

04
2021

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



STRESS UND ACHTSAMKEIT

Jetzt mal langsam!

POSITIONSWECHSEL

Maike Finnern zur neuen GEW-Bundesvorsitzenden gewählt

TARIFRUNDE TV-L

GEW startet in den Arbeitskampf 2.0

GEWERKSCHAFTSTAG

Delegierte geben Richtung für weitere GEW-Arbeit vor

AN DIE LANDESREGIERUNG:

VERSETZUNG GEFÄHRDET!

ZEUGNIS

für die Landesregierung NRW im Corona-Schuljahr 2020/2021



Versetzungsrelevante Fächer:

Umsetzung der Testungen.....	ausreichend
Beschaffung von Masken.....	ausreichend
Beteiligung der Beschäftigten.....	mangelhaft
Fürsorge gegenüber den Beschäftigten.....	mangelhaft
Entgrenzung der Arbeitszeit.....	sehr gut
Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen.....	mangelhaft
Terminierung von Entscheidungen.....	ungenügend
Digitale Infrastruktur.....	befriedigend
Ausgestaltung des Distanzunterrichts.....	mangelhaft
Gestaltung der Lehrpläne.....	mangelhaft
Angemessenheit von Maßnahmen.....	mangelhaft



Lern- und Förderempfehlungen:

- Rechtzeitige Beteiligung der schulischen Personalvertretungen
- Politische Entscheidungen angemessen abstimmen und transparent kommunizieren
- Einen Beitrag zum Abbau ungleicher Bildungschancen leisten
- Verantwortung nicht nach unten delegieren und Lehrer*innen nicht für das Versagen der Landesregierung verantwortlich machen



Stress, lass nach!

Stehe aufrecht. Deine Füße sind hüftbreit aufgestellt. Stelle dir eine Säule in der Mitte deines Körpers vor, die von deinem Becken bis hin zu deinem Scheitel verläuft.

Atme nun ein und stelle dir dabei vor, wie du die Luft durch die Säule von unten nach oben einziehst. Atme so tief, wie du kannst. Wenn deine Lungen gefüllt sind, solltest du gedanklich an deinem Scheitelpunkt angekommen sein. Halte kurz inne.

Atme nun wieder aus und stelle dir dabei vor, wie die Luft in der Säule wieder nach unten sinkt. Dabei darfst du gerne ein seufzend, brummendes Geräusch machen.

Stelle dir den Atem als Energieball vor, den du beim Einatmen durch die Säule hochziehst und beim Ausatmen runterdrückst. Der Energieball verlässt den Körper nicht.

Wiederhole die Übung einige Mal.



+++

Diese Übung stammt aus dem Podcast
Reif für die Couch?, Folge 47
sabinebimmler.de/podcast



Stress und Achtsamkeit: Jetzt mal langsam!

Erst mal durchatmen – für viele Beschäftigte im Bildungssektor ist das kaum möglich. Stetig wachsende Anforderungen, chronische Unterbesetzung oder unsichere Arbeitsverträge bestimmen ihren Arbeitsalltag. Corona hat die Lage weiter verschärft. Welche Rahmenbedingungen müssen sich ändern, damit die Beschäftigten endlich entlastet werden? Und was kann bis dahin jede*r Einzelne zur Selbstfürsorge tun?

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 08 Heavy Metal und Termine mit der Badewanne**
Belastung in pädagogischen Berufen und was helfen kann
- 11 Leidenschaft ist nicht genug**
Belastung am Arbeitsplatz Hochschule
- 13 Gut und gesund arbeiten – auch in der Pandemie**
Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule
- 16 Wo bekomme ich Unterstützung?**
Beratungsangebote und Tipps bei Überlastung
- 19 Wir organisieren den Arbeitskampf 2.0**
Tarifrunde TV-L
- 22 Wegweisende Beschlüsse**
Digitaler Gewerkschaftstag der GEW NRW
- 25 Hier habe ich echte Aufbruchstimmung erlebt**
Maika Finnen ist neue GEW-Bundesvorsitzende

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

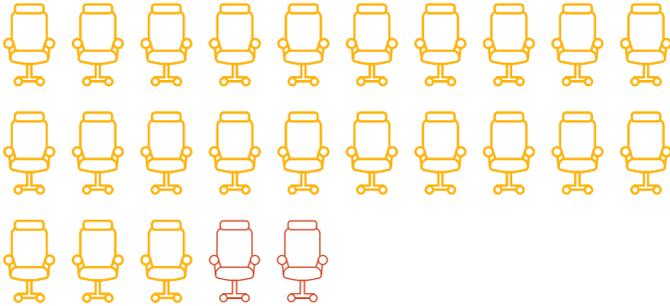
- 30 Das Geschäft mit der Resilienz**
Kommentar
- 32 Liegen bleiben**
Gleitzeit am Gymnasium Alsdorf

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 38 Bis zum letzten Ton der Zimbel**
Achtsamkeit in Schule und Unterricht
- 44 Durchatmen und Kraft schöpfen**
Inspirationen zur Selbstfürsorge im Alltag
- 46 Auf eine wertschätzende Führung kommt es an**
Gesundheit in Kitas und Schulen fördern

-
- 06 Kleine Pause**
 - 36 Leser*innenpost**
 - 50 Ich bin die GEW NRW!**
 - 51 Ausblick & Impressum**



NEUER BEIRAT FÜR DIE ERWACHSENENBILDUNG

Die Landesregierung plant die Einrichtung eines Landesweiterbildungsbeirates. Das geht aus einem Verordnungsentwurf zum neuen Weiterbildungsgesetz hervor, den die Landesregierung Anfang Juni vorgelegt hat. Das Gremium wird die Landesregierung künftig in allen Fragen der allgemeinen Weiterbildung beraten, Empfehlungen für die Fortentwicklung der Erwachsenenbildung erarbeiten und die Erstellung des Weiterbildungsberichts fachlich begleiten. Der Beirat besteht aus insgesamt 25 stimmberechtigten Mitgliedern. Zwei Plätze sind für Vertreter*innen des DGB NRW vorgesehen.



JOBCENTER BEZUSCHUSST DIGITALE ENDGERÄTE

Schüler*innen, die Arbeitslosengeld II (ALG) beziehen, haben Anspruch auf einen Zuschuss des Jobcenters für digitale Endgeräte und Drucker, wenn diese für den Distanzunterricht benötigt werden, aber nicht von der Schule bereitgestellt werden. Das hat die Bundesagentur für Arbeit in einer am 1. Februar 2021 herausgegebenen Weisung festgestellt. Die Regelung gilt für alle Beziehende*innen von ALG II bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs, die eine allgemein- oder berufsbildende Schule besuchen. Anspruchsberechtigt sind außerdem Schüler*innen, die eine Ausbildungsvergütung erhalten. Die Höhe des Zuschusses liegt bei bis zu 350 Euro pro Schüler*in. Der Anspruch kann rückwirkend ab dem 1. Januar 2021 geltend gemacht werden. Dafür muss ein Antrag beim zuständigen Jobcenter gestellt werden.

Mehr Infos beim Wuppertaler Erwerbslosenverein *Tacheles e. V.*

tinyurl.com/zuschuss-endgeraete



LESEPETER IM JUNI FÜR DAS JUGENDBUCH: AUF DER SUCHE NACH MOBY DICK

Sylvain Venayre, Herman Melville, Isaac Wens
Knesebeck Verlag, 2020, 224 Seiten, ab 12 Jahren

Eine Graphic Novel nach Herman Melvilles Klassiker aus dem Jahr 1851. Hier geht es um mehr als Ahabs Jagd auf den weißen Pottwal. Die Geschichte ist verwoben mit der Story eines jungen Journalisten, der sich mit dem weltberühmten Roman und seinen komplexen philosophischen, gesellschaftlichen sowie mythologischen Themen aus heutiger Sicht befasst.

Preis: 28 Euro

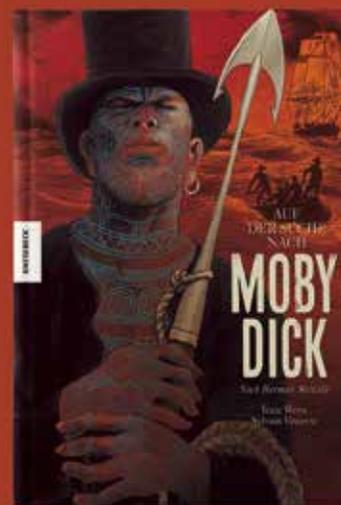
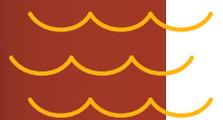


Foto: artimasa / freepik.com



ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

56 %

beträgt im Jahr 2020 die Zunahme der Ausfalltage im Job gegenüber 2010 aufgrund psychischer Erkrankungen – ein seit Jahren auffälliger Trend.

Quelle: Psychoreport 2021 DAK Gesundheit / IGES; tinyurl.com/psychoreport-2021-dak

Heavy Metal und Termine mit der Badewanne

Nicht nur die Arbeitsbedingungen an Schulen und Kitas können sehr unterschiedlich sein. Auch die Art und Weise, wie Beschäftigte Stress und Belastungen empfinden, ist individuell. Expert*innen erklären, was dennoch jede*r selbst tun kann, um gesund zu bleiben.

Als Sebastian Ehlen noch an einer Förderschule mit den Schwerpunkten Lernen und emotionale und soziale Entwicklung in Aachen arbeitete, musste er nach Feierabend oft erst mal eine Stunde Heavy Metal hören. „Danach war es dann wieder gut“, sagt der Sozialpädagoge, der inzwischen wissenschaftlicher Mitarbeiter der Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich (FOGS) in Köln ist. Wege, um nach einem anstrengenden Tag Druck abzulassen, gibt es viele. Unterschiedlich ist auch, ob jemand im Job überhaupt Stress empfindet. Konsens besteht derzeit: Die Arbeit in pädagogischen Berufen kann mit großen Belastungen verbunden sein.

Die Stressoren sind vielfältig – und längst bekannt

Die Fragebogenstudie *Berufsbezogene Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen und Erziehern* von Prof. Dr. Johannes Jungbauer und Sebastian Ehlen bilanzierte bereits 2013: Stressquelle Nummer eins ist in vielen Kitas die mangelhafte Personalausstattung. Weitere Stressoren sind Elternarbeit, Lärm und Dokumentationspflichten. „Wenn ich zu Hause selbst noch Betreuungs- oder Pflegeaufgaben habe, führt das schnell zu Überforderung“, sagt Sebastian Ehlen.

Simone Friedrich leitet als Diplompädagogin an einer Volkshochschule in Norddeutschland die Programmbereiche Gesellschaft und Gesundheit und gibt freiberuflich für die GEW Seminare zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie kann rund 20 Belastungsfaktoren nennen, die Lehrkräfte ihr regelmäßig schildern. Sie reichen von Arbeitsverdichtung und Zeitdruck über Lärm und Raumnot bis zu mangelnder Solidarität im Kollegium und der Art der Vertretungsregelung.

„Flächendeckend herrschen in den Bildungseinrichtungen strukturell ungünstige Arbeitsbedingungen“, sagt die kommissarische Vorsitzende der GEW NRW, Ayla Çelik. „Dieser Umstand lässt die Wertschätzung der Beschäftigten und ihrer Arbeit vermissen.“ Die GEW fordert die Senkung der quantitativen Arbeitsbeanspruchung, eine bessere Bezahlung von Erzieher*innen und die gleiche Vergütung aller Lehrämter nach A13/E13.

Ein gutes Betriebsklima wirkt Stress entgegen

Stress ist jedoch nicht schlicht ein Merkmal der modernen Arbeitswelt, vergessen werden darf nicht: „Wenn ich dauerhaft über Grenzen gehe, kann das zu chronischer Erschöpfung, Schlafstörungen, Geiztheit und Panikattacken führen“, sagt Sebastian

Ehlen. Zwar sind Erzieher*innen laut Studie nicht öfter krank als andere Arbeitnehmer*innen. Offensichtlich verfügten die meisten von ihnen über eine ausreichende psychische Widerstandsfähigkeit. Fast ein Fünftel könne aber als stark Burn-out-gefährdet gelten. 40 Prozent der Befragten gaben an, in hohem oder sehr hohem Maße beruflichen Stress zu erleben.

Wie der Arbeitsalltag in einer Kita aussehe, hänge jedoch von vielen Faktoren ab, erklärt Sebastian Ehlen: Ist die Einrichtung eine städtische oder private? Liegt sie in Berlin-Prenzlauer Berg oder Oberhausen-Lirich? Auch Simone Friedrich kennt Belastungsunterschiede je nach Schulform. In sozioökonomisch benachteiligten Quartieren kämen Folgen von Armut- und Bildungsproblemen dazu, sagt Sebastian Ehlen. Was Erzieher*innen dort in der Kinderbetreuung und Elternarbeit leisteten, sei schon fast Jugendhilfe.

Umgekehrt zeigte die Studie: Gute Arbeitsbedingungen zeichnen sich durch ein realistisches Pensum, angemessene Gruppengrößen, Möglichkeiten für Pausen, kollegiale Beziehungen im Team, eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Leitung und Lösungen bei Personalausfall aus. „Ein gutes Betriebsklima ist das wirksamste Mittel gegen Stress“, bilanziert Sebastian Ehlen. Auch in Simone Friedrichs Seminaren geben die Teilnehmenden an, sie wünschten sich mehr Personal und Fachkräfte, kleinere Klassen, ein Recht auf Pausen, Ruhezeiten sowie Beratungsangebote und Supervision.

Institutionelle Veränderungen und Selbstfürsorge

Sebastian Ehlen sieht die Kitaträger und -leitungen in der Pflicht, etwa über die Personalplanung für stressarme Arbeitsbedingungen zu sorgen. Zudem müssten die Kommunen die Einrichtungen kindgerechter sowie mit Rückzugsräumen für Erzieher*innen und Elternberatungen ausstatten. Vielerorts seien bauliche Mängel zu beseitigen. „Vor allem in klammen Kommunen ist der Investitionsstau groß.“

Schulleitungen rät Simone Friedrich, zuerst eine ausführliche Belastungsanalyse zu machen: Was sind die Probleme? Was bedrückt die Beschäftigten? Ist der Krankenstand bereits hoch? Erst danach könnten Lösungen entwickelt werden. Um langfristig gesundheitsförderliche Arbeitsstrukturen zu schaffen, sei allerdings mehr erforderlich als ein einmaliger Schulentwicklungstag.

Zudem geht es nicht nur um institutionelle, sondern auch um individuelle Veränderungen. „Stress ist erst mal nichts Schlimmes“, sagt Sebastian Ehlen. „Die Frage ist: Wie verarbeite ich ihn?“ Er rät: auf sich selbst achten, das eigene Befinden ernst nehmen, sich klar darüber werden, was genau als belastend empfunden werde. Wichtig sei es, sich nicht zurückzuziehen, sondern aktiv das konstruktive Gespräch zu suchen.

Simone Friedrich empfiehlt, alternative Möglichkeiten auszuloten. „Muss ich als Kunstlehrerin zum Beispiel plötzlich die Biologiekollegin vertreten, ist es vielleicht einfacher, mit der Schulleitung über die Unsicherheit des fachfremden Vertretungseinsatzes zu sprechen, als mir das fehlende Fachwissen anzueignen.“ Außerdem plädiert sie dafür, sich mit

„Wir dürfen nicht die nächsten Generationen ausbilden, die sich mit ihren Bedarfen nicht gesehen und gehört fühlen.“

AYLA ÇELIK

kommissarische Vorsitzende
der GEW NRW

Kolleg*innen über Belastungen auszutauschen, sich Prioritäten zu setzen, auch mal Nein zu sagen oder Hilfe einzufordern. Dabei sei viel Geduld erforderlich: „Verhaltensmuster ändern sich nicht von heute auf morgen.“

Individuelle Copingstrategien

Wichtige Stichworte, um die alltäglichen Stress- und Belastungssituationen gut bewältigen zu können, sind Selbsterfahrung und -wahrnehmung. „Ich hatte mal einen Professor, der hat jedem im Erziehungsberuf empfohlen, mal eine Analyse zu machen, um sich selbst

»



+++

Studie zu Stressbelastungen bei Erzieher*innen

tinyurl.com/stress-erzieherinnen

GEW-Fortbildung *Stark bleiben* – der gesunde Umgang mit Belastungen im Schulalltag

gew-nrw.tiny.us/stark-bleiben

und die eigenen Grenzen kennenzulernen“, erinnert sich Sebastian Ehlen. „Das ist nicht für jeden etwas, aber eine systemische Beratung oder Supervision kann bei Stress oder Konflikten entlastend wirken.“

Lehrer*innen scheuten derweil oft eine psychologische Beratung, weiß Simone Friedrich. Grund sei die Angst, als „krank“ und „hält nicht lange durch im Berufsleben“ abgestempelt zu werden und die Verbeamtung zu gefährden. „Im Arbeitsalltag werden Lehrkräfte und Erzieher*innen mit ihren Sorgen und Schwierigkeiten alleine gelassen. Was fehlt, sind niederschwellige Hilfsangebote“, sagt Ayla Çelik.

