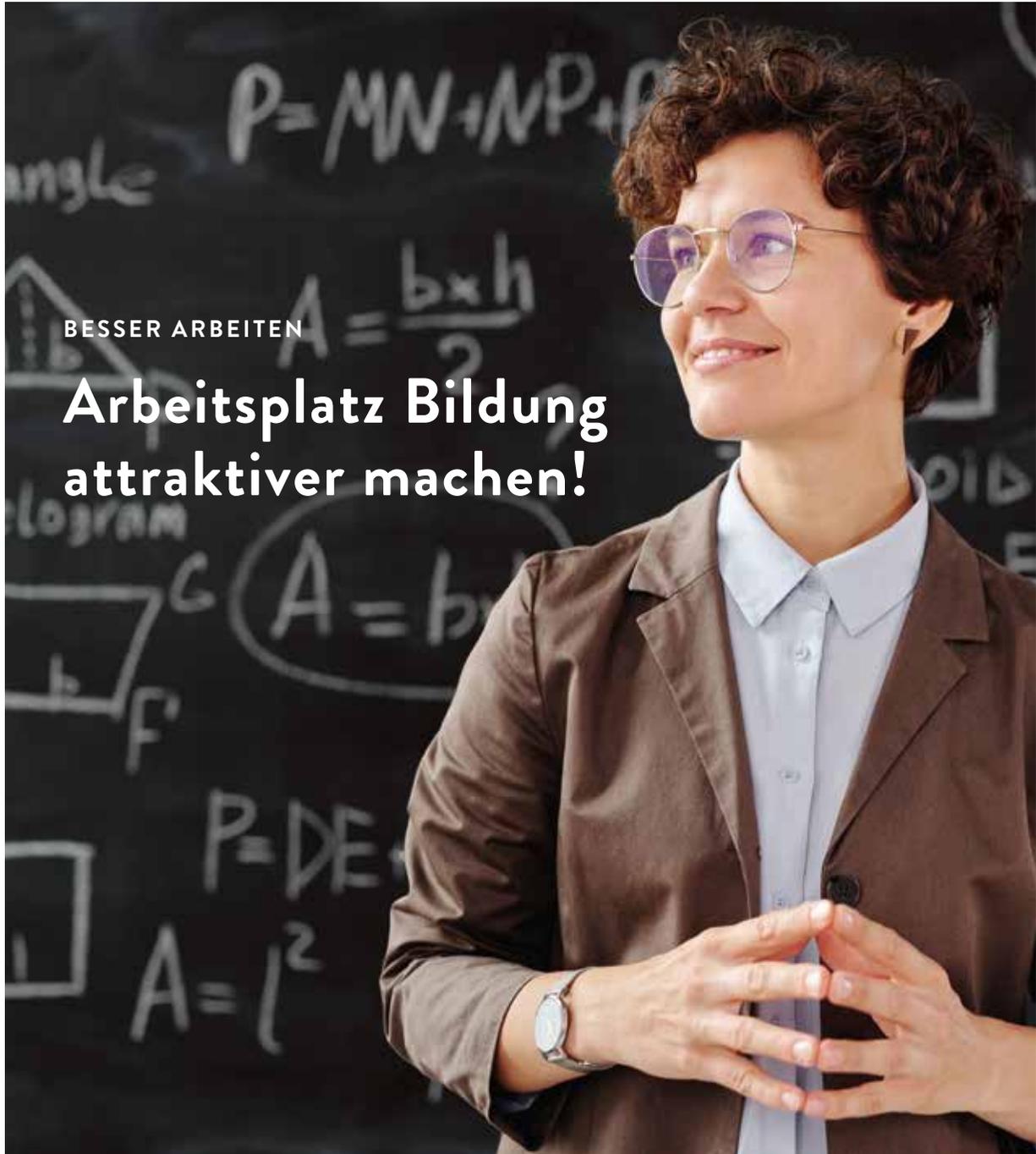


03  
2022

# lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



BESSER ARBEITEN

## Arbeitsplatz Bildung attraktiver machen!

### GEWERKSCHAFTSTAG

Das sind die Wahlergebnisse  
und die wichtigsten Beschlüsse

### NEUE LANDESREGIERUNG

Das fordert die GEW NRW  
für gute Arbeit und Bildung

### TARIFEINIGUNG

Das ändert sich für den  
Sozial- und Erziehungsdienst

# MIT UNS IST ALLES DRIN.



## **JETZT NEUE KOLLEG\*INNEN WERBEN UND TOLLE PRÄMIEN SICHERN!**

Bei allen Kolleg\*innen, die neue Mitglieder für die GEW NRW gewinnen, bedanken wir uns mit einer tollen Prämie. Wie wäre es mit einem geräumigen GEW-Kurierrucksack? Diese und viele weitere Prämien findest du unter

[gew-nrw.de/mitglieder-werben](https://gew-nrw.de/mitglieder-werben)



Besser arbeiten: Arbeitsplatz Bildung attraktiver machen!



Foto: Max Fischer / pexels.com



## **Besser arbeiten: Arbeitsplatz Bildung attraktiver machen!**

Wer die Personalnot im Bildungssektor beenden will, muss dafür sorgen, dass die Arbeit von der Kita bis zur Hochschule attraktiver wird. Es gibt etliche Stellschrauben, an denen gedreht werden muss, um dieses Ziel zu erreichen. Die Forderungen der GEW NRW sind klar – auch an die neue Landesregierung.

## EINMISCHEN

Politik und Veränderung

---

- 08 Gute Bildung beginnt mit guter Arbeit**  
Das fordert die GEW NRW von der neuen Landesregierung
- 11 Wenn 40 Stunden nicht genug sind**  
Belastung im Berufseinstieg senken
- 14 Unser Kurs: Mehr für Bildung**  
Gewerkschaftstag 2022

## VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

---

- 20 Geld, Gesundheit und Gespräche**  
Was gute Arbeit ausmacht

## ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

---

- 27 Das Geld muss stimmen!**  
Bezahlung von Werstattlehrkräften und Fachleitungen
- 32 Karriere muss für alle möglich sein**  
Personalentwicklung in Schule
- 34 Was bringt der neue TVöD in der Praxis?**  
Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst
- 37 Gute Ergebnisse sind kein Geschenk**  
Kommentar zum Tarifergebnis
- 38 Mehr Attraktivität geht anders**  
Öffentlicher Dienst

## INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

---

- 44 Wie Zufriedenheit wächst**  
Lehrkräfte und Unterricht profitieren von modernem Neubau
- 48 Kommunikation ist mehr als Worte**  
Leitfaden für einen wertschätzenden Austausch im Arbeitsalltag

---

**06/25 Kleine Pause**

**18/42 Leser\*innenpost**

**50 Ich bin die GEW NRW!**

**51 Ausblick & Impressum**

Dieser *lautstark.* liegt das Programm des NDS Verlags bei.

