

01
2021

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



LEBENSPHASEN

Jedes Alter gut gestalten

CORONA-PANDEMIE

GEW NRW fordert Konzepte
für aktuelles Schuljahr

DIGITALISIERUNG

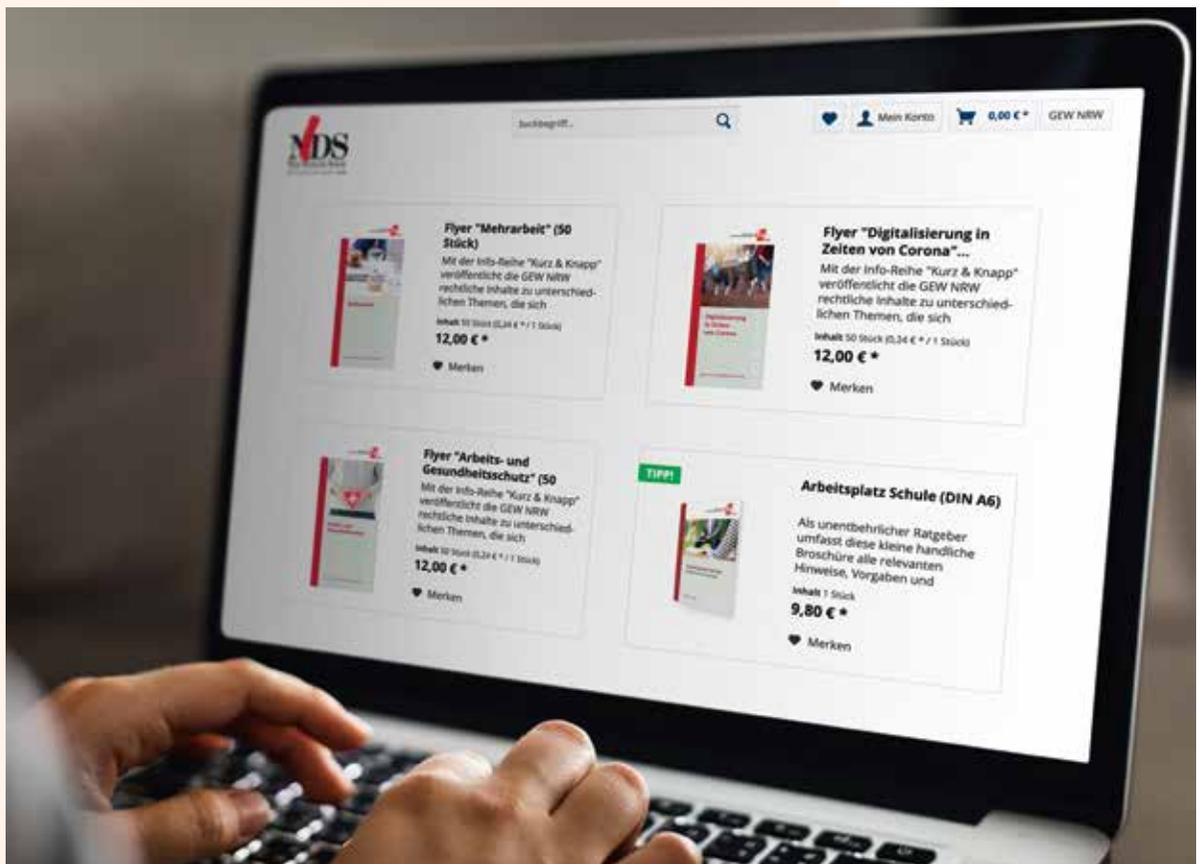
Technostress bei
Lehrkräften nimmt zu

GRUNDSCHULE

Vorgehen und Inhalte zu
neuen Lehrplänen in der Kritik

Wissenswertes für die Arbeit in der Schule

nds-verlag.de 



Das geballte Wissen unserer Personalrät*innen gibt's in den GEW-Broschüren und -Flyern beispielsweise zu den Themen Mehrarbeit, Digitalisierung in Zeiten von Corona, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Arbeitsplatz Schule.

Die Beiträge basieren auf der jahrzehntelangen Erfahrung aus der Personalratsarbeit vor Ort, bieten verständliche Erklärungen, nützliche Tipps und verweisen auf relevante Rechtsquellen.

Das wertvollste im
Leben ist die Zeit –
Leben heißt,
mit der Zeit richtig
umzugehen.

Bruce Lee



Lebensphasen – Jedes Alter gut gestalten

Vor welchen Herausforderungen stehen junge Menschen heute? Wie können Leben und Beruf in Einklang gebracht werden? Was bedeutet es heute, alt zu werden oder alt zu sein? Und wie lässt sich der Ruhestand gestalten? Antworten auf diese Fragen sind nicht leicht und meistens individuell – die neue *lautstark.* nimmt alle Lebensphasen in den Blick und liefert Inspiration.

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 08 Potenziale, Verluste und überzogene Erwartungen**
Älterwerden heute
- 12 Fünf Fragen an das eigene Älterwerden**
Eine Auseinandersetzung mit der Zukunft
- 13 Akteure im Jetzt**
Kindheit und Jugend im Wandel der Zeit
- 16 Wer bringt sich wie in unsere Gesellschaft ein?**
Politisches und ehrenamtliches Engagement
- 17 Baustelle Schulaufsicht**
Öffentliche Debatte nötig

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 20 Von alten Hasen lernen**
Coachingkonzept für neue Personalräte
- 22 Gesichter der GEW NRW**
Aktiv in der Gewerkschaft in jedem Alter
- 24 Wir geben keine Ruhe!**
Senior*innenarbeit in der GEW NRW

-
- 06 Kleine Pause**
 - 18 Leser*innenpost**
 - 43 Ausschreibung Gewerkschaftstag**
 - 50 Ich bin die GEW NRW!**
 - 51 Ausblick & Impressum**

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 28 Altern bei der Arbeit, arbeiten beim Altern**
Vereinbarkeit von Lebens- und Berufszeit
- 30 Schiefelage im System**
Jüngeres Lehrer*innenzimmer und drohender Personalmangel
- 32 Drahtseilakt mit vielen Chancen**
Altersgemischte Familien-gruppen in der Kita
- 36 Prozedere und Inhalte lassen zu wünschen übrig**
Neue Lehrpläne an Grundschulen
- 38 Rückkehr in Schule braucht endlich verlässliche Konzepte**
Kommentar zur Corona-Lage
- 40 Technostress bei Lehrkräften**
Herausforderung digitaler Unterricht
- 42 Lösungsansätze bei digitalem Stress im Distanzunterricht**
GEW NRW unterstützt Lehrkräfte

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 45 Kürzer lernen. Länger arbeiten.**
Ferngesteuerte Bildungspolitik
- 46 Jung, engagiert, nicht ernst genommen?**
Nachwuchs in der Politik

Kleine Pause

SAVE THE DATE! 03/03/21

GEMEINSAM STARK GEGEN ANTIFEMINISMUS – LANDESFRAUENKONFERENZ

Hauptreferat

Dr. Heike Mauer, Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW:
Antifeminismus heute. Eine Einführung

Workshops

→ Antifeminismus in Bildungskontexten:
Bestandsaufnahme und Handlungs-
möglichkeiten

→ Kampagnengestaltung und Einsatz von
Social Media in der feministischen Arbeit
→ Von weiblichen Formen, Sternchen und
Sprachhandeln – gendersensible Sprache
im Kontext von Schule und Bildung

Wann und wo?

Onlinekonferenz für eingeladene Delegierte
und Gastdelegierte, 3. März 2021, ab 08.30 Uhr



LESEPETER IM FEBRUAR FÜR DAS JUGENDBUCH: SANKT IRGENDWAS

Tamara Bach

Carlsen Verlag, 2020, 128 Seiten, ab 14 Jahren

Klassenfahrten sind für alle beteiligten Personen eine Besonderheit im Schulalltag. Der aussagekräftige Titel des Buches von Tamara Bach deutet an, dass die Rahmenbedingungen solcher Reisen eigentlich unwichtig sind. Was zählt, sind die gemeinsamen Erlebnisse. Sie werden aus Sicht der Jugendlichen in einem ausgefallenen Protokollstil kommentiert.

Preis: 13 Euro

Nur 5.900 Euro

an Grundmitteln erhielten die öffentlichen Hochschulen in NRW 2018 für Lehre und Forschung je Studierende*n. Damit bleibt NRW im Ländervergleich Schlusslicht. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 7.300 Euro.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2020

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

„Der Alternsprozess ist gestaltbar
und dabei von historischen,
gesellschaftlichen und sozialen
Rahmenbedingungen beeinflusst.“

PROF. DR. ANDREAS KRUSE & PROF. DR. HANS-WERNER WAHL

Forscher der Universität Heidelberg

Potenziale, Verluste und überzogene Erwartungen

Wie steht es um das Älterwerden in unserer Gesellschaft? Und welche Merkmale zeichnen das Altern aus? Die Professoren Andreas Kruse und Hans-Werner Wahl geben Antworten auf diese Fragen und zeigen, dass der Alternsprozess gestaltbar ist.

Das höhere Lebensalter ist heute eine facettenreiche Lebensphase und keinesfalls automatisch die schlechteste im gesamten Lebensverlauf. Die Unterschiede zwischen älteren Menschen sind riesig und verbieten jegliche Rede von „den Alten“ oder gar „unseren Alten“. Potenziale und Grenzerfahrungen machen gleichermaßen menschliches Altern aus. Überzogene Erwartungen gibt es an jedes Alter. Die Auseinandersetzung mit diesen lohnt sich.

Potenziale des heutigen Alterns: Da geht noch viel

Hand aufs Herz: Wer von uns ist nicht schon selbst von negativen Altersstereotypen im eigenen Kopf überrascht worden. Plötzlich sind sie da und schlagen zu: „Kann das nicht mal schneller gehen da vorne mit dem älteren Herrn am Bankautomaten?“ Altersstereotype bezeichnen (über-)generalisierende Vorstellungen über die Gruppe älterer Menschen, die häufig auch von älteren Menschen für sich selbst übernommen werden. Die gute Nachricht lautet dennoch, dass der Anteil älterer Menschen, der auch Gewinne im Alter sieht, in den letzten Jahrzehnten empirisch nachweisbar zugenommen hat. Die weniger gute Nachricht: Negative Sichtweisen des Alters haben gleichzeitig nur wenig abgenommen.

Empirische Befunde unterstützen Potenziale des Älterwerdens

Kognitive Entwicklung im Alter wird heute oft mithilfe des sogenannten Zwei-Komponenten-Modells der Intelligenz empirisch untersucht, das eine mechanische (fluide Intelligenz) und eine pragmatische Komponente (kristalline Intelligenz) unterscheidet (siehe Tabelle Seite 10).

Auf der einen Seite ist heute aufgrund von Längsschnittdaten klar nachgewiesen, dass sich die mechanische Komponente etwa bis zum 30. Lebensjahr zu ihrem Maximum aufbaut und danach immer stärker abnimmt. Doch zwei gute Nachrichten folgen auf dem Fuße: Diese „Abbauprozesse“ sind bis ins Alter von 70 bis 80 Jahren meist im Alltagsleben sehr gut auszugleichen, machen also keine gravierenden Verhaltensveränderungen notwendig. Die pragmatische Komponente bleibt zudem im Gegensatz zur mechanischen bis ans Lebensende im Mittel relativ stabil.

Soziale Beziehungen sind offensichtlich in jeder Lebensphase von großer Bedeutung für Zufriedenheit, das Erleben von Vertrauen, Zärtlichkeit und Intimität. Ein wesentlicher Befund ist hier, dass soziale Beziehungen auch im späten Leben gut funktionieren sowie erstaunlich aktiv und zielgerichtet gestaltet werden. Dank der sogenannten Sozioemotionalen Selektivitätstheorie wissen wir heute, dass, je älter wir werden, uns emotionsbezogene Ziele >>



immer wichtiger werden. Alte Menschen optimieren regelrecht ihr soziales Netzwerk im Hinblick auf den Erhalt solcher persönlich bedeutsamer Kontakte. Die weniger gute Nachricht ist dennoch, dass sich etwa jede siebte Frau und etwa jeder zehnte Mann über 80 Jahre in Deutschland als einsam beschreibt, was aber nur wenig über den Häufigkeitswerten jüngerer Altersgruppen liegt.

In Bezug auf das Wohlbefinden zeigen Studien sehr übereinstimmend, dass es bis ins hohe Alter erstaunlich stabil bleibt. Ältere Menschen schaffen es ziemlich gut, auch angesichts von sich einstellenden Verlusten ein hohes Maß an Zufriedenheit mit dem eigenen Leben zu bewahren. Allerdings scheint es immer schwerer zu werden, ein hohes Maß an Zufriedenheit auch im sehr hohen Alter aufrechtzuerhalten.

Grenzen und Verlusterfahrungen: Da geht immer noch was

Das Alter aus einer Entwicklungs- und Veränderungsperspektive zu begreifen, wie in den vorangehenden Abschnitten geschehen, bildet dann eine besondere wissenschaftliche und praktische Herausforderung, wenn die Verletzlichkeit des Individuums mehr und mehr in das Zentrum tritt. Wenn von Verletzlichkeit gesprochen wird, dann ist damit noch nicht das Auftreten, sondern nur das erhöhte Risiko von Erkrankungen beziehungsweise von Gebrechlichkeit gemeint. Fundierter Prävention, Diagnostik und Therapie sowie Rehabilitation kommt gerade hier eine herausragende Rolle zu. Denn durch diese

Versorgungselemente wird dazu beigetragen, das Auftreten von Krankheiten beziehungsweise deren Verschlimmerung und schließlich eine Pflegebedürftigkeit zu vermeiden. Die Potenziale der Geriatrie wie auch der Rehabilitation und der rehabilitativen Pflege dürfen hier keinesfalls unterschätzt werden.

Wachsen in Grenzsituationen ist möglich

Und doch nimmt im neunten, vor allem im zehnten Lebensjahrzehnt der Grad an körperlicher, nicht selten auch an kognitiver Vulnerabilität zu. Mehr und mehr gesundheitliche Grenzsituationen bilden sich aus, deren innere Verarbeitung und äußere Bewältigung mit hohen Anforderungen sowohl an den alten Menschen selbst als auch an seine Angehörigen und das Versorgungssystem verbunden sind. Es ist bedeutsam, dass unsere Gesellschaft diese Verletzlichkeit als Teil der *Conditio humana* deutet und jene Menschen, die mit dieser Verletzlichkeit konfrontiert sind, nicht abwertet (diskriminiert). Dies wäre auch deswegen hochproblematisch, weil damit a) die seelisch-geistigen Entwicklungspotenziale des Menschen auch in Phasen erhöhter Verletzlichkeit vernachlässigt würden und zudem b) die Möglichkeiten produktiver Anpassung des Menschen an die gegebene Situation ungenutzt blieben.

Ad a): Gerontologische Forschung zeigt auf, wie sehr es Menschen gelingen kann, auch in Grenzsituationen zu „reifen“, das heißt zu neuen Verarbeitungs- und Bewältigungsformen zu finden sowie neue seelisch-geistige und existenzielle Entwicklungsperspektiven zu erarbeiten und umzusetzen.

Zwei-Komponenten-Modell der Intelligenz:

Unterscheidung zwischen Mechanik und Pragmatik der Intelligenz

	Mechanik	Pragmatik
Wichtige Prozesse	Basale Informationsverarbeitung: Verarbeitungsgeschwindigkeit, -genauigkeit, Koordination elementarer Verarbeitungsprozesse	Elerntes Wissen: Lese- und Schreibfähigkeit, Ausbildung, alltägliches Problemlösen, selbstbezogenes Wissen, Lebensführung
Inhaltsgebundenheit	Inhaltsarm	Inhaltsreich
Genetisch-biologisch oder umweltbezogen	Stark genetisch bestimmt und auf biologischem Substrat aufbauend	Stark erfahrungsabhängig und umweltinformiert

Auch das Lebensende ist ein gestaltbarer Teil des Älterwerdens

Und auch im Angesicht des herannahenden Todes können Menschen – trotz aller Belastungen – zu erweiterten Verantwortungsbezügen finden (Memento-mori-Struktur des Erlebens und Verhaltens): Die erlebte und praktizierte Sorge gilt nun nicht mehr oder primär einem selbst, sondern auch anderen Menschen, so zum Beispiel Angehörigen nachfolgender Generationen. Deutlich wird hier die Plastizität der Psyche beziehungsweise deren (dynamisch zu interpretierende) Resilienz.