Unterdessen sind auch Copingstrategien fern des Arbeitsplatzes den Expert*innen zufolge individuell: Simone Friedrich versucht, mit jeder Person einzeln herauszufinden, was ihr guttut. Und bestärkt sie dann darin, sich genau dafür Zeit zu blocken. „Es geht darum, Auszeiten zu schaffen und Inseln im Alltag zu finden. Die kleinen Ruhepausen, um sich dann wieder dem Stress bei der Arbeit zu stellen.“ Das könne zum Beispiel auch schon sein, zu Hause zu sagen: „Am Donnerstag um 17 Uhr kann ich nicht kochen oder die Kinder abholen, da habe ich meinen Badewannen-Termin.“

Auch Sebastian Ehlen betont die Wirksamkeit schon kleiner Dinge – mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, sich danach mit guten Freund*innen treffen, singen, raus in die Natur oder Yoga machen. „Lebensfreude ist wichtig: Ich sollte Sachen planen, auf die ich mich freue.“

Ayla Çelik fordert darüber hinaus, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen voranzubringen. Es gelte, von Beginn an die Bedarfe der jungen Berufseinsteiger*innen in den Fokus zu nehmen, Belastungen zu senken und Unterstützung anzubieten. „Wir dürfen nicht die nächsten Generationen ausbilden, die sich mit ihren Bedarfen nicht gesehen und gehört fühlen.“ Die GEW NRW bietet Referendar*innen und Junglehrer*innen zum Beispiel den Fortbildungstag *Senkrechtstart* an, um die jungen Kolleg*innen so gut wie möglich auf den herausfordernden Schulalltag vorzubereiten. //

Nadine Emmerich
freie Journalistin

Leidenschaft ist nicht genug

Die vertiefte Arbeit an eigenen Forschungsprojekten, an wissenschaftlichen Herzensthemen – das soll Stress sein? Unter #IchBinHanna schildern junge Wissenschaftler*innen im Netz, wie existenziell ihre berufliche Belastung tatsächlich ist. GEW-Hochschulexperte Andreas Keller kennt die Hintergründe.

Wissenschaft als Leidenschaft, Berufung und Selbstverwirklichung: Kann man es denn besser erwischen? Tatsächlich wissen wir, dass Wissenschaftler*innen besonders hoch zufrieden mit den Inhalten ihrer Arbeit und daher in der Regel auch besonders motiviert sind. Deshalb sind sie auch bereit, die Nachteile ihrer Tätigkeit in Kauf zu nehmen – allen voran: das Befristungsunwesen.

Befristung hat gesundheitliche Folgen

Die Befristungsquote beim wissenschaftlichen Nachwuchs liegt bei 92 Prozent. Die durchschnittliche Dauer eines Zeitvertrags beträgt gerade mal rund zwei Jahre. Das ergibt sich aus dem jüngsten *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*.

Die Befristung der Arbeitsverträge und die daraus resultierende berufliche Unsicherheit sind zugleich ein zentraler Belastungsfaktor für die Gesundheit im akademischen Mittelbau. Das ergibt sich aus der Studie *Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im*

Mittelbau, die Tino Lesener und Burkhard Gusy 2017 auf einer gemeinsamen Tagung der GEW und des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen vorgestellt haben. Als weitere Belastungsfaktoren identifizieren sie die zeitlichen Anforderungen, die mit Mehrarbeit kompensiert werden, sowie die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wer sich auf das Wagnis einer wissenschaftlichen Laufbahn eingelassen hat, weiß, wovon die Rede ist. Wie ein Damoklesschwert schwebt das Risiko einer Nichtverlängerung des Zeitvertrags über Lehre und Forschung. Vor der Berufung auf eine Professur gibt es in der Regel keine dauerhafte Perspektive. Und die Konkurrenz um die wenigen Lehrstühle ist enorm.

Bestleistungen ohne Pause

Es reicht nicht aus, einen guten Job in Forschung und Lehre zu machen und die Doktorarbeit, später die Habilitationsschrift erfolgreich zu verteidigen. Es kommt darüber hinaus darauf an, möglichst >>

+++

GEW zur aktuellen Netzdebatte
tinyurl.com/gew-ichbinhanna

#IchBinHanna auf Twitter
twitter.com/hashtag/ichbinhanna

viele Publikationen in begutachteten Zeitschriften unterzubringen, Drittmittel für die Forschung einzuwerben, Auslandserfahrung zu sammeln, Einladungen zu Kongressen der Fachgesellschaften zu ergattern. Gute Leistungen in der Lehre sind nebenbei über kontinuierliche Evaluationen und hochschuldidaktische Zertifikate nachzuweisen.

Nicht allein der schiere Workload ist das Problem, sondern der kontinuierliche Druck, Bestleistungen zu erbringen, um auf der wissenschaftlichen Karriereleiter eine Sprosse weiter nach oben zu klettern, statt jäh abzustürzen, was jederzeit droht. Wer nichts für die Forschung tut, hat das Gefühl, die Zeit zu vergeuden und im Wettbewerb in den Rückstand zu geraten – selbst am Feiertag oder am Wochenende. Die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben ist weit fortgeschritten.

Die Coronakrise hat die Missstände noch verschärft. Über Nacht mussten Konzepte für die digitale Lehre entwickelt, Homeschooling oder Homekindergarten für den eigenen Nachwuchs organisiert werden. Das schlechte Gewissen wurde zum ständigen Begleiter.

Große Reformen und simple Maßnahmen

Was tun? Wer die Belastung von Wissenschaftler*innen abbauen möchte, kommt nicht um eine Reform von Karrierewegen und der Beschäftigungsbedingungen herum: Dauerstellen für Daueraufgaben, verlässliche Karrierewege, Mindeststandards für Zeitverträge dort, wo sie vertretbar sind, etwa in der Promotionsförderung.

Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber in der Wissenschaft Beschäftigungsunsicherheit als Belastungsfaktor und Gesundheitsgefährdung ernst nehmen und zum Gegenstand von arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilungen machen. Einfache Maßnahmen wie die rechtzeitige Ankündigung von Vertragsverlängerungen oder die Vermeidung von Mehrfachbelastungen für befristet Beschäftigte können der gesundheitlichen Belastung entgegenwirken. //

Andreas Keller

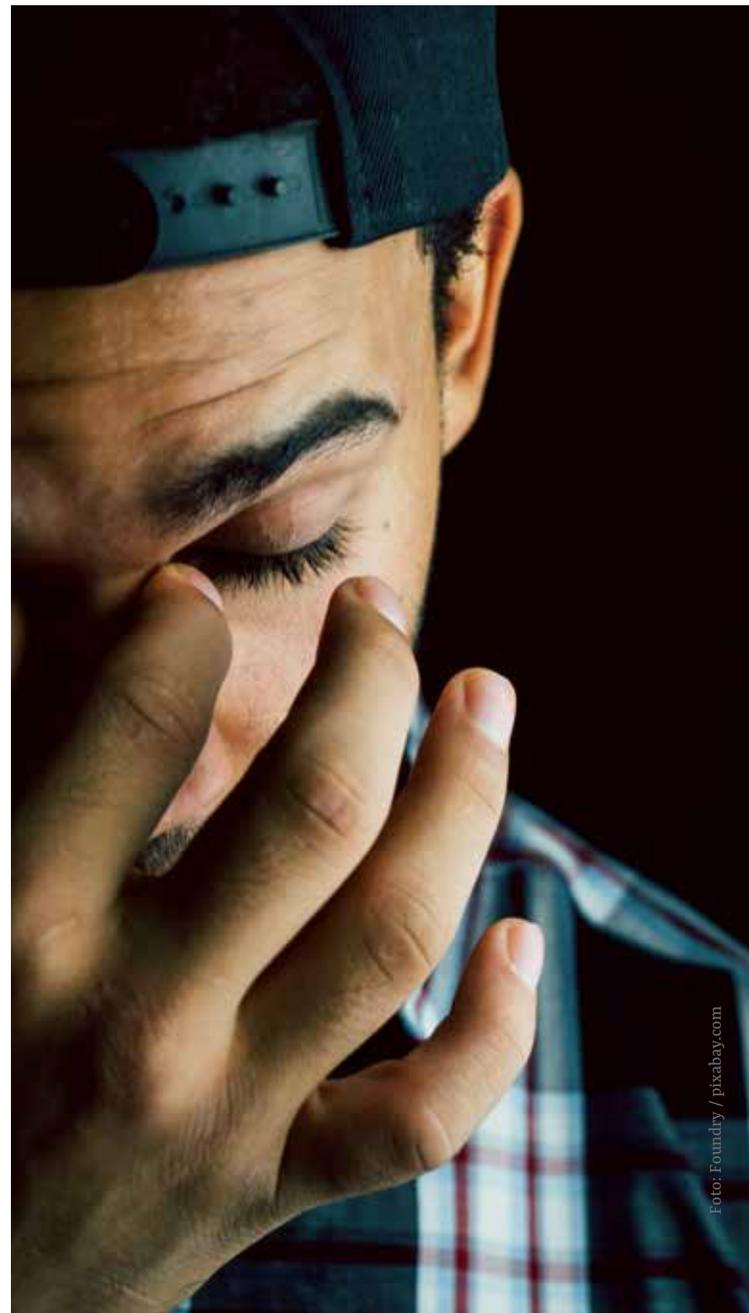
Hochschulexperte und stellvertretender
Vorsitzender der GEW

92 %

des wissenschaftlichen Nachwuchses arbeiten befristet.

2 Jahre

beträgt die durchschnittliche Dauer eines Zeitvertrags.



Gut und gesund arbeiten – auch in der Pandemie

Weit überhöhte Arbeitszeiten, eklatante Unterbesetzung und stetig wachsende Anforderungen durch das Land als Arbeitgeber – Harda Zerweck, Beate Damm und Uwe Schledorn kennen die Belastungen von Lehrkräften und Schulleitungen. Sie sind Fachleute der GEW NRW für Arbeits- und Gesundheitsschutz und unterstützen die Kolleg*innen vor Ort auch jetzt, in der Corona-Pandemie.

Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf die bestehenden Stressfaktoren?

Beate Damm: Die Anforderungen wurden weiter erhöht und die Belastungen sind nochmals enorm gestiegen. Die Hauptgefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten liegen in den Bereichen emotionale Belastungen, Work-Privacy-Conflict, Entgrenzung, quantitative Anforderungen, fehlende Erholungsmöglichkeiten, Präsentismus und der Unfähigkeit abzuschalten. >>

BEATE DAMM

ist Expertin der GEW NRW für
Arbeits- und Gesundheitsschutz.





„Der Arbeitgeber muss endlich die Arbeitsbedingungen ändern, statt wie bisher fast ausschließlich verhaltenspräventive Maßnahmen anzubieten.“

HARDA ZERWECK

ist Expertin der GEW NRW für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Welche neuen Stressfaktoren bringt der Distanzunterricht mit sich?

Uwe Schledorn: Den Kolleg*innen fehlt Vorbereitungszeit für die ständig geänderte Unterrichtsorganisation und für die neuen Aufgaben des digitalen Unterrichts. Es gibt zwar umfangreiche digitale Fortbildungsinhalte, die aber in sehr kurzer Zeit bei gleichzeitiger Unterrichtsverpflichtung wahrgenommen werden müssen. Gleichzeitig fehlt die technische Ausrüstung: Kolleg*innen haben zum Beispiel nur ungeeignete digitale Endgeräte oder arbeiten an viel zu kleinen Bildschirmen.

Die schulinternen Konzepte für den Distanzunterricht mussten in kurzer Zeit erstellt werden, inklusive der üblichen schulinternen Abstimmungsprozesse und der Information der Eltern.

Dabei sind die Kolleg*innen in ständiger Sorge um die psychische und physische Gesundheit der Schüler*innen sowie um deren Lernfortschritte. Weiterhin sind sie ständig darum bemüht, die Schüler*innen in dieser Ausnahme-situation zu unterstützen.

Was konntet ihr als Referat Arbeits- und Gesundheitsschutz unternehmen, um einen besseren Schutz der Kolleg*innen zu erreichen?

Beate Damm: Das Referat hat die GEW NRW und ihre Personalrät*innen unterstützt bei der Analyse der COPSQ*-Berichte und der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung der gesundheitlichen Gefährdungen. Zur Erinnerung: COPSQ ist ein Fragebogen zur Erhebung der psychosozialen Belastung von Lehrkräften. Das Referat hat außerdem mitgewirkt an Informationen für die Beschäftigten, damit deren Recht auf Gesundheitsschutz beachtet wird und sie es auch selbst für sich einfordern können.

In der Pandemie gehören dazu Schutzausrüstungen und Vorsorgeuntersuchungen wegen des Tragens von FFP2-Masken sowie Tests für Beschäftigte und Schüler*innen. Schwangere müssen vom Präsenzunterricht befreit werden – ohne Attestpflicht. Für kein Mitglied des Kollegiums darf es durch die Erteilung

von Distanz- und Präsenzunterricht zu doppeltem Einsatz kommen. Darüber hinaus haben wir Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung in der Coronapandemie mitentwickelt.

Außerdem bietet das Referat Schulungen für Mitglieder von Personal- und Lehrerräten an sowie Vorträge für die GEW vor Ort auf Anfrage.

Was muss im System Schule besser werden, damit – auch in Krisensituationen – gutes und gesundes Arbeiten möglich ist?

Harda Zerweck: Vor allem müssen mehr Lehrkräfte an den Schulen eingestellt werden. Die GEW setzt sich schon seit Langem für mehr Studienplätze ein. Zurzeit ist das besonders im Bereich der Lehrämter Grundschule und Sonderpädagogische Förderung nötig. Zur Überbrückung muss additiv qualifiziertes Personal unbefristet eingestellt werden. Solange ein Lehrkräftemangel herrscht, muss die Aufgabenmenge so verringert werden, dass sie ohne gesundheitliche Gefährdung leistbar ist. Der Arbeitgeber

muss endlich die Arbeitsbedingungen ändern, statt wie bisher fast ausschließlich verhaltenspräventive Maßnahmen anzubieten.

Lehrkräfte brauchen uneingeschränktem Zugang zu Informationen für ihre Gesunderhaltung. Im *Bildungsportal NRW* des Schulministeriums sind diese jedoch häufig nur im geschützten Bereich zu finden. Lehrkräfte müssen zurzeit erst ihre Schulleitung um einen Code bitten, um zum Beispiel an Infos der B-A-D GmbH zur Verwendung von FFP2-Masken zu kommen.

Last, but not least: Die Zuständigkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz auf den unterschiedlichen Ebenen müssen für ganz NRW eindeutig geregelt werden. Die Letztverantwortung für den Gesundheitsschutz der Lehrkräfte und Schulleitungen trägt das Land NRW als Arbeitgeber. Die Übertragung auf die Schulleitungen ist nachrangig und darf nur dann gelten, wenn diese Mittel und Entscheidungskompetenzen haben.

COPSOQ ist ein geeignetes Instrument, um psychosoziale Belastungen zu erfassen und auch die erforderlichen Maßnahmen für bessere Rahmenbedingungen abzuleiten. Aber bisher hat das Schulministerium ausschließlich Maßnahmen zur Verhaltensprävention wie Rückenschulung, Resilienz und Stimmtraining angeboten. Solange das Land die schlechten Rahmenbedingungen unverändert lässt, ist das Recht der Lehrkräfte auf wirksamen Gesundheitsschutz gemäß Arbeitsschutzgesetz nicht erfüllt. Auch wenn Verantwortliche im Ministerium und Politiker*innen dies nicht hören wollen: Zum Stressabbau brauchen Lehrkräfte kleinere Klassen, zusätzliche Anrechnungstunden und weniger Pflichtstunden! //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.

Die zweite Befragungsrunde mit COPSOQ ist in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Münster erfolgt. In den übrigen Bezirken wird die Erhebung noch durchgeführt. Wird die Belastung unter Corona dabei miterfasst?