Gratulation von der GEW NRW

### YASMIN FAHIMI ZUR DGB-VORSITZENDEN GEWÄHLT



Yasmin Fahimi führt als neue Bundesvorsitzende den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) an. Unsere Landesvorsitzende Ayla Çelik gratulierte ihr im Anschluss an ihre Wahl während des DGB-Bundeskongresses in Berlin und freut sich auf die Zusammenarbeit. Mit Yasmin Fahimi bekleidet zum ersten Mal eine Frau das Spitzenamt des DGB auf Bundesebene. Gewählt wurde sie mit 93,23 Prozent der Stimmen.

#### Grundsatzrede von Yasmin Fahimi

[tinyurl.com/grundsatzrede](https://tinyurl.com/grundsatzrede)

#### Corona-Pandemie

### NEUE STUDIE ZEIGT: HOCHSCHULEN SIND AM LIMIT

Die Corona-Pandemie hat an den Hochschulen tiefe Spuren hinterlassen, wie die aktuelle Studie der GEW *Hochschule in krisenhaften Zeiten* zeigt. Auf Grundlage von Gruppendiskussionen und Einzelinterviews mit Studierenden und Lehrenden in drei Befragungsrunden zwischen Frühjahr 2020 und Herbst 2021 kommen die Sozialwissenschaftlerin Hanna Haag und ihr Kollege Daniel Kubiak zu dem Ergebnis, dass Studierenden, Lehrenden und Forschenden in den vier pandemischen Semestern sehr viel abverlangt wurde: erschwerte Arbeitsbedingungen, wegbrechende Sozialkontakte, Stress, Geldnöte und unsichere Zukunftsaussichten.

#### GEW-Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie

[tinyurl.com/studie-hochschule](https://tinyurl.com/studie-hochschule)

*lautstark. 02/2022*

### FEHLERTEUFEL

Im Zeitstrahl zu den GEW-Highlights von 2019 bis 2022 (*lautstark. 02/2022*, Seite 31) ist uns leider ein Fehler unterlaufen: 2019 hat die Gesamtschule ihren 50. Geburtstag gefeiert, nicht die Hauptschule. Wir entschuldigen uns und danken allen Leser\*innen, die uns darauf aufmerksam gemacht haben.





# Gute Bildung beginnt mit guter Arbeit

Wer Menschen für den Arbeitsplatz Bildung gewinnen will, muss für gute Bedingungen sorgen – von der Kita bis zur Erwachsenenbildung. Bildung muss deshalb für die neue Landesregierung<sup>1</sup> oberste Priorität haben, fordert Ayla Çelik, Vorsitzende der GEW NRW. Die Hausaufgaben für die schwarz-grüne Koalition<sup>1</sup> stehen bereits fest.

Wir müssen in NRW endlich zu einer Politik kommen, die Bildung Vorfahrt einräumt, anständige Rahmenbedingungen schafft und über Chancengleichheit in der Bildung nicht nur redet, sondern sie auch umsetzt. Bildungschancen sind Lebenschancen, deshalb müssen sie handlungsleitend sein! Bildung muss endlich raus aus dem Krisenmodus. Die Folgen jahrelanger Einsparungen und chronischer Unterfinanzierung der öffentlichen Bildung sind in der Corona-Pandemie den Beschäftigten und den Kindern und Jugendlichen auf die Füße gefallen. Jetzt müssen Investitionen in die öffentliche Bildung erfolgen, um zum einen die Kinder im schulischen Umfeld zu fördern und zum anderen den Beschäftigten die Rahmenbedingungen zu bieten, ihrem Auftrag bestmöglich gerecht zu werden.

## In den Bildungsstandort NRW investieren

In der Pandemie und besonders in der Vorwahlkampfphase der NRW-Landtagswahl im Mai 2022 haben politische Akteur\*innen ein für sie neues Thema entdeckt: gleiche Bildungschancen. Dabei ist die Frage danach seit Jahrzehnten die zentrale bildungspolitische Frage! Spätestens mit den Ergebnissen von PISA 2000 hätte es selbst für die letzten, die glaubten, das deut-

sche Bildungswesen fördere sozialen Aufstieg, klar sein müssen: Das Versprechen des Aufstiegs durch Bildung ist eine Illusion, darf aber keine bleiben.

Das Bildungssystem steht vor einer notwendigen Transformation, die wir als GEW NRW mitgestalten wollen. Wir fordern von der neuen Landesregierung eine Trendwende, den notwendigen Neustart, damit unsere Bildungseinrichtungen nicht länger Bildungsbenachteiligung verwalten, nicht das Misslingen dokumentieren, sondern zu Orten werden, wo das Gelingen organisiert wird.

Daher erwarte ich von der Landesregierung, dass sie alles dafür tun wird, um Nordrhein-Westfalen fit für die Zukunft zu machen. Dazu gehört, dass systemrelevante Berufe endlich wertgeschätzt werden. Dazu gehört, dass wir die Menschen in diesen Berufen entlasten, dass wir diese Berufe (auch finanziell) attraktiver gestalten und die Arbeitsbedingungen deutlich verbessern. Als Vorsitzende der Bildungsgewerkschaft fordere ich, dass endlich in Bildung, endlich in die Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen investiert wird. Transformation und den strukturellen Wandel in NRW gelingend gestalten bedeutet Investitionen in einen guten Bildungsstandort NRW.

<sup>1</sup> Zur Drucklegung standen die Abstimmungen der Parteitage von CDU und Grünen über den Koalitionsvertrag noch aus.

Was Eltern, Kitakinder, Schüler\*innen, Erzieher\*innen, Lehrkräfte und andere Beschäftigte im Bildungswesen brauchen und erwarten, sind systemische Verbesserungen und Investitionen in die öffentliche Bildung, damit die Bildungseinrichtungen tatsächlich den Aufstieg durch Bildung möglich machen und die Beschäftigten nicht länger den Mangel verwalten!