Ad b): Gerade in Phasen bleibender Einschränkungen der Selbstständigkeit stellt sich die Aufgabe, Wohnumwelten und Teilhabestrukturen zu schaffen, die diese Einschränkungen zu kompensieren vermögen. Hier kommt der digitalen Technologie wie auch digital vermittelten Teilhabeangeboten große Bedeutung zu. Vielen alten Menschen gelingt es, diese Innovation zu nutzen sowie den Verhaltens- und Handlungsradius erkennbar zu erweitern: ein Beispiel für Verhaltens- und kognitive Plastizität.

Überzogene Erwartungen an Altern und „Jungbleiben“: Muss da was gehen?

Aufgrund von Längsschnittstudien wissen wir heute, dass positivere Sichtweisen des eigenen Älterwerdens und auch ein subjektiv jüngeres Alter längerfristig mit weniger Krankheiten und Funktionseinbußen, besserer kognitiver Leistung und sogar mit einer im statistischen Mittel höheren Lebensdauer einhergehen. Die Potenziale des Älterwerdens zum Klingen zu bringen, setzt positive Sichtweisen gegenüber dem eigenen Älterwerden voraus! Aber: Sollen wir uns nun alle jünger fühlen? Wir haben da unsere Zweifel, denn man kann dies auch als Ablehnung des eigenen Älterwerdens, gewissermaßen als Altersdiskriminierung (ageism), verstehen. Wir sehen aber auch etwas durchaus Positives in derartigen Fragen, denn eigene Standortbestimmungen sind gefordert: Übernehme ich einfach kritiklos für mich selbst, dass sich jünger zu fühlen etwas Gutes für mich ist? Wir raten zu bewusster Auseinandersetzung mit derartigen Fragen des Älterwerdens.



LITERATURTIPPS

Andreas Kruse, Hans-Werner Wahl

Zukunft Altern. Individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen.

Heidelberg, 2010.

Deutscher Bundestag

Achter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Ältere Menschen und Digitalisierung – und Stellungnahme der Bundesregierung.

Drucksache 19/21650 vom 13. August 2020, Berlin.

Laura L. Carstensen

The Influence of a Sense of Time on Human Development.

in: Science 30, 2006, S. 1913-1915. doi:10.1126/science.1127488.

Alternsprozess: Es geht um Gestaltung

Der Alternsprozess ist gestaltbar und wird dabei von historischen, gesellschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen beeinflusst. In dem Maße, in dem Menschen in einer entwicklungsförderlichen, teilhabefreundlichen und anregenden Umwelt leben, sind Bedingungen für eine aktive, vom Individuum selbst ausgehende Gestaltung von Entwicklung gegeben; dies gilt ausdrücklich auch für die Lebensphase Alter. Ein Gestaltungspotenzial, das in medialen Darstellungen des Alters sowie im gesellschaftlichen Diskurs zu Altern ausdrücklich zu betonen ist. //

Prof. Dr. Andreas Kruse

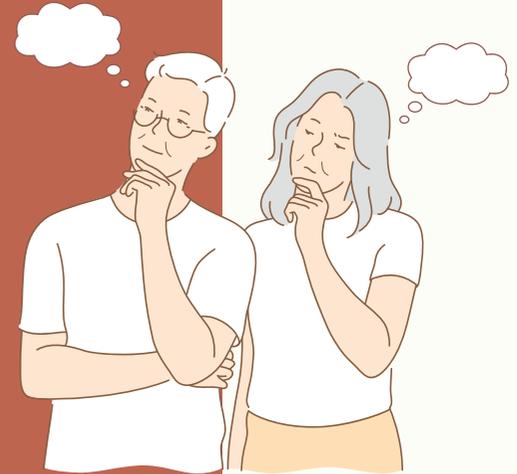
Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg

Prof. Dr. Hans-Werner Wahl

Netzwerk Alternsforschung der Universität Heidelberg und
Abteilung für Psychologische Alternsforschung,
Psychologisches Institut, Universität Heidelberg

Fünf Fragen an das eigene Älterwerden

Was ist heute gutes Altern? Fest steht, dass die Erfahrungs- und Erlebensmöglichkeiten des Älterwerdens noch nie so reichhaltig waren wie heute.



1 Kann ich mich auf das Älterwerden freuen?

Wenn wir uns all die Dinge vor Augen führen, die weiterhin im höheren Alter möglich sind, so entsteht ein facettenreiches Bild, in dem auch Verluste die Farbgebung deutlich bestimmen, aber nicht dominieren. JA. //

2 Bin ich meines Alterns Schmied*in?

Bei vielen Älteren sind heute die materiellen, gesundheitlichen und geistigen Voraussetzungen für das „Schmieden“ des eigenen Älterwerdens gut, aber Altern ohne kaum beeinflussbare Verluste ist nicht denkbar. JEIN. //

3 Kann ich meine Gesundheit spät im Leben mitgestalten?

Alle heute verfügbare Längsschnittevidenz zeigt, dass Verhalten und die Vermeidung von ungesunden Lebensstilen direkt mit Gesundheit und damit auch der Bewahrung der eigenen Selbstständigkeit zusammenhängen. JA. //

4 Muss ich im Alter aktiv sein?

Aktivitäten müssen zu den eigenen Lebenszielen passen und was ist schon Passivität? Ein gutes Buch, ein gutes Gespräch, das Nachdenken über das eigene Leben, die Welt mit Aufmerksamkeit an sich vorüberziehen zu lassen – das alles können sehr anregende Aktivitäten sein. NEIN. //

5 Soll ich vorausdenken an das, was das Älterwerden noch bringen könnte?

Warum sich nicht frühzeitig über die beste Behandlung von Demenz kümmern? Warum nicht auch an die Gestaltung des Lebensendes denken? Solche Vorausschau kann das Gefühl des bewussten Alterns anreichern. JA. //

Prof. Dr. Andreas Kruse

Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg

Prof. Dr. Hans-Werner Wahl

Netzwerk Alternsforschung der Universität Heidelberg und
Abteilung für Psychologische Alternsforschung,
Psychologisches Institut, Universität Heidelberg

Akteure im Jetzt

Wie und wodurch lassen sich die heutige Kindheit und Jugend definieren? Und vor welchen spezifischen Herausforderungen stehen Heranwachsende und warum? Sozialisationsforscher Baris Ertugrul gibt Antworten auf diese Fragen.

Generationsdiagnosen sind bekanntlich ein delikates Unterfangen. Sie lassen wissenschaftlichen Erkenntnissen oft allzu starke feuilletonistische Züge angedeihen. Zu versuchen, ein vielgestaltiges Phänomen auf einen bestimmten Punkt hin auszurichten, verlangt, sehr viel Heterogenität zu verneinen. Das wird nicht einfacher mit Blick auf die aktuelle Forschung. Denn jüngst war die Jugendforschung wieder damit beschäftigt, die flexiblen Grenzen ihres Gegenstands neu zu (ver-)messen – mit dem Ergebnis, dass er eben vielgestaltig und mitunter entgrenzt ist.

Der Preis solcher beabsichtigten Pointierungen erscheint also sehr hoch. Daher ist die Beschreibung einer Generation über den Umweg der Beschreibung ihrer Bedingungen eine Möglichkeit, einige Kennzeichen freizulegen, die sich strukturell für eine bestimmte Generation manifestieren. Die Bedingungen des Aufwachsens in den vergangenen zwei Jahrzehnten erscheinen demnach transformationswütig.

Möglicherweise ist gerade diese Veränderungsdynamik der Umwelt das Signum, dass das Aufwachsen einer gegenwärtigen Generation auf verschiedenen Ebenen (Krisen, Digitalität, Politik) bestimmt – und im Bildungsbereich im Umgang damit auf Sicht gefahren wird.

Krisen

Ins kollektive Gedächtnis werden sich die ersten beiden Dekaden dieses Jahrtausends womöglich als Krisenjahre ablagern. Ein Ende dieses Zustands scheint nicht in Sicht. Wirtschaft, Migration, Demokratie, Ökologie – all diese Bereiche sind von Krisen betroffen und werden demnach auch entsprechend im öffentlichen Diskurs behandelt. Zudem haben sie vielerorts – das heißt global – krisenhafte Wirkungen erzielt.

Die 20-jährige Krisenerfahrung, die Beschallung mit und das Erleben von Krisen geht nicht an Heranwachsenden vorbei. Sie sind Teil dieser Welterfahrung. >>



Und sie sensibilisieren sie für Gesellschaft, Ordnungen und ihre (Un-)Möglichkeiten. Die Corona-Krise wirkt dabei wie ein historischer Höhepunkt: Wenn Alltagsroutinen verändert werden, wird sichtbar, in welchen Konstruktionen wir leben, und welchen Zwang sie ausüben. Und dies bewirkt auch bei Heranwachsenden, nicht nur theoretisch, sondern quasi gesellschaftsnatürlich neue Perspektiven auf Selbstverständlichkeiten zu kultivieren.

Digitalität

Wurde der Prozess der Digitalisierung anfangs mit Aufbruchsstimmung und Ermöglichungsdanken verbunden, so stehen heute unter anderem Beschreibungen wie Unbehagen und Unsicherheit im Vordergrund. Das hat mit dem paradoxen Umstand zu tun, dass wir sehr viel mehr wissen und im gleichen Maße auch das Unwissen über unsere digitale Praxis und ihre Folgen steigt.

In Diskussionen rund um das Thema Digitalisierung und Umgang mit digitalen Medien wird Kindern und Jugendlichen dabei stets eine besondere Rolle zugewiesen. Hierbei werden für das Kindesalter

insbesondere Semantiken des Sozialverlusts und der digitalen Überformung bemüht. Als „digitale Einwanderer“ möge sich noch eine letzte Elterngeneration echauffieren, in deren Kindheit der gesellige Spielplatz oder Park bestimmender war als YouTube oder TikTok. Hier zeigt die Forschung zur Corona-Krise, wie die *JuCo*-Studie und andere aktuelle Studien, dass soziale Plattformen, digitale Echokammern und Kommunikationskanäle den analogen Vergesellschaftungsdrang zwar abfedern, keinesfalls aber ablösen.

Politik

Aufwachsen im vergangenen Jahrzehnt bedeutet, einer autoritär-populistischen Politik kaum entweichen zu können. Aufgefallen im hiesigen Raum sind alternative Ideologeme, entlang von Euro- und Migrationskritik, angereichert unter anderem mit Geschichtsrevisionismus und einer Rückbesinnung auf alte Rollenvorstellungen. Das sind umkämpfte Themen, die im gesellschaftlich-politischen Diskurs weiterhin zur Disposition stehen werden.

Jugendliche dagegen bildeten in der medialen Stilisierung weithin ein liberales Gegengewicht. Bewegung wie *Fridays for Future* stehen emblematisch

für eine ökologisch gestaltungswillige Jugend, die die Welt „besser“ machen will. Die letzte *Shell Jugendstudie* zeigte gleichwohl, dass Jugendliche populistischen Haltungen nicht abgeneigt sind. Zwischen der *Generation Greta* und der *Generation Populismus* formieren sich Kräfte, ebenso wie über ihre Ränder hinaus. Jugendliche sind nicht nur revolutionsbereit, sondern auch regressionsorientiert – zwischen diesen Polen liegt ein weites Feld, das in Bewegung ist.

Zukunftsbildung?

Die großen und komplexen Veränderungsschübe sorgen noch gegenwärtig – bei Jung und Alt – sichtbar für Ambivalenzen und Irritationen. Es braucht ein „wertiges Rüstzeug“, um die gesellschaftlichen Zumutungen auszuhalten und die daraus resultierenden Veränderungen auf Basis der Demokratie mitzugestalten. Von hier aus ist der Sprung zu Begriffen wie Bildung nicht groß. Schule, in der Bildung „geschehen“ soll, erscheint besonders (heraus-)gefordert, einen konstruktiven Umgang mit Krisen und ihren Diskursen, mit Digitalisierung und politischer Persönlichkeitsbildung zu ermöglichen. Und so muss gefragt werden: Sehen wir Schule handlungsfähig? Und mehr noch: Ist sie es?

Schule erschien in der Vergangenheit keinesfalls als verlässlicher Partner, um auf soziale Krisen und Umbrüche zu reagieren. Sie hat sich als Zauberformel kaum bewährt und hat stattdessen sehr viel bewahrt. Ungleichheitsreproduktion ist hier nicht erst seit der *PISA-Studie* das wohl bekannteste Beispiel. Dass der Umgang mit Digitalisierung in Schulen aus verschiedenen Gründen unzureichend ist, weiß man auch nicht erst seit Corona. Die Gründe dafür liegen sehr häufig nicht innerhalb der Bildungseinrichtungen, sondern bei ihren politischen Gestalter*innen. Und dennoch: als Sozialisationskontext, in dem Heranwachsende den größten Teil ihrer Vergesellschaftung erfahren, vermittelt Schule Zukunft. Was muss erfüllt sein, dass wir jenen Ort imstande sehen, Menschenbildung im emphatischen Sinne zu betreiben, neben Wissen auch Persönlichkeit anzuregen, auf einer Ebene, in der Bildung nicht Lernen ist? In Zeiten von Kompetenz-, Vergleichs- und Output-Orientierung tritt realschulisch der Aspekt der Menschenbildung als abgeschattetes Thema auf.

Reproduktion von Ungleichheit bleibt stabil

Bei allem dargestellten Wandel muss – und das nicht zuletzt – notiert werden, dass wir sehr stabile Momente und Muster haben. Die Reproduktion von Ungleichheit, das wird beständig in neueren Untersuchungen aktualisiert, bleibt mindestens stabil – mit immensen, wenn auch veränderten Konsequenzen für das subjektive Erleben von Kindheit und Jugend. Gegenwärtig gehört die Corona-Krise zu den größten die Ungleichheit verstärkenden Momenten. Menschen, die sozial-vulnerabel sind und ohnehin in einer Art Dauerkrise leben, erfahren die Corona-Krise als besondere Belastung; für Schüler*innen kommt der Distanzunterricht dazu. Besonders spannend wird zu beobachten sein, ob und in welcher Weise junge politische Kräfte das Thema der sozialen Ungleichheit für sich entdecken. Also jene, die gerade am Anfang des bewussten Prozesses der Verteilung von Lebenschancen und Karriereentwicklung stehen.

Der verbindende Erfahrungszusammenhang jener frappierenden Transformationen ebnet Generationsfragen in Gesellschaftsfragen ein. In diese Diagnosen gehen dann auch generische Überlegungen von Ist- und Idealzustand ein. Hier geht es demnach um normative Vorstellungen, also um die Frage, was sein soll. Dass dieser der Geruch einer generationalen Ordnung anhaftet, in der die Erwachsenenperspektive mehr gilt als die der Jüngeren, ist in der Forschung ein bekanntes Datum. In der Pandemie aktualisierte sich der Umstand des Auskühlens der Mitbestimmung eindrucksvoll. Das Plädoyer hierfür wäre, ebenjene als Akteure im Jetzt und nicht nur als Handelnde in der Zukunft zu sehen. Das kann der Fluchtpunkt sein, um den man sich politisch und institutionell anders formiert, damit Generation X, Y, Z oder Greta das Rüstzeug garantiert werden kann, einzugreifen. //

Baris Ertugrul

wissenschaftlicher Mitarbeiter des Zentrums für Prävention und Intervention im Kindes- und Jugendalter an der Universität Bielefeld und am Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich der empirischen Forschung und Theoriebildung zu Sozialisation und Gesellschaftsanalyse.