Uwe Schledorn: Referat und Personalräte haben in Düsseldorf erreicht, dass der coronaspezifische Fragenteil verbessert wurde und die Schulen mehr Zeit für die Auswertung und Ableitung schulinterner Maßnahmen bekommen.

UWE SCHLEDORN

ist Experte der GEW NRW für Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Foto: Alexander Schneider

+++
Fortbildungen der GEW NRW zum
Arbeits- und Gesundheitsschutz
gew-nrw.tiny.us/fortbildungen-gesundheit

GEW NRW: Aktuelles rund um den
Arbeits- und Gesundheitsschutz
gew-nrw.de/arbeits-gesundheitsschutz

Wo bekomme ich Unterstützung?



1. Lass dich beraten!

Es gibt viele Faktoren, die zu Überlastung führen können: Fachkräftemangel, zu wenig Zeit für Erholung, ein gesundheitsgefährdendes Arbeitsumfeld, prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Wir haben euch eine Liste mit Unterstützungsmöglichkeiten zusammengestellt.

HIER ERHÄLTST DU UNTERSTÜTZUNG UND INFORMATIONEN:

FÜR ALLE

GEW NRW: Arbeits- und Gesundheitsschutz

→ Das Gremium ist deine Anlaufstelle für die Themen Entlastung, Aufklärung über Gesundheitsgefährdungen und für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

gew-nrw.de/arbeits-gesundheitsschutz

GEW NRW: Rechtsberatung

→ Die Kolleg*innen helfen dir bei Problemen, die das Beamt*innen- oder Beschäftigungsverhältnis betreffen.

gew-nrw.de/dabei-sein/mitgliederservice
(unter Rechtsschutz und Rechtsberatung)

Unfallkasse NRW

→ Der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand bietet Informationen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

tinyurl.com/unfallkasse-gesundheitsschutz

Betriebsärztlicher Dienst (B·A·D)

→ Hier erhältst du Unterstützung rund um die arbeitsmedizinische Vorsorge sowie betriebliche Gesundheitsförderung.

bad-gmbh.de

FÜR STUDIERENDE

GEW NRW: Expert*innen fürs Studium

→ Dir stehen haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen zur Seite sowie unsere Mitarbeitenden in den Hochschulinformationsbüros (HIBs) an elf Hochschulen in NRW.

gew-nrw.de/studium

gew-nrw.de/junge-gew-nrw

FÜR BESCHÄFTIGTE AN SCHULEN

GEW NRW: Personalräte

gew-nrw.tiny.us/personalraete-schule

GEW NRW: Fachgruppen

gew-nrw.tiny.us/kontakt-fachgruppen

GEW NRW:

Bezirksrechtsschützer*innen

→ Wende dich bei rechtlichen Problemen an die Bezirksrechtsschützer*innen.

gew-nrw.de/dabei-sein/mitgliederservice
(Kontakte unter Rechtsschutz und Rechtsberatung)

GEW NRW: Vertretung der Kolleg*innen mit Schwerbehinderung

gew-nrw.de/schwerbehinderung

GEW NRW Ratgeber: Arbeitsplatz Schule

gew-nrw.tiny.us/ratgeber-arbeitsplatz-schule

GEW NRW Schullexikon: Arbeits- und Gesundheitsschutz

gew-nrw.de/gesund-arbeitsplatz

Schulpsychologische Beratungsstellen

tinyurl.com/schulpsychologischer-dienst

Ministerium für Schule und Bildung

schulministerium.nrw/arbeits-und-gesundheitsschutz

Bezirksregierungen: Infos zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

tinyurl.com/bezirksregierung-detmold

tinyurl.com/bezirksregierung-arnsberg

tinyurl.com/bezirksregierung-Koeln

tinyurl.com/bezirksregierung-muenster

tinyurl.com/bezirksregierung-duesseldorf

FÜR KITABESCHÄFTIGTE

GEW NRW: Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe

gew-nrw.tiny.us/sozialpaedagogische-berufe

Handlungshilfe der Unfallkasse NRW zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen in Kitas

→ Kitabeschäftigte können sich auch an den **Personalrat** (für Angestellte einer Kommune), **Betriebsrat** (für Angestellte bei einem freien Träger) sowie die **Mitarbeitervertretung** (Angestellte von kirchlichen Trägern) wenden.

tinyurl.com/gefaehrdungsbeurteilung-kita

FÜR HOCHSCHULBESCHÄFTIGTE

GEW NRW: Fachgruppe Hochschule & Forschung

gew-nrw.de/hochschule-forschung

GEW NRW Ratgeber: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung

gew-nrw.tiny.us/arbeitsplatz-hochschule

Personalräte vor Ort

tinyurl.com/hauptpersonalrat-hochschule

Personalräte landesweit

lpkwiss.de

»

2. Fordere Hilfe ein!

Niemand sollte Angst haben, Hilfe in Anspruch zu nehmen oder um sie zu bitten. Es gibt verschiedene Wege, die beschränkt, oder Verfahren, die eingeleitet werden können und sollten, wenn es nötig ist.



DAS KANNST DU TUN:

DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

→ Was ist das?

Über die Personalvertretung oder den Betriebsrat kannst du bei deinem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstvorgesetzten eine Gefährdungsbeurteilung fordern. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, solche Beurteilungen auch zur psychosozialen Belastung durchzuführen.

→ Welche Formalien sind wichtig?

Besondere Formalien gibt es nicht zu beachten. Du kannst die Gefährdungsbeurteilung formlos fordern, am besten machst du das schriftlich.

GESPRÄCH MIT KOLLEG*INNEN

Bei Problemen am Arbeitsplatz ist es immer auch hilfreich, sich im Team auszutauschen. Manchmal betrifft ein Problem nicht nur eine Person, sodass gemeinsam an Lösungsschritten gearbeitet werden kann. Coaching und Supervisionen sind hier zwei Möglichkeiten.

DIE ÜBERLASTUNGSANZEIGE

→ Was ist das?

Die Überlastungsanzeige ist ein schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber, dass aufgrund von Arbeitsüberlastung die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist. Negative Konsequenzen darf eine solche Gefährdungsanzeige für die Beschäftigten nicht haben. Die Überlastungsanzeige schützt auch vor Haftungsansprüchen.

→ Welche Formalien sind wichtig?

Die Anzeige sollte individuell gestellt werden und Datum, Name der Person, Name der Schule oder Kita enthalten und die konkrete Situation in wenigen Worten beschreiben. Hilfreich ist auch eine Gegenüberstellung der bisherigen und der neuen Arbeitssituation. Beispiele für Überlastung in Schule oder Kita sind fehlendes Personal, das sich durch die notwendige und tatsächliche Anzahl der Beschäftigten verdeutlichen lässt, oder die nicht ausreichende fachliche Qualifikation der eigenen Person oder der Kolleg*innen. Es

sollte so konkret wie möglich beschrieben werden. Die Überlastungsanzeige ist dem nächsten Dienstvorgesetzten, also der Schul- oder Kitaleitung, zu übergeben und deren Eingang sollte bestätigt werden. Kopien der Anzeige sollten der Lehrerrat, der Personal- oder Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung erhalten. Sollte nicht zeitnah, nach spätestens vier Wochen, eine Reaktion erfolgen oder Abhilfe geschaffen werden, muss zumindest von der Dienststelle ein Zwischenbescheid an die betroffene Person ergehen, dass die Sache bearbeitet wird. //

Texte und Zusammenstellung: Ute Lorenz

Expertin der GEW NRW für
Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wir organisieren den Arbeitskampf 2.0

Forderungsdiskussionen und die Mobilisierung der Kolleg*innen: Das sind bis Ende August die vorrangigen Themen der GEW, um sich auf die Tarifrunde im Herbst 2021 für die Beschäftigten der Länder (TV-L) vorzubereiten. Darüber und über die Argumente der Gegenseite haben wir mit GEW-Verhandlungsführer Daniel Merbitz gesprochen. >>

DANIEL MERBITZ

ist GEW-Verhandlungsführer und
Mitglied im geschäftsführenden
Vorstand der GEW.



Anfang Mai hat ein bundesweites Treffen der GEW zur Vorbereitung der Tarifrunde stattgefunden. Wer war daran beteiligt und was sind die Hauptergebnisse?

Daniel Merbitz: Wir haben uns beim Vorbereitungstreffen breit aufgestellt und neben unserer Bundestarifkommission auch Mitglieder von Fachgruppen und aus anderen Vorstandsbereichen eingeladen. Wir wollen in dieser schwierigen Tarifrunde frühzeitig möglichst viele Menschen einbinden. Deshalb waren die Präsentation und Diskussion erster Pläne für unsere bundesweite Kampagne ein wichtiges Thema unseres Treffens. Denn wir möchten mit unseren Forderungen gut sichtbar sein und allen Beschäftigten Lust machen, sich einzubringen.

In mehreren Arbeitsgruppen haben wir besprochen, wie wir die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen einbeziehen können. Wie können wir zum Beispiel Beamt*innen, die kein Streikrecht haben, an der Tarifrunde beteiligen? Wie können wir die Kolleg*innen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst der Länder noch stärker einbeziehen und welche Themen beschäftigen die Lehrkräfte? Und wie können wir Kolleg*innen überhaupt für die Tarifrunde motivieren? Wir wollen neue Wege gehen, aber auch bewährte Strukturen erhalten und aktivieren, beispielsweise die Vertrauensleute. Und natürlich haben wir die Forderungsdiskussion eröffnet. Jetzt heißt es: in den Landesverbänden debattieren, diskutieren, miteinander ins Gespräch kommen.

Und damit haben die Landesverbände, beispielsweise NRW, bereits begonnen: Kannst du zusammenfassen, worum es in diesen vorbereitenden Gesprächen geht?

Daniel Merbitz: In mehreren Landesverbänden gab es schon Veranstaltungen, bei denen diskutiert wurde, welche Forderungen wir erheben wollen und wo der Schuh aus Perspektive des jeweiligen Landes drückt. Dabei geht es von der Bezahlung über die Arbeitsbelastung bis hin zu vielen Detailfragen wie Streichungen bestimmter Protokollnotizen im Tarifvertrag Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV EntgO-L). Und es geht auch um ganz konkrete Tarifforderungen nach Mindesteinstufungen und linearer Entgelterhöhung. Aber wie gesagt: Die Diskussion ist noch nicht abgeschlossen. In der Sitzung unserer Bundestarifkommission Ende August bündeln wir alles und beschließen die Forderungen.

Du hast gesagt, dass es eine schwierige Tarifrunde wird. Ist die Corona-Pandemie der Hauptgrund dafür?

Daniel Merbitz: Es könnte sein, dass es die schwierigste Tarifrunde seit fast 20 Jahren wird. Es gibt natürlich ein ganzes Bündel von Herausforderungen, aber an erster Stelle steht die Pandemie. Es ist nach wie vor sehr schwierig, in direkten Kontakt zu unseren Mitgliedern und den Beschäftigten zu kommen. Auch wissen wir noch nicht, in welchem Umfang überhaupt Kundgebungen und Versammlungen im Herbst durchführbar sein werden. Deshalb gehen wir mit

den Landesverbänden neue Wege. Das digitale Format wurde und wird stärker eingesetzt – für Mitgliederversammlungen, Vertrauensleute-Runden und Tarifkonferenzen. Aber wir wissen auch, wie wichtig die persönlichen Begegnungen sind. Wir werden die Möglichkeiten dafür nutzen, soweit es die Umstände erlauben. Corona kann uns nicht stoppen! Wir organisieren gemeinsam den Arbeitskampf 2.0 und werden zeigen, dass wir auch unter schwierigen Bedingungen handlungsfähig sind.

Die Corona-Pandemie lässt Forderungen nach wertschätzender und gerechter Bezahlung dringender denn je in den Fokus rücken. Dennoch könnte es sein, dass das Ergebnis der Tarifrunde gerade wegen der Pandemie weniger rosig aussieht als gefordert. Auf welche Argumentation sollten sich die Tarifkämpfer*innen vonseiten der Arbeitgeber einstellen?

Daniel Merbitz: Wir werden auf Arbeitgeber – also die Landesregierungen und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) – und eifrige Politiker*innen treffen, die das Wort Schuldenbremse permanent im Munde haben und dabei nichts Gutes im Schilde führen werden. Dieses ökonomisch unsinnige und in Fachkreisen widerlegte finanzpolitische Instrument taugt nicht für eine nachhaltige Zukunft und erst recht nicht für eine effiziente Bewältigung der Pandemiefolgen. Die TdL wird – wie die kommunalen Arbeitgeber im letzten Jahr – die angeblich so sicheren Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst ins Feld führen. Diese

Argumentation erinnert mich fatal an das schwere Jahrzehnt nach der Wende bei uns im Osten, wo ich ursprünglich her stamme. Damals hieß es: Es sei kein Geld da, wir seien nur arme Nehmer-Länder und müssten doch Rücksicht nehmen. Wir sollten bitte an die Landeshaushalte denken. Ja, haben wir alles schon gehört. Dieser neoliberalen Rhetorik stellen wir Zusammenhalt, Miteinander und Fakten entgegen. Denn die Länder sind die Arbeitgeber mit der höchsten Befristungsquote. Eine prozyklische Lohnpolitik bremst die wirtschaftliche Erholung und vergrößert nur die Defizite.

Außerdem wird die TdL den Großkonflikt beim Thema Arbeitsvorgang suchen, also bei einem der relevanten Punkte, die die Regelungen der Eingruppierung beeinflussen. Ihr Ziel sind deutliche Verschlechterungen bei der Eingruppierung vieler Beschäftigter. Das dürfen wir auf keinen Fall zulassen. Es wird also an dieser Stelle ein Abwehrkampf werden.

Welche Faktoren werden außerdem erschwerend hinzukommen?

Daniel Merbitz: Wir werden auch von den Eltern und der Öffentlichkeit Gegenwind bekommen, wenn wir wieder Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen bestreiken, die pandemiebedingt monatelang geschlossen waren.

Und – dies gehört auch zur Lageeinschätzung – es ist kein Selbstläufer, dass unsere Mitglieder unserem Streikaufruf überhaupt folgen. Viele sind abgekämpft und ausgebrannt nach diesen anderthalb Jahren voller Extreme. Wir haben also nicht viele Freunde im Herbst.

Außer die gute alte Vernunft. Denn es darf jetzt keinen Lohnknick geben. Wir brauchen eine starke Binnennachfrage sowie Wertschätzung und Anerkennung. Wir müssen die Attraktivität der pädagogischen Berufe steigern und dem Fachkräftemangel begegnen. Ein Baustein ist dabei natürlich eine gerechte Bezahlung. Wegen dieses Bündels an Herausforderungen muss klar sein, dass wir nichts geschenkt bekommen werden. Wir müssen das ehrlich kommunizieren: Nicht einen Cent wird es geben ohne Streiks. Das ist die Wahrheit. Doch wir nehmen diese Herausforderung an. Wir halten zusammen! Solidarität ist unsere Stärke! //

Die Fragen stellte Vanessa Glaschke.

+ + +

Infos zur Tarifrunde
gew-nrw.de/tarifrunde-2021
und gew.de/tv-l

MEHR ATTRAKTIVITÄT IM ÖFFENTLICHEN DIENST:

FEHLANZEIGE!

Das Abschlussgespräch zwischen Landesregierung und Gewerkschaften über attraktivitätssteigernde Maßnahmen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist gescheitert. Unter anderem ging es dabei um Arbeitszeitreduzierung, Langzeitkonten und Verbesserungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Das, was nun im Rahmen der Attraktivitätsoffensive als Vorschlag vorliegt, ist für die Lehrkräfte in jeder Hinsicht enttäuschend. Es gibt weder eine

Perspektive auf eine Verkürzung der Arbeitszeit noch auf eine verfassungsgemäße Bezahlung für alle Lehrämter im Eingangsamts. So wird der Fachkräftemangel nicht behoben“, bewertet die GEW-Vorsitzende Maike Finne – zum Zeitpunkt des Gesprächs noch Vorsitzende der GEW NRW – das Ergebnis.

**Pressemitteilung von
GEW und DGB**

tinyurl.com/gespraech-oeffentlicherdienst

Wegweisende Beschlüsse

Im Mittelpunkt des ersten digitalen Gewerkschaftstags am 29. Mai 2021 standen zwei Themenblöcke: die Bildungsfinanzierung des Landes und die Organisationsentwicklung der GEW NRW.



+++

Alle Berichte rund
um den Gewerkschaftstag
gew-nrw.de/gewerkschaftstag

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die 400 Delegierten einigten sich darauf, die ehrenamtliche Arbeit in der GEW NRW weiter zu stärken. Denn die Bildungsgewerkschaft lebt vom ehrenamtlichen Engagement.