Damit gute Bildung eine Chance hat, wird es höchste Zeit, dass die neue Landesregierung ihre Hausaufgaben erledigt.

### Fachkräftemangel bekämpfen, Entlastung schaffen

Ob in der Kita oder der Schule: Der Personalmangel ist das größte Problem. Gebraucht wird eine Gesamtkonzeption, die kurz- und mittelfristige Lösungen beinhaltet, schnelle Entlastungen vorsieht und so den Rahmen für eine gute Bildung in NRW bildet.

In der Grundschule, den Schulformen der Sekundarstufe I, in der sonderpädagogischen Förderung und im MINT-Bereich des Berufskollegs wird der Personalmangel zum Beginn des Schuljahres 2022/2023 allen Prognosen zufolge gravierend sein. Da zum neuen Schuljahr zusätzlich circa 40.000 schulpflichtige Kinder und Jugendliche aus der Ukraine in NRW beschult werden müssen, wird sich die Personalnot kurzfristig weiter verschärfen. Besonders gravierend ist die Personalnot an Grundschulen in sozial benachteiligten Stadtteilen; die soziale Kluft vergrößert sich dort aktuell dramatisch.

Und wie steht es um den Nachwuchs im Bildungssektor? Die grundständige Lehrer\*innenausbildung an den Universitäten entwickelt sich krisenhaft: Die Zahl der Absolvent\*innen ist in den vergangenen zehn Jahren immer weiter zurückgegangen; gleichzeitig ist die Zahl der Studienabbrüche hoch. Was kann und muss die Landesregierung vor diesem Hintergrund gegen den Lehrkräftemangel tun? Die GEW NRW fordert folgende kurzfristig wirksame Maßnahmen:

- Stärkung multiprofessioneller Teams an allen Schulen, insbesondere an Grundschulen
- vom Land finanzierte Verwaltungsassistenzen an jeder Schule, um Lehrkräfte deutlich von Verwaltungsarbeit zu entlasten

- mehr Stellen für Lehrer\*innen und andere pädagogisch Beschäftigte an die Schulen geben, damit sie die Stellen ausschreiben und die schulspezifischen Bedarfe besser gedeckt werden können
- eine (Nach-)Qualifizierung von Seiteneinsteiger\*innen
- ein vollständig besetztes Sekretariat auch für kleine Schulen

Um dem Lehrkräftemangel langfristig etwas entgegenzusetzen, fordert die Bildungsgewerkschaft:

- eine weitere deutliche Erhöhung der Studienkapazitäten für Grundschulen und sonderpädagogische Förderung
- verstärkte Anstrengungen zur Vermeidung von Studienabbrüchen, unter anderem durch Ausbau der Beratungs- und Betreuungsinfrastruktur
- Einfachlehrämter für den MINT-Bereich, um den Seiteneinstieg bei Gewährleistung der vollen Lehramtsbefähigung zu ermöglichen
- berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen sowie Coaching für Seiteneinsteiger\*innen in den ersten zwei Berufsjahren
- eine verbesserte Berufseinstiegsphase für alle neu eingestellten Lehrer\*innen

»

„Das Versprechen des Aufstiegs durch Bildung ist eine Illusion, darf aber keine bleiben.“

## Gute Arbeit gerecht bezahlen: JA 13 und mehr

Die GEW NRW erwartet von der neuen Landesregierung, dass sie die besoldungsrechtlichen Konsequenzen aus der Lehrerausbildungsreform des Jahres 2009 zieht, nach der alle Lehrämter gleichwertig sind. Deshalb muss als Einstiegsbesoldung beziehungsweise -vergütung endlich mit A13Z beziehungsweise EG 13 für alle eingeführt werden! Natürlich muss die Korrektur aufgrund der Einführung gleichwertiger Lehrämter Folgen für die Besoldungsstruktur haben, um das Abstandsgebot einzuhalten.

Daneben müssen weitere ungeklärte Fragen im Bereich Besoldung und Bezahlung angegangen werden:

- Im Laufe der Legislaturperiode muss die Bezahlung der Werkstattdarlehrer\*innen, die vornehmlich am Berufskolleg beschäftigt sind, und die der Fachlehrer\*innen, die vornehmlich in der sonderpädagogischen Förderung arbeiten, neu geregelt werden. Eine Eingangsbesoldung nach A10 ist nach der derzeitigen Rechtslage möglich und der aktuellen Ausbildungs- und Aufgabenbeschreibung angemessen.
- Die Besoldungsstruktur in der Lehrer\*innenausbildung muss reformiert werden, zum Beispiel durch die Einführung eines Beförderungsamtes für Fachleiter\*innen im Bereich der Grundschule und der Sekundarstufe I.

## Ungleiches ungleich behandeln

Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg ist die Achillesferse der nordrhein-westfälischen Schul- und Bildungspolitik. Eine schlichte Ausweitung des Talentschulversuchs ist nicht zielführend. Der methodische Ansatz des neuen Sozialindexes muss weiterentwickelt werden. Entscheidend ist, dass mehr Stellen und tatsächlich mehr Personal an Schulen an „schwierigen“ Standorten landen. Zusätzliche Stellen müssen eindeutig beziehungsweise ausschließlich zum Ausgleich besonderer Lagen der Schulen zur Verfügung gestellt werden.

## Noch mehr Baustellen in der Schulpolitik

- Ein neues System der Schulfinanzierung muss im Laufe der Legislaturperiode verabredet sein.
- Eine Reform der Schulaufsicht ist erforderlich. Der bisherige Diskussionsprozess diente primär der Problembeschreibung, eine Reformbereitschaft war leider nicht erkennbar.
- Eine Nachsteuerung bei der Digitalisierung ist zwingend: Fehlender Support, mangelnde Leistungsfähigkeit von LOGINEO, Unklarheit über die Verstetigung der erfolgten Investitionen, Zuständigkeitschaos, ungeeignete Endgeräte – die Probleme sind der Landesregierung bekannt.