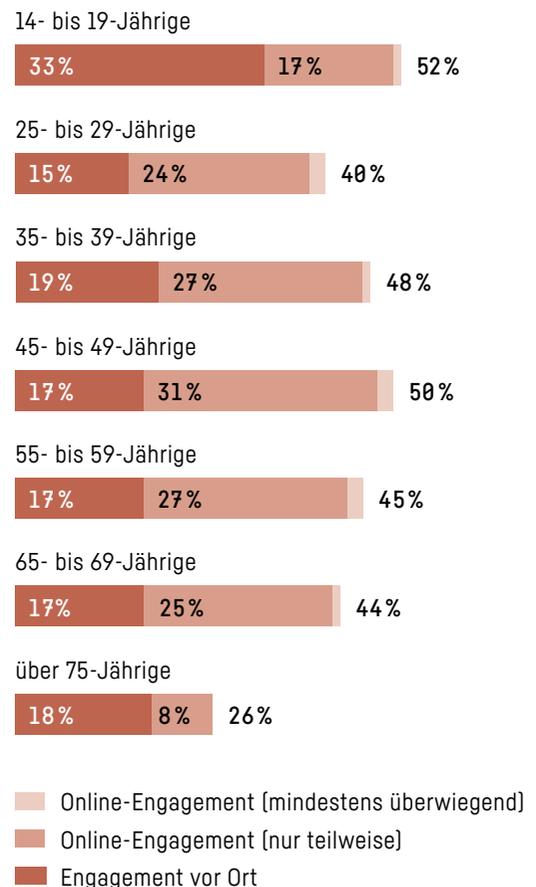
Wer bringt sich wie in unsere Gesellschaft ein?

Veränderung der Engagementquoten 1990 bis 2017

Bevölkerung bundesweit ab 17 Jahren



Digitales Engagement* gibt es in allen Altersgruppen



Wahlbeteiligung Landtagswahl NRW 2017



Baustelle Schulaufsicht

Die Neustrukturierung der Schulaufsicht in NRW ist dringend notwendig. CDU und FDP wollen die Reform noch vor der Landtagswahl 2022 abschließen. Die GEW NRW nennt Themen, bei denen sie den größten Handlungsbedarf sieht.

Spätestens seit Jörg Bogumil, Reiner M. Fahlbusch und Hans-Jürgen Kuhn im Juli 2016 das Gutachten *Weiterentwicklung der Schulverwaltung des Landes NRW* im Auftrag des nordrhein-westfälischen Finanzministeriums vorgelegt hatten, nahm die Fachdiskussion – von der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen – über eine Reform der Schulaufsicht in NRW wieder Fahrt auf. Die Gutachter sollten untersuchen, wie die Schulaufsicht mit dem Ziel einer Effizienzsteigerung weiterentwickelt werden kann – unter der Nebenbedingung, dass „durch das Gutachten keine Stellenmehrbedarfe in der Verwaltung begründet werden, die nicht durch Umschichtungen gedeckt werden können, und insgesamt keine Mehrkosten entstehen“. Schwierige Prämisse!

Projektgruppe soll Prozess vorantreiben

Im Koalitionsvertrag von CDU und FDP findet sich im Kapitel *Gute Bedingungen für unsere Lehrkräfte* der lapidare Satz: „Die Schulaufsicht wird weiterentwickelt.“ Nach der Regierungsübernahme wurde im Januar 2019 eine Projektgruppe gebildet, um den Prozess zur Weiterentwicklung der Schulaufsicht zu intensivieren. Themen im Arbeitsprozess lauten: Aufgaben und Rollenverständnis der Schulaufsicht, Struktur der unteren Schulaufsicht, Obere Schulaufsicht, Personalbemessung und Personalentwicklung.

GEW NRW benennt Reformbedarfe

Für die GEW NRW ist im Reformprozess entscheidend,

- eine stringente Klärung der Aufgaben und Rollen in schulaufsichtlichen Handlungsfeldern einzufordern.
- ein Zuständigkeitskonzept zu entwickeln, das den arbeits- und zeitintensiven Querschnittsaufgaben wie Inklusion, Integration und Fortbildung, Rechnung trägt.
- ein angemessenes und funktionales Maß an Zentralisierung sowie Regionalisierung der Schulaufsichtsstruktur einzufordern.

- eine Gleichsinnigkeit in der Orientierung und im fachlichen Agieren zu erlangen, die sich an zentralen Richtgrößen ausrichten, wie sie für das Schulwesen gelten, zum Beispiel Referenzrahmen Schulqualität, interne und externe Evaluation.
- auf eine berufsvorbereitende und berufsbegleitende Aus- und Fortbildung für Schulaufsichtsbeamt*innen hinzuwirken.
- „Backoffices“ zur Ökonomisierung vieler Arbeitsfelder einzufordern.
- ein ausgewogenes Maß an systemischer Beratung und Unterstützung sowie eines effektiven Controllings zur Begleitung eigenverantwortlicher Schulen anzustreben.
- ein durchdachtes und zukunftsfähiges Personalkonzept für das Zusammenspiel hauptamtlicher Schulaufsichtsbeamt*innen und pädagogischer Mitarbeiter*innen zu entwickeln.
- Rolle und Funktion der pädagogischen Mitarbeiter*innen und Fachberater*innen in der Schulaufsicht zu schärfen und sie zu einem systemischen Element einer tragfähigen Personalstruktur werden zu lassen.

Oftmals erfolgt eine unzulässige Verkürzung der Reformdiskussion auf die Frage der Struktur der Schulaufsicht. Klar ist aber in jedem Fall, dass die 2007 von CDU und FDP aus sachfremden Gründen eingeführte Trennung von Fach- und Dienstaufsicht für die Haupt- und die Förderschulen korrigiert werden muss. //

Michael Schulte

Geschäftsführer der GEW NRW

**Gebt bei der Wahl zur Schulaufsicht
im Frühjahr 2021 Kandidat*innen von
GEW und ver.di Eure Stimme!**

gew-nrw.de



 **DAGMAR BRANDT**

Ich bin 63 Jahre alt und hatte das Glück, dass meine Eltern (beide selbstständig) mir schon vor 47 Jahren gesagt haben: Was? Erzieherin? Da bist du ja immer auf einen Mann angewiesen. Das mit dem Weniger-Verdienen und Noch-weniger-Rente-Bekommen weiß frau also schon sehr lange. Toll, dass Sie dieses Thema angesprochen haben. Sonst wird ja immer nur auf die bösen Männer geschimpft. Persönlich habe ich mich gegen die Wirtschaft und für die Grundschule entschieden und das war gut so. Aber beschweren, dass ich woanders mehr verdienen würde, auf die Idee käme ich nicht.

zu lautstark. 07/2020: Wenn es im Leben später eng wird

 **JÜRGEN KRUSE**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wie steht die GEW in NRW selbst zu den Inhalten dieses Artikels? Sind das die Gerechtigkeitsaspekte für eine Gewerkschaft angesichts der ökologischen Vielfachkatastrophe (unter anderem: bedrohliches Artensterben und sich beschleunigende Klimakatastrophe ...)? Steckt hinter dem Artikel nicht eine verhängnisvolle neoliberale Sicht der Rolle des Staates und des Individuums? Nach Jahrzehnten der Privatisierung der Gemeingüter und eines zunehmenden Abbaus des Sozialstaates (auch gegen den Willen aufgeklärter Teile der Gewerkschaftsbewegung) gibt es für die GEW eine „soziale Marktwirtschaft“, in der die Bildungspolitik nun ihre Rolle einnehmen soll, damit der Einzelne „Arbeitsmarkterfolge“ verbuchen kann? Dazu passt dann ja auch das Foto, das eben nicht die Fähigkeiten repräsentiert, die Menschen angesichts der ökologischen Krisen und der bevorstehenden Automatisierungswelle brauchen. Haben Sie sich einmal die politischen und forschungstheoretischen Schwerpunkte des ifo Instituts angesehen? Vielleicht wäre es besser, wir würden uns zeitnah um die Diskussion zu einer Postwachstumsgesellschaft [...] bemühen! [...]

zu lautstark. 07/2020: Gleiche Chancen? Je früher, desto besser!

 **KARL H. GÜNTHER**

[...] Leider umgeht die Redaktion die Auseinandersetzung mit den versteckten Barrieren in Schule, Berufsausbildung und Berufsausübung [...] Dann hätte auch die Chance bestanden, eine Diskussion mit Behinderten zu Kontroversen (zum Beispiel Förderschule oder Regelschule, Berufsausbildung in Schule/ Berufsförderungswerk oder Betrieb) im Zusammenhang mit der Inklusion zu initiieren. Die aus Fürsorge entstandenen Sonderstrukturen stehen häufig der selbstbestimmten gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entgegen und widersprechen damit dem Inklusionsverständnis der UN-Behindertenrechtskonvention. [...] Trotzdem kann man die Fürsorgegedanken auch heute noch hinter vielen Regelungen entdecken, die Behinderte in die passive Rolle von Leistungsempfänger*innen zwingen, die mit einem Leben am Existenzminimum zufrieden sein sollten. Gerade in Corona-Zeiten, [...] ist es um so befremdlicher für Behinderte für die Folgen unverschuldeter Nachteile mit eigenem Einkommen und Vermögen aufzukommen. [...]

zu lautstark. 07/2020: Barrieren im Alltag

 **JENS KAULISCH**

Dann fangt doch auch mal mit der Einforderung von Gerechtigkeit an. Ich denke da insbesondere an gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Da wird vonseiten der GEW nicht genügend Druck aufgebaut, um die institutionellen Ungerechtigkeiten in den Lehrzimmern aufzuheben.

zu lautstark. 07/2020: Für Gerechtigkeit müssen alle sorgen



Mail uns deine Meinung!
leserbrief@lautstark-magazin

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

Anzahl junger Delegierter hat sich auf
unserem Gewerkschaftstag 2019
im Vergleich zu 2016 von 8 % auf 16 %
erhöht.

Dieses Ergebnis wurde durch die Aktion „1+1 – Zusammen zum Gewerkschaftstag“ erzielt,
mit der die GEW NRW den Generationenwechsel fördert.

Von alten Hasen lernen

Personalratswahlen bieten immer auch eine Chance des Generationenwechsels innerhalb der Gewerkschaftsarbeit. Doch viele junge Kolleg*innen fühlen sich der wichtigen Aufgabe nicht gewachsen. Die GEW NRW erarbeitet derzeit ein Coachingkonzept für die Personalräte im Schulbereich, um den „Neuen“ mehr Unterstützung zu bieten.

Bei der Personalratswahl im Bereich Schule im vergangenen Herbst wurden einige neue Mitglieder gewählt, darunter Grundschullehrerin Lea Becker. Sie hatte zunächst über eine Freundin mehr über die Tätigkeiten des Personalrats erfahren, den sie selbst schon bei Versetzungsanträgen zurate gezogen hatte. Vor vier Jahren übernahm sie vertretungsweise Aufgaben in dem Gremium und konnte so schon ein bisschen Personalratsluft schnuppern. Für die Wahlen 2020 ließ sie sich schließlich als Kandidatin auf die Wahlliste der GEW NRW für den Personalrat Grundschule im Oberbergischen Kreis setzen – mit Erfolg, wie das Ergebnis zeigt. Mit 34 Jahren ist sie nun eines der jüngsten Mitglieder in ihrem Personalrat und Teil eines Generationenwechsels.

Beschäftigtenspektrum im Personalrat abbilden

Nicht jedes neue Personalratsmitglied ist automatisch jünger als die anderen Mitglieder. Doch bei der letzten Wahl sei es erklärtes Ziel gewesen, mehr junge GEW-Mitglieder im Personalrat unterzubringen. Damit möchte die GEW NRW möglichst das gesamte Spektrum der Beschäftigten auch im Personalrat selbst repräsentieren. Dazu gehöre neben Geschlecht, Migrationshintergrund und fachlicher Profession auch das Alter. „Heute sind die Kolleginnen und Kollegen teilweise 25, wenn sie an einer Schule anfangen“, berichtet Volker Maibaum, der erst mit 43 Jahren in den Schuldienst kam und zwölf Jahre lang für die GEW im Personalrat aktiv war. „Das muss sich in den Personalräten widerspiegeln. Diese Kolleginnen und Kollegen bringen ganz andere Sichtweisen mit, wenn sie sich beispielsweise in der Familiengründung befinden.“

Die Entscheidung, Personalrät*in zu werden, falle vielen jüngeren Kolleg*innen allerdings schwer, weiß Lea Becker. „Da gibt es Zweifel, ob man der Aufgabe gewachsen ist.“ Sie selbst hatte diese Bedenken nicht: „Ich habe mich gefreut, dass ich neben der Schule noch etwas anderes machen kann. Ich organisiere gerne und beschäftige mich damit, wie man etwas verändern oder verbessern kann.“

Personalräteschulungen bieten Unterstützung

Gerade zu Beginn der Tätigkeit bestehe für die neuen Mitglieder des Personalrats die Gefahr, „ins kalte Wasser“ geschmissen zu werden, erklärt Volker Maibaum. Mit diesem Problem sehen sich alle neu gewählten Personalrät*innen, egal ob jung oder alt, konfrontiert. Wie groß die Herausforderung beim Einstieg in den Personalrat ist, hänge weniger vom Alter ab, so Volker Maibaum. Die Frage sei viel mehr, welche schulische Erfahrung Kolleg*innen über den Lehrerrat oder andere Gremien in den Personalrat einbringen und wie die Kolleg*innen in der GEW verankert sind.

Den „Neuen“ bietet ein GEW-internes modulares Schulungsprogramm beispielsweise zum Thema „Neu im Personalrat“ Orientierung und Unterstützung. Diese Erfahrung hat auch Lea Becker gemacht. Sie lobt das Programm: „Dabei konnten viele Fragen, die uns ‚Neue‘ betreffen, geklärt werden. Außerdem hat es den Austausch untereinander gefördert.“ Weitere interne Schulungen für „die Neuen“ behandeln rechtliche Grundlagen zum Personalvertretungsrecht, zum Beamt*innenrecht und zum Arbeitsrecht. Diese Themen werden auch anhand von praktischen Einzelfällen behandelt und von erfahrenen Personalrät*innen



Foto: Emanuel Heine

VOLKER MAIBAUM

war viele Jahre Personalrat und möchte die „Neuen“ im Gremium unterstützen.



Foto: Lina Somemr

LEA BECKER

ist mit 34 Jahren eine der jüngsten Personalrätinnen der GEW NRW.

sowie juristischen Referent*innen vermittelt. All diese internen Schulungen bieten eine wichtige Grundlage für den Einstieg in die Personalratsarbeit, erklärt Volker Maibaum: „Dort geht es um die gesetzlichen Arbeitsgrundlagen und Rahmenbedingungen.“ Es gebe aber auch Punkte, mit denen man sich intensiver befassen müsse. „Wenn es aber um die konkreten Fragen der Kolleginnen und Kollegen geht, hilft – überspitzt gesagt – der Gesetzestext alleine nicht weiter.“ Manchmal komme also der Austausch über Alltagserfahrungen in der Personalratsarbeit zu kurz.

Neues Coachingkonzept für mehr Austausch

Diese Lücke könnte ein Coachingkonzept füllen, das Volker Maibaum angeregt hat. Ein wichtiger Teil dieses Konzepts sieht vor, den individuellen Fragen der neuen Personalrät*innen mehr Raum zu geben. Über das Coaching soll eine Gesprächsgruppe geschaffen werden, die von einem erfahrenen Personalratsmitglied „moderiert“ wird. Den neuen Personalrät*innen – unabhängig vom Alter – soll dabei unter anderem vermittelt werden, welche Rolle sie in der alltäglichen Personalratsarbeit einnehmen müssen und auch was das mit der GEW zu tun hat. „Die Personalrät*innen sind teilweise auch so was wie eine ‚Telefonseelsorge‘ für ihre Kolleg*innen“, so Volker Maibaum.

Generationenwechsel sollte nach und nach erfolgen

Das Konzept müsse jetzt innerhalb der Gewerkschaft auf den Prüfstand gestellt werden, beschreibt Volker Maibaum den weiteren Weg. In einer ersten Videokonferenz der neuen Personalratsmitglieder sei der Entwurf bereits gut angekommen, berichtet Lea Becker. Sie sieht das Konzept sehr positiv: „Von wem kann man denn besser lernen als von den ‚alten Hasen‘?“ Zudem sei es wichtig, dass der Generationenwechsel stückweise erfolge, damit in den Personalräten eine Mischung aus jüngeren und älteren Kolleg*innen erhalten bleibe, findet die 34-Jährige. Beide Seiten würden so bestmöglich voneinander profitieren.

