien sind entscheidende Knotenpunkte, die die Lebenssituation von Kindern und die damit verbundenen Teilhabe- und Bildungschancen beeinflussen. Kinder aus benachteiligten Familien sind dabei vielfältig betroffen: in Kita, Schule, Freizeit und auch im Freundeskreis. Denn obwohl sie selbst „unverschuldet“ in diese prekäre Lage gekommen sind, verfügen sie in der Regel noch über keine eigenen hinreichenden Möglichkeiten, dieser zu entkommen“, erklärt Gaby Mutschke, GEW-Mitglied und als Fach- und Dienstaufsicht der Kindertagesstätten beim Siegburger Amt für Jugend, Schule und Sport tätig. „Insofern sind gute Stützsysteme für Familien, die auf eine positive, proaktive Bildungsaspiration Einfluss nehmen, sehr hilfreich. Wichtig ist, dass der nachhaltige Anspruch von Programmen immer aus einer systemischen Perspektive betrachtet wird, indem möglichst verschiedene Akteure aktiv beteiligt werden: Familie, Politik, Wissenschaft, Bildungs- und Sozialinstitutionen wie auch Wirtschaft und Arbeitgeber*innen.“ //

Denise Heidenreich
freie Journalistin

Herausforderungen ohne Ende

Durch die Corona-Pandemie stehen zahlreiche Menschen vor besonderen Herausforderungen in ihrem Berufsalltag. Gerade Menschen in Leitungsfunktionen kommt dabei eine besondere Rolle zu. Vor welchen Aufgaben sie stehen, schildern drei von ihnen.

Vor welchen coronabedingten Herausforderungen stehen Kitaleitungen?

Angelika Brodesser: Da sind zum Beispiel die Handlungsempfehlungen, die in vielen Punkten zu offen formuliert sind und die eigentlich durch den Träger spezifiziert werden müssten. Dafür fehlen jedoch häufig die Ressourcen oder es werden sich bietende Spielräume genutzt, um von möglichst wenigen Eltern Widerstand zu erfahren. Dies hat beispielsweise zur Folge, dass feste Gruppensettings bei Personalausfall aufgeweicht werden, anstatt Öffnungszeiten zu reduzieren oder Gruppen zu schließen. Diese Entscheidung muss die Leitung vor Ort umsetzen und alle Bedenken von Eltern und Mitarbeiter*innen aushalten. Des Weiteren wird bei unserem Träger seit Juni die Empfehlung, Mitarbeiter*innen, die zur Risikogruppe gehören, nicht in der Arbeit am Kind einzusetzen, nicht mehr befolgt. Betroffene müssen also trotz großer Sorge um die eigene Gesundheit in die Kita oder sich alternativ arbeitsunfähig melden. Zudem haben Leitungen – auch aufgrund fehlender Vorgaben – insgesamt kaum noch gedanklichen Platz für Projekte oder Konzeptions- und Teamentwicklung. Stattdessen geht ein Großteil der Zeit für Krisengespräche und Notfallpläne drauf.

Welche Lösungen gibt es für die von dir aufgezeigten Schwierigkeiten?

Angelika Brodesser: Ein Lösungsansatz sind Notfallpläne mit zugeordneten Gruppen als feste Vertretungspools für die jeweils andere Gruppe. Und nicht nach dem Notfallplan A den Plan B zu suchen, sondern beim Träger klar und frühzeitig anzuzeigen, wenn etwas nicht mehr zu bewältigen ist. Außerdem sollten gefährdete Mitarbeiter*innen mit so viel Schutzausrüstung wie möglich ausgestattet und von besonders gefährdenden Situationen freigestellt werden. In manchen Einrichtungen konnten Mitarbeiter*innen auch intern zum Dienst ohne Kind freigestellt werden.

Wie hast du, als du noch nicht für den Personalrat freigestellt warst, dein Team bei den täglichen Schwierigkeiten begleitet?

Angelika Brodesser: Durch Gespräche, in denen Empathie, Offenheit und Transparenz dominieren. Sorgen und Ärger konnten jederzeit angesprochen werden und wir haben gemeinsam nach Lösungen gesucht. Wichtig war es, die Arbeit immer wieder wertzuschätzen und neue Entwicklungen strukturiert weiterzugeben. Außerdem habe ich mit dem Team einen Rahmen entwickelt, wie wir mit den Kindern arbeiten wollen und nicht nur auf die Gegebenheiten reagieren.