- Die Anrechnungsstunden müssen erhöht, die Leitungszeit muss verbessert werden.
- Um den Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz gut umsetzen zu können, muss die Offene Ganztagschule zu einer tatsächlichen Bildungseinrichtung weiterentwickelt werden.
- Wir brauchen eine Reform des Einschulungsalters; der Stichtag muss (wieder) vorgezogen werden.
- Die neue Landesregierung muss das sogenannte heimliche Schulgeld reduzieren. Gemeint sind damit Kosten, die Eltern beispielsweise für privaten Nachhilfeunterricht bezahlen.
- Das Fach Sozialwissenschaften muss wieder eingeführt werden. Gegen seine Abschaffung hatte die GEW NRW mit der Kampagne #SowIBleibt protestiert.

## Beste Bildung für die Kleinsten

- Der Personalschlüssel für pädagogisches Personal muss verbessert werden.
- Verwaltungsstellen und Hauswirtschaftskräfte in den Kitas müssen finanziert werden.
- Die Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) muss ausgebaut und weiterentwickelt werden. Die auszubildenden Kitas brauchen eine bessere Unterstützung.

## Hochschulpolitik: Arbeiten mit Perspektive ermöglichen

- Sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene muss die Politik alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Befristungspraxis an den Hochschulen einzudämmen.
- Die Arbeitssituation studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte muss verbessert werden. Die GEW NRW macht sich in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder stark für einen eigenen Tarifvertrag für diese Beschäftigtengruppe: den TV Stud.

## Finanzierung der Weiterbildung sichern

- Die dauerhafte Dynamisierung der Finanzierung für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung muss im reformierten Weiterbildungsgesetz festgeschrieben werden.
- Die neue Landesregierung muss dringend alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um die prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung zu reduzieren.
- Der Innovationsfonds muss mit Blick auf Förderdauer, Förderumfang und Eigenanteil neu geregelt werden. //

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW

# Wenn 40 Stunden nicht genug sind

Sie brennt für ihren Beruf. Deshalb hat Zora Bobbert Lehramt studiert. Und deshalb übt sie ihren Beruf immer noch mit großer Freude aus. Auch wenn die Realität im Schulalltag es ihr von Anfang an schwer gemacht hat, ihre Ansprüche an guten Unterricht umzusetzen. Die 32-Jährige erzählt, was sich beim Berufsstart am Arbeitsplatz Schule ändern müsste – in Zeiten von Lehrkräftemangel erst recht. »

## ZORA BOBBERT

ist Lehrerin für Mathe und Sozialwissenschaften an einem Düsseldorfer Gymnasium – ihre erste Festanstellung anderthalb Jahre nach ihrem Referendariat.



Foto: Bernd Schaller

Vor zweieinhalb Jahren hat Zora Bobbert ihr Referendariat abgeschlossen. Es folgten anderthalb Jahre mit Vertretungsjobs. Seit dem Schuljahr 2021/2022 ist die 32-Jährige am Georg-Büchner-Gymnasium in Düsseldorf fest angestellt als Lehrerin für Mathematik und Sozialwissenschaften. Derzeit ist sie verbeamtet auf Probe, nur noch wenige Revisionsstunden und das Abschlussgutachten der Schulleitung trennen sie von der Verbeamtung auf Lebenszeit.

### **Der Weg zur Festanstellung ist lang**

Mit anderthalb Jahren, die sie mit zwei Vertretungsstellen, immer wieder neuen Verträgen und dem ständigen Blick auf LEO, das landesweite Onlineportal für die Lehrer\*inneneinstellung, zugebracht hat, liegt Zora Bobbert gut im Schnitt. „Im Gespräch mit anderen Kolleg\*innen habe ich festgestellt, dass jetzt, zweieinhalb Jahre nach dem Referendariat, etwa die Hälfte der Absolvent\*innen eine unbefristete Planstelle haben, die andere Hälfte arbeitet immer noch in befristeten Stellen“, erzählt sie. Diese seien meist auf sechs Monate befristet. „Bei Elternzeitvertretungen beginnt oder endet der Job auch schon mal mitten im Schuljahr.“ Bei einem Vertretungsangebot habe sie sogar schon für ihre zukünftige Klasse den Stundenplan geplant, ohne einen Vertrag zu haben. „Und dann hat es am Ende doch nicht geklappt.“

Einblicke in verschiedene Schulen zu bekommen, das sei aber auch immer eine Bereicherung gewesen. „Ich hätte mir auch überall vorstellen können, zu bleiben.“ Letztendlich ist Zora Bobbert mit ihrer Festanstellung in Düsseldorf sehr zufrieden. „Ich habe bewusst nur im innerstädtischen Bereich von Düsseldorf gesucht, um den Weg mit dem Fahrrad machen zu können.“ Sie habe darauf gepokert, dass ihre Chancen mit dem begehrten Fach Mathe gut sind – und lag richtig. „Andere Kolleg\*innen mit ungünstigeren Fächern wie Deutsch und Geschichte müssen da teilweise lange Wege auf sich nehmen, sich manchmal selbst für befristete Stellen ein Auto anschaffen oder umziehen“, skizziert sie die Kehrseite.

Dazu komme der Stress, dass freie Stellen vom Land nur an vier Terminen im Jahr online gestellt werden. „Da liest man immer vom Lehrer\*innenmangel und dann ist es frustrierend, zu sehen, wie wenige Stellen tatsächlich ausgeschrieben werden“, so ihre Kritik. Berücksichtige man dann noch die eigene Fächerkombination, Fahrtwege und Schulprofil, schrumpfe das Angebot deutlich. Dass dann alle Vorstellungstermine immer am selben Tag sind, bringe zusätzlichen Stress. „Ich bin manchmal im Studentakt durch Düsseldorf geradelt, um alle Termine zu schaffen“, erinnert sie sich. Und bei der Entscheidung, das Stellenangebot anzunehmen, machten die Schulen dann oft noch zusätzlich Zeitdruck.