In den Landesgremien und in der GEW vor Ort arbeiten weit mehr als 1.000 Kolleg*innen im Ehrenamt – längst nicht so unterstützt, wie es geboten wäre. Und das in einer Zeit, in der die Attraktivität von ehrenamtlicher Arbeit schwindet. Unbestritten ist zudem, dass Veränderungen in den Arbeitsfeldern unseres Organisationsbereichs die Mitarbeit im Ehrenamt erschweren. Steigende Belastung, Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben sowie Unsicherheit im Job sind die Rahmenbedingungen. Darauf muss die GEW NRW reagieren. Wer junge Mitglieder zu aktiver Mitarbeit gewinnen will, muss die Vereinbarkeit von Privatleben und Gewerkschaftsarbeit verbessern und attraktivere Angebote machen. Fünf Beschlüsse des Gewerkschaftstages weisen den Weg, das Ehrenamt attraktiver zu gestalten:

- Der Beschluss *Die GEW NRW stärken* beschreibt, wie wir durch Regionalgeschäftsstellen mit hauptberuflichem Personal der GEW-Gliederungen und in ehrenamtlich betriebenen GEW-Büros die Ehrenamtsarbeit besser unterstützen wollen. Der Beschluss löst eine Verabredung aus dem Jahr 1991 ab. Dennoch ist er erst ein weiterer Zwischenschritt, dem auf dem Gewerkschaftstag 2022 weitere Zwischenschritte folgen müssen. Bis dahin ist eine Kommission beauftragt, ein Finanzkonzept zu entwickeln, die erforderlichen Kooperationen in den Regionen zu koordinieren und die Umsetzung des Personalkonzepts zu begleiten. Ein strammes Programm.
- Dem Ziel, aus Mitgliedern, die sich noch nicht zur Mitarbeit in der GEW NRW entschließen konnten, aktive Mitglieder zu machen, und zugleich den Generationenwechsel voranzubringen, dient der Beschluss *Willkommenskultur in der GEW NRW nachhaltig verbessern*.
- Er wird flankiert vom Auftrag, ein Mentoring-Konzept in die Tat umzusetzen. Nicht zuletzt geht es hier darum, mehr (junge) Frauen zu gewinnen, die in der GEW NRW aktiv mitarbeiten.
- Ein weiterer Baustein in diesem Zusammenhang ist der Beschluss zur Verbesserung der Mitgliederbindung. Man mag schmunzeln oder auch die Analogie ablehnen. Dennoch sollten wir uns auch damit befassen, dass dem Verkauf einer Dienstleistung heute ein After-Sales-Management folgt. Kontakt, Wertschätzung und Angebot zur Mitarbeit sind leider nicht selbstverständlich, aber gewerkschaftliches After-Sales-Management.
- Der Gewerkschaftstag 2019 fasste bereits Beschlüsse zur Verbesserung der digitalen Arbeit der GEW NRW. Nun stimmten die Delegierten einem Antrag der Jungen GEW und der Studierenden zu, eine Beschlussdatenbank einzurichten. Das mag technokratisch klingen, aber es geht um mehr als um Speicherplatz. Denn es soll nicht nur ein Onlinetool geben, das wichtige Beschlüsse leicht zur Verfügung stellt. Es wurde vielmehr ein Konzept für Fortbildungen zu den bildungspolitischen und gewerkschaftspolitischen Positionen der GEW gefordert. Damit wird im Schuljahr 2021/2022 begonnen.//

BILDUNGSFINANZIERUNG

Für die GEW NRW wird die Bildungsfinanzierung zentrales Thema im Vorfeld der Landtagswahl sein. Dabei wird es auch darum gehen, wer die Kosten der Pandemiebekämpfung zahlt. Und auch die Senkung der Arbeitszeit, eine gerechte, verfassungsgemäße Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen kosten Geld.

Eine Landesregierung, die die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamt*innen in der Vergangenheit als wesentliches Element der Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes bezeichnet, mag man für ignorant halten. Solche Äußerungen machen aber unmissverständlich klar, dass es nichts geschenkt gibt. Die Verteilungskämpfe werden hart. Aus diesem Grund beschlossen die Delegierten im Themenblock Bildungsfinanzierung drei zentrale Anträge:

- Im Beschluss *Gute Bildung – gemeinsame Verantwortung* geht es um Grundsätze der Bildungsfinanzierung. Die GEW NRW setzt sich für eine transparente Neuregelung der öffentlichen Verantwortungsgemeinschaft von Bund, Ländern und Kommunen ein. Nur durch eindeutig und verlässlich geregelte Zuständigkeiten, die von einem gemeinsamen und verantwortungsbewussten Handeln aller Beteiligten geprägt sind, kann in Zukunft unser Bildungssystem weiterentwickelt werden. Zudem können nur so gute Bildungschancen für alle geboten und zukunftsfähig aufgestellt werden.
- Das Kooperationsverbot muss fallen. Der Beschluss *Mehr Geld für eine gute Bildung – gerade jetzt!* bezieht sich in doppelter Hinsicht auf die Pandemie: Er verweist darauf, dass in dieser Zeit die Schwächen und die chronische Unterversorgung deutlich wurden. Und er formuliert klar, dass Bildungsinvestitionen massiv gesteigert werden müssen – trotz der Verschuldung, die durch die Bekämpfung der Pandemie und ihre Folgen entstanden ist.
- Die Delegierten kritisierten die Pläne der Landesregierung für den schulscharfen Sozialindex. Im Zentrum dieser Kritik steht, dass die Landesregierung den Sozialindex als Sparmodell umsetzen will. Die Schwachen sollen den Schwächsten helfen – das kann nicht funktionieren.//

DIGITALISIERUNG UND LANDES RAT

Die Delegierten haben zwei Satzungsänderungen beschlossen:

- Aus der AG Digitalisierung wurde das Referat Digitalisierung. Die Arbeit in diesem Themenfeld erhält so eine Aufwertung und unsere Expert*innen, die sich mit der Querschnittsaufgabe der Digitalisierung befassen, sind nun im Landesvorstand mit Sitz und Stimme vertreten.
- Die Kolleg*innen der GEW vor Ort haben sich bisher in Bezirksvorständen und einem landesweiten Treffen beraten. Jetzt gibt es den Landesrat, der die Arbeit der Bezirksvorstände und der Gliederungen (noch) besser koordinieren und den Landesvorstand beraten soll.

Michael Schulte

Geschäftsführer der GEW NRW

Hier habe ich echte Aufbruchstimmung erlebt



Foto: Alena Matveyenka

Seit 2019 war sie die Vorsitzende der GEW NRW. Jetzt nimmt Maike Finnern Abschied von ihrem Landesverband, denn neue Aufgaben warten auf sie: Am 10. Juni 2021 wurde sie zur neuen Bundesvorsitzenden der Bildungsgewerkschaft gewählt. Ein Interview über große Herausforderungen, kleine Erfolge und neue Ziele.

»

Mitte Juni bist du zur neuen Bundesvorsitzenden der GEW gewählt worden – herzlichen Glückwunsch! Was hast du dir für deine neue Aufgabe vorgenommen?

Maika Finnern: Vielen Dank! Meine Ziele für die GEW sind eindeutig: mehr Chancengleichheit und bessere Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im Bildungssystem! Dafür muss es gelingen, die Ressourcen für Bildung im Haushalt deutlich zu erhöhen, damit Bildungseinrichtungen besser finanziert und unterstützt werden. Die Notwendigkeit ist allen durch die Pandemie überdeutlich geworden.

Mit Blick auf die Bundestagswahl im September muss jetzt einiges ganz schön schnell gehen: Ich werde versuchen, so schnell wie möglich nach innen und außen präsent zu sein und Kontakte

zu bekommen, denn ohne die geht es nicht. Inhaltlich hat meine Amtsvorgängerin Marlis Tepe mit dem bisherigen geschäftsführenden Vorstand die Positionierung der GEW im Bundestagswahlkampf gut vorbereitet. Daran gilt es anzuknüpfen und unsere Forderungen im Bundestagswahlkampf zu platzieren. Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen, gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im Bildungsbereich und die entsprechende Finanzierung – das sind unsere Anforderungen an die neue Bundesregierung.

Wenn du auf deine Zeit als Vorsitzende in NRW zurückblickst: An welche Erfolge mit der GEW NRW erinnerst du dich am liebsten?

Maika Finnern: Meine Zeit als Vorsitzende der GEW NRW war kürzer als geplant und mehr als die Hälfte der Zeit

stand im Zeichen der Corona-Pandemie. Das war natürlich eine besondere und herausfordernde Situation. Sie hat es mir vor allen Dingen verwehrt, alles zu ermöglichen, was ich mir ursprünglich vorgenommen hatte. Und so sind es eher die kleinen Erfolge, auf die ich stolz bin. Im Rahmen der Organisationsentwicklung sind wichtige Prozesse angestoßen worden, in der Geschäftsstelle und in der GEW NRW insgesamt. In den Workshops, die wir mit Haupt- und Ehrenamtlichen veranstaltet haben, habe ich echte Aufbruchstimmung erlebt.

Mit beharrlichem Engagement haben wir der Landesregierung immer wieder Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abgetrotzt, auch wenn wir noch nicht zufrieden sind.

Es ist mir gelungen, die Arbeit in Bündnissen unter anderem mit Elternverbänden deutlich auszubauen und gerade



MAIKA FINNERN

gehörte insgesamt zehn Jahre zum Vorsitz der GEW NRW. Seit 2019 war die Real- schullehrerin und Personalrätin aus Ostwestfalen-Lippe Landesvorsitzende.

NEUER VORSITZ FÜR NRW

Maïke Finnern ist die neue Bundesvorsitzende der GEW. Wie geht es an der Spitze der GEW NRW nun weiter?

An die Stelle der scheidenden Vorsitzenden tritt voraussichtlich ein bekanntes Gesicht: Ayla Çelik kandidiert als neue Vorsitzende der GEW NRW, zunächst kommissarisch.

Seit 2019 ist die Personalrätin und Gesamtschullehrerin stellvertretende Vorsitzende der Bildungsgewerkschaft in NRW und hat alle wichtigen politischen Prozesse

eng begleitet. Ayla Çelik will sich unter anderem stark machen für gute Bildung für alle: „Ich kandidiere für den Vorsitz der GEW NRW, weil ich mehr Chancengleichheit will. Eine erfolgreiche Bildungsbiografie darf nicht von der Postleitzahl abhängen.“

Die Wahl durch den Landesvorstand der GEW NRW fand am 25. Juni 2021 statt. Das Ergebnis lag zum Redaktionsschluss noch nicht vor. Die nächsten regulären Wahlen für den Vorsitz finden auf dem Gewerkschaftstag 2022 statt.

in der Pandemie haben wir häufig mit einer Stimme gesprochen.

Ein Erfolg, auf den ich besonders stolz bin: Wir haben die Ausstellung zum Thema Berufsverbote in den Landtag Nordrhein-Westfalens gebracht! Sie wird am 23. November 2021 eröffnet. Wir kämpfen weiter dafür, dass das Parlament beschließt, dass der sogenannte Radikalenerlass und seine Folgen aufgearbeitet werden und Betroffene neben einer Entschuldigung auch eine Entschädigung erhalten.

Ein großer Teil deiner Amtszeit in NRW wurde von der Corona-Pandemie beherrscht. Wie hat dich diese Zeit als Vorsitzende gefordert? Was hast du in dieser Situation über dich selbst, aber auch über die GEW gelernt?

Maïke Finnern: Die Pandemie hat bis heute großen Einfluss auf unsere und meine tägliche Arbeit. Wir setzen als Gewerkschaft auf Solidarität. Diese lebt von persönlichen Beziehungen und unmittelbarem Austausch. Das war und ist uns in der Pandemie so nicht möglich. Weite Teile unserer Arbeit und unseres Engagements mussten wir in den virtuellen Raum verlegen. Dabei fordert es uns alle, die technischen Voraussetzungen zu schaffen, um Treffen virtuell durchzuführen, Tagungen angemessen und gewinnbringend zu gestalten.

Die große inhaltliche Herausforderung für die GEW ist es, in diesen stürmischen Zeiten den Kurs zu bestimmen und zu halten. In unserer Mitgliedschaft ist die Polarisierung ähnlich groß wie in der Gesellschaft: Auf der einen Seite gibt

es Forderungen, endlich die Schulen für alle sofort wieder zu öffnen. Auf der anderen Seite gibt es Forderungen, die Schulen so lange zu schließen, bis alle durchgeimpft sind. Wir haben unseren Schwerpunkt immer auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz gelegt – darauf kommt es in der Pandemie an.

Das gestiegene öffentliche Interesse an Bildung, besonders an frühkindlicher und schulischer Bildung, hat zu einer stark gestiegenen Medienanfrage geführt. In vielen Wochen waren mehrere Fernsehinterviews, mehrere Pressemitteilungen und Anfragen des Hörfunks Normalität. Zum Teil kamen täglich Fernsehteams zu mir nach Hause oder haben per Videoschalt Interviews mit mir geführt. Dabei ist besonders der Zeitdruck, mit dem Medien arbeiten, enorm: »

Die meisten Anfragen kommen erst im Laufe des Vormittags und müssen wie selbstverständlich am selben Tag bedient werden. Das hat mich sehr gefordert und ich habe viel dazugelernt. Und in NRW kennen nun viele mein Arbeitszimmer unter dem Dach und die Magnolie in unserem Garten.

Seit 2019 warst du Landesvorsitzende der GEW NRW, davor fast acht Jahre lang stellvertretende Vorsitzende. Wie fühlt es sich für dich an, deinen Landesverband zu verlassen? Was nimmst du mit?

Maike Finnern: Zehn Jahre im Vorstand der GEW NRW sind eine lange Zeit, die mich sehr geprägt hat. Ich gehe mit einem lachenden und einem weinenden Auge, da in dieser Zeit neben der erfüllenden Arbeit für die GEW NRW viele Freundschaften entstanden sind. Viele Begegnungen prägen diese zehn Jahre, viele Erinnerungen an gemeinsame Aktionen, Demos und Tarifauseinandersetzungen. Bei einer Großdemo in Düsseldorf durfte ich als bekennende Nichtjeckin aus Ostwestfalen-Lippe in einem Karnevalswagen mitfahren. Ich gebe gerne zu: Das hat Spaß gemacht! Neben der Wehmut ist allerdings auch ganz viel Vorfreude auf die neue Aufgabe in der GEW dabei. Meine Erfahrungen nehme ich mit und das Wissen, der GEW NRW immer verbunden zu bleiben. //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.

„Ich gehe mit einem lachenden und einem weinenden Auge, da in dieser Zeit neben der erfüllenden Arbeit für die GEW NRW viele Freundschaften entstanden sind.“

DAS HAT DIE GEW NRW IN DER PANDEMIE ERREICHT

Die Bildungsgewerkschaft streitet und kämpft auch während der Corona-Pandemie für die Kolleg*innen in den Bildungseinrichtungen. Das hat die GEW NRW für gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen durchgesetzt:

- Die Tarifrunde im öffentlichen Dienst fand 2020 unter außergewöhnlich schwierigen Bedingungen statt. Das Ergebnis ist besonders dank des Engagements der Gliederungen ein Erfolg: Die Gehaltssteigerungen, die Corona-Prämie und die Erhöhung der Jahressonderzahlung haben die Einkommen der Beschäftigten in der Corona-Krise stabilisiert.
- Die Einführung der neuen Lehrpläne in den Grundschulen wurde um ein Jahr verschoben. Das ist der Erfolg unserer gemeinsamen Petition mit dem vbe und dem Grundschulverband, ein Erfolg von vielen Tausend Unterschriften.
- Während der Pandemie haben wir durch hartnäckige Gespräche im Schulministerium und mit NRW-Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann regelmäßige Testangebote für Kolleg*innen erreicht. Die GEW NRW war die erste, die das schon vor den Sommerferien 2020 immer wieder eingefordert hat. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Schulen reicht noch lange nicht, aber die Verbesserung der Situation ist im Wesentlichen unser Verdienst.
- Unsere Forderung nach einem Dienstgerät für jede Lehrkraft wurde – durch die Pandemie beschleunigt – endlich umgesetzt.

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung



Foto: Kinga Cichewicz / unsplash.com

Das Geschäft mit der Resilienz

Die persönliche Widerstandskraft verbessern. Das psychische Immunsystem stärken. Belastung in positive Energie verwandeln. Resilienztrainings liegen im Trend und versprechen viel. Doch Erziehungswissenschaftlerin Eva Borst warnt davor, der neoliberalen Umdeutung von Resilienz auf den Leim zu gehen.