An welcher Stelle hättest du dir mehr Unterstützung gewünscht? Wo hast du welche gefunden?

Angelika Brodesser: Strukturierte, landesweit gleiche Pläne, strengere Vorgaben für Verdachtsfälle bei Kindern, weiterhin reduzierte Betreuungszeiten, ein Einsatz in der Verwaltung für Mitarbeiter*innen, die zur Risikogruppe gehören – all diese Aspekte hätte ich mir gewünscht. Praktisch für die Budgets wären feste Verträge oder Preisvorgaben für Hygienebedarf, da es viele Dinge oft nur zu Fantasiepreisen gibt. Und eine wöchentliche Testung der Mitarbeiter*innen würde vielen den psychischen Druck nehmen. Hilfe und Zuspruch habe ich bei den anderen Leitungen und den zuständigen Fachberatungen gefunden, die uns Kitamitarbeiter*innen immer zur Seite stehen. //

>>

ANGELIKA BRODESSER

ist seit 1. Oktober 2020 stellvertretende Personalratsvorsitzende und freigestellte Kitaleitung in Niederkassel. Außerdem ist sie aktives Mitglied des Fachgruppenausschusses sozialpädagogische Berufe der GEW NRW.



Foto: GEW

Vor welchen Herausforderungen stehst du als Schulleiterin in der Corona-Krise?

Anke Rieke: Der Organisationsaufwand ist enorm gestiegen und ich muss viel im Blick behalten. Das ist unter den derzeitigen Bedingungen besonders schwer. So sollen zum Beispiel die Jahrgänge nicht gemischt werden, feste Gruppen dürfen aber gleich bleiben. Dann gibt es aber wieder verschiedene feste Gruppen. Durch oft sehr kurzfristige Informationen schreibe ich mehr Elternbriefe und ich bin zudem mit einer Vielzahl von Elternanfragen konfrontiert: „Kann ich mein Kind mit ganz leichtem Husten schicken?“, „Kann mein Kind aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben?“, „Warum findet kein Sportunterricht statt?“ Und immer wieder: „Warum müssen die Kinder Masken tragen?“ Außerdem: „Wann endlich kommt digitaler Unterricht?“ und „Wir haben weder PC noch Handy – wie soll mein Kind lernen, wenn die Schule schließt?“

Wie gehst du damit um?

Anke Rieke: Ich stelle mich all diesen Fragen und spreche den Eltern Mut zu. Kommunikation ist sehr wichtig, deshalb ermutige ich auch meine Kolleg*innen immer wieder, mit den Eltern zu telefonieren. Falls ein Telefonat wegen Sprachbarrieren nicht möglich ist, vereinbaren wir einen Termin unter den geltenden Hygieneregeln, gegebenenfalls auch mit Dolmetscher*in.

Wie nimmst du dein Team in diesen sich durch die Pandemie ständig verändernden Zeiten mit?

Anke Rieke: Wir pflegen einen regen persönlichen Austausch, so gibt es zum Beispiel wöchentliche Teamstunden und regelmäßige Dienstbesprechungen. Unsere Lernplattform befindet sich derzeit noch im Aufbau, sobald sie fertig ist, können wir auch darüber kommunizieren. Des Weiteren ist eine Ganztagsfortbildung zum Thema Digitalisierung angesetzt und fest geplant, obwohl noch keine Endgeräte für Lehrer*innen und Schüler*innen vorhanden sind.

An welchen Baustellen muss aus deiner Sicht gearbeitet werden?

Anke Rieke: Ich wünsche mir klare, einheitliche Planungshilfen – wie kleinere Klassen und kleine Gruppen. Es stimmt nicht, dass dies aufgrund des Lehrkräftemangels nicht geht, schon jetzt ist eine Mischung von Präsenz- und Distanzunterricht möglich und man

könnte die Klassen entweder in zwei Gruppen am Vormittag teilen oder an zwei aufeinanderfolgenden Tagen. Mir fehlt es an ausreichendem Schutz für die Lehrer*innen und Schulleitungen. Meiner Meinung nach müssen an allen Schulen FFP2-Masken verfügbar sein, sodass Lehrkräfte diese (freiwillig) nutzen können. Eine Schule ohne Gemeinsames Lernen bekommt diese bei uns nicht bezahlt – das geht gar nicht! Auch Spuckschutzwände sollten verfügbar sein – es ist mir unverständlich, dass der Dienstherr diese nicht für alle Schulformen zur Verfügung stellt. Positiv ist, dass wir weitere drei Male einen Corona-Test machen können – aber wieso bietet man die Tests nicht einheitlich an den Schulen an? Eine Sache möchte ich jedoch auch positiv betonen: Die Medienberater*innen in Duisburg sind bei vielen Angelegenheiten, wie Digitalisierung, Fortbildungen zur Nutzung von Plattformen und zum Bereich Datenschutz, sehr hilfsbereit und unterstützend. //