Volker Maibaum sieht es ähnlich: „Personalräte leben immer auch von der Erfahrung und die alten Hasen sollen kein Herrschaftswissen bunkern, sondern teilen.“ Berufseinsteiger*innen sollten deshalb versuchen, sich zuvor schon im Lehrerrat oder ähnlichen Gremien, vor allem in der Gewerkschaft, zu engagieren. Außerdem setze ein Generationenwechsel im Personalrat voraus, dass es zuvor einen Generationenwechsel innerhalb der GEW selbst geben müsse, betont das langjährige Gewerkschaftsmitglied. //

David Peters

freier Journalist

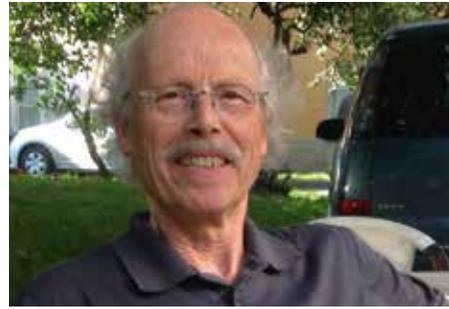
Gesichter der GEW NRW – Aktiv in der Gewerkschaft in jedem Alter



1993 Carolin Hohmann ist im Leitungsteam der jungen GEW in Münster.



1957 Elisabeth Keim ist Sonderpädagogin in der Grundschule.



1950 Theodor Wahl-Aust ist Ruheständler und in der Kommission „GEW NRW stärken“.



1999 Julia Nüßmann studiert Deutsch und Latein auf Lehramt.



1959 Cordula Bahn ist Vorsitzende im Bezirkspersonalrat in Münster.



2001 Marvin Strick ist Erzieher in Ausbildung und Betriebsratskandidat.



1973 Marion Appold ist Grundschullehrerin und in der Schwerbehindertenvertretung.



1977 Susanne Boland ist im Hauptpersonalrat für Förderschulen und Schulen für Kranke.



1978 Florian Beer ist in der Kommission Generationenwechsel.



1972 Michael Ladeur ist Mitglied im Personalrat für Gesamt-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen.



1958 Karin Distler ist Personalrätin und seit 32 Jahren GEW-Mitglied.



1945 Jürgen Gottmann ist aktiver Rechtsschützer.



1986 Jana Koch ist stellvertretende Vorsitzende der GEW-Oberberg und im Bezirk Köln.



1981 Hanna Tuszynski ist im Leitungsteam Fachgruppe Gymnasium.



1975 Hakan Varol ist Personalrat für Gesamt-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen.



1963 Reiner Hohl ist Schulleiter und im Hauptpersonalrat Gymnasium.



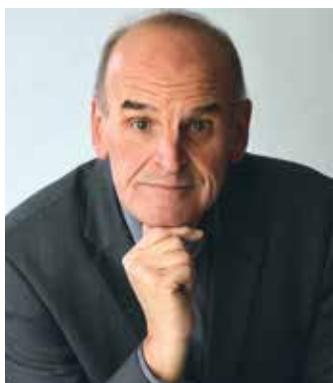
1986 Andreas Dietrich ist Realschullehrer, Lehrerrat und Personalrat.



1990 Pia Rojahn ist Promovendin und arbeitet in der Lehrkräftebildung.



1969 Kerstin Salchow ist Personalrätin in Köln.



1955 Helmut Robertz betreut die Internetseite der GEW-Wesel.



1962 Karola Brukamp-Mahn ist Förderschullehrerin und Personalrätin.



1990 Linda Engels ist Expertin für Frühkindliche Bildung.



1954 Michael Backhaus hat einen schulpolitischen Stammtisch gegründet.



1971 Karsten Haarmann ist Berufskolleglehrer und im Referat Arbeits- und Gesundheitsschutz.



1949 Renate Aust genießt den Ruhestand.



1963 Friederike Deeg ist im Leitungsteam der GEW-Oberhausen.



1941 Regina von Oppenkowski genießt den Ruhestand.



1966 Karin Wamba ist im Bezirkspersonalrat Münster und Kassiererin bei der GEW-Warendorf.



1996 Lenny Liebig ist Vorsitzender der DGB-Stadtjugend Münster.



1981 Sebastian Jensen ist Gesamtschullehrer in Detmold und Personalrat.

Wir geben keine Ruhe!

Auch nach 40 Jahren anstrengender beruflicher Tätigkeit wollen Menschen ihr Leben aktiv gestalten und suchen dafür die Gemeinschaft Gleichgesinnter. Im Interview haben die Vorsitzenden des Ausschusses für Ruheständler*innen der GEW NRW mit uns darüber gesprochen, warum Engagement auch im Rentenalter wichtig bleibt und was die GEW NRW Senior*innen bietet.

Was treibt euch an, nach vielen Jahren ehrenamtlicher Arbeit in der GEW NRW im Ruhestand noch weiter aktiv für die Gewerkschaft zu sein?

Annegret Caspers: Im Stadtverband Essen habe ich jahrelang die Fachgruppe Grundschule geleitet und an den Vorstandssitzungen teilgenommen. Anneliese Bader hat zu jener Zeit die Ruheständler*innen im Stadtverband betreut. Auf einer Feier habe ich im Scherz zu Anneliese gesagt: „Wenn du die Arbeit nicht mehr machen willst, übernehme ich deine Aufgaben.“ So fing es an.

Franz Woestmann: In den 40 Jahren, in denen ich gewerkschaftlich aktiv war, wollte ich immer meine berufliche Situation verbessern, indem ich mich mit Kolleg*innen zusammenschloss, die das Gleiche anstrebten. Und so habe ich mich gefragt, ob das im Ruhestand

auch noch gelten kann. Der Ruhestand gefällt mir gut, aber ich habe festgestellt, dass im politischen Raum die Rentenpolitik Probleme und Fragen aufwirft, zum Beispiel die Kostenfrage. Und wer, wenn nicht wir selbst, sollte sich da einmischen? Also habe ich mich wieder engagiert, um die Interessen der Ruheständler*innen lautstark zu vertreten! Das geht nicht ohne ehrenamtliche Arbeit und auch nicht ohne Engagement an verantwortlicher Stelle.

Warum sollten Mitglieder auch im Ruhestand in der GEW NRW bleiben?

Franz Woestmann: Die Gewerkschaft kann ein wichtiges Forum sein, sich zu betätigen, Kontakte zu erhalten oder neue zu knüpfen, Interessen zu formulieren und nach draußen zu tragen. Wenn wir uns zum Beispiel die Misere der Pflegeheime vor Augen führen –

auch und gerade während der Corona-Krise – kann es sehr dringend sein, dass viele die Forderungen von DGB und ver.di unterstützen, damit der politische Druck erhöht wird. Die Angebote der GEW sind vielfältig, aber lückenhaft. In manchen Stadt- und Kreisverbänden gibt es zahlreiche Angebote für Senior*innen, in anderen gar nichts. Vor Corona haben wir uns im Kreis Wesel monatlich zu zwei Stammtischen getroffen; regelmäßige kulturelle Angebote wahrgenommen, vom Museums- bis zum Theaterbesuch, sowie gemeinsame Kaffeerunden und einmal im Jahr einen Restaurantbesuch organisiert. Auch politische Veranstaltungen haben wir angeregt. Voraussetzung: Die Senior*innen müssen im Stadtverband aktiv werden!

Annegret Caspers: Die GEW bietet auch im Ruhestand Rechtsschutz und an

erstrittenen Erhöhungen der Altersbezüge durch Tarifikämpfe partizipieren wir ebenfalls. Außerdem bin ich der Meinung, dass man eine Solidargemeinschaft, der man jahrelang angehört, auch im Ruhestand unterstützen soll.

Wie bereitet die GEW NRW ihre Mitglieder auf den Ruhestand vor? Was könnte da noch verbessert werden?

Annegret Caspers: Bei letzterem Punkt ist noch viel Luft nach oben. Zur Vorbereitung auf den Ruhestand erstellen wir gerade einen Brief, der an alle 60-jährigen Kolleg*innen verschickt werden soll – gemeinsam mit der Neuauflage unseres Flyers *Willkommen im Ruhestand*.

Franz Woestmann: Für die Klärung materieller und rechtlicher Fragen gibt es ein recht umfangreiches Fortbildungsangebot. Hilfreich sind Seminare, die auf die neue Lebensphase vorbereiten und die die GEW anbietet.

Wichtig ist natürlich auch die Wahl von Obleuten der Senior*innen in den Untergliederungen, die eine Vertretung der Ruheständler*innen im Vorstand gewährleisten. Wir brauchen die vielen langjährigen Funktionär*innen in der Ruhestandsarbeit. Und sie sollten nicht nur Kaffeekränzchen organisieren, sondern aktiv die Interessen der Ruheständler*innen vertreten, beispielsweise bei den Themen wie Pflegeotstand und politische und gesell-

schaftliche Teilhabe der Senior*innen vor Ort, und sich auch für den Frieden sowie in Bündnissen und Netzwerken gegen Rechts engagieren.

Welche Angebote macht der Ausschuss für Ruheständler*innen den Pensionär*innen in der GEW NRW?

Annegret Caspers: Wir organisieren jedes Jahr eine eineinhalbtägige Veranstaltung mit interessanten Themen wie Beihilfe, richtig Vererben, Bewegung im Alter, Neue Medien, Verhalten im Pflegefall, Mitwirkung. Aber nicht nur die Themen sind für die Kolleg*innen wichtig, sondern auch der Austausch beim Zusammensein am Abend oder in den Pausen.

>>

ANNEGRET CASPERS

71 Jahre, ehemals Leiterin einer Grundschule in Essen in einem „Stadtteil mit besonderem Erneuerungsbedarf“, Mitglied der ÖPR in Essen

SAVE THE DATE

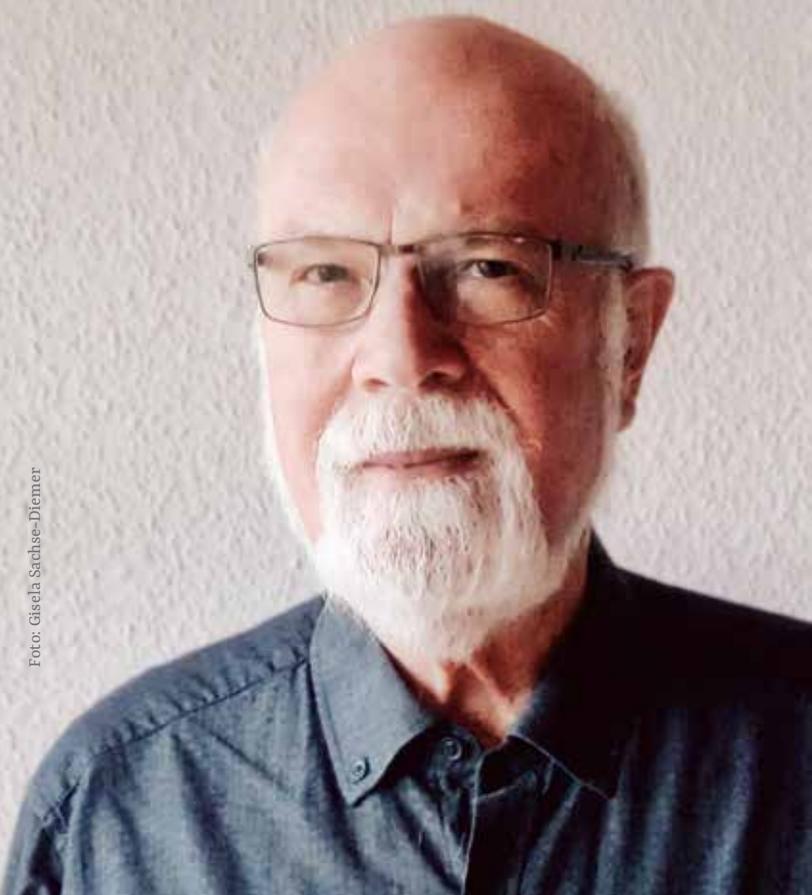
Für alle, die sich vorausschauend mit dem Thema Ruhestand befassen möchten, bietet die GEW NRW Fortbildungen an.

- 19. und 20. März 2021:
Vorsorge treffen – bereits in jungen Jahren
- 23. und 24. April 2021:
Wege in den Ruhestand

Infos & Anmeldung

www.gew-nrw.de/fortbildungen





FRANZ WOESTMANN

72 Jahre, seit 48 Jahren aktives Mitglied der GEW, ehemals Vorsitzender des Ortsverbands Dinslaken/Hünxe/Voerde, Mitglied im Leitungsteam des Bezirksausschusses Düsseldorf, Leiter von Referat C (Schulrecht, Bildungsfinanzierung und -statistik) sowie Listenführer und Vorsitzender des Bezirkspersonalrats Düsseldorf für Gesamtschulen

+++

Meldet euch bei

Fragen und Anregungen:

annegret.caspers@gew-nrw.de

franz-josef.woestmann@gew-nrw.de

Broschüre der GEW NRW

Willkommen im Ruhestand

tinyurl.com/gew-ruhestand

Der Obleutetag, einmal im Jahr, ist ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit, weil wir dort nach den Bedürfnissen für Veranstaltungen und deren Themen fragen. Wir versuchen dann, die entsprechenden Referent*innen zu finden. Für 2020 war ein landesweiter Senior*innentag geplant, er fiel wie alle anderen Veranstaltungen Covid-19 zum Opfer, auch die geplante Reise nach Lille. Das ist schade, denn für diese Reisen meldeten sich auch Kolleg*innen an, die nicht an unseren anderen Veranstaltungen teilnehmen.

Und was können Interessierte tun, um sich aktiv einzubringen?

Franz Woestmann: Da gibt es verschiedene Möglichkeiten. Gibt es noch keine Senior*innenarbeit im Stadt- beziehungsweise Kreisverband, kann man sich mit einem oder mehreren Interessierten zusammentun und sich mit

dem Antrag, einen lokalen Ausschuss für Ruheständler*innen gründen zu wollen, an den Vorstand des Stadt- beziehungsweise Kreisverbandes wenden oder das Thema auf die Tagesordnung der Jahreshauptversammlung setzen lassen. Eines der Gründungsmitglieder sollte bereit sein, im Vorstand mitzuarbeiten; mindestens ein Mitglied sollte gegenüber dem Landesverband als Obfrau*mann firmieren.

Gibt es vor Ort Senior*innenarbeit, kann man sich an den Vorstand wenden und um Adressen der entsprechenden Ansprechpartner*innen bitten oder darum, zu Veranstaltungen eingeladen zu werden.

Annegret Caspers: Wer Interesse an der Mitarbeit im Ausschuss für Ruheständler*innen oder Ideen für Aktivitäten hat, kann sich bei mir oder Franz melden. //

Die Fragen stellte Fritz Junkers.

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

„Während wir arbeiten, altern wir.
Die Arbeit verändert sich,
aber genauso verändern wir uns.“

MAIKE FINNERN

Vorsitzende der GEW NRW

Altern bei der Arbeit, arbeiten beim Altern

Ob Berufseinstieg, Familiengründung oder Berufsausstieg – die verschiedenen Lebensphasen von Arbeitnehmer*innen erfordern eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens. Das Thema der Vereinbarkeit von Leben und Beruf und die zentrale Frage nach Lösungsansätzen rücken zunehmend in den Fokus.

Wer heute 15 Jahre alt ist, muss durchschnittlich 38,7 Jahre arbeiten, bevor sie*er in Rente gehen kann. Die wenigsten Menschen fangen heute so jung an zu arbeiten, insofern bedeutet das nicht zugleich, dass der Durchschnitt der Menschen mit 53,7 Jahren aus dem Berufsleben ausscheidet. In Anbetracht dessen, dass die durchschnittliche Lebenserwartung bei 81 Jahren liegt, zeigt sich rein quantitativ die große Bedeutung, die Arbeit über unsere Lebenszeit hinweg einnimmt. Während wir arbeiten, altern wir. Die Arbeit verändert sich, aber genauso verändern wir uns.

Jede Lebensphase erfordert andere Berufszeiten

Aus diesem Grund ist es wichtig, Arbeit und Alter(n) zusammen zu betrachten. Verschiedene Lebensphasen wie Berufswahl, Berufseinstieg, Familiengründung, Karriere oder Berufsausstieg stellen unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitszeit. Vor diesem Hintergrund ist es nötig, die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu stärken, dazu gehören neben der Diskussion um Lebensarbeitszeitkonten auch Homeoffice-Regelungen. Das darf



aber auf keinen Fall bedeuten, dass das aktuelle Arbeitsgesetz aufgeweicht wird, wie es zum Teil diskutiert wird.