Resilienz ist auf dem Markt der Wohlfühlindustrie zu einem Versprechen mit ungewissem Ausgang geworden. Denn ob es tatsächlich gelingen kann, resilient gegen aktuelle oder zukünftige individuelle und gesellschaftliche Risiken zu werden, ist fraglich angesichts der Tatsache, dass der Begriff ursprünglich von der Entwicklungspsychologin Emmy E. Werner stammt und den Zustand nach einem erlittenen Trauma beschreibt. Resilienz bedeutet psychische Widerstandsfähigkeit, die nach Emmy E. Werner unter Umständen nach einem Trauma eintreten kann, aber nicht muss. Nur etwa ein Drittel aller von ihr in den 1970er- und 1980er-Jahren untersuchten Kinder und Jugendlichen mit einer posttraumatischen Belastungsstörung durch schwere Gewalterfahrungen unterschiedlicher Art waren in der Lage, mit den daraus resultierenden Konflikten so umzugehen, dass sie die Kontrolle über ihr Leben zurückgewannen. Ein Faktor dabei war die beharrliche Zuwendung einer oder mehrerer vertrauensvoller Personen.

Zumal Resilienz nicht unbedingt ein Leben lang andauert, ist das Versprechen auf Heilung oder gar die

Bewahrung vor zukünftigem Unheil mit Vorsicht zu genießen. „In sieben Schritten zur Resilienz“ jedenfalls ist eine allzu eifertige Werbung gegen etwas, das uns Pein bereitet und schon vor seinem Eintritt verhindert werden soll.

Zweifelhafter Selbstoptimierungshype

Der inflationäre Gebrauch des Begriffs ist vor allem dem Trend nach Effizienz und Optimierung in Schule und Beruf geschuldet. Denn wer möchte nicht zu denen zählen, die immer gut drauf sind und alles mit Leichtigkeit bewältigen? Der aktuelle Hype um Resilienz freilich ist gefährlich, weil er suggeriert, es käme allein auf uns selbst an, etwas zu verändern.

Was dabei aus dem Blick gerät sind Faktoren, die wir subjektiv nur sehr schwer zu beeinflussen vermögen, weil sie gesellschaftlichen Ursprungs sind und unser aller Leben nachhaltig beeinflussen. Ungerechtfertigte gesellschaftliche Bedingungen, die eigentlich einen sichtbaren politischen Widerstand erfordern würden, bleiben dabei außen vor. Ihre Lösung wird in die Verantwortung des Individuums

„Der Hype um Resilienz ist gefährlich, weil er suggeriert, es käme allein auf uns selbst an, etwas zu verändern.“



gelegt, dem nur noch bleibt, seine Psyche so weit zu manipulieren, dass sie sich an die äußeren Umstände anpassen kann. Ein selbstbestimmtes Selbst, das zuweilen auch Eigenwilligkeiten entwickelt, die nicht mit den erwünschten gesellschaftlichen Verhaltensweisen übereinstimmen, geht so verloren. Nach dem Motto „Jeder ist seines Glückes Schmied“ nimmt die ohnehin schon zu beobachtende Vereinzelung der Menschen zu.

Resilienz als neoliberales Herrschaftsmittel

Was aber heißt das für das soziale Gefüge? Zunächst: Wir leben in einem neoliberalen Gesellschaftssystem, in dem Konkurrenz und Wettbewerb die vorherrschenden Erfolgsrezepte sind. Zweitens: Der Neoliberalismus ist bekannt dafür, dass er kein Verständnis für ein solidarisches Gemeinwesen aufbringt, profitorientiert arbeitet, partikulare Interessen bedient und stets Gewinnende und Verlierende hervorbringt.

Angesichts dessen ist es äußerst komfortabel, schon beizeiten die Menschen auf zukünftige Bedrohungen

vorzubereiten und ihnen naheulegen, mit Resilienzkompetenz könnten sie besser als andere den Alltag bewältigen. So ist auch die Erziehungswissenschaft in Teilen bereit, sich für die Resilienzförderung auszusprechen, statt die kritische Urteilskraft von Kindern und Jugendlichen zu stärken. Ein solchermaßen verstandener Resilienz-begriff ist ein Herrschaftsmittel, um nicht nur Kritikfähigkeit stillzustellen und gemeinwohlorientierte Solidarität zu unterbinden, sondern auch den Zugang zu den eigenen Verletzlichkeiten zu verhindern. Im Grunde geht es um Markt-gängigkeit, die Schwächen nicht erlaubt.

Nichtsdestoweniger hat der Begriff der Resilienz dort seine Berechtigung, wo es um Menschen mit posttraumatischen Belastungsstörungen und den daraus resultierenden Konflikten geht. Nicht aber ist er geeignet, präventiv auf potenzielle psychische Belastbarkeiten vorzubereiten. //

Prof. Dr. Eva Borst

Erziehungswissenschaftlerin

Liegen bleiben

Schlafmangel macht krank. Das wissen alle, die phasenweise schon einmal zu wenig Schlaf bekommen haben. Besonders Jugendliche sind betroffen, denn ihre innere Uhr geht stark nach. Dennoch scheint der Schulanfang um acht Uhr wie in Stein gemeißelt. Allerdings schert ein Gymnasium bei Aachen aus.

„Der Wecker surrt. Das alberne Geknatter / Reißt mir das schönste Stück des Traums entzwei. / Ein fleißig Radio übt schon sein Geschnatter. / Pitt äußert, daß es Zeit zum Aufstehn sei“, reimt die Dichterin Mascha Kaléko 1937 in ihrem *Langschläfers Morgenlied* über die immergleiche Qual der jäh endenden Nachtruhe. Auch heute bestimmt der Wecker unseren Tagesrhythmus. Kaum jemand bringt ihn zum Verstummen, ohne das Bett zu verlassen.

Ganz anders Christa Tetete aus Alsdorf bei Aachen. „Der Wecker klingelt, ich sehe – 7 Uhr. Und denke mir gleich: Das wird nichts. Es ist für alle Beteiligten das Beste, wenn du weiterschlafst und nicht zur Schule gehst.“ Was nach Blaumachen klingt, ist am Gymnasium Alsdorf regelkonform: Die Elftklässlerin kann völlig sorglos um neun Uhr ihren Schultag beginnen. Zu diesem Zeitpunkt ist ihre Mitschülerin Franca Meyer als bekennender Morgenmensch schon seit einer Stunde in der Schule.

Unterricht im Einklang mit dem Biorhythmus

Das besondere Konzept des Gymnasiums Alsdorf macht es möglich: In der Oberstufe können Schüler*innen sich eine feste Anzahl Selbsttätigkeitsstunden frei organisieren. Schulleiter Martin Wüller erklärt: „Wenn jetzt Frieda eine Langschläferin ist und lieber erst um neun Uhr kommt, dafür aber garantiert, dass sie die Zeit, in der sie dann nicht in der Schule ist, in eine ihrer Freistunden verlegt, dann ist im Grunde genommen die Sache geritzt.“

Christa Tetete kann als Oberstufenschülerin die erste Stunde später nachholen und verpasst nichts. Unkompliziert ist das in Alsdorf aber nur, weil die Schule sich der sogenannten Daltonpädagogik verschrieben hat. In Dalton, Massachusetts, wirkte um 1900 die Lehrerin Helen Parkhurst. Ihre Pädagogik bestimmte ein hoher Anteil an Selbstlernphasen. Nach ihrem Vorbild haben in Aachen sogenannte Daltonstunden schon lange Tradition: Selbsttätigkeitsstunden, die auch auf die erste Stunde gelegt sind.

Schulleiter Martin Wüller erinnert sich noch an verschlafene Gesichter in montäglichen ersten Stunden: „Was ist los, Leute?“ Die Antwort: „Ist doch mitten in der Nacht!“ Eine Fortbildung 2015 markierte die Geburtsstunde des Gleitzeitmodells: Dort stellte der Erziehungswissenschaftler Peter Struck Unterricht im Einklang mit dem Biorhythmus als ein Merkmal „guter Schulen“ vor. Bei Martin Wüller und seinem Vorgänger Wilfried Bock weckte er damit schlafende Hunde. Die Kolleg*innen waren schnell überzeugt – und die Schüler*innen erst recht: „Die waren wie ausgewechselt“, schildert Martin Wüller.

„Wenn Jugendliche morgens aufstehen, um sechs oder sieben, ist bei ihnen noch tiefe biologische Nacht.“

EVA WINNEBECK

Chronobiologin

Innere Uhr und Chronotypen

„Bei Jugendlichen geht die biologische Nacht erst viel später los. Das heißt, wenn sie morgens aufstehen, um sechs oder sieben, ist bei ihnen noch tiefe biologische Nacht. Deshalb haben sie oft auch noch keinen Hunger. Sie sind noch nicht auf Tagesaktivität eingestimmt“, weiß Chronobiologin Eva Winnebeck. Seit fast zehn Jahren erforscht sie den menschlichen Schlaf. In Alsdorf begleitete sie 2016 als Projektleiterin die Umstellung auf Gleitzeit. Der damalige Schulleiter Wilfried Bock hatte Till Roenneberg, Professor für Chronobiologie an der Münchener Ludwig-Maximilians-Universität, um einen wissenschaftlichen Blick auf das neue Modell gebeten. Für Till Roenneberg und seine erfahrene Postdoktorandin Eva Winnebeck eine seltene Chance. Mit Aktivitätuhren und Anleitungen zu Onlineschlaf-tagebüchern reiste ihr Team nach Alsdorf.

Die Forschung wirbt schon lange dafür, den Acht-Uhr-Start zu verschieben. Denn die möglichen Folgen des chronischen Schlafmangels sind verheerend: Sie reichen von psychischen Beschwerden wie Depressionen über körperliche Krankheiten wie Diabetes und Adipositas bis hin zu einem erhöhten Unfallrisiko. Selbst gesellschaftliche Folgen zeichnen sich vermehrt ab: Schlafmangel verstärkte soziale Unterschiede. Alarmierend, in einem Bildungssystem, das als Ungleichheitskatalysator bekannt ist. „Schüler*innen, die ohnehin schon benachteiligt sind, haben dann noch einen Faktor. Sie wohnen auch häufiger weiter weg und müssen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Schule, während andere von den Eltern gebracht werden“, so Eva Winnebeck. „In prekären Verhältnissen herrscht meistens schon Schlafmangel vor, zum Beispiel aufgrund der Schichtarbeit der Eltern.“

»

Das Stundenraster am Gymnasium Alsdorf (Auszug)

Den Schüler*innen der Sekundarstufe II stehen pro Woche bis zu 15 Daltonstunden zur Verfügung. Schulorganisatorisch ist sichergestellt, dass parallel zum Kursunterricht Daltonlehrkräfte zur Verfügung stehen.

Beginn ... Uhr	Dauer	Montag		Dienstag		Mittwoch	
		Sek. I	Sek. II	Sek. I	Sek. II	Sek. I	Sek. II
08:00	55 Min.	Daltonstunden	Daltonstunden	Daltonstunden	Daltonstunden	Daltonstunden	Daltonstunden
09:00	55 Min.	regulärer Unterricht					
10:20	55 Min.	regulärer Unterricht	frei	regulärer Unterricht	regulärer Unterricht	regulärer Unterricht	K
11:20	55 Min.	Daltonstunden	Daltonstunden	Daltonstunden	Daltonstunden	Tutor-/Mentorstunde	Daltonstunden
12:20	55 Min.	regulärer Unterricht					
13:20	55 Min.	regulärer Unterricht	regulärer Unterricht	regulärer Unterricht	frei	regulärer Unterricht	regulärer Unterricht
14:20	55 Min.	regulärer Unterricht					
15:20							

Schüler*innen der Sekundarstufe I müssen pflichtmäßig alle Daltonstunden besuchen.

Schüler*innen der Sekundarstufe II müssen dagegen nicht um 8 Uhr starten, denn ...

... planmäßige Freistunden können als Daltonstunden genutzt werden.

... ausgefallene Stunden können als Daltonstunden genutzt werden.

flexible Mittagspause für die Sekundarstufe II

■ Daltonstunden
 ■ regulärer Unterricht
 ■ planmäßige Freistunde
 ■ Pausen
 K Lehrer*in krank

Quelle: Gymnasium Alsdorf, Projektbericht

Historische Bedingung für Schichtarbeit war im 19. Jahrhundert die Einführung des künstlichen Lichts. Heute bewirke die moderne Lichtwelt, dass wir als Gesellschaft eigentlich alle zu spät schlafen, also unsere innere Uhr nachgehe, erklärt die Schlafforscherin. Betroffen sind also nicht nur Jugendliche, sondern zum Beispiel auch Lehrkräfte – besonders diejenigen unter ihnen, deren innere Uhr sehr spät gehe. Das ist neben dem Einfluss des Lichts abhängig vom Alter und zu einem geringen Anteil auch genetisch bedingt. Wir kennen sie, die Eulen und die Lerchen. Sie markieren die extremen Enden eines Spektrums an Chronotypen. Besonders die Eulen unter den Lehrkräften gewinnen also mit dem Alsdorfer Modell: Das zeige sich in einer höheren Zufriedenheit, bemerkt Schulleiter Martin Wüller. Durch die geringere Auslastung in der ersten Stunde gehe es für einige Kolleg*innen auch mal später los und sogar das Kind könne noch schnell zur Kita gebracht werden.

Stigma der Langschläfer*innen

Für Jugendliche gilt: Egal ob Eule oder Lerche, sie profitieren so gut wie immer von einem späteren Schulstart um 9 Uhr. Das belegt die Münchener Chronobiologin mit ihrer Studie. Denn die innere Uhr bei Jugendlichen gehe meist so stark nach, dass eine Stunde später nur sehr wenig auffange. Egal ob Eule oder

Lerche. Erst mit einem späteren Schulbeginn ab 10 Uhr fallen die Chronotypen der Jugendlichen sehr wahrscheinlich ins Gewicht. In anderen europäischen Ländern wie Finnland oder Frankreich ist ein späterer Schulstart deshalb längst Normalität.

In Alsdorf war Eva Winnebeck nach der Einführung des neuen Modells überrascht: Im Schnitt gingen die Schüler*innen nur an zwei Tagen die Woche später in die Schule. Die Gründe: Kaum jemand wollte länger bleiben und die Stundenpläne umfassten selten fünf Freistunden, die einen Ausgleich ermöglichen, ohne später nach Hause zu kommen. Doch die Flexibilität zu haben und zu wissen, länger schlafen zu können, erhöhte die Schlafdauer und subjektive Schlafqualität. Die Schlafmedizin weiß, wie wichtig Schlaf für die Konzentrationsfähigkeit und damit auch für die Lernfähigkeit ist. Eva Winnebeck fragt sich, wie wir längeres Schlafen attraktiver machen und vom gesellschaftlichen Stigma lösen können.

„Das mit der goldgeschmückten Morgenstunde / Hat sicher nur das Lesebuch erdacht. / Ich ruhe sanft. – Aus einem kühlen Grunde: / Ich hab mir niemals was aus Gold gemacht“, dichtet Mascha Kaléko weiter. Kurzer Schlaf und frühes Aufstehen stehen für hohe Leistungsbereitschaft. Spätes Aufstehen dagegen: ein Indiz für Faulheit. Die Autorin Margarete Stokowski beobachtete diese Überzeugung in Instagram-Posts. Dort brüsten sich

+++

Gymnasium Alsdorf:
alle Infos zum Gleitzeitmodell
daltongymnasium-alsdorf.de/gleitzeit

Nutzer*innen mit Sechs-Uhr-Aufstehzeiten und höchst produktiven Morgenroutinen: Betten machen, meditieren, Zeitung lesen – schon richtig was geschafft. Der Kapitalismus raubt uns also den letzten Schlaf. Margarete Stokowski plädiert für eine neue Bewegung: liegen bleiben. Für längere und flexiblere Schlafzeiten, zum Erhalt der eigenen Ressourcen.

Eine Vorkämpferin dieser Bewegung hätte die ehemalige Stadtschülersprecherin Hannah Imhoff aus München werden können. 2016 war sie von Alsdorf inspiriert und rief zum Ausschlaf-Streik auf. Doch bisher ohne Erfolg. „Wir wundern uns, dass niemand auf die Barrikaden geht“, staunt die Schlafforscherin Eva Winnebeck. Die Beharrungskräfte des Acht-Uhr-Modells seien in Deutschland trotz erdrückender Beweislast sehr stark.