### **Erste Erkenntnis: Die Zeit reicht nicht**

Ihre Stelle als Lehrerin für Mathe und Sowi in der Sekundarstufe I und II gefällt ihr gut. Auch wenn der Berufsalltag ein gänzlich anderer ist als im Referendariat. „Als Referendar\*in hat man neun Unterrichtsstunden pro Woche, jetzt auf der Planstelle im Gymnasium sind es 25,5. Anfangs habe ich pro Unterrichtsstunde auch noch eine Stunde Vorbereitungszeit gebraucht.“ Das könne man sich auf Dauer gar nicht leisten. „Da hat man im Studium gelernt, wie man didaktisch guten und anspruchsvollen Unterricht macht, und dann ist das das erste, wofür man keine Zeit mehr hat.“ Etwa fünf Stunden braucht sie beispielsweise für die Korrektur eines Klassensatzes an Mathearbeiten im fünften Jahrgang – pro Halbjahr werden sechs geschrieben. Die Sowi-Oberstufen-Klausuren sind entsprechend aufwendiger. „Zehn Stunden für Korrekturen kommen da, aufs Schuljahr gerechnet, pro Woche zusammen, dazu Unterrichtsvorbereitung, Organisatorisches, Elterngespräche und Konferenzen.“

Man merke schnell, dass eine 40-Stunden-Woche nicht ausreicht. Da man bei den formellen Aufgaben wenig zeitlichen Spielraum habe, sei es dann traurig, wenn die Unterrichtsvorbereitung das erste sei, woran man Zeit zu sparen versuche. „Gutes Unterrichten ist es doch, was am Lehrberuf Spaß macht.“



## **BELASTUNG SENKEN BEIM START IN DEN LEHRBERUF!**

Mit dem Berufseinstieg beginnt ein ganz neuer Lebensabschnitt und der stellt hohe Anforderungen an junge Lehrer\*innen. Die GEW NRW setzt sich dafür ein, dass Berufsanfänger\*innen diese besser bewältigen können. Hilfe und Unterstützung am neuen Arbeitsplatz sind unabdingbar. Dazu gehören professionelle Beratung und Fortbildung und die Möglichkeit, die Unterrichtsverpflichtung beim Berufseinstieg zu reduzieren.

Der diesjährige Gewerkschaftstag der GEW NRW hat daher beschlossen, sich gegenüber der Landesregierung dafür einzusetzen, eine begleitete Berufseinstiegsphase nach dem Vorbereitungsdienst zu schaffen. Ein reduziertes Stundendeputat bei voller Vergütung ermöglicht dabei ausreichend Zeit für Teamteachings, Supervisionsangebote und zielgruppenspezifische Weiterbildungsmodulare. Eine beauftragte Person des Lehrer\*innenkollegiums soll zudem die Berufseinstiegsphase schulintern begleiten und den neuen Kolleg\*innen als Ansprechpartner\*in dienen.

Gerade in der Einstiegsphase dürfen die jungen Kolleg\*innen nicht über alle Maße überlastet werden. Die Entlastung zu Beginn erleichtert das Ankommen und schafft Perspektiven, den Beruf auch langfristig ausüben zu können!

**Julia Lühr**

Expterin der GEW NRW für  
die Lehrer\*innenausbildung

Zora Bobbert versucht, einen guten Mittelweg zu finden. „Manchmal weiß ich selbst nicht, wie ich das alles zeitlich schaffe“, sagt sie auch mit Blick auf ihre diversen Ehrenämter und ihr politisches Engagement als SPD-Bezirksvertreterin.

### **Kollegialer Austausch für einen guten Start**

Eine zeitliche Entlastung sei es, wenn man auch Stunden im Plan habe, die keiner Vor- und Nachbereitung bedürfen, etwa Förder- und Vertiefungskurse. „Darauf sollte man gemeinsam mit der Schulleitung bei der Erstellung des Stundenplans achten.“ Das Referendariat, besonders die Teamarbeit, die Absprache in den Fachseminaren und mit den Ausbildungslehrer\*innen seien eine gute Starthilfe gewesen. Auch im Lehrer\*innenteam wünscht sie sich mehr kollegialen Austausch. „Es wäre beispielsweise spannend, bei anderen Kolleg\*innen zu hospitieren, sich etwas abzuschauen, so wie das im Referendariat üblich ist.“ Hospitations- und Absprachestunden wären als Vernetzung auch über den Berufseinstieg hinaus sinnvoll. Mehr Austausch sei auch wichtig, damit sich das Schulsystem weiterentwickelt. Ihr Idealmodell: vier Tage in der Schule, ein Tag im Homeoffice für Korrekturen und im Stundenplan feste Stunden für den kollegialen Austausch.

Auch wenn die Rahmenbedingungen verbesserungswürdig sind und Zora Bobbert nicht davon ausgeht, dass sie aufgrund der hohen Belastung in 30 Jahren noch mit voller Stundenzahl vor der Klasse steht, macht ihr der Lehrberuf inhaltlich große Freude. „Wenn dann kleine Mädchen vor mir stehen und freudestrahlend erzählen, dass ihnen Mathe Spaß macht, dann weiß ich, wofür ich den Beruf mache.“ //

**Simone Theyßen-Speich**  
Diplom-Journalistin

# Unser Kurs: *Mehr für Bildung*

400 Delegierte, 45 Anträge, 3 Tage: Unter dem Motto *Mehr für Bildung* stellte der Gewerkschaftstag vom 19. bis 22. Mai 2022 die Weichen für die politische Arbeit der Bildungsgewerkschaft in NRW. Wir stellen die neuen Gesichter und die wichtigsten Beschlüsse vor.

## NEUES TEAM AN DER SPITZE DER GEW NRW

---

Nachdem der Gewerkschaftstag zunächst die Amtszeiten von drei auf vier Jahre verlängert hatte, wählten die Delegierten den neuen Vorstand. Ayla Çelik (Mitte) tritt mit 92 Prozent der Stimmen das Amt der Vorsitzenden der GEW NRW an. Sie hatte die Bildungsgewerkschaft bereits seit 2021 kommissarisch angeführt. Von der neuen Landesregierung fordert sie zügig massive Investitionen in Bildung. Vor allem bei der Forderung nach gerechter Bezahlung erwartete sie Taten: „A 13 Z / EG 13 im Eingangsamt muss in den ersten 100 Tagen einer neuen Regierung kommen!“ Als stellvertretende Vorsitzende wählten die Delegierten mit 62 Prozent der Stimmen Kerstin Salchow (rechts), Gesamtschullehrerin und Personalrätin aus Bad Honnef, und mit 97 Prozent Förderschullehrer und Personalrat Stephan Osterhage-Klingler (links) aus Detmold. Die bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden Marion Vittinghoff und Sebastian Krebs traten nicht erneut zur Wahl an. Wiedergewählt wurde Christian Peters als Kassierer. //



Foto: Haifisch baby

+++

**Mehr Infos zum neuen Vorstand**

[gew-nrw.tiny.us/neuer-vorstand](https://gew-nrw.tiny.us/neuer-vorstand)