Die Möglichkeit, im Berufsleben eine gewisse Souveränität über die Arbeitszeit zu haben, ist ein wesentlicher Punkt zur Attraktivitätssteigerung von Berufsfeldern. Zudem ist es ein wichtiger Schritt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Trennung von Beruflichem und Privatem. Je nach Lebenslage sind Wünsche an die eigene Arbeitszeit jedoch gänzlich verschieden: Während des Berufseinstiegs ist die Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben eventuell noch nicht wichtig, weil vorher sowieso der Schreibtisch und die Studienunterlagen immer im Schlafzimmer standen. Bei der Familiengründung kann sich das gänzlich verschieben. Die Zeit mit Lebenspartner*in und Kind gewinnt an Bedeutung, da sind Anrufe von Kolleg*innen und des Arbeitgebers kurz nach Feierabend genauso lästig wie Arbeitszeiten, die beispielsweise mit den Abholzeiten der Kita kollidieren. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die Arbeitszeit an die verschiedenen Lebensphasen der Arbeitnehmer*innen anzupassen. Zugegeben: Das erscheint im pädagogischen und sozialen Berufsfeld einigermaßen schwierig, aber auch hier ist es nötig und möglich.

Möglichkeiten für mehr Flexibilität

Ideen und Forderungen gibt es genug: Weg mit der 41-Stunden-Woche, Senkung der Unterrichtsverpflichtung, festgelegte Erholungszeiten ohne Korrekturen und Vorbereitungen und vieles mehr. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit zum Beginn eines Halbjahres zu reduzieren oder aufzustocken, Entlastung von Verwaltungsaufgaben und auch die Frage nach Überstunden und dem Abbau ebendieser muss angegangen werden. Das sind nur einige Maßnahmen für den Bereich Schule, aber auch in den Kindertagesstätten, den Hochschulen und der Weiterbildung müssen individuelle Einlassungen möglich sein. Dort, wo die Arbeit nicht flexibler gestaltet werden kann – etwa durch Vorgaben wegen Öffnungszeiten –, sollten Möglichkeiten geschaffen werden, dennoch auf persönliche Bedürfnisse einzugehen. Arbeitszeitkonten könnten hier ein zentrales Instrument sein. Mit der Möglichkeit, auf individuelle Zeitwünsche einzugehen, kann die Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation angepasst werden – das brauchen alle Altersgruppen. Das schafft Zufriedenheit und reduziert Belastungen und Sorgen.

Übergänge sinnvoll und individuell gestalten

Dabei darf nicht vergessen werden, dass Übergänge aktiv gestaltet werden müssen. Der (Wieder-)Einstieg in den Beruf, aber insbesondere auch der Ausstieg aus dem Erwerbsleben stellen besondere Herausforderungen an die Arbeitszeit. Diese Phasen

müssen sinnvoll und individuell gestaltet werden. Auch hier geht es um Arbeitszeit. Eine Ermäßigung für den Berufseinstieg ist genauso notwendig wie die Altersermäßigung ohne Kürzung der Bezüge in den Schulen. Das Sabbatjahr ist eine gute Variante, Teilzeit individuell zu gestalten – bei in der Summe gleichen Bezügen. Die Bedürfnisse der Beschäftigten sind gänzlich unterschiedlich, gerade deshalb braucht es generelle Spielräume, um Arbeit und die Lebenssituation zu vereinbaren, ohne zwingend Gehalts- oder Pensions-/Renteneinbußen zu haben.

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Leben und Arbeit ist ein zentrales gewerkschaftliches Thema, das zukünftig noch an Bedeutung gewinnen wird. Deshalb müssen wir hier einen breiten Diskurs über Grenzen und Anforderungen im Sinne der Arbeitnehmer*innen führen. Dabei ist eins klar: Ein weiteres Verschieben des Rentenalters nach hinten lehnen wir Gewerkschaften ab! //

Maika Finnern

Vorsitzende der GEW NRW

BERUFSLEBEN UND ALTER

Das Thema Alter spielt im Berufsleben nicht nur bei der Arbeitszeit eine Rolle. Auch die Diskriminierung verschiedener Altersgruppen oder die leistungsorientierte Berücksichtigung von Erfahrungszeiten bei der Besoldung sind Themen, die diskutiert werden müssen.

Weitere Infos gibt es hier:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

tinyurl.com/altersdiskriminierung

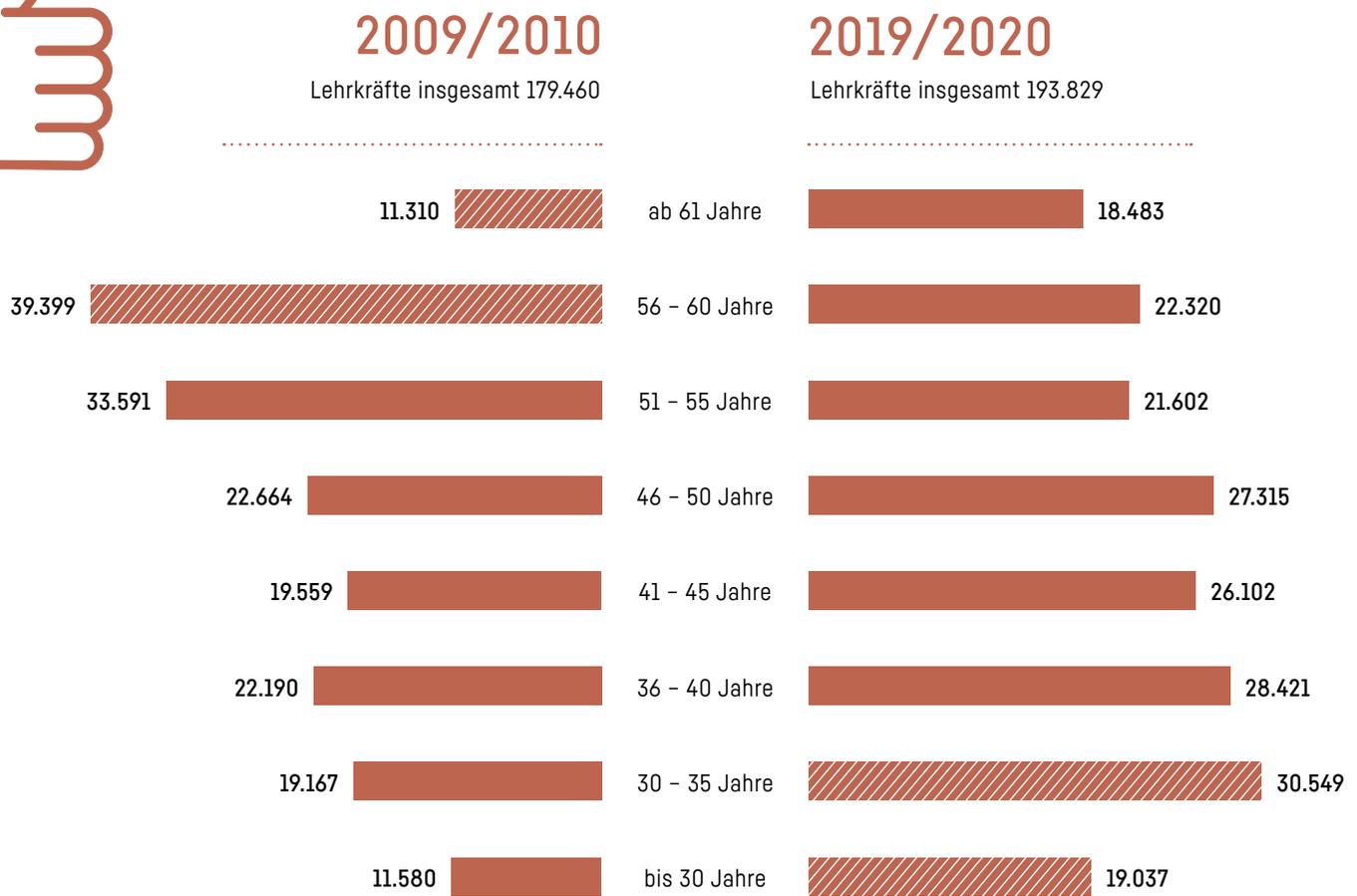
Erfahrungszeiten DGB Rechtsschutz GmbH

tinyurl.com/erfahrungszeiten

Schieflage im System



Der Personalausbau hat im Verlauf von zehn Jahren zu jüngeren Lehrer*innenzimmern geführt ...



Quelle: MSB NRW, Quantita 2009/2010 und 2019/2020. (Alle Zahlen bezogen auf hauptamtlich/hauptberufliche Lehrkräfte.)



... – in den verschiedenen Schulformen allerdings unterschiedlich.

	Durchschnittsalter 2009/2010	Durchschnittsalter 2019/2020	Differenz
Grundschule	46,1	43,2	-2,9 ↓
Hauptschule	50,7	48,2	-2,5 ↓
Realschule	48,1	46,5	-1,6 ↓
Gymnasium	47,5	43,4	-4,1 ↓
Weiterbildungskolleg	49,5	49,3	-0,2 ↓
Gesamtschule	48,0	44,3	-3,7 ↓
Berufskolleg	47,7	47,2	-0,5 ↓
Förderschule	45,2	45,4	↑ +0,2
Gesamt	47,4	44,7	-2,7 ↓

Quelle: MSB NRW, Quantita 2009/2010 und 2019/2020. [Alle Zahlen bezogen auf hauptamtlich/hauptberufliche Lehrkräfte.]

Das Desaster von 2020 zeigt: Der Markt ist leer. Lehrkräfte fehlen.

16.119

Stellen hätten 2020 besetzt werden müssen.

8.068

Stellen konnten tatsächlich nur besetzt werden.

Düstere Prognosen: Der Personalmangel setzt sich weiter fort und wird für einige Schulformen und -stufen drastische Auswirkungen haben.



* ohne Förderschulen

** ohne Förderschulen und ohne Schulen des zweiten Bildungsweges (Abendhauptschulen, Abendrealschulen, Abendgymnasien und Kollegs)

Quelle: Klaus Klemm und Dirk Zorn: *Demographische Rendite adé. Aktuelle Bevölkerungsentwicklung und Folgen für die allgemeinbildenden Schulen*, 2017.



Drahtseilakt mit vielen Chancen

Von den ersten freien Schritten bis zum Vorschulstart: In der Freien Kita Dortmund kommen 17 Kinder zwischen zwölf Monaten und sechs Jahren in einer Gruppe zusammen. Ein Ansatz, bei dem verschiedene Entwicklungsphasen aufeinanderprallen – und der Vor- und Nachteile für die Kinder, aber auch für die Beschäftigten mit sich bringt.

Es dauert nur einen kurzen Augenblick, die Arbeit eines ganzen Vormittags zu zerstören. Mit einer unbeholfenen Handbewegung fegt Leo* (1) über das Schloss aus Holzklötzen hinweg – und das fragile Gebilde kracht in sich zusammen. Mattis blickt auf den Trümmerhaufen und wirkt den Tränen nahe. „Immer machen die Kleinen alles kaputt“, schimpft der Vierjährige und wirft sich in die Arme von Tobias Bischoff. Der Erzieher weckt Verständnis – und spendet Trost.

Situationen wie diese gehören zum Alltag in der Freien Kita Dortmund. Rein äußerlich wirkt die Einrichtung wie jede andere Kindertagesstätte: vorn eine kleine Garderobe mit Porträts und Namensschildchen, dahinter ein offener Koch- und Essbereich, außerdem ein Schlaf- und Gruppenraum sowie ein Außengelände. An den Wänden hängen selbst gemalte Bilder und Fotos mit fröhlichen Kindergesichtern – Erinnerungen an Ausflüge, die die Großen in jüngster Zeit unternommen haben. Doch gerade jetzt, kurz nach Ende der Eingewöhnungszeit, sind die Anstrengungen der vergangenen Wochen deutlich zu spüren. Der Neustart nach den Sommerferien war in diesem Jahr besonders kräftezehrend – nicht nur wegen Corona.

Herausforderung: neue Vorgaben, alter Personalschlüssel

Sieben Kinder sind neu in die Gruppe gekommen, sechs von ihnen unter drei Jahre. Die beiden Jüngsten – gerade zwölf und 13 Monate alt – konnten sich beim Kitastart nur krabbelnd fortbewegen. „Gerade die Einjährigen leiden anfangs unter der großen Lautstärke und dem Bewegungsdrang der älteren Kinder. Sie sind verunsichert und brauchen viel Körperkontakt“, sagt Erzieherin Anja Wanders.

Die 54-Jährige und ihre Kolleg*innen geben den Kindern diese Geborgenheit – auch wenn sie dabei manchmal an ihre Grenzen stoßen. „Es kann schon sein, dass ein Kind erst mal ein halbes Jahr auf dem Arm verbringt“, erzählt Anja Wanders. Die stellvertretende Kitaleiterin ist seit 31 Jahren in der Elterninitiative beschäftigt. Früher, erzählt sie, bestand die Gruppe „nur“ aus 15 Kindern, und sie waren mindestens 18 Monate alt. „Doch dann gab es neue gesetzlichen Vorgaben, und wir mussten mehr und auch jüngere Kinder aufnehmen.“ Der Personalschlüssel aber sei bis heute unverändert.

Drei fest angestellte Fachkräfte und eine Köchin versehen täglich ihren Dienst in der Gruppe. Dazu kommen Praktikant*innen und Ergänzungskräfte wie David Opitz. Der angehende Erzieher hat schon in mehreren Kindertagesstätten Erfahrungen gesammelt. „Im Vergleich zu anderen Einrichtungen“, sagt Opitz, „sind wir hier schon gut aufgestellt. Aber trotzdem bräuchten wir noch mehr Personal, um allen gerecht zu werden.“

Großen und kleinen Bedürfnissen gerecht werden

Die Herausforderung, auf alle Kinder einzugehen, beginnt für die Erzieher*innen bereits bei Kleinigkeiten: „In einer Krabbelstube ist der Raum ausschließlich an die Entwicklung der unter Dreijährigen angepasst“, sagt Anja Wanders. „Bei uns muss er auch den Bedürfnissen der Älteren gerecht werden, die mehr Anregungen brauchen. Wir müssen deshalb oft Gefahrenquellen wie liegen gebliebene Scheren oder Kleinteile aus dem Weg räumen, um die Verletzungsgefahr für die Jüngeren zu minimieren.“

»

EINHEITLICHE QUALITÄTSSTANDARDS SIND DRINGEND NOTWENDIG

Qualitative frühkindliche Bildung kann nur mit ausreichend Personal in den Einrichtungen gelingen. Im Interview erklärt Birte Radmacher, GEW-Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit beim Hauptvorstand, warum die Fachkraft-Kind-Relation dafür entscheidend ist und was sich aus Sicht der GEW dringend an der Situation ändern muss.

Welche Relation sollte es zwischen Fachkräften und Kindern geben?

Birte Radmacher: Maßgebliche Grundlagen für gelingende Bildungs- und Erziehungsprozesse sind eine stabile Beziehung und eine gute Bindung zu den pädagogischen Fachkräften. Ein entscheidendes Kriterium qualitativer frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung ist deshalb die Fachkraft-Kind-Relation. Durch wissenschaftliche Untersuchungen bestätigt, empfiehlt die GEW eine Relation von 1 : 2 für Kinder im Alter von 0 bis 1 Jahr, 1 : 3 für Kinder im Alter von 1 bis 3 Jahren, 1 : 8 für Kinder im Alter von 3 bis 5 Jahren und 1 : 10 für Kinder im Alter ab 6 Jahren.

In den meisten Einrichtungen ist der Schlüssel zu niedrig. Was ist aus deiner Sicht die größte Baustelle?

Birte Radmacher: Nach den Jahren des quantitativen Ausbaus wurde seitens der Politik keine hinreichende Anstrengung unternommen, die Strukturqualität in der Praxis zu stärken. Die größte Baustelle und gleichzeitig Herausforderung ist es, den Mangel an Fachkräften zu bewältigen, ohne bisher erreichte Standards zu unterwandern. Die im Sozial- und Erziehungsdienst Beschäftigten müssen bessere Arbeitsbedingungen vorfinden: um die Attraktivität des Berufes zu steigern, aber vor allem, weil sie eine für die Gesellschaft wertvolle und unentbehrliche Arbeit leisten.