Neue Erfahrungen in der Pandemie

Doch in der Pandemie ticken die Uhren etwas anders. Auch in Alsdorf. Dort beginnt der Unterricht für Franca Meyer nun ebenfalls später. „Damit wir nicht immer gleichzeitig zur Schule kommen“, erklärt die 17-Jährige. „Da schlafe ich auch gerne mal etwas länger.“ Die Daltonstunde wurde in den Distanzunterricht verlegt. Jetzt nutzt auch Franca Meyer die Möglichkeit, liegen zu bleiben.

Ebensolche neuen Erfahrungen machen in der Pandemie auch andere Schüler*innen und Lehrkräfte aus NRW. Das Schulministerium erlaubt seit November 2020 gestaffelte Anfangszeiten – zwischen 7 und 9 Uhr. Für einige wenige: eine Mütze Schlaf mehr. Weckt das vielleicht den Wunsch nach einem späteren Schulbeginn und mischt die Diskussion neu auf? Noch ist das reine Spekulation. Doch werden Schlafzeiten lediglich zur Leistungs- und Effizienzsteigerung ausgedehnt, bleibt das Problem einer übernachtigten Gesellschaft bestehen. Denn Schlaf ist widerspenstig, er lässt sich schwer erzwingen. //

Mirjam Baumert
freie Journalistin



✉ **LUDGER BRÜNING**

In dem Beitrag stellt Simone Theyßen-Speich zwei Schulen vor, die unter schwierigen Bedingungen gute Schule machen. Das ist für die Duisburger Gesamtschule gerade durch den Deutschen Schulpreis bestätigt worden. Gratulation!

Ärgerlich am Beitrag ist allerdings die Aussage zum guten Unterricht. Denn dort wird mit Verweis auf Manfred Spitzer auf die sogenannte Lernpyramide verwiesen. Demnach behielten Schüler*innen fünf Prozent dessen, was sie hören, zehn Prozent dessen, was sie lesen usw. Diese Aussage zur Behaltensrate wird häufig angeführt; so auch bei Klippert oder Green/Green. Sie ist aber wissenschaftlich völlig unhaltbar und gehört in die Kategorie „Küchenpsychologie“. Keine seriöse Darstellung der Lernpsychologie führt sie an. Als Urheber gilt Edgar Dale. Die Pyramide muss man als Ergebnis seiner Intuition bezeichnen. Die Prozentangaben stammen ohnehin nicht von ihm; sie wurden im Laufe der Jahrzehnte – ähnlich dem Kinderspiel *Stille Post* – ergänzt und beliebig verändert. Und auch Manfred Spitzer eignet sich nicht als Gewährsmann. Er verzichtet in seinem Bestseller *Lernen* auf simplifizierende Behaltensquoten. Stattdessen erklärt er, dass Behalten von vielen Faktoren abhängig sei.

In einem hat die Autorin allerdings recht: Guter Unterricht folgt wissenschaftlichen Erkenntnissen. Die aber sehen anders aus. [...]

zu lautstark. 03/2021: *Lernen außerhalb der Norm*

☰ **MARITA SAMSON**

Danke für Ihren Artikel! Studierende haben keine Lobby und fallen aus der öffentlichen Corona-Debatte fast gänzlich heraus. Es ist unglaublich wie die ganze universitäre Elite, Professor*innen, abgetaucht ist und sich ihrer Verantwortung für die Student*innen entzieht. Keine innovativen Konzepte oder auch nur ein Hauch von Engagement, um ihnen das Studium einigermaßen erträglich zu machen. Geschweige denn, über finanzielle Hilfestellungen zu informieren. Warum auch? Die fetten und unstrittigen Gehälter sind ja gesichert, dazu sind keine großen Anstrengungen mehr nötig. Wie sagte man schon so treffend in den 1960-Jahren: Unter den Talaren – Muff von 1.000 Jahren! Wie immer, Ausnahmen bestätigen die Regel.

zu lautstark. 07/2020: *Studieren in der Corona-Pandemie*

☰ **DOROTHEA SCHÄFER**

Update: Am 10. Mai 2021 hat die Gesamtschule Körnerplatz in der Kategorie „Zusammenarbeit in Teams stärken“ den Deutschen Schulpreis gewonnen. Herzlichen Glückwunsch an die engagierte Schulleiterin Martina Zilla Seifert und die ganze Schulgemeinde!

zu lautstark. 03/2021: *Kreative Lernmodelle für mehr Chancengleichheit*

☰ **MAX-GEORG BEIER**

Am 12. Mai 2021 fand die Anhörung zur Novellierung des Weiterbildungsgesetzes statt. Weder die GEW noch der DGB wurden dazu eingeladen. Kritik nicht erwünscht? Vielleicht weil CDU, SPD, Grüne in ihren Landtagswahlprogrammen angekündigt hatten, die Situation der vielen prekär beschäftigten Dozent*innen deutlich zu verbessern, dies aber im Gesetzentwurf wohl vergessen haben?

zu lautstark. 03/2021: *Erwachsenenbildung: So gelingt E-Learning*

✉ **ULRICH BALD**

Die Armut frisst sich [...] in die Mitte der Gesellschaft hinein. [...] Diverse Bundesregierungen haben Reiche und Hyperreiche begünstigt. 45 Familien besitzen mehr als die Hälfte der Bevölkerung. Zum einen wurde der Arbeitsmarkt extrem dereguliert. Wenn man den Kündigungsschutz lockert, Leiharbeit liberalisiert, mit den Mini- und Midijobs prekäre Beschäftigungsverhältnisse einführt, wächst der Niedriglohnsektor, der mittlerweile fast ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse umfasst.

Das zweite ist die Demontage des Sozialstaates. [...]

Als dritten Grund nenne ich Kapital- und Gewinnsteuern. Sie sind während der vergangenen Jahrzehnte entweder abgeschafft worden wie die Börsenumsatz- und die Gewerbesteuer, [...] oder sie sind drastisch gesenkt worden wie die Körperschaft- und die Kapitalertragsteuer sowie der Spitzensatz der Einkommensteuer, 45 Prozent in Deutschland, in Schweden zum Beispiel 60 Prozent! Dagegen wurde die Mehrwertsteuer von 16 auf 19 Prozent erhöht, die größte Steuerbelastung für die Armen!

Viele Kommunen haben Wohnbestände verscherbelt. [...] Hinzu kommt, dass seit Jahren viel mehr Wohnungen aus der Mietpreis- wie auch der Belegbindung herausgefallen sind, als neue hinzukommen. [...]

zu lautstark. 03/2021: *Schwerpunkt Arm und Reich*



Foto: Rilke_/istockphoto.com

+++

Weitere Infos zu den Forschungsprojekten

achtsamkeit.com/gik

Fortbildung: Achtsamkeitsübungen mit Kindern

gew-nrw.tiny.us/achtsamkeit-unterricht

Tagung: Persönlichkeitsbildung in Zeiten von Digitalisierung

tinyurl.com/paedagogische-tagung

Bis zum letzten Ton der Zimbel

Achtsamkeit hat Hochkonjunktur und hält auch Einzug in die Schulen. Zwei Modellprojekte weisen Erfolge achtsamkeitsbasierter Methoden nach: Sie zeigen gesundheitsfördernde Auswirkungen bei Kindern und Erwachsenen und einen besseren Teamzusammenhalt. Ein ganzes System auf einen solchen Kurs einzustimmen, ist ein langwieriger Prozess.

Barfuß laufen, den Vögeln zuhören, Bäume umarmen: In Karen Klevers Klasse beginnt ein guter Schultag im Park. Ein achtsamer Rundgang durch die Natur habe einen nachhaltigen Effekt, betont die Lehrerin der Solinger Grundschule Gerberstraße: „Gerade in diesen Zeiten, wo viel seelische Unruhe da ist, sind solche Übungen wichtig. Die Kinder kommen ruhig und lernbereit wieder im Klassenraum an.“

Seit 2016 ist Achtsamkeit „ständige Begleiterin“ im Schulalltag der Solinger Lehrerin. Damals startete an allen 21 Grundschulen ihrer Heimatstadt das dreijährige Landesmodellprojekt *Gesundheit, Integration, Konzentration* (GIK). Kernfragen der Initiator*innen und des wissenschaftlichen Begleiteams: Wie kann Achtsamkeit im Bildungssystem gefördert werden? Kann sie Stress im Schulalltag reduzieren, die Gesundheit der beteiligten Menschen fördern und die Grundskulkultur zum Positiven verändern? Über Fragebögen und Interviews behielt das interdisziplinäre Team aus Wissenschaftler*innen diese Aspekte im Blick.

Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion

Im Vordergrund stand die Schulung der Lehrkräfte. Sie erlernten die Grundlagen der achtsamkeitsbasierten Stressreduktion (Mindfulness-Based Stress Reduction, kurz: MBSR), um daraus Anregungen für Unterricht und Schulalltag abzuleiten. Das Programm beinhaltet Elemente aus Yoga, Meditation, Körper- und Atemwahrnehmung und soll Teilnehmenden einen achtsamen Umgang mit sich selbst und anderen ermöglichen. „Erwachsene sind unsere primäre Zielgruppe: Erst wenn sie es schaffen, selbstfürsorglich ihren Alltag zu gestalten, können sie diese Haltung auch an die Kinder weitergeben“, betont Dr. Nils Altner.

Der Bildungs- und Gesundheitswissenschaftler am Lehrstuhl für Naturheilkunde und Integrative Medizin der Universität Duisburg-Essen war maßgeblich an der Planung, Umsetzung und Evaluation des Modellprojekts beteiligt. Bundesweit hat er inzwischen über 500 Multiplikator*innen aus dem pädagogischen Bereich in achtsamkeitsbasierter Bildungsarbeit geschult. Gerade in Zeiten zunehmender Digitalisierung >>

„Wir konnten mehr wahrgenommenen kollegialen Zusammenhalt und eine höhere Bereitschaft feststellen, Verantwortung im Team zu übernehmen.“

NILS ALTNER

Bildungs- und Gesundheitswissenschaftler

sei es laut Nils Altner wichtig, die Fähigkeiten zur Selbsterkenntnis und Selbstregulation zu fördern. „Die meisten Menschen verbringen viel Zeit damit, online zu sein und auf Bildschirme zu starren. Das erzeugt Stress, und es braucht Wege, damit umzugehen“, erklärt der Wissenschaftler. Die Grundsätze der Achtsamkeit entsprechen dabei einer zutiefst kindlichen Herangehensweise. „Kleine Kinder gehen in einen sinnlichen Kontakt mit sich und der Welt, sie greifen nicht auf vorgefertigte Konzepte zurück.“ Gerade deshalb nähmen sie achtsamkeitsbasierte Methoden so dankbar an. „Diese Art der Bildungsarbeit ermöglicht es ihnen, ihre Potenziale zu entfalten.“

Klassenklima und Konzentrationsfähigkeit verbessern sich

Das Solinger Modellprojekt habe die positiven Grundannahmen bestätigt: „Wir haben festgestellt, dass bei den Erwachsenen die Werte für Achtsamkeit, Selbstmitgefühl und Emotionsregulation steigen“, betont Nils Altner. Mehr Achtsamkeit und Selbstmitgefühl gingen mit einer verbesserten Fähigkeit einher, auch negative Gefühle zuzulassen – und sich besser erholen zu können. Ein gestärktes Selbstmitgefühl ermögliche zudem Empathie. „Wir konnten dadurch mehr wahrgenommenen kollegialen Zusammenhalt und eine höhere Bereitschaft feststellen, Verantwortung im Team zu übernehmen.“ Dank einer zunehmend mitfühlenden Kommunikation habe sich die

Beziehungsgestaltung zu Kindern und Kolleg*innen intensiviert; Klassenklima und Konzentrationsfähigkeit der beteiligten Schüler*innen verbesserten sich.

Spezielle Fortbildung für Lehrkräfte

Mit den Projekterfahrungen ist unter Federführung von Nils Altner eine Fortbildung an der Universität Duisburg-Essen entstanden: *GAMMA – Gesundheit, Achtsamkeit und Mitgefühl im menschenbezogenen Arbeiten* richtet sich an Lehrkräfte aus ganz Deutschland. Auch Annette Gieß hat das Programm durchlaufen. Die Lübecker Gymnasiallehrerin beschäftigt sich seit über zehn Jahren mit dem Thema Achtsamkeit und hat verschiedene Aus- und Weiterbildungen in diesem Bereich absolviert. In ihrer zehnten Klasse arbeitet sie täglich mit achtsamkeitsbasierten Übungen.

„Ich binde immer wieder Einheiten ein, bei denen die Schüler*innen in Kontakt mit ihrem Atem kommen und darüber ihren Fokus ausrichten. Das hilft ihnen nicht nur in schulischen Stresssituationen.“ Gerade Jugendliche in der Pubertät profitierten davon, ihre Emotionen regulieren zu können. „Sie können besser reflektieren, gehen freundlicher miteinander um, und sie haben einen positiven Blick auf die Welt – auch jetzt, in der Pandemie.“ Angesichts dieser Effekte sei es wünschenswert, Achtsamkeit in der Lehrerbildung zu verankern – „damit die gesamte Schullandschaft davon erfasst wird“.

Beitrag für die Lehrer*innengesundheit

Genau diese Meinung vertritt Susanne Dannhorn, Grundschullehrerin und Fachleiterin am Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung in Duisburg. Gemeinsam mit ihrer Kollegin Amaya Santos Contreras hat auch sie an der GAMMA-Fortbildung teilgenommen. Beide waren so begeistert, dass sie nicht nur ein Achtsamkeitsritual vor Konferenzen etabliert haben. Sie machen auch den angehenden Grundschullehrer*innen ihres Seminars ein freiwilliges Angebot. „Wir sehen darin die Chance, ihr pädagogisches Handeln zu prägen und einen Beitrag zur Lehrer*innengesundheit zu leisten“, erklärt Susanne Dannhorn.

In den monatlichen Achtsamkeitsstunden werden neben Übungen zur Selbsterfahrung auch wissenschaftliche Erkenntnisse vermittelt sowie Anregungen für den Unterricht gegeben. „Schon kleine Dinge verändern etwas“, betont Susanne Dannhorn. Sie selbst habe zu mehr Ruhe und Ausgeglichenheit gefunden. „In stressigen Situationen halte ich inne, fokussiere mich auf meinen Atem und überlege dann, wie ich reagiere.“ Diese Haltung vermittelt sie auch Schüler*innen. Die Übungen sind vielfältig: morgens als Erstes dem Klang der Zimbel lauschen und dabei ganz leise sein oder den Mitschüler*innen eine „warme Dusche“ aus Komplimenten schenken. „Die Kinder genießen diese Momente und sind danach viel eher bereit, sich auf den Lerninhalt einzulassen.“

>>

BEWUSST SEINEN PLATZ EINNEHMEN

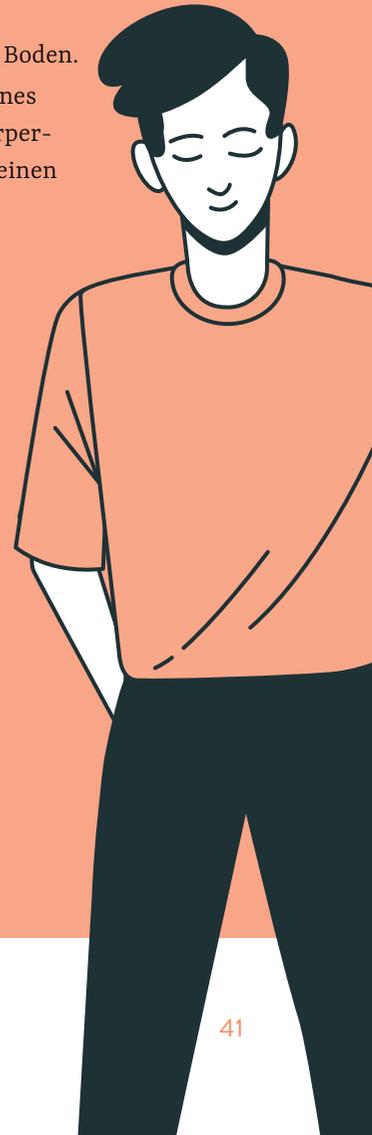
Ihren Unterricht beginnt Annette Gieß gerne mit einer Lauschübung für ihre Schüler*innen, um sie auf das Lernen vorzubereiten:

- Nehmt wahr, wie ihr sitzt. Spürt den Stuhl unter euch, das Gesäß auf der Sitzfläche.
- Spürt eure Füße auf dem Boden.
- Spürt euren Atem, für ein paar Atemzüge, so wie er jetzt gerade ist.
- Beim Erklingen des Zimbeltons richtet ihr eure Aufmerksamkeit ganz auf den Ton. Hebt den Arm, wenn ihr den Klang nicht mehr hören könnt.