ANKE RIEKE

ist Schulleiterin der Städtischen Gemeinschaftsgrundschule Lilienthalstraße Duisburg. Außerdem engagiert sie sich im Fachgruppenausschuss Grundschule und im Ausschuss für Schulleitungen der GEW NRW sowie im Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule im Stadtverband Duisburg und im Bezirkspersonalrat Grundschule.



Du arbeitest als Fachbereichsleiterin an einer Volkshochschule (VHS) – welchen Herausforderungen stellst du dich dort gerade?

Barbara Simoleit: Ich arbeite mit 27 Honorarlehrkräften zusammen und nach der Schließung im März fand ich es belastend, dass meine Kolleg*innen kein Einkommen mehr hatten. Weil die Volkshochschule den Honorarausfall nicht aus eigenen Mitteln auffangen konnte, war es wichtig, mit den Kursleiter*innen über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu sprechen. Dazu musste ich viele Mails und Telefongespräche führen, häufig am „Feierabend“ oder am Wochenende. Das zeigt: Seit dem 13. März 2020 gibt es keine geregelte Arbeitszeit mehr. Und die schon vor der Pandemie hohe Arbeitsbelastung ist seit dem Lockdown weiter gestiegen.

Wie hat sich deine Arbeit noch verändert?

Barbara Simoleit: Die Fachbereichsleitungen müssen sich nicht nur mit Kurskonzepten und der Planung von Kursen unter pädagogischen Gesichtspunkten beschäftigen. Sie müssen sich intensiv mit Hygieneplänen und deren Umsetzung auseinandersetzen. Zu Beginn des Lockdowns sind wir davon ausgegangen, dass wir „danach“ genauso weitermachen können wie vorher. Allerdings waren Anfang Mai unsere Kurse „plötzlich“ zu groß für unsere Räume. In einem aufwendigen Verfahren ist es uns gelungen, die Kurse seit Mai wieder als Präsenzveranstaltungen durchzuführen. Für uns war das Angebot von Präsenzveranstaltungen wichtig. Nicht weil wir keine Ahnung von den neuen Medien haben, sondern weil alle Defizite des Onlineunterrichts, die in den Schulen



BARBARA SIMOLEIT

ist Fachbereichsleitung der Bergischen VHS. Zudem ist sie bei der GEW NRW im Fachgruppenausschuss Erwachsenenbildung und im Ausschuss für Tarifpolitik sowie im Leitungsteam der GEW-Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung aktiv.

deutlich wurden, sich auch in der Weiterbildung zeigen, die bei dem sogenannten Digitalpakt gar nicht berücksichtigt wurden. Es fehlt an technischer Ausstattung sowie an Fortbildungen und guten Konzepten. Dafür brauchen wir finanzielle Mittel. Weiterhin sind Fragen im Hinblick auf die Honorierung der Durchführung von Onlinekursen sowie Fragen des Datenschutzes und der Urheberrechte ungeklärt.

Welche Lösungen hast du beispielsweise für diese Herausforderungen gefunden?

Barbara Simoleit: Eine Lösung ist, dass wir die Teilnahmezahlen für unsere Kurse bei der Planung für das Herbstsemester reduziert haben. Wir brauchen an dieser Stelle dringend politische Unterstützung, um nicht in eine finanzielle Schieflage zu geraten.

Wie nimmst du dein Team in diesen sich durch die Pandemie ständig verändernden Zeiten mit?

Barbara Simoleit: Ich versuche, Entscheidungen vorher mit den betroffenen Kolleg*innen abzusprechen und über Änderungen zu informieren. Bezüglich der Verordnungen des Landes oder der Städte geschieht das zentral über die VHS-Leitung.