Welche Forderungen stellt die GEW, um die Situation zu verbessern?

Birte Radmacher: Die GEW setzt sich seit vielen Jahren für ein Qualitätsgesetz ein, welches bundesweit einheitliche strukturelle Qualitätsstandards schaffen soll. Neben einer besseren Fachkraft-Kind-Relation fordert die GEW 25 Prozent der Arbeitszeit als mittelbare pädagogische Arbeitszeit personalwirksam einzuberechnen, die Freistellung von der unmittelbaren pädagogischen Arbeit für die Leitungstätigkeit, einen gesetzlichen Anspruch auf Fachberatung sowie jährlich zehn Fort- beziehungsweise Weiterbildungsstage. //

Die Fragen stellte Denise Heidenreich.

„Vor allem die Herausforderungen, die uns hier täglich begegnen, sollten in den Fokus geraten. Was in den Lehrbüchern steht, bezieht sich meistens auf die Arbeit mit älteren Kindern.“

David Opitz, Erzieher

Auch Projekte seien im Kitaalltag nur mit größerem Aufwand umzusetzen. Oft gibt es getrennte Angebote für Kinder unter und über drei Jahren. Doch immer wieder versuche das Team, alle Kinder der Gruppe gleichzeitig anzusprechen. „Es muss einem bewusst sein, dass man ein Angebot nicht einfach pauschal in den Raum werfen kann“, sagt Tobias Bischoff. Erzieher*innen bräuchten hier viel Eigeninitiative. David Opitz formuliert es positiver: „Ich muss mir nie Gedanken machen, dass eine Idee nicht passen könnte.“ Unterschiedliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen, sei ein Drahtseilakt. Er erfordere die richtige Einstellung – und genaue Absprachen. „Jeder von uns muss mit jedem Kind im Kontakt stehen. Nur so können wir sicherstellen, dass sich beispielsweise die Jüngeren von uns allen problemlos wickeln lassen. Und das muss klappen, wenn es gerade notwendig ist – sonst ist der Alltag gefährdet.“ Das zeigt sich gerade in der Mittagszeit. Dann ist die Personaldecke dünner, weil die Erzieher*innen im Wechsel in die Pause gehen. Die jüngeren Kinder machen ihren Mittagsschlaf, während die „Großen“ nebenan im Gruppenraum ihre Kuschelstunde verbringen. Auch sie sollen in dieser Zeit zur Ruhe kommen. Trotzdem wird es manchmal so laut, dass unter Dreijährige aufwachen und zurück in die Gruppe kommen. Dann ist schnelles Handeln gefragt: „Ich hatte schon Situationen, in denen ich ein einjähriges Kind sofort wickeln musste – und die Großen haben sich in der Zwischenzeit die Gesichter mit Filzstiften angemalt“, erinnert sich Tobias Bischoff.

Erzieher*innen als Beobachter*innen und Begleiter*innen

Neben solchen Pannen gibt es immer wieder Konflikte zwischen den Kindern. „Gerade zu Beginn des Kitajahres finden sich die Rollen in der Gruppe neu – da werden Kräfte gemessen, obwohl die Fähigkeiten ganz unterschiedlich ausgeprägt sind. Wenn sich die Kleineren eingestehen müssen, dass sie etwas noch nicht schaffen, kann das eine Menge Frust auslösen“, erklärt Tobias Bischoff. Die Erzieher*innen verstehen sich hier als Beobachter*innen und Begleiter*innen. „Wir offerieren Perspektiven, um beiden Seiten zu zeigen, was eine Lösung sein könnte“, sagt David Opitz. „Und manchmal finden dann altersübergreifende Spiele oder Situationen statt, die wirklich magisch sind.“

So auch heute: Leo macht sich mit tapsigen Schritten auf den Weg in den Waschraum. Emma eilt hinterher. Die Fünfjährige kümmert sich um den Jüngsten der Gruppe, wann immer sie kann. Liebevoll hilft sie ihm auf den Hocker unter dem Waschbecken, krepelt seine Ärmel hoch und öffnet den Wasserhahn. „Hey, nicht mit Wasser spritzen“, ruft sie, und bleibt trotzdem konzentriert bei der Sache. Erst als Leos Hände sauber und trocken sind, begleitet sie ihn zurück in den Gruppenraum – und weicht ihm vorerst nicht von der Seite.

Gerade dieses Durchleben verschiedener Rollen innerhalb der Gruppe sei von großer Bedeutung, sagt David Opitz: „Die großen Kinder entwickeln einen Horizont dafür, dass nicht alle Menschen dieselben Fähigkeiten haben. Umgekehrt nehmen die Kleinen schneller Regeln an, die die Großen kennen und befolgen.“ Und selbst wenn das Team zwischendurch mit den unter Dreijährigen beschäftigt sei, biete das für die Älteren Chancen: „Sie holen sich Aufmerksamkeit von den anderen Kindern und können damit ihre Beziehungen zu Gleichaltrigen vertiefen.“

Mehr Fokus auf altersgemischte Gruppen wichtig

Hinzu komme der familiäre Charakter der altersgemischten Gruppe, erzählt Anja Wanders: „Wir begleiten die Kinder über Jahre und können sie individuell fördern – das ist aus meiner Sicht der beste denkbare Weg.“ Auch für sich selbst zieht die Erzieherin viel Positives aus ihrer Arbeit: „Zu sehen, wie sich Persönlichkeiten entwickeln, ist einfach schön.“ Und dann sei da noch die große Vielfalt des Arbeitsalltags, ergänzt David Opitz: „Ich habe viele Chancen, mich pädagogisch weiterzuentwickeln.“

Für die Zukunft wünscht sich der 26-Jährige noch mehr Forschung zur Arbeit in altersgemischten Gruppen. Die Ergebnisse könnten in die Ausbildung für Erzieher*innen einfließen und damit stärker als bisher die Arbeitsrealität abbilden. „Vor allem die Herausforderungen, die uns hier täglich begegnen, sollten in den Fokus geraten. Was in den Lehrbüchern steht, bezieht sich meistens auf die Arbeit mit älteren Kindern.“ In seiner schulischen Laufbahn habe er einmal eine Kinderkonferenz für eine Gruppe unter Dreijähriger organisieren sollen. Und das, erzählt der Pädagoge schmunzelnd, sei nun wirklich keine zielführende Idee gewesen. //

Anne Petersohn
freie Journalistin

*Namen der Kinder von der Redaktion geändert

Prozedere und Inhalte lassen zu wünschen übrig

Mitten in der Corona-Krise will das Ministerium für Schule und Bildung den Prozess für neue Lehrpläne an Grundschulen weiter voranbringen. Die GEW NRW wertet dieses Vorgehen als einen Schlag ins Gesicht. Im Interview zeigt Frauke Rütter, Expertin für Schulpolitik der GEW NRW, deutliche Mängel im Prozedere sowie bei Inhalten der Entwürfe auf.

Mitte Dezember – zeitgleich mit den Informationen zur Aussetzung der Präsenzpflicht in den Schulen vor den Weihnachtsferien – hat das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) das Beteiligungsverfahren der Expert*innen aus der Schulpraxis zur Stellungnahme der Lehrplanentwürfe eingeleitet. Wie bewertet die GEW NRW dieses Vorgehen?

Frauke Rütter: Dieses Vorgehen ist ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten an Grundschulen und wird von der GEW stark kritisiert. Denn für viele Lehrkräfte ist dieses Schuljahr das schwierigste, das sie bisher erlebt haben – geprägt von erhöhter Unterrichtsbelastung, Mehrarbeit und Gleichzeitigkeit von Präsenzunterricht und Lernen auf Distanz. Der gewählte Zeitpunkt zeigt, dass dem MSB nach fast einem Jahr Corona-Pandemie noch immer nicht klar ist, wie belastet die Schulen und die Beschäftigten durch die momentane Situation wirklich sind. Für die Rückmeldung aus der Schulpraxis, aber auch für die Implementation

der Lehrpläne ist ein viel zu enges Zeitfenster gesteckt worden. In nur wenigen Wochen soll die Lehrplannovellierung abgeschlossen sein. Für die so wichtige Erarbeitung von Rückmeldungen aus der Schulpraxis zu den Lehrplanentwürfen fehlt es den Kolleg*innen oftmals an Zeit. Stellungnahmen können zum Teil nicht in dem Ausmaß erarbeitet werden, die aber für eine gute und ergebnisoffene Diskussion nötig sind. Ein ausführlicher Austausch kann unter den momentanen Bedingungen nicht geleistet werden. Wirkliche Beteiligung sieht anders aus.

Und wie positioniert sich die GEW NRW zum Zeitplan des MSB, die neuen Lehrpläne zum Schuljahr 2021/2022 einzuführen?

Frauke Rütter: Der eng gesteckte zeitliche Rahmen für die Einführung der neuen Lehrpläne ist dem Umstand geschuldet, dass die Legislaturperiode der jetzigen Landesregierung 2022 endet. Sollte die Einführung der Lehrpläne wirklich zum Schuljahr 2021/2022 er-

folgen, wogegen sich die GEW NRW entschieden ausspricht, bedeutet dies einen massiven zusätzlichen Einsatz der Lehrkräfte, die bereits jetzt an ihrer Belastungsgrenze arbeiten. Die Grundschulen sollen die Implementation in einem Schulhalbjahr leisten, das trotz des scharfen Lockdowns zu Beginn des Jahres weiterhin entfernt aller Normalität stattfinden wird. Sämtliche Arbeitspläne, Unterrichtsmaterialien und Zeugnisraster müssten in einem viel zu eng gesteckten Zeitfenster überarbeitet werden. Die Implementation könnte nicht mit der notwendigen Sorgfalt erfolgen, die aber bei einer so grundlegenden Reform unabdingbar ist.

Aus Sicht der GEW NRW ist die Einführung der neuen Lehrpläne zu diesem Zeitpunkt als zusätzliche Aufgabe nicht zu leisten.

Sprechen wir mal über die Inhalte: Warum soll es überhaupt neue Lehrpläne geben? Und was sind die grundlegendsten Änderungen?

Frauke Rütter: Die grundlegendste Änderung betrifft die Einführung des Faches Ethik sowie die Verschiebung des Beginns des Englischunterrichts ab Klasse 3 statt wie bisher ab Klasse 1. Grundsätzlich lässt sich die Einführung neuer Lehrpläne an den Grundschulen als zutiefst politisch motiviert beschreiben. Denn durch sie möchte die Landesregierung das durchsetzen, was sie als beste Bildung für den Bereich Grundschule definiert: die Fokussierung auf die Kernkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen mit besonderem Augenmerk auf die Rechtschreibung. Fachliches Lernen soll also gestärkt werden.

Was kritisiert die GEW NRW daran?

Frauke Rütter: Diese Zielsetzung und die damit verbundene Ausrichtung der neuen Lehrpläne verändert die Arbeit an den Grundschulen deutlich.

So kritisiert die GEW NRW grundsätzlich, dass in den Lehrplanentwürfen nicht mehr die Aneignung der Welt durch das Kind im Mittelpunkt steht, sondern vor allem die Frage, wie Fachwissen so vermittelt werden kann, dass der Anschluss an die Sekundarstufe I erreicht wird. Das MSB bevorzugt die weiterführenden Schulen. Das zeigt sich insbesondere daran, dass die Überarbeitung der Lehrpläne für die Sekundarstufe I zuerst erfolgte und die für die Grundschule nun an diese angepasst werden müssen. Grundschulen sind aber keine bloßen Zulieferer für die weiterführenden Schulen!

Die neuen Lehrpläne für den Primarbereich weisen in den Entwürfen eine stärkere Orientierung an Überprüfbarkeit auf als bisher. Gerade bei Grundschulkindern ist die Entwicklung und die Anwendung von individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten durch das schrittweise Erobern ihrer Umgebung ein Ziel, das sich der Messbarkeit ent-

zieht, aber von großer Bedeutung ist. Die GEW NRW beanstandet, dass dies zurückgedrängt wird und sich die Zielperspektive dadurch ändert.

Die Änderungen der Lehrpläne wurden unter anderem damit begründet, dass sich Anforderungen eines inklusiven Unterrichts besser darin wiederfinden würden. Ist das gelungen?

Frauke Rütter: Das große Themenfeld Inklusion wird in den vorliegenden Entwürfen nur unzureichend behandelt, die Lehrplanentwürfe bleiben deutlich hinter den Erwartungen und Anforderungen für die Weiterentwicklung einer inklusiven Grundschule zurück. Es fehlen Hinweise zur konkreten Umsetzung. Stattdessen muss jede einzelne Schule

ihren eigenen Weg finden. Die GEW ist enttäuscht, dass von den neuen Lehrplänen keine Impulse für gutes inklusives Lehren und Lernen ausgehen.

Was sind die weiteren Schritte der GEW NRW in dem Verfahren?

Frauke Rütter: Die GEW und der DGB-Bezirk NRW haben im Rahmen der Verbändebeteiligung gemeinsam eine detaillierte Stellungnahme zu den einzelnen Lehrplänen abgegeben. Zudem hat die GEW NRW das MSB nachdrücklich dazu aufgefordert, die Einführung neuer Lehrpläne für die Grundschulen und die Änderung der Ausbildungsordnung Grundschule (AO-GS) im Hinblick auf die Studentafel Englisch zu verschieben. //

Die Fragen stellte Vanessa Glaschke.

FRAUKE RÜTTER

Expertin der GEW NRW
für Schulpolitik



Rückkehr in die Schule braucht endlich verlässliche Konzepte

Während der Corona-Pandemie hat sich das Spannungsfeld zwischen dem Recht auf Bildung, Bildungsgerechtigkeit und dem Recht auf Arbeits- und Gesundheitsschutz immer mehr aufgeladen. Hier ist die Bildungspolitik gefordert, endlich Konzepte zu liefern, um zumindest ein annäherndes Gleichgewicht herzustellen und Schule in dieser Krisenzeit für alle Akteure bestmöglich zu gestalten.

Mehr als neun Monate ist der erste Lockdown im Frühjahr 2020 her und es fehlt noch immer an langfristigen Strategien und Konzepten, die der Ausnahmesituation der Pandemie Rechnung tragen, über allgemeingültige ministerielle Vorgaben den Schulen eine sinnvolle Unterrichtsorganisation mit Vorlauf ermöglichen und ihnen dabei aufgrund unterschiedlicher Bedingungen vor Ort – personellen, finanziellen sowie sächlichen – ausreichend Gestaltungsspielraum lassen.

Fahren auf Sicht und Ad-hoc-Regelungen

Seit dem Ausbruch der Pandemie praktiziert das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) eine Schulpolitik, die sich anhand zweier Merkmale beschreiben lässt: Fahren auf Sicht und Ad-hoc-Regelungen. Die Zeit nach dem ersten Lockdown wurde fahrlässigerweise nicht genutzt, um Maßnahmen für einen möglichen zweiten Lockdown und den damit einhergehenden Distanzunterricht zu entwickeln. Dass dies nötig gewesen wäre, zeigt die derzeitige Situation, hätte aber allen politisch Handelnden bereits im Sommer 2020 klar sein können. Vielen Schulen fehlen weiterhin die technische Ausstattung, datenschutzkonforme Software und digitale Endgeräte mit den notwendigen Ressourcen für deren Administration. Mancherorts fehlt sogar eine ausreichend starke Internetverbindung, um Distanzunterricht zu ermöglichen.

AYLA ÇELİK

Die stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW fordert das Ministerium für Schule und Bildung NRW auf, endlich Konzepte zu entwickeln, um Schule unter Corona-Bedingungen zu ermöglichen.



Foto: Fotostudio Balberett

Unterricht braucht jetzt einen Plan B

Nicht nur im Bereich der Digitalisierung muss ein Rückstand von bis zu zehn Jahren überbrückt werden. Die letzten beiden Schuljahre sind keine regulären. Sich dieser Realität zu verschließen und über lange Strecken bei dem Mantra „Die Schulen sind keine Orte des Infektionsgeschehens“ zu bleiben, hat die Sicht auf und die Etablierung von alternativen Unterrichtsmöglichkeiten versperrt. Die Folgen betreffen insbesondere die Schüler*innen, die sowieso schon benachteiligt waren. Denn die – auch vor Corona – geltenden und den Bildungserfolg bestimmenden Faktoren, wie der sozioökonomische Status der Eltern, verschärfen durch die Verlagerung des Unterrichts in das häusliche Umfeld die Chancenungleichheit immens. Damit die Zahl der Bildungsverlierer nicht stetig in die Höhe steigt, ist es notwendig, benachteiligte Kinder, Kinder mit ungünstigen Lernvoraussetzungen und Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf dort abzuholen, wo sie stehen, und den Lernrückstand unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit anzugleichen, ohne Gleichmacherei zu betreiben.