## **ARBEITSBEDINGUNGEN AN SCHULEN VERBESSERN**

---

Die Belastungen aller in Schule und Unterricht eingesetzten Beschäftigten sind während der Corona-Pandemie nochmals deutlich gestiegen. Die GEW NRW fordert deshalb, das behördliche Gesundheitsmanagement auch an Schulen konsequent umzusetzen, unter anderem durch

- Reduzierung der qualitativen und quantitativen Anforderungen an die Beschäftigten,
- Reduzierung der Pflichtstunden,
- Reduzierung der Klassen- und Gruppengrößen,
- deutliche Erhöhung der Anrechnungsstunden, die auch in anderen Beschlüssen gefordert wird,
- Aufarbeitung der coronabedingten Mehrbelastungen und Verbesserung der Ausstattung mit Arbeitsgeräten und Materialien für das digitale Lehren,
- Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber und
- durchgehende Mitbestimmung in den Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. //

## **INTERNATIONALE BERUFS- ABSCHLÜSSE ANERKENNEN**

---

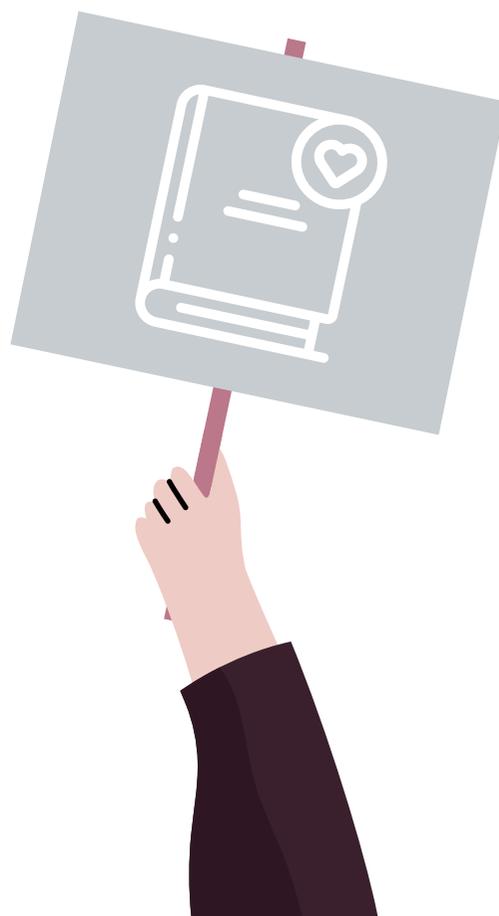
Im Zusammenhang mit den Fluchtbewegungen gelangen auch viele Lehrkräfte nach NRW, die ihre Lehrbefähigung in anderen Ländern erworben haben. Sie können eine wertvolle Bereicherung für unsere Schulen sein. Die GEW NRW setzt sich für den Abbau von diskriminierenden Hürden bei der Anerkennung internationaler Berufsabschlüsse ein. //

## **BESTE BILDUNG UND BETREUUNG GEGEN BILDUNGSUNGLEICHHEITEN**

---

In NRW lebt jeder fünfte Mensch unter 18 Jahren in Armut, die häufig in Bildungsarmut mündet. Die GEW NRW fordert ganzheitliche Konzepte zur Entkoppelung von Bildungserfolg und sozialer Herkunft. Förderangebote sollen die Möglichkeit bieten, Armutsverhältnisse zu durchbrechen und Aufstiegschancen zu ermöglichen. Dazu muss das Land deutlich mehr in die Bildungseinrichtungen investieren. //

>>



## TARIFPOLITIK

In ihrem tarifpolitischen Leitantrag fordert die GEW NRW neben der angemessenen prozentualen Erhöhung der Tabellenentgelte unter anderem

- den stufengleichen Aufstieg bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit,
- die Vollendung der Paralleltabelle,
- die materielle Verbesserung der Stufe 6 der Entgelttabelle,
- die Wiederherstellung des ehemaligen Niveaus der Jahressonderzahlung und
- die Einführung der EG16.

Mindesteingruppierung für Lehrkräfte und Wissenschaftler\*innen soll die EG10 sein, der Geltungsbereich des Tarifvertrags soll auf studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ausgeweitet werden.

In der Generaldebatte zur Auswertung des letzten Tarifabschlusses gab es einen Konsens, dass die Streikenden selbst mehr in Entscheidungen über Tarifabschlüsse eingebunden werden müssen – etwa durch Streikkonferenzen oder Umfragen. Um die Mobilisierung zu verbessern, plant die GEW NRW nach den Sommerferien 2022 eine Strategiekonferenz. Zudem muss angesichts der aktuellen Inflation nachverhandelt werden. //

## LEHRER\*INNENBILDUNG

Die Inklusion stellt Schulen vor große Herausforderungen. Deshalb ist es notwendig, dass Lehrer\*innen sich für den inklusiven Unterricht weiterqualifizieren können – bis hin zum Erwerb des Lehramtes für Sonderpädagogische Förderung. Auch für andere pädagogische Fachkräfte soll die Möglichkeit der Weiterqualifizierung bestehen.

Für neu eingestellte Lehrer\*innen fordert die GEW NRW eine begleitete Berufseinstiegsphase mit deutlich reduziertem Stundendeputat bei voller Bezahlung.

Der Landesvorstand der GEW NRW ist beauftragt, ein Konzept zu entwickeln, wie Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sich in eigenen Personalvertretungen selbst vertreten können. //

## ZUKUNFT DER GYMNASIALEN OBERSTUFE MITGESTALTEN

Die Kultusminister\*innen der Länder haben in der Ländervereinbarung vom 15. Oktober 2020 umfangreiche Absprachen zur Zukunft der gymnasialen Oberstufe getroffen. Diese Vereinbarungen und ihre Umsetzung entziehen sich weitgehend der politischen Mitbestimmung. Die GEW fordert eine gewerkschaftliche Begleitung der Prozesse auf Landesebene. Das gilt auch für die Ländervereinbarung zum Thema Digitalisierung. //