BEWUSST SEINEN STAND EINNEHMEN

Um sich selbst auf den Unterricht vorzubereiten, empfiehlt Lehrerin Annette Gieß diese Übung. Sie eignet sich für Lehrkräfte gleichermaßen wie für Schüler*innen, die vor der Klasse eine Präsentation halten:

- Spüre deine Füße auf dem Boden.
- Nimm die Aufrichtung deines Oberkörpers sowie der Körper-Mittellachse wahr. Spüre deinen Körper.
- Nimm deinen Atem wahr.
- Nimm einen bewussten Atemzug und beginne erst dann zu sprechen.



AUGENBLICK MAL – ACHTSAM IM MITEINANDER

In seinem Buch *Wege zu mehr Achtsamkeit und Mitgefühl in der Schule* hat Dr. Nils Altner zahlreiche Übungen für Schüler*innen und Lehrkräfte zusammengestellt. Wir präsentieren in gekürzter Fassung eine daraus, die sich insbesondere für Schüler*innen eignet:

- Bildet ein Zweier-Team und schaut euch an. Seid dabei ganz bei euch selbst und ganz beieinander. Vielleicht müsst ihr lachen, vielleicht fühlt sich das Anschauen ungewohnt an, vielleicht aber auch schön.
- Dosiert gut, wie intensiv ihr euch anseht. Wenn es zu viel wird, schaut kurz woanders hin oder schließt die Augen.
- Bemerkt, was sich in eurem Körper verändert, wenn ihr Augenkontakt habt, und beschreibt euch gegenseitig eure Wahrnehmungen.
- Entscheidet dabei selbst, wie lange ihr euch austauschen wollt.
- Zum Abschluss der Übung schließt ihr eure Augen und lasst diese intensive Begegnung einen Moment lang ausklingen.
- Öffnet dann die Augen wieder und bedankt euch beieinander.
- Wenn ihr mögt, könnt ihr euch darüber austauschen, was ihr während der Übung erlebt habt.

Wege zu mehr Achtsamkeit und Mitgefühl in der Schule

Klett-Kallmeyer, 2021 (2. Auflage),
104 Seiten, 23,95 Euro



Achtsamkeit zur Suchtprävention

Ähnliche Erfahrungen hat Marion Busch gemacht. Sie arbeitet in der offenen Ganztagsbetreuung der Bonner Michaelschule und hat mit drei Kolleginnen am Projekt *AmSel – Achtsamkeits- und mitgefühlsbasierte Suchtprävention in Schulen* teilgenommen. Dieses Landesmodellprojekt hat Dr. Nils Altner in Kooperation mit den Fachstellen für Suchtprävention in Bonn, Köln und dem Rhein-Sieg-Kreis entwickelt. Ausschlaggebend waren die Erfahrungen aus den Solinger Grundschulen und der GAMMA-Fortbildung. Die Idee ist hier wie dort dieselbe: Pädagog*innen lernen die Qualitäten eines achtsamen Alltags kennen und geben ihre Erfahrungen weiter. „Durch Lernen am Modell stärken die Schüler*innen ihre Fähigkeiten zur Selbstregulation, Beziehungsgestaltung und Gesundheit. Dadurch sinken die Risiken für Suchterkrankungen“, sagt Dr. Nils Altner.

Für Marion Busch hat mit der Achtsamkeitsschulung ein neuer Alltag begonnen. „Ich bin viel ruhiger geworden und mache mir nicht schon auf dem Weg zur Schule Gedanken“, erzählt sie. Gemeinsam mit ihren Mitstreiterinnen aus dem *AmSel*-Projekt nimmt sie einmal wöchentlich an einer Meditation teil. „Wir nutzen diese Stunde, um uns auszutauschen und zu schauen, wo Achtsamkeit im Schulalltag verankert ist.“

In der offenen Ganztagsbetreuung der Bonner Michaelschule gibt es nun täglich einen stillen Beginn. Dafür wurde ein Achtsamkeitskorb mit Zimbel, Achtsamkeitsbuch und einer Schneekugel etabliert. „Wir schlagen die Zimbel an oder stellen die Schneekugel in die Mitte. Die Kinder sind dann so lange leise, bis der Ton verklungen oder die letzte Flocke auf den Boden gesunken ist. Danach sind sie gut in der Lage, sich an ihre Hausaufgaben zu setzen.“ Gerade „zappelige“ Schüler*innen kämen leichter zur Ruhe. „Außerdem achten die Kinder mehr aufeinander und können ihre Bedürfnisse artikulieren,“ sagt Marion Busch.

Doch trotz der positiven Erfahrungen ist es noch ein weiter Weg, Achtsamkeit in der Schullandschaft zu verankern, so der Tenor der Fachkräfte. „Ein Kollegium ist viel zu heterogen, um alle auf einen Schlag davon zu überzeugen, und dann kommt noch der stressige Schulalltag hinzu. Man braucht deshalb eine Führung und eine Schulaufsicht, die diese Ansätze befürworten und systematisch umsetzen möchten“, sagt beispielsweise Karen Klever. Sie setzt sich immer wieder für einen achtsamen Schulalltag ein und führt das Erreichte im Kleinen weiter. Vor jeder Klassenarbeit zündet sie eine Kerze an – „für ein achtsames Lernklima, in dem man selbstsicher arbeiten kann.“ //

Anne Petersohn
freie Journalistin

ACHTSAMKEITSFORTBILDUNG FÜR LEHRKRÄFTE

Mit Blick auf steigende Anforderungen in pädagogischen Berufen ist die GAMMA-Weiterbildung am Stiftungslehrstuhl für Naturheilkunde und Integrative Medizin der Universität Duisburg-Essen entstanden. Sie vermittelt Teilnehmenden, wie sie Achtsamkeitsinterventionen in den Schulalltag integrieren können. Das Programm mit vier Modulen von jeweils 1,5 Tagen Dauer erstreckt sich über ein halbes Jahr. Die Seminarsitzungen finden in Essen und online statt. Auch Inhouse-Schulungen sind möglich.

Infos zur GAMMA-Schulung
tinyurl.com/gamma-fortbildung

„In stressigen Situationen halte
ich inne, fokussiere mich auf
meinen Atem und überlege dann,
wie ich reagiere.“

SUSANNE DANNHORN
Lehrerin

Durchatmen und Kraft schöpfen

An manchen Tagen wächst dir alles über den Kopf und du brauchst eine Pause? Schon mit einfachen Übungen und kleinen Routinen zur Selbstfürsorge kannst du in stressigen Situationen leichter die Ruhe bewahren und dir achtsame Momente schenken. Schau, was dir guttut und was du umsetzen magst – entscheidend ist nicht die Menge, sondern die Intensität.



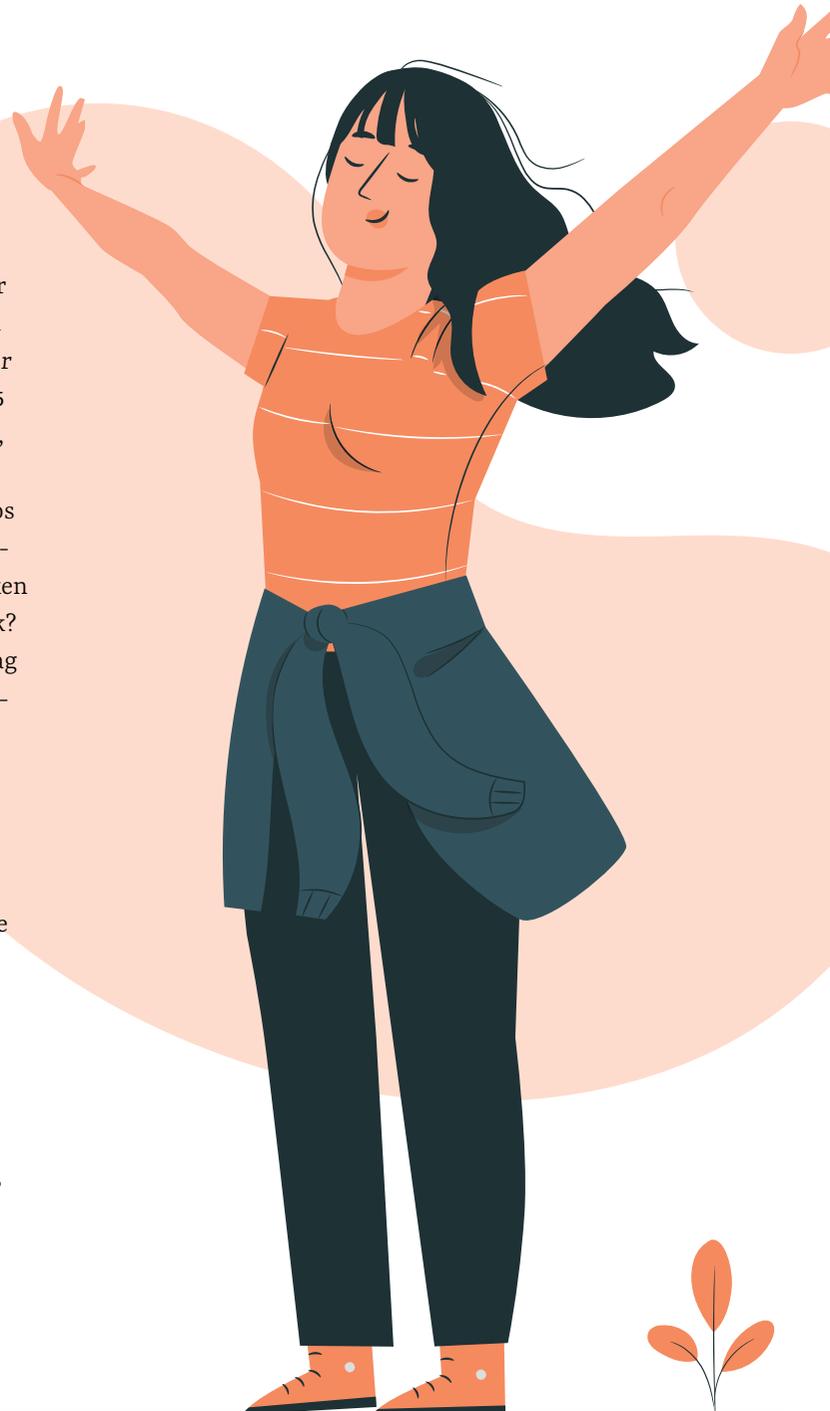
Starte achtsam in den Tag

Hast du eine feste Morgenroutine? Oft starten wir hektisch in den Tag, was uns bereits morgens viel Energie kostet. Die Studie *Die Morgenroutinen der Deutschen* von 2016 zeigt beispielsweise, dass 36,5 Prozent der Deutschen ihren Tag damit beginnen, Nachrichten und Neuigkeiten auf ihrem Smartphone zu prüfen. Anstatt schon am Morgen rastlos Aufgaben zu erledigen, frag dich: Was tut dir morgens wirklich gut? Ist es Bewegung, deine Gedanken zu Papier zu bringen oder ein gesundes Frühstück? Eine Morgenroutine kann dir dabei helfen, den Tag bewusst und entspannt zu beginnen sowie effektiver zu gestalten. //



Tue einem Mitmenschen etwas Gutes

Im Alltag sind wir oft hektisch und nur auf unsere Aufgaben fokussiert. Studien haben gezeigt, dass es einen positiven Effekt auf uns hat, wenn wir anderen etwas Gutes tun. Versuche heute ganz bewusst, jemandem ein Lächeln zu schenken, ein Kompliment zu machen, deine Hilfe anzubieten oder dich bei jemandem zu bedanken. Schon kleine Gesten können dein Gegenüber glücklicher machen und unterstützen gleichzeitig auch dich, zufriedener und dankbarer zu sein. //





Digital Detox: Schalte alles aus

Ständig klingelt dein Telefon und neue Nachrichten landen in deinem Mail-Postfach? Technik ist ein zentraler Bestandteil unseres Alltags und gerade jetzt in Corona-Zeiten müssen viele von uns im Homeoffice ständig erreichbar sein. Versuche, für eine Stunde am Tag alle technischen Helferlein, wie Laptop, Smartphone und Fernsehgerät, beiseitezulegen oder auszuschalten. Führe während dieser Technikpause alle Aktivitäten bewusst ohne Unterbrechung und Ablenkung durch. Spüre nach, wie erholsam das ist. //



Werde kreativ

Magst du eher aktive anstatt ruhiger Momente? Dann leg los und werde kreativ! Denn Zeit und Achtsamkeit kannst du dir auch schenken, wenn du aktiv etwas tust. Zeichne, male oder bastele etwas, hol die Stricknadeln hervor, notiere deine Gedanken oder koch dir ein ausgefallenes Menü. Dir sind hier keine Grenzen gesetzt. Wichtig ist nur, dass du genießt, was du tust. Studien haben gezeigt, dass bereits 45 Minuten kreative Aktivität das Stresshormonlevel senken und sich positiv auf deine Motivation und dein Selbstwertgefühl auswirken. //



Erlebe die Natur mit allen Sinnen

Ein achtsamer Spaziergang in der Natur kann sich wie ein Kurzurlaub anfühlen. Studien belegen, dass Zeit in der Natur Stress, Angst oder Ärger reduzieren und bereits ein 20-minütiger Spaziergang dein Wohlbefinden deutlich erhöhen kann. Wichtig: Lass deine Sorgen und Grübeleien zu Hause, atme tief und ruhig und nimm deine Umgebung bewusst wahr. Was hörst du während deines Spaziergangs? Rauschende Blätter? Zwitschernde Vögel? Wie riecht es? Welche Nuancen von Grün kannst du sehen? Wie reagiert dein Körper auf den Spaziergang? //

+++

Podcast *Reif für die Couch?* mit geleiteten Übungen und weiteren Tipps von Sabine Bimmler
sabinebimmler.de/podcast



Schließe den Tag positiv ab

Schenke dir am Abend Zeit für einen positiven Tagesrückblick, indem du dich an drei kleine Erlebnisse des Tages erinnerst, für die du besonders dankbar bist. Frage dich, was du dazu beigetragen hast. Oftmals können dir so kleine Glücksmomente bewusst werden, die du bislang in deinem Alltag vielleicht gar nicht wahrgenommen hast. Die Erinnerungen helfen dir, die positiven Emotionen aus diesen Situationen noch mal zu erleben und mit in die Nacht zu nehmen. //



Nimm Geschmäcke intensiv wahr

Iss etwas Exotisches, das du noch nie gegessen hast. Versuche, jeden Bissen ganz bewusst und langsam zu dir zu nehmen. Achte darauf, wie die verschiedenen Geschmäcke auf dich wirken. Erinnern sie dich an etwas? Wie ist die Konsistenz der einzelnen Zutaten? Welche Komponenten kannst du herauschmecken? Wonach riecht das Gericht? Durch diese Achtsamkeitsübung kannst du deinen Alltag für einen Moment ausblenden. Zudem fokussierst und schärfst du deine Wahrnehmung, wodurch du dich darin übst, auch in stressigeren Situationen konzentriert zu bleiben. //

Sabine Bimmler

Psychologin, Coachin und
Psychotherapeutin für Verhaltenstherapie

Eva Sophie Schneider

Psychologin, Systemische Coachin

Auf eine wertschätzende Leitung kommt es an

Führungskräfte haben Einfluss auf Gesundheit und Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden. Wie sie beides stärken können, erklärt Erziehungswissenschaftler Olaf-Axel Burow anhand seines Leadership-Kompasses.

Schon vor Corona zeigten Studien, wie die des Bayerischen Aktionsrats Bildung aus 2014, dass zu viele Mitarbeiter*innen in Schule und Kita aufgrund der wachsenden Anforderungen, ungeeigneter Führungs- und Organisationsstrukturen sowie unzureichender Ausstattungen überfordert und sogar gesundheitlich belastet sind. Die Pandemie hat die Anforderungen noch erhöht. Statt das folgenlos zu beklagen gilt es jetzt, die Corona-Chance zu nutzen, die darin besteht, dass wir nach Wegen suchen, wie wir resiliente*, das heißt krisensichere und gesundheitsförderliche Einrichtungen schaffen können. Hierbei kommt es sowohl auf die Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen durch die Politik an als auch auf die Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Organisationskultur. Hier wird das Augenmerk darauf gelegt, was Mitarbeiter*innen und insbesondere Führungskräfte in Schulen und Kitas tun können.