Langfristig tragfähige Konzepte, die eine Partizipation aller gewährleisten und Ungleiches ungleich behandeln, somit gleiche Chancen für die Kinder und Jugendlichen sichern, müssen endlich umgesetzt werden. Solche Konzepte zu ermöglichen, geht mit finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen einher sowie der Einsicht, dass Unterrichten unter Corona-Bedingungen einen Plan B braucht.

Konzepte fürs Arbeiten unter Pandemiebedingungen

Um ab dem 14. Februar 2021 in den Bildungseinrichtungen Konstanz zu gewährleisten und Bildung vor Ort planbar zu machen, braucht es klare Regelungen, die in Abhängigkeit des Infektionsgeschehens mindestens bis zu den Osterferien greifen. Das MSB muss jetzt die notwendigen Konzepte liefern, die Bildung für das Schuljahr 2020/2021 unter Pandemiebedingungen bei Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes möglich machen. Handlungsleitend sollten die Empfehlungen des Robert Koch-Instituts (RKI) sein. Gleichzeitig muss der Fokus auf den Ausgleich von Benachteiligungen und Lernrückständen gelegt werden. Dafür brauchen Bildungseinrichtungen mehr Personal – pädagogisches und nichtpädagogisches.

Kitas im eingeschränkten Pandemiebetrieb

tinyurl.com/kitas-coronapandemie

Offene Fragen jetzt klären

Es darf keine Zeit mehr vergeudet werden, um die Öffnung der Schulen verantwortungsbewusst zu gestalten und Antworten auf drängende Fragen zu liefern:

- Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat sich für die Durchführung der Abitur- und Abschlussprüfungen ausgesprochen und ermöglicht, dass Schüler*innen das Schuljahr wiederholen ohne eine Anrechnung auf die Verweildauer – insbesondere in der gymnasialen Oberstufe. Schafft NRW diese Regelung auch? Wenn der Schwerpunkt auf die Prüfungsjahrgänge gelegt wird, wie wird der daraus resultierende Ausfall in den anderen Jahrgängen kompensiert?
- Mit welchem Plan wird den Abiturient*innen 2021 die Unsicherheit bezüglich einer nicht ausreichenden Unterrichtsvorbereitung genommen?
- Nimmt das MSB „Kompetenzorientierung“ ernst? Gibt es Vorgaben für Richtlinien und Lehrpläne im Corona-Schuljahr 2020/2021?
- Werden alternierende Beschulungsformen sowie Verkleinerung der Gruppengrößen vorgenommen, um ein Lernen mit Abstand zu ermöglichen?
- Gibt es Study-Halls?
- Werden Fördermittel für die Ferienangebote gesichert und rechtzeitig kommuniziert, damit die Kommunen entsprechende Angebote entwickeln und umsetzen können?
- Werden die ZP10-Prüfungen schulintern wie im Jahr 2020 organisiert werden können?

Schulen und alle am Schulleben Beteiligten brauchen Planungssicherheit, Verlässlichkeit und eine rechtzeitige transparente Kommunikation, um mit dieser Ausnahmesituation trotz oder gerade wegen vorhandener Missstände, die Folge der bildungspolitischen Versäumnisse der letzten Jahrzehnte sind, umgehen zu können. //

Ayla Çelik

stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW

Technostress bei Lehrkräften

Die Digitalisierungsprozesse in den Schulen sind in vollem Gange und haben durch die Präventionsmaßnahmen während der Corona-Pandemie weiter an Fahrt aufgenommen. Die anhaltende und oftmals durch „Hauruck-Projekte“ getriebene Dynamik stellt den Gesundheitszustand und das Wohlbefinden vieler Lehrkräfte auf den Prüfstand.

Die aktuelle Dynamik der Entwicklung ist im Sinne des *DigitalPakts* Schule erfreulich und gleichzeitig sinnvoll, bedeutet für die Lehrkräfte aber auch eine zusätzliche Herausforderung. Neben der Zunahme zu bewältigender digitaler Kommunikationsprozesse („traffic“) sind im Kontext sich stetig verändernder Digitalisierungsumstände weitere Anpassungsleistungen, zum Beispiel bei der Nutzung von Soft- und Hardware, erforderlich. Trotz der Vorteile, die digitales Arbeiten „auch“ bietet, bedeutet dies für viele Lehrkräfte eine Arbeitsbelastung, die häufig zu sogenanntem Technostress führt. Diese Unterform von Stress, deren Existenz sich auch bei Lehrer*innen bestätigen lässt, entsteht bei einem unangemessenen und gesundheitsschädigenden Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologie. Stressfaktoren im Arbeitsbereich Schule bestehen oftmals in Nichtpassungen, die beispielsweise zwischen dem medialen Bedarf und dem Mangel an technischer Ausstattung oder zwischen den Anforderungen und Erwartungen gegenüber den vorliegenden Rahmenbedingungen und Handlungsspielräumen von Lehrkräften liegen.

Ausstattung

Insgesamt herrscht bei Lehrkräften große Offenheit und Zustimmung gegenüber neuen Technologien, solange sie sinnvoll sind und den Lehr-Lern-Prozess unterstützen. Die Realität offenbart jedoch einige Problemfelder: Laut der *BitkomStudie* aus dem Frühjahr 2020 besteht an vielen Schulen noch immer ein Mangel an Hardwareausstattung. Hierzu zählen unter anderem

Schüler*innen-Tablets, Beamer oder Laptops. Umgekehrt scheinen interaktive Whiteboards einen unnötigen Trend darzustellen, in dem eher wenig Mehrwert für die Unterrichtsgestaltung gesehen wird. Zudem erschweren neben Software-Updates – auch während des Unterrichts – längere Reparaturzeiten die Planungssicherheit vieler Lehrer*innen. Auch wird berichtet, dass die Nutzung von Endgeräten häufig mit hohen bürokratischen Aufwänden an der Schule verbunden ist, was sich negativ auf die Motivation auswirken kann.

Datenschutz, Entgrenzung und Mehrarbeit

Eine weitere Frust- und Stressquelle bei der täglichen berufsbezogenen digitalen Arbeit besteht in dem Dilemma zwischen vorherrschenden Datenschutzverordnungen und entsprechender Umsetzbarkeit von Lehrtätigkeiten. Das geschützte Verarbeiten personenbezogener Daten von zu Hause stellt viele Lehrkräfte vor substanzielle Herausforderungen und bedeutet zusätzliche Aufwände. Zudem verstärkt die gleichzeitige Nutzung von Mobiltelefon und Computer für private und berufliche Zwecke die Gesundheitsbelastung. Hinzu kommt die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung – E-Mails werden oftmals auch abends oder am Wochenende beantwortet –, sodass die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit verschwimmen. Erholungsphasen kommen zu kurz. Eine Folge: Langanhaltende Stressphasen dominieren den Alltag vieler Lehrkräfte.

Lehrkräfte emotional erschöpft und unzufriedener

Auch der Ergebnisbericht einer aktuellen Befragung des Instituts für Therapie- und Gesundheitsforschung *IFT-Nord* bestätigt, dass ein großer Teil der Lehrkräfte aufgrund von Veränderungen durch die Corona-Pandemie emotional erschöpfter und beruflich unzufriedener ist als vorher. Vielen Lehrer*innen fehlt der Freizeitausgleich sowie der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen und Schüler*innen durch das anhaltende Arbeiten von zu Hause und die ständige Erreichbarkeit. Umgekehrt mangelt es oft an Anerkennung für den besonderen Arbeitseinsatz, sodass die Balance zwischen einerseits hohem Engagement und andererseits ausreichender Wertschätzung fehlt. Viele dieser Missstände haben sich nicht durch die Pandemie entwickelt, sondern sind durch sie offensichtlicher geworden. Eine besondere Last der komplexen Aufgaben, wie beispielsweise die Entwicklung von Medienkonzepten, die Instandsetzung und Betreuung von Endgeräten sowie schulinterne Fortbildungen, liegt bei den IT-affinen und engagierten Lehrkräften oder Schulleitungen, die sich zusätzlich zum allgemeinen Schulbetrieb darum kümmern.

Fazit

Das letzte Jahr hat verdeutlicht, dass ein erfolgreicher Digitalisierungsprozess an Schulen unterschiedliche Ressourcen braucht. Neben finanziellen Mitteln sind der organisatorische Aufwand und damit einhergehend angemessene personelle Ressourcen einzukalkulieren. Zudem ist es wichtig, die Lehrkräfte transparent aufzuklären und an der Umsetzung und Gestaltung von Digitalisierungsprozessen zu beteiligen.

Die digitale Transformation an Schulen kann nur dann gelingen, wenn die in diesem Zusammenhang bestehenden Beanspruchungen von Lehrer*innen – beispielsweise im Hinblick auf das Stresserleben oder die psychische Gesundheit – gesehen werden und ausreichend Berücksichtigung finden. //

Dana Jarczyk (M.A.) und Prof. Dr. Thomas Altenhöner

Fachbereich Sozialwesen an der Fachhochschule Bielefeld

+++

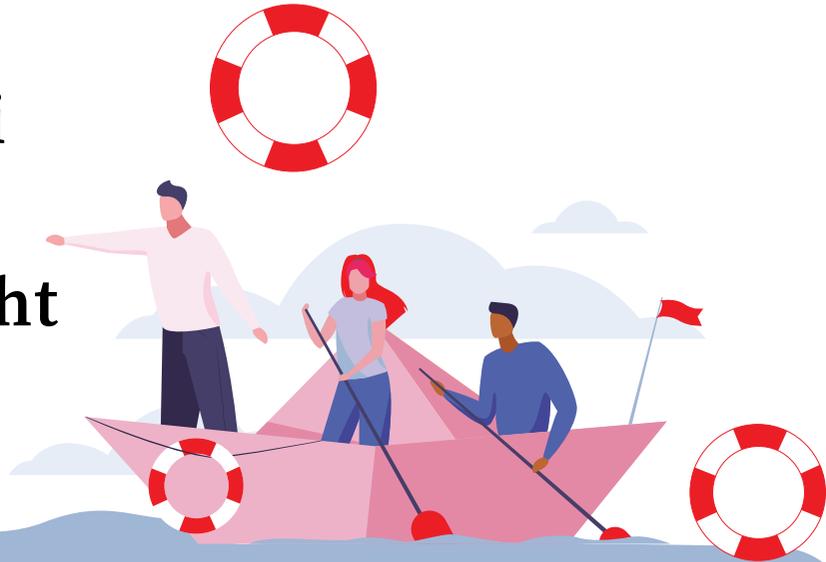
BitkomStudie 2020

tinyurl.com/bitkom2020

Befragung des Instituts für Therapie-
und Gesundheitsforschung *IFT-Nord*

tinyurl.com/iftnord

Lösungsansätze bei digitalem Stress im Distanzunterricht



Um digitalen Stress bei Lehrer*innen zu verringern, gibt es eine Reihe von notwendigen Anpassungen und Maßnahmen.

Gemeinsam statt alleine

Oft suchen Kolleg*innen alleine nach Möglichkeiten, den Distanzunterricht möglichst gut digital aufzubereiten. Hierbei entsteht ein enormer Druck bei den anderen Kolleg*innen, mitzuziehen. Gleichzeitig werden viele Überlegungen mehrfach angestellt. Planen Sie gemeinsam im Kollegium, wie der (digitale) Distanzunterricht aussehen soll und einigen sie sich auf ein einheitliches Vorgehen. Auf diese Weise steht niemand alleine da. Sie können sich untereinander helfen. Einen zusätzlichen Fortbildungstag hat das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) hierzu allen Schulen im laufenden Schuljahr zur Verfügung gestellt.

Keine ständige Erreichbarkeit

Auch die Digitalisierung darf nicht dazu führen, dass Lehrer*innen rund um die Uhr erreichbar sind. Für die Nutzung von *LOGINEO NRW* haben die GEW-Hauptpersonalräte eine Dienstvereinbarung mit dem MSB abgeschlossen, die einen Schutz vor Mehrbelastung und Arbeitsverdichtung sicherstellt. Sofern die Schule *LOGINEO NRW* nutzt, ist die Nutzungsordnung verpflichtend. Andernfalls empfiehlt die GEW, dass die Lehrerkonferenz Nutzungsregeln festlegt. Darin sollte auch geregelt werden, zu welchen Zeiten Kolleg*innen für Elternfragen zur Verfügung stehen.

Datenschutzfragen

Für viele Kolleg*innen stellt die Frage nach dem Datenschutz ein großes Stresspotenzial dar. Hier empfiehlt die GEW den Schulen, die Nutzung der Produkte der *LOGINEO-NRW*-Familie (LMS, Messenger, Videokonferenztool) zu nutzen. Diese Produkte werden durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

Es empfiehlt sich daher, die vom Land zur Verfügung gestellten *LOGINEO-NRW*-Produkte mit dienstlichen Endgeräten zu verwenden. Dadurch sind die technischen Voraussetzungen erfüllt, um nicht persönlich haftbar zu sein.

Forderungen der GEW NRW

Um die Kolleg*innen im Bereich der Digitalisierung zu unterstützen und dem Entstehen von digitalem Stress vorzubeugen, fordert die GEW NRW vom MSB:

- verbindliche Regelungen für die Nutzung von Dienstgeräten
- an die Bedürfnisse angepasste (Online-)Fortbildung für alle Kolleg*innen
- Anpassung der Lehrpläne an die aktuelle Situation, da im Distanzunterricht nicht alle Kompetenzen und Inhalte des Präsenzunterrichts vermittelt werden können
- Gewährleistung eines professionellen IT-Supports für alle Schulen
- zusätzliche Zeiten für Abstimmungen zum Distanzunterricht innerhalb des Kollegiums //

Stephan Osterhage-Klingler

Experte der GEW NRW für Digitalisierung

GEW-Gewerkschaftstag

Juni 2021

Die Wahlkommission für den 29. ordentlichen Gewerkschaftstag der GEW, der vom 9. bis zum 11. Juni 2021 online stattfinden wird, hat sich gemäß den Bestimmungen der Geschäftsordnung am 7. Dezember 2020 konstituiert.

Der Hauptvorstand der GEW hatte in seiner Sitzung am 13./14. November 2020 eine Wahlkommission für den Gewerkschaftstag eingesetzt und folgende Kolleg*innen als Mitglieder der Wahlkommission benannt: Sebastian Freudenberger (Niedersachsen), Klaus-Peter Hammer (Rheinland-Pfalz), Astrid Henke (Schleswig-Holstein), Natalie Schäfer (Hessen) und Kathrin Vitzthum (Thüringen).

Die Wahlkommission wählte auf der Sitzung am 7. Dezember 2020 Kollegin Kathrin Vitzthum zur Sprecherin und Kollegin Astrid Henke zur stellvertretenden Sprecherin der Wahlkommission. Die Geschäftsführung der Wahlkommission obliegt dem Geschäftsführer des GEW-Hauptvorstands.

Die Wahlkommission beschloss gemäß geltender Geschäftsordnung den folgenden Terminplan:

Die Bekanntgabe der Ämter, die durch Wahlen auf dem Gewerkschaftstag zu besetzen sind, erfolgt in der Januar-Ausgabe 2021 der GEW-Mitgliederzeitschrift *E&W* sowie in den Landeszeitungen der GEW.

Bis zum 8. März 2021 besteht die Möglichkeit, Wahlvorschläge bei der Geschäftsführung der Wahlkommission einzureichen.

Die Wahlkommission gibt bekannt, dass gemäß geltender Satzung auf dem Gewerkschaftstag 2021 nachstehende Ämter durch Wahlen zu besetzen sind:

1. Geschäftsführender Vorstand

Die Vorsitzende oder der Vorsitzende (gemäß § 20 Abs. 1a der GEW-Satzung).