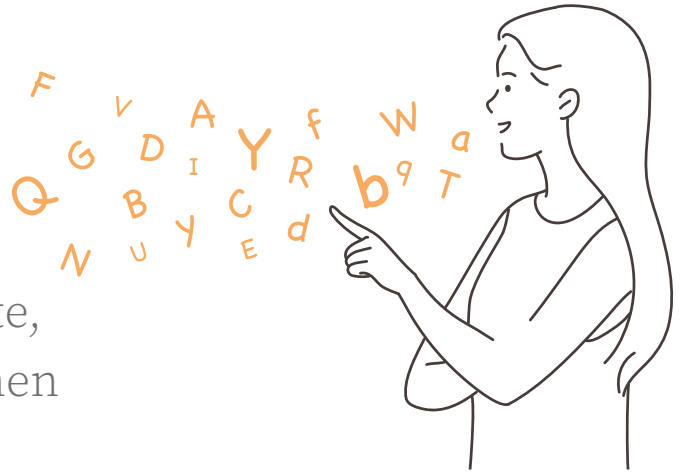
Wo hast du in schwierigen Momenten Unterstützung gefunden?

Barbara Simoleit: Die GEW hat sich für die finanzielle Unterstützung der Lehrkräfte engagiert und erreicht, dass sie in NRW auch einen Teil der Mittel für Soloselbstständige erhalten haben. Überhaupt war der Austausch mit meinen Kolleg*innen der GEW für mich eine große Unterstützung. //

Die Fragen stellte Denise Heidenreich.

Hallo, ich bin Kira.

„Wenn ich einen Wunsch frei hätte,
dann würde ich gerne alle Sprachen
dieser Welt sprechen können.“



Name und Alter:

Kira Hoppe, 28 Jahre

Heute arbeite ich als:

Ich bin Studentin auf dem Weg, Berufsschul-
lehrerin zu werden.

Das mache ich in der GEW NRW:

Ich bin studentische Hilfskraft für das Hochschul-
informationsbüro der Universität Duisburg-Essen.
Zu meinen Aufgaben gehören die Betreuung
der GEW-Hochschulgruppe, die Beratung von Lehr-
amtsstudierenden, die Planung von Veranstaltun-
gen und die Mitgliedergewinnung.

Das sind meine Hobbys:

Tennis und Segelflug

So kann ich am besten entspannen:

Mit Meeresrauschen und in der Sonne

Darum bin ich Mitglied geworden:

Bevor ich mein Studium aufgenommen habe und
2015 Mitglied der GEW NRW wurde, habe ich
eine kaufmännische Ausbildung absolviert. Schon
damals habe ich sehr viel Hilfe und Unterstützung
durch Gewerkschaften erfahren.

Gewerkschaft bedeutet für mich:

Füreinander da sein!

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke
Denise Heidenreich
Sherin Krüger
Cristina Lamyon
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

Daniela Costa, Vanessa Glaschke, Denise Heidenreich

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 und die 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: Fabrizio Conti / unsplash.com

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

9. FEBRUAR 2021

Alter – Der Weg des Lebens

In der nächsten Ausgabe der *lautstark.* beschäftigen wir uns mit dem Alter. Dabei wollen wir die ganze Lebensspanne in den Blick nehmen. Uns interessieren Fragen wie: Was verbinden wir mit dem Jung- und Altsein? Wie hat sich die Gesellschaft in den vergangenen 30 Jahren gewandelt? Wie können Arbeitszeit und bestimmte Lebenssituationen besser aufeinander abgestimmt werden? Und wie sieht die Altersstruktur der Lehrkräfte in NRW aus?

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? Wo begegnet dir das Thema Alter? Und wie erlebst du selbst deinen Beruf in deinen verschiedenen Altersphasen?

Schick uns deine Ideen bis zum 16.12.2020:

redaktion@lautstark-magazin.de

WIR BLEIBEN AM BALL

Wertschätzung muss sich
in gerechter Bezahlung
ausdrücken. Deswegen
fordern wir weiterhin A13
für alle Lehrkräfte!



Foto: Alena Matveyenka

Laut Rechtsgutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine, das im Auftrag der GEW NRW 2015 erstellt wurde, ist die unterschiedliche Besoldung gleichwertiger Lehrämter verfassungswidrig. Aktualisierte Musterschreiben, mit denen die Ansprüche geltend gemacht werden können, findet ihr im Mitgliederbereich unter gew-nrw.de/intern (Webcode im Onlinearchiv: 238216).