Ursachen der Belastung verstehen

Eine erste Möglichkeit, den Veränderungsprozess in Schulen oder Kitas in Gang zu setzen, besteht in der Durchführung eines pädagogischen Tages. Die Beteiligten begeben sich dabei ausgehend von einer

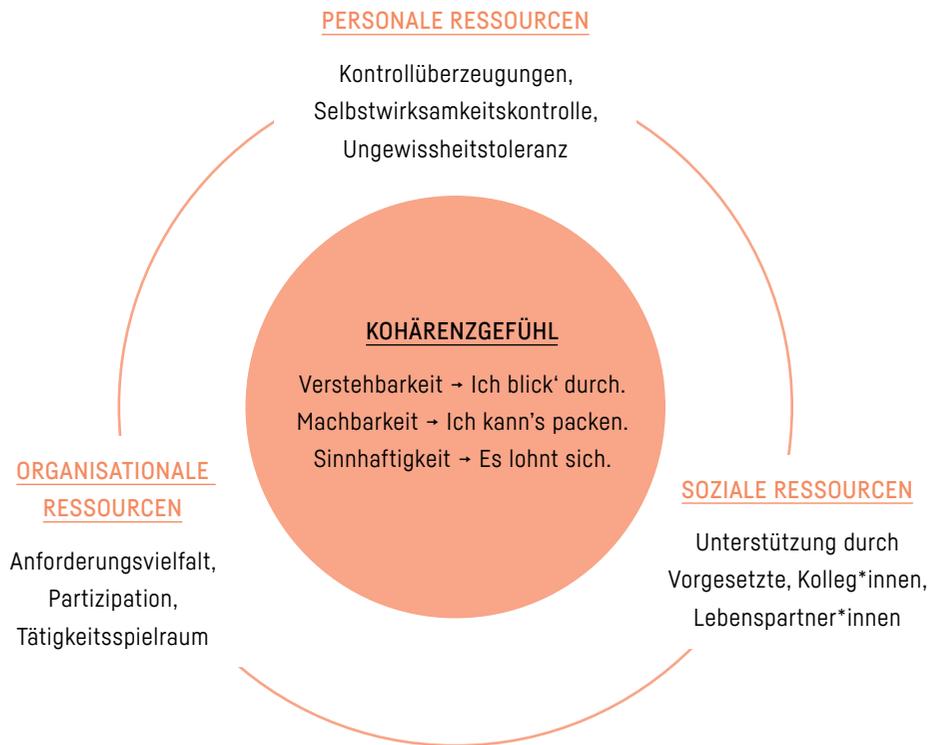
gemeinsamen Analyse der Belastungsfaktoren auf eine Zeitreise in die erwünschte Zukunft einer gesundheits- und bisweilen sogar glücksförderlichen Schule beziehungsweise Kita. Im Anschluss werden Strategien und konkrete Umsetzungsschritte des entwickelten Zukunftsbildes vereinbart. Eine solche Zukunftswerkstatt zum Thema „Abbau von Belastungen“, an der mittlerweile über 1.500 Beschäftigte teilgenommen haben, führen meine Kolleg*innen Nadine Lietzke-Schwerm, Hans-Günther Rolff und ich seit 2009 zweimal jährlich an der Deutschen Akademie für Pädagogische Führung (DAPF) durch.

Ressourcen sind wichtig fürs Kohärenzgefühl

Gefördert wird unsere Zukunftswerkstatt von der Unfallkasse NRW, die seit 2007 den deutschlandweit höchstdotierten Schulentwicklungspreis *Gute und gesunde Schule* vergibt. Mit dieser Auszeichnung werden Schulen prämiert, die sich mit einem überzeugenden Entwicklungskonzept auf den Weg gemacht haben. Heinz Hundeloh, Leiter der Unfallkasse, hat ein Modell (siehe Grafik Seite 47) zur Analyse der Belastungsfaktoren entwickelt, das wir für die Arbeit in der Zukunftswerkstatt heranziehen.

* Auch wenn es in der Forschung noch keine Erklärung dafür gibt, warum manche Menschen resilient sind und andere nicht, kann davon ausgegangen werden, dass Resilienz durch die Berücksichtigung der Faktoren des Leadership-Kompasses begünstigt werden kann.

Abhängigkeit zwischen Ressourcen und Kohärenzgefühl



Quelle: Heinz Hundeloh (2012). *Gesundheitsmanagement an Schulen. Präventions- und Gesundheitsförderung als Aufgabe der Schulleitung.*

Es zeigt, dass für ein Kohärenzgefühl – also das Erleben der Tätigkeit als verstehbar, machbar und sinnhaft – organisationale, personale und soziale Ressourcen nötig sind. Denn Ressourcen sind Faktoren der Beanspruchungsoptimierung, die es ermöglichen, Situationen zu beeinflussen und negative Auswirkungen zu verhindern. Durch den Austausch über vorhandene und fehlende Ressourcen erhalten die Teilnehmenden ein tieferes Verständnis des Zusammenspiels der unterschiedlichen Belastungsfaktoren.

Im zweiten Schritt hilft das Modell, erste Anregungen für den notwendigen Veränderungsprozess zu geben: So meinen die meisten Kolleg*innen zu Beginn, dass die Belastungen vor allem durch ungünstige Rahmenbedingungen verursacht seien. Doch die

Analyse zeigt, dass auch die Kultur der Einrichtung sowie die eigenen Kontrollüberzeugungen, das eigene Mindset, wie die Psychologin Carol Dweck es nennt, eine wichtige Rolle spielen.

Schlüssel für Mitarbeiter*innengesundheit

Ein besonderer Stellenwert kommt in dem Veränderungsprozess Leitungen zu. Studien haben gezeigt, dass Mitarbeiter*innen, die sich durch ihre Leitung wertgeschätzt fühlen, gesünder sind, weniger fehlen und mehr Engagement zeigen. Deshalb besteht ein weiterer Schlüssel zu mehr Gesundheit und Glück im Team in der Umsetzung von wertschätzender Führung mit dem Leadership-Kompass. Dieser gründet sich auf folgende drei Theorien:

>>

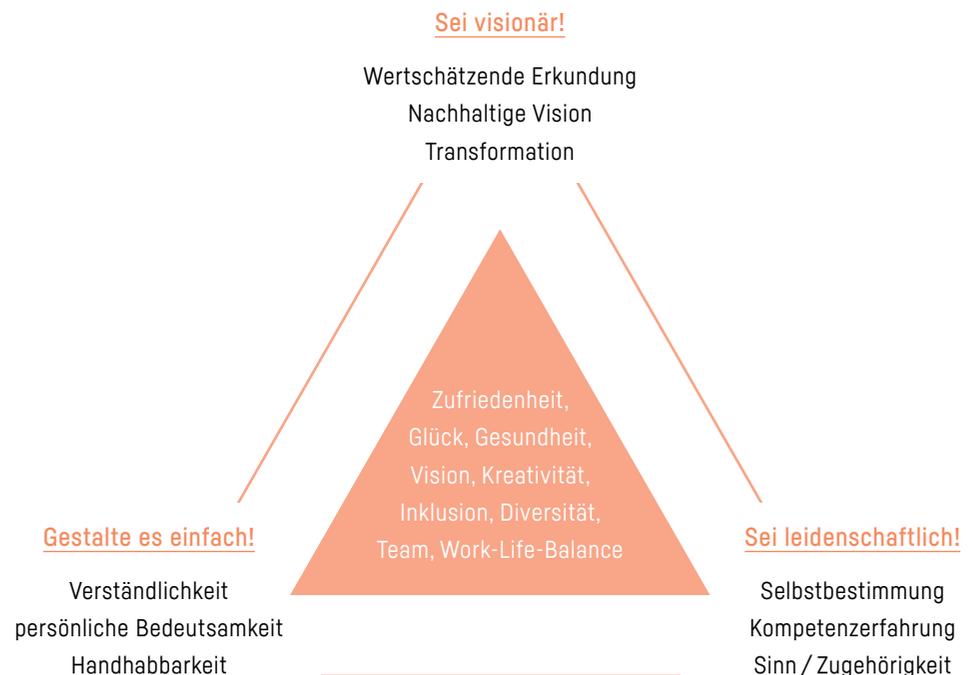
- Salutogenese: Der Soziologe Aaron Antonovsky entdeckte bei der Untersuchung der Frage, was uns unter Stressbedingungen gesund hält und das Kohärenzerleben unterstützt, drei Schlüsselfaktoren: Wenn die Anforderungen für alle verstehbar, persönlich bedeutsam und handhabbar sind, fühlen wir uns wohl, sind engagiert und erfahren Selbstwirksamkeit.
- Selbstbestimmungstheorie: Edward Deci und Richard Ryan haben in ihrer Selbstbestimmungstheorie gezeigt, dass Vertrauen in die Fähigkeiten der Geführten und die Erweiterung ihres Gestaltungsspielraums zu mehr Engagement, zur Identifikation mit der Einrichtung und der Tätigkeit sowie zu guten Leistungen führen.
- Wertschätzende Führung: Gemeinsam mit meinem Kollegen Dr. Heinz Hinz habe ich gezeigt, dass die gemeinsame Weiterentwicklung der eigenen Einrichtung schließlich wirkungsvoll unterstützt

wird durch einen wertschätzenden Austausch über Gelingensbedingungen. Nötig ist es zudem, ein Zukunftsbild samt Zukunftscodes zu entwerfen, der drei Kernwerte beinhaltet. Diese bringen die gemeinsam entwickelte Ausrichtung auf den Punkt und dienen als Orientierung für das tägliche Handeln. Das dritte wichtige Element ist der von der gewünschten Zukunft her entwickelte Umsetzungsplan.

Leadership-Kompass gibt Führungskräften Orientierung

Die Ergebnisse dieser Theorien werden im Leadership-Kompass in die drei Haltungen „Gestalte es einfach!“, „Sei visionär!“ und „Sei leidenschaftlich!“ sowie in je drei dazugehörige Prinzipien überführt (siehe Grafik Seite 48). Führungskräften, die wirkungsvoll sowie gesundheitsförderlich führen wollen – seien es Schul- oder Kitaleiter*innen, Lehrkräfte oder

Wertschätzende Führung mit dem Leadership-Kompass



angelehnt an: Olaf-Axel Burow (2018): *Führen mit Wertschätzung. Der Leadership-Kompass für mehr Engagement, Wohlbefinden und Spitzenleistung*, S. 211.



LITERATURTIPPS

Olaf-Axel Burow

Die Corona-Chance: Durch sieben Schritte zur „Resilienten Schule“

Beltz 2021, ISBN: 978-3-407-63234-0

Olaf-Axel Burow

Wertschätzende Schulleitung. Der Weg zu Engagement, Wohlbefinden und Spitzenleistung

Beltz 2016, ISBN: 978-3-407-25752-9

Olaf-Axel Burow

Positive Pädagogik. Sieben Wege zu Lernfreude und Schulglück.

Beltz 2011, ISBN: 978-3-407-25568-6

Erzieher*innen –, sollten sich deshalb an den folgenden drei Haltungen orientieren und versuchen, die zugehörigen Leitfragen umzusetzen:

I Salutogenese: Gestalte es einfach!

- Ist mein Handeln für alle verstehbar?
- Erfahren die Kolleg*innen alle Maßnahmen als persönlich bedeutsam?
- Sind die notwendigen Umsetzungsschritte für alle handhabbar?

II Selbstbestimmungstheorie: Sei leidenschaftlich!

- Wie kann ich dafür sorgen, dass alle Beteiligten entsprechend ihrem Stand und ihren Aufgaben mehr Selbstbestimmung erfahren?
- Wie kann ich dafür sorgen, dass jede Person – gemäß ihren Voraussetzungen und Motivationen – Kompetenzzuwachs erfährt?
- Was kann ich dafür tun, dass unsere Einrichtung als positiv besetzte Gemeinschaft erfahren wird, der sich jede*r zugehörig fühlt?

III Wertschätzende Führung: Sei visionär!

- Durch welche Maßnahmen kann ich für einen regelmäßigen wertschätzenden Austausch bezüglich Kommunikations-, Unterrichts- und Lernkultur sorgen?
- Wie kann ich die Kolleg*innen an der Entwicklung von Zukunftsbild und Zukunftscodes beteiligen, sodass eine Corporate Identity, eine Zielklarheit und ein Zugehörigkeitsgefühl entstehen?
- Durch welche Maßnahmen kann ich dafür sorgen, dass die Vision in konkret überprüfbare Handlungsschritte übersetzt wird?

In der Umsetzung sollte beachtet werden, dass die Kombination aller drei Haltungen des Leadership-Kompasses für die Zukunftsgestaltung (Future Design) von Kitas und Schulen relevant sind. Wertschätzende Führung wird zudem durch die Orientierung am Lossada-Quotienten unterstützt. Dieser gibt vor, dass das Verhältnis der positiven Rückmeldungen drei zu eins ausfallen sollte.

Grundlegende Neugestaltung von Kita und Schule

Die mithilfe des Leadership-Kompasses umgesetzte wertschätzende Führung ist Bestandteil der Positiven Pädagogik, die auf eine grundlegende Neugestaltung von Schule und Kita zu einer wertschätzenden Einrichtung abzielt. Wertschätzung zeigt sich demnach nicht nur in der Organisationskultur, in den Beziehungen von Leitung, Lehrenden und Lernenden, Erziehenden und Kindern, sondern auch in der ästhetischen Anmutung aller Bereiche und Dimensionen – etwa in der ansprechenden und herausfordernden Gestaltung von Lehr- und Lernumgebungen sowie Räumen, wie sie beispielhaft in den Bauten der niederländischen Architektin Rosan Bosch zu sehen sind. Zukunftsgestaltung beziehungsweise Future Design werden in ihrer Perspektive umfassender verstanden: Es geht um eine Verknüpfung von Beziehungs- mit Umgebungsgestaltung, sodass eine Organisationskultur entsteht, die zum „Aufblühen“ aller (Human Flourishing) beiträgt. //

Prof. Dr. Olaf-Axel Burow

Erziehungswissenschaftler und
Begründer der Kreatives-Feld-Theorie

Hallo, ich bin Christoph.

„Gewerkschaft bedeutet für mich:
Solidarität im Kampf um bessere
Arbeitsbedingungen.“



Name und Alter:

Christoph Reichold, 51 Jahre

Das wollte ich als Kind werden:

Schauspieler

Heute arbeite ich als:

Lehrer am Berufskolleg

Das mache ich in der GEW:

Ich bin Personalrat im Regierungsbezirk Düsseldorf und Mitglied im Fachgruppenausschuss Berufskolleg, im Referat Dienstrecht, Besoldung und Versorgung sowie im Vorstand des Stadtverbands Duisburg.

Darum bin ich Mitglied geworden:

Siegens GEW-Legende Reiner Jung hat mich als Student geworben.

Die GEW ist für mich:

Meine politische Heimat

Die GEW müsste:

Solidarischer und freundschaftlicher zusammen Ziele formulieren und angehen. Denn auf den Gewerkschaftstagen werden unterschiedliche Meinungen zu wenig gehört.



Foto: Nadine Dilly-Giersberg

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke
Anja Heifel-Rohden
Sherin Krüger
Cristina Lamyon
Fritz Junkers (verantwortlicher Redakteur)
Sabine Flögel

E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de
leserbrief@lautstark-magazin.de

Layout, Design, Illustration und Bildredaktion

büreau – raum für gestaltung

Layout und Satz des Onlinemagazins

Lisa Müller, 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 Onlineveröffentlichung (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.

Titelbild: Motoki Tonn / unsplash.com

lautstark-magazin.de

gew-nrw.de

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

31. AUGUST 2021

Deutschland wählt: Rettet die Demokratie!

Die nächste Ausgabe nimmt die Bundestagswahl im September 2021 in den Blick. Rot, grün, schwarz, gelb, blau – oder irgendwas dazwischen? Wo stehen die Parteien in Deutschland? Wie übersteht unsere Demokratie Verschwörungstheorien und Angriffe von rechts? Und was können Pädagog*innen und Gewerkschafter*innen für eine offene, demokratische Gesellschaft tun?

Schöne Ferien!



Foto: AleksandarNakic / istockphoto.com

Liebe Kolleg*innen,
die Erholung habt ihr euch redlich verdient.
Für euren Einsatz danken wir euch herzlich.
Und nun: Legt die Füße hoch
und bleibt gesund!

Eure GEW NRW