Die Mitglieder der Arbeitsbereiche

- Finanzen
- Frauenpolitik
- Tarif- und Beamtenpolitik (gemäß § 20 Abs. 1b der GEW-Satzung).

Vier Mitglieder für die Organisationsbereiche

- Jugendhilfe und Sozialarbeit
- Schule
- Hochschule und Forschung

- Berufliche Bildung und Weiterbildung (gemäß § 20 Abs. 1c der GEW-Satzung).

Gemäß § 20 Abs. 4 der GEW-Satzung wird aus der Mitte der Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands nach § 20 Abs. 1b und § 20 Abs. 1c die stellvertretende Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende in einem gesonderten Wahlgang gewählt. Eine der beiden Vorsitzenden nach § 20 Abs. 1a und § 20 Abs. 4 soll eine Frau sein.

2. Bundesschiedskommission

Drei ständige und drei stellvertretende Mitglieder der Bundesschiedskommission (nach § 9 der GEW-Satzung).

Gemäß Geschäftsordnung und Wahlordnung der GEW sowie den Beschlüssen der Wahlkommission können die GEW-Landesverbände sowie die Bundesausschüsse der GEW bis zum 8. März 2021 Wahlvorschläge bei der Sprecherin der Wahlkommission, zu Händen des Geschäftsführers, GEW-Hauptvorstand, Postfach 90 04 09, 60444 Frankfurt am Main, einreichen.

Nach Prüfung der Gültigkeit der eingereichten Wahlvorschläge und Einholung der Zustimmung der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt die Bekanntgabe der rechtzeitig vorgeschlagenen Kandidaturen im Vormonat des Gewerkschaftstages, also in der Mai-Ausgabe 2021 von *E&W*.

3. Alternativen durch mögliche Satzungsänderungen

Für den Gewerkschaftstag 2021 liegt ein satzungsändernder Antrag vor, der sich auf die durch Wahlen zu besetzenden Ämter auswirkt. Sollte dieser Antrag die erforderliche Mehrheit auf dem Gewerkschaftstag finden, wird anstelle des Mitglieds im geschäftsführenden Vorstand für den Arbeitsbereich Frauenpolitik (gemäß § 20 Abs. 1a der Satzung) stattdessen ein Mitglied im geschäftsführenden Vorstand für den Arbeitsbereich Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik (gemäß § 20 Abs. 1a der Satzung) zu wählen sein.

Die Wahlkommission macht vorsorglich darauf aufmerksam, dass in diesem Fall Wahlvorschläge sowohl für beide Ämter als auch nur für eines der beiden Ämter möglich sind.

Kathrin Vitzthum

Sprecherin der Wahlkommission

Astrid Henke

stellvertretende Sprecherin der Wahlkommission

EINMISCHEN

Politik und Veränderung



Foto: pixpoetry / unsplash.com

Kürzer lernen. Länger arbeiten.

Jahrelang trommelten Lobbyist*innen und beklagten den Verfall der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Bildungsbiografie und Arbeitsleben sollten neu getaktet werden: Bildung, Ausbildung und Studium seien zu schlecht und zu lang, Lebensarbeitszeit sei zu kurz. Kein Talkshow-Format konnte sich in den Jahren nach 2000 leisten, dies zu ignorieren.

Die Rente mit 67 setzte ein sozialdemokratischer Arbeitsminister durch. Den Rest besorgten die Bildungspolitiker*innen. In der Regierungszeit von CDU und FDP zwischen 2005 und 2010 konnte Vollzug gemeldet werden – gewerkschaftlicher Protest half nicht. Regeleinschulungsalter mit fünf Jahren, Verkürzung des Bildungsgangs bis zum Abitur mit Alleinstellungsmerkmal für die Schulform Gymnasium und – Bologna sei Dank – der erste akademische Abschluss nach kurzem Bachelorstudiengang. Das ergibt folgende Gleichung: 5 plus 12 plus 3 gleich 20. In diesem Alter sollte also akademisch qualifiziertes Personal dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Änderungen ohne Erfolg

Und heute: SPD und Grüne haben nach der Regierungsübernahme 2010 die weitere Vorverlegung des Einschulungsalters gestoppt. Wieder den Schuljahresanfang als Stichtag zu nehmen, dafür fehlte der Mut. Die völlig missratene schwarz-gelbe Schulzeitverkürzung revidiert zu haben, gilt heute in vielen Kommentaren als einziger Erfolg der Schulpolitik von CDU und FDP nach 2017. Ironie des Schicksals.

Die Berufsperspektiven für Bachelorabsolvent*innen sind immer noch nicht so wie versprochen, der Prozess dauert. Zynisch könnte man sagen, dass allein

die Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Sinne der Lobbyist*innen dauerhaft von Erfolg gekrönt blieb. Mehr noch: Nun geht es um die Rente mit 70.

Es geht schon wieder los

Wen interessiert das? Ist doch gut, dass es wieder fast so ist wie zuvor. Zu kurz gedacht. Interessieren muss die Willfähigkeit nicht weniger Bildungspolitiker*innen, die zwar entwicklungspsychologische und erziehungswissenschaftliche Erkenntnisse vortragen und vortragen, letztlich aber ferngesteuert wurden und werden oder sich dem Mainstream beugen und beugen.

Das ist nicht vorbei. Ein Beispiel: Ein weiteres Manko nordrhein-westfälischer Schulpolitik ist angeblich die mangelnde „Freiheit“ der einzelnen Schule. Nun soll ein „Schulfreiheitsgesetz“ Abhilfe schaffen. Die Wirtschaft mache vor, wie es geht. Die FDP ist Feuer und Flamme, sie hat es ins Wahlprogramm für die Landtagswahl 2017 geschrieben. Die CDU zögert. Wiederholt sich das Muster? Besser nicht! Die GEW weiß, Schulen brauchen nicht mehr „Freiheit“ zur Mängelverwaltung, sondern mehr Lehrkräfte und Unterstützung. //

Michael Schulte

Geschäftsführer der GEW NRW

Jung, engagiert, nicht ernst genommen?

CHRISTINA SCHLIESKY

Klimaaktivistin und Pressesprecherin
bei *Fridays for Future*



Wie ist es, als junger Mensch den Weg in die Politik zu wagen? Verena Schäffer war als 23-Jährige 2010 die jüngste Abgeordnete im nordrhein-westfälischen Landtag, inzwischen ist sie Fraktionsvorsitzende der Grünen. Christina Schliesky gründete 2019 als 14-Jährige die *Fridays for Future*-Ortsgruppe in Mönchengladbach. Sie sprechen im Interview über die Herausforderungen, aber auch von den Chancen beim Einstieg ins politische Geschehen.



Foto: Chris Groditzki / Compact

Wie sind Sie zur Politik gekommen?

Christina Schliesky: Bei *Fridays for Future* bin ich aktiv geworden, weil ich bei den Räumungen im Hambacher Forst dabei war und mich deswegen immer mehr mit der Klimakrise und deren Folgen beschäftigt habe. Ich hatte schon länger das Gefühl, politisch etwas tun zu müssen und dann waren Greta Thunberg und ihre Streiks quasi der Auslöser. Daraufhin habe ich eine *Fridays for Future*-Ortsgruppe in Mönchengladbach gegründet. Kürzlich bin ich zwar in eine Partei eingetreten, habe aber erst mal nicht vor, irgendwelche Ämter dort zu übernehmen. Mein Hauptaugenmerk liegt weiter auf *Fridays for Future* und dem Bündnis *Alle Dörfer bleiben* – und ich verstehe mich als Schnittstelle zwischen dem Straßenprotest und den Abgeordnet*innen in den Parlamenten. Ich denke, dass es den Protest auf der Straße braucht, um Politiker*innen daran zu erinnern, dass das wirtschaftliche Interesse nicht über dem Wohl der Bevölkerung stehen sollte.

Verena Schäffer: Ich bin 2004 in der Grünen Jugend aktiv geworden und ein Jahr später in die Partei eingetreten. Ich wollte gerne politisch aktiv sein und mich für die Themen wie Frauenpolitik, Integration und die Arbeit gegen

Rechtsextremismus, die mir am Herzen liegen, einsetzen. Aufgrund dieser Themen habe ich mich entschieden, in die Grüne Partei einzutreten.

Wie wird man als junger Mensch in der Politik wahrgenommen?

Christina Schliesky: Man wird nicht von allen ernst genommen, aber grundsätzlich habe ich das Gefühl, dass unser Anliegen gehört wird. Allerdings werden wir auch gerne ignoriert. Gerade am Anfang gab es ja die Diskussion, ob wir nicht zu jung oder naiv wären und ob wir überhaupt Ahnung vom politischen Geschehen hätten. Uns wurde abgesprochen, dass wir uns überhaupt mit dem Klimawandel beschäftigt haben. Es gibt viele Menschen, die uns nicht zutrauen, dass wir auch Expert*innen für gewisse Themen sind. Das hat sich allerdings gewandelt. In der Öffentlichkeit wurde dann immer stärker deutlich, dass man nicht mehr an uns vorbeikommt. Immer mehr Leute von uns saßen dann auch in Talkshows oder Podiumsdiskussionen und konnten zeigen, dass wir uns wirklich intensiv mit unseren Themen auseinandersetzen.

Verena Schäffer: Bei meinem Ortsverband in Witten wurde ich sehr herzlich begrüßt. Es fanden alle gut, dass jemand Junges kommt und mitmachen will. Ich war lange Zeit Landessprecherin der

>>

Grünen Jugend in NRW und habe 2009 für die Landesliste der Landtagswahl 2010 kandidiert. Damals war allen in der Partei klar, dass es wieder mehr junge Menschen auf der Liste benötigt. 2005 hatte man die Wahl verloren und da war die jüngste Abgeordnete Mitte 40. Innerparteilich gab es also keine großen Schwierigkeiten, auch in der späteren Landtagsfraktion spielte das Alter keine große Rolle. Schwierig wurde es eher im Zusammenspiel mit den anderen Fraktionen. Im eher männerdominierten Innenausschuss war es schwierig, sich als junge Frau durchzusetzen. Ich wurde dort oft nicht ernst genommen.

Wie konnten Sie diese Ablehnung ausräumen?

Verena Schäffer: Meine Strategie war und ist es, besonders gut vorbereitet zu sein. Ich habe mich gut in die Themen eingearbeitet und mir über dieses Wissen bei anderen einen gewissen Respekt verschafft. Das zeigt aber auch, dass man als jüngerer Mensch und gerade als Frau mehr arbeiten muss, um ernst genommen zu werden – auch und vor allem in der Politik. Und darüber ärgerer ich mich auch heute noch. Es ist ungerecht, dass Menschen aufgrund bestimmter Merkmale, wie Alter und Geschlecht, nicht als gleichwertig angesehen werden und sich deshalb doppelt und dreifach anstrengen müssen, um anerkannt zu werden. Ich setze mich dafür ein, dass sich das ändert.

Welche Vorteile haben junge Menschen in der Politik?

Christina Schliesky: Junge Menschen können besser einschätzen, welche Fragen für ihre Generation wichtig sind. Alte weiße Männer wissen nicht wirklich, was die junge Generation gerade interessiert oder was sie braucht. Jugendlichen sollte mehr zugehört und diese Perspektiven auch mitgedacht werden.

Verena Schäffer: Man hat ein gewisses Alleinstellungsmerkmal, aber abseits der persönlichen Vorteile finde ich es sehr wichtig, dass alle Generationen in den Parlamenten vertreten sind, damit eben auch die Perspektiven von jungen Menschen in der Politik beachtet werden.

Gibt es Themenfelder, die gerade von jungen politisch Engagierten besetzt werden sollten?

Christina Schliesky: Die Klimakrise ist ein brennendes Problem und dazu gehören auch Faktoren wie die Verkehrs- oder die Energiewende. Aber auch soziale Fragen sind wichtige Themen. Jeder sollte sich nach seinen eigenen Interessen engagieren. Es ist wichtig, das zu machen, woran man Spaß hat und wofür man brennt. Ich glaube, dass junge Leute besser einschätzen können, welche Fragen für ihre Generation wichtig sind, welche Interessen sie hat und was sie braucht.

Verena Schäffer: Nein, eher im Gegenteil. Wenn junge Menschen Politik machen, dann sollten sie sich nicht mit beispielsweise Jugendpolitik abspesen lassen. Das ist natürlich ein wichtiges Themenfeld, aber man sollte das machen, wofür man sich interessiert, und sich dort einbringen.

Welche Tipps haben Sie für junge Menschen, die sich politisch engagieren wollen?

Christina Schliesky: Da gibt es natürlich keine universelle Antwort. Mir persönlich hat es geholfen, mir Leute zu suchen, die ähnliche Ansichten zum selben Thema vertreten wie ich, und mich mit ihnen zusammenzuschließen. Für diejenigen, die politische Ämter anstreben, ist es vielleicht sinnvoller, in eine Partei zu gehen. Ich denke aber, dass man mit dem Engagement in einer sozialen Bewegung mehr Lebenserfahrung sammelt. Dort muss man sich selbst Strukturen und Strategien überlegen, einfach anfangen und mit der Zeit lernen, mit Problemen umzugehen. Man muss auch mal Fehler machen, um daraus zu lernen. Niemand muss perfekt sein, um was bewirken zu können. Jeder Schritt ist ein guter Beitrag, um politisch aktiv zu werden.

Verena Schäffer: Es muss nicht unbedingt eine politische Partei sein, es gibt auch genügend andere Möglichkeiten, wie Fridays for Future oder andere Jugendorganisationen. Es klingt etwas abgedroschen, aber es geht ja darum, die eigene Zukunft zu gestalten und das nicht nur den Älteren zu überlassen. Niemand darf sich einreden lassen, er oder sie sei zu jung für Politik. //

Die Fragen stellte David Peters.

freier Journalist

„Wenn junge Menschen Politik machen,
dann sollten sie sich nicht mit beispielsweise
Jugendpolitik abspeisen lassen.“

VERENA SCHÄFFER

VERENA SCHÄFFER

Vorsitzende der Landtagsfraktion von
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN



Foto: Grüne im Landtag NRW / Guido von Witzchen

Hallo, ich bin Magnus.

„Widerstand braucht
Fantasie!“



Foto: Peter J. Zierzkowski

Name und Alter:

Magnus Ringhandt, 52 Jahre

Das wollte ich als Kind werden:

Architekt

Heute arbeite ich als:

Sozialpädagoge/Fachberater

Das sind meine Hobbys:

GEW, Musik hören und machen

Das mache ich in der GEW NRW:

Ich bin Mitglied im Leitungsteam
sozialpädagogische Fachkräfte.

Gewerkschaft bedeutet für mich:

mit anderen für soziale Gerechtigkeit und
Arbeitnehmer*innenrechte kämpfen

Die GEW ist für mich:

Auftrag, Austausch, Entwicklung

Die GEW müsste:

stärker für Erzieher*innen und Sozialpäda-
gog*innen kämpfen und die Jugendhilfe als
eigenständigen Bildungsbereich etablieren!

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 (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: David Pereiras / shutterstock.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

23. MÄRZ 2021

Nachhaltigkeit hat Priorität

In der nächsten Ausgabe der *lautstark.* rücken wir das Thema Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt. Dabei schauen wir uns die Konnotationen des Begriffs an und zeigen, wie sich die verschiedenen Bildungseinrichtungen mit dem Thema auseinandersetzen. Zudem blicken wir über den Tellerrand und thematisieren anhand ausgewählter Bereiche, wo Nachhaltigkeit noch eine besondere Rolle spielt.

WAS DARF IN DER NÄCHSTEN AUSGABE NICHT FEHLEN?



Welche Aspekte rund um unser Schwerpunktthema findest du interessant? Wie setzt du dich in deinem Alltag und am Arbeitsplatz für Nachhaltigkeit ein? Was würdest du dir von deinem Arbeitgeber mit Blick auf Nachhaltigkeit wünschen? Oder gibt es beispielsweise an deiner Schule oder Kita ein außergewöhnliches Projekt?

Schick uns deine Ideen bis zum 16.02.2021:

redaktion@lautstark-magazin.de

Weiter wollen, weiterkommen!

Einige Weiterbildungsangebote
gibt's jetzt **online** –
aktuell und jederzeit buchbar.

[gew-nrw.de/fortbildungen](https://www.gew-nrw.de/fortbildungen)