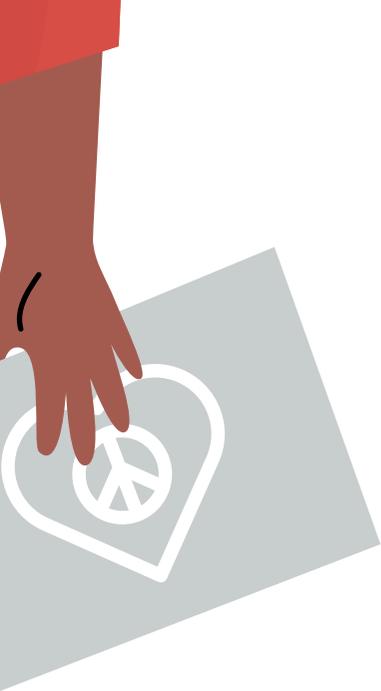


+++

**Resolution der GEW zum Ukraine-Krieg:**

**Die GEW verurteilt den Angriffskrieg**

[tinyurl.com/ukraine-resolution](https://tinyurl.com/ukraine-resolution)



## KRIEG UND FRIEDEN

Auf Bundesebene hat die GEW mit einer Resolution bereits klare Position bezogen: „Die GEW verurteilt den völkerrechtswidrigen Angriffskrieg der russischen Regierung auf die Ukraine. Wir fordern einen umgehenden Waffenstillstand, einen Rückzug der russischen Truppen und Verhandlungen über eine friedliche Lösung des Konflikts. [...] Mehr Waffen schaffen keinen Frieden. Die GEW kritisiert die geplante massive Aufrüstung als Antwort auf den Ukraine-krieg. Die Einrichtung eines 100 Milliarden schweren Sondervermögens für die Bundeswehr lehnen wir ebenso ab wie die Steigerung der Rüstungsausgaben auf zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Die Hochrüstung hilft den Menschen in der Ukraine nicht und wird die Sicherheit in Europa weiter gefährden.“

Die Delegierten des Gewerkschaftstags der GEW NRW diskutierten erwartungsgemäß kontrovers: Lässt sich Frieden nur mit oder gegen Putin erreichen? Kann und muss diese Frage überhaupt eindeutig beantwortet werden, um mit der eigenen Arbeit und auf der Straße für Frieden eintreten zu können? Was macht Hoffnung? Auch wenn kein eigener Beschluss der GEW NRW zustande kam, ist die Debatte eröffnet. //

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG

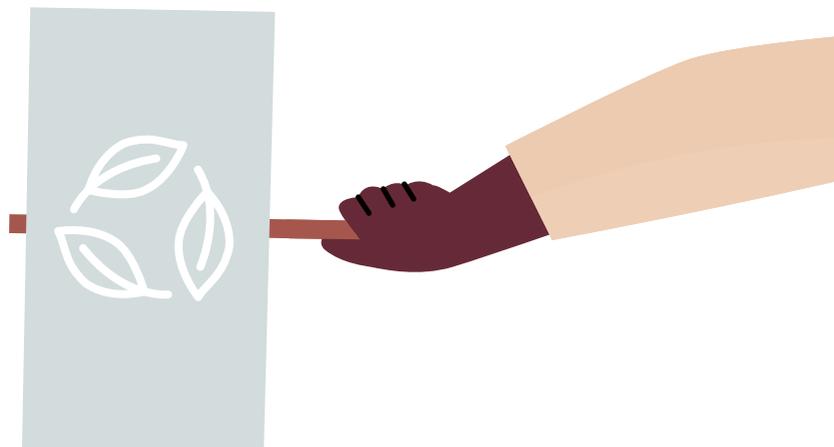
Eine entscheidende Herausforderung der nächsten Jahre ist der flächendeckende Aufbau von beziehungsweise die Anbindung an Geschäftsstellen vor Ort. Wo diese bereits existieren, wird ehrenamtliche Arbeit praktisch unterstützt und Kontinuität gewährleistet, Streiks funktionieren besser und die Mitgliederzahlen entwickeln sich positiv. Die Arbeit der *Kommission Generationenwechsel* wird bis zum Gewerkschaftstag 2025 fortgesetzt, ehrenamtliches Engagement soll durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Engagement und Sorgearbeit erleichtert werden. Auch wenn bei der Finanzierung nach wie vor Fragen offen und teils auch kontrovers sind, hat der Gewerkschaftstag die Weichen dafür gestellt, um jetzt loszulegen. //

## KLIMA

Der Ukraine-Krieg mit seinen weitreichenden Konsequenzen hat die Klimakrise im öffentlichen Bewusstsein zurückgedrängt. Die GEW NRW setzt sich weiterhin für Maßnahmen ein, dem Klimawandel entgegenzuwirken. //

**Sabine Flögel und Stefan Brackertz**

verantwortliche Redakteur\*innen der *lautstark*.



✉ **JOCHEN BAUER**

Mit Bestürzung habe ich die Ausgabe der *lautstark*. 06/2021 zur Kenntnis genommen. Wir befanden uns beim Erscheinen von Heft 06 inmitten der Mobilisierungsphase zur Tarifrunde 2021. Da müssen alle Wege genutzt werden, um die Kolleg\*innen auf die Straße zu bringen – besonders von einem der GEW nahestehenden Organ.

Topthema der *lautstark*. 06/2021 war aber *Gender und Diversity*. Damit wir uns nicht falsch verstehen: Das sind wichtige Themen, die in die *lautstark*. an prominenter Stelle vertreten sein müssen. Wir als Ausschuss für Tarifpolitik der GEW NRW respektieren die Pressefreiheit und reden euch nicht in die Arbeit hinein. Nur: Zu diesem Zeitpunkt hätte man das Thema *Gender und Diversity* verschieben müssen. Es war Tarifrunde angesagt! Da hätten wir uns folgendes Vorgehen gewünscht:

1. Titelbild mit streikenden Kolleg\*innen unter einem GEW-Transparent
2. Grußwort der Landesvorsitzenden
3. Titelstory über die Tarifrunde mit mobilisierender Wirkung, O-Töne von Betroffenen

In der erschienenen Form verliert die *lautstark*. an Glaubwürdigkeit. Wenn in einer Tarifrunde tarifpolitische Themen nur an zweiter Stelle stehen, dann hat die *lautstark*. ihre Berechtigung als Gewerkschaftszeitung verloren. Das muss man in aller Deutlichkeit sagen.

Aus diesem Grund wünschen wir uns für die Tarifrunde 2023, dass die *lautstark*.-Redaktion uns Tarifbeschäftigten als Teil der GEW den uns zustehenden Respekt zollt und die Redaktion ihre Verpflichtung den Tarifbeschäftigten gegenüber wahrnimmt.

zu *lautstark*. 06/2021: Themenschwerpunkt *Gender und Diversity*

✉ **WOLFGANG HÖNNICKE**

Wie lange sollen wir uns noch erzählen lassen, dass 10 Milliarden Euro fehlen, um die Schulen in NRW zu sanieren? Wann hauen wir mal „auf den Putz“ und besetzen zum Beispiel die FDP-Landesgeschäftsstelle? Dort liegt der „Schlüssel“, um endlich höhere Steuern für die Schulen und die Schüler\*innen einzutreiben! Ich als Pensionär habe Zeit, um solche Aktion durchzuführen!

zu *lautstark*. 02/2022, Rubrikstartseite *Einmischen*

✉ **MICHAEL WILLEMSSEN**

[...] Meiner Ansicht nach lenkt diese Diskussion über das Ehegattensplitting eher von den eigentlichen Aufgaben ab:

1. Die Abschaffung des Ehegattensplittings führt nicht automatisch zur besseren Absicherung von bedürftigen Kindern. Diese muss direkt gefordert werden, und zur Finanzierung wäre eine stärkere Besteuerung von Unternehmen und Gutverdienern sicherlich hilfreich. [...]

2. Für die im Artikel erwähnte (und gewünschte) Option, dass beide Elternteile die Teilzeioption wählen und sich gleichberechtigt um die Kinder kümmern, erscheint mir auch ein anderes Vorgehen als erheblich sinnvoller: Die Geburt eines Kindes zieht eine steuerfinanzierte Stundenreduktion bei vollem Lohnausgleich nach sich. Diese muss von beiden Elternteilen anteilig genommen werden, ansonsten verfällt ein Teil der Stundenreduktion! Alleinerziehende wiederum können die volle Stundenreduktion für sich beanspruchen. [...]

3. Zu bedenken ist meiner Ansicht nach auch, dass das Ehegattensplitting immerhin auch die Idee der gegenseitigen Verantwortung in Form gegenseitiger Versorgung beinhaltet. Ob man dies zugunsten einer Individualisierung einfach wegwerfen sollte, scheint mir zumindest fraglich! [...]

4. Bezüglich der „befreienden Wirkung“ von Erwerbsarbeit – und die möglichst noch in Vollzeit – habe ich darüber hinaus deutliche Zweifel. Nach meinem Verständnis trägt gerade selbstbestimmte Zeit zur größeren Befreiung bei. Gerade im Bereich der Kinderbetreuung erscheint mir dabei in den letzten Jahren doch eine Fehlentwicklung stattzufinden: Damit alle Erwachsenen Vollzeitbeschäftigte sein können, wird die professionelle Kinderbetreuung immer weiter ausgedehnt. Als Folge gibt es deutlich mehr Erwerbsarbeitsplätze. Für die Gleichstellung der Frau scheint dieses Modell aber wenig zu bringen: Diese Arbeitsplätze werden schlecht bezahlt und hier arbeiten zum übergroßen Teil Frauen. [...]

5. Die Behauptung, dass Frauen durch das Ehegattensplitting weniger Rentenansprüche aufbauen, ist schlicht falsch: Die in der Ehezeit erworbenen Rentenansprüche werden zurzeit geteilt. Eine Individualisierung könnte hier sogar zu geringeren Rentenansprüchen führen, wenn Frauen – was zu erwarten ist – trotzdem in der Ehezeit ihre Arbeitszeit reduzieren [...]. Anstelle der Aufhebung des Splittingtarifs wäre hier wohl eher zu fordern, dass besondere Eheverträge abgeschafft werden!

zu *lautstark*. 01/2022: *Ehegattensplitting – Steuerfossil aus Zeiten der Hausfrauenehe*

## VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

# 65 von 100

... Punkten betrug 2021 der vom Deutschen Gewerkschaftsbund ermittelte Gesamtindex für gute Arbeit. Das zeigt: Die Qualität der Arbeitsbedingungen befindet sich auf einem mittleren Niveau.



# Geld, Gesundheit und Gespräche

Wann sind Beschäftigte zufrieden im Job? Was macht gute Arbeitsbedingungen in einer Arbeitswelt im Wandel aus? Und was können Unternehmen dafür tun? Wir haben mit einem Gewerkschafter und einem Arbeitspsychologen über Arbeitsqualität gesprochen.

Drei Monate Sabbatical pro Jahr, Meditation im Büro, ein Heimtrainer am Schreibtisch oder Napping Rooms für das Schläfchen zwischendurch: 2019 listete die Onlineplattform Glassdoor die zwölf kreativsten Benefits für Beschäftigte auf. Angesichts des Fachkräftemangels in fast allen Branchen konkurrieren Unternehmen immer stärker um Mitarbeiter\*innen und versuchen, mit immer ausgefalleneren Ideen für sich zu werben.

„Arbeitgeber\*innen müssen sich inzwischen mehr anstrengen“, sagt Guido Hertel, Professor für Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. „Das ist für die Qualität der Arbeit zunächst eine günstige Entwicklung und für Arbeitnehmer\*innen erst mal positiv.“

Nicht alle Benefits, die sich jemand allein im stillen Kämmerlein ausdenkt, bedeuteten für die Beschäftigten jedoch tatsächlich mehr Arbeitsqualität und Zufriedenheit mit dem Job. Zentrale Säulen seien nach wie vor ein angemessenes Gehalt und die Sicherheit des Arbeitsplatzes, betont Guido Hertel. Auch wenn Faktoren wie die Sinnhaftigkeit der Arbeit und eine gute Work-Life-Balance stärker ins Bewusstsein gerückt seien: „Eine schlechte Bezahlung lässt sich nicht durch Gestaltungsmöglichkeiten komplett wettmachen.“

Andererseits gilt auch: „Man darf die weichen Faktoren wie ein gutes Betriebsklima und Wertschätzung durch Vorgesetzte nicht unterschätzen“, sagt Sozialwissenschaftler Rolf Schmucker,

der das Institut DGB-Index Gute Arbeit in Berlin leitet. Und wenn jemand im Job völlig überlastet sei, kompensiere das auch ein gutes Einkommen nicht. Für die Qualität von Arbeit insgesamt seien viele Aspekte wichtig.

## **DGB-Index Gute Arbeit 2021: Arbeitsqualität im Mittelfeld**

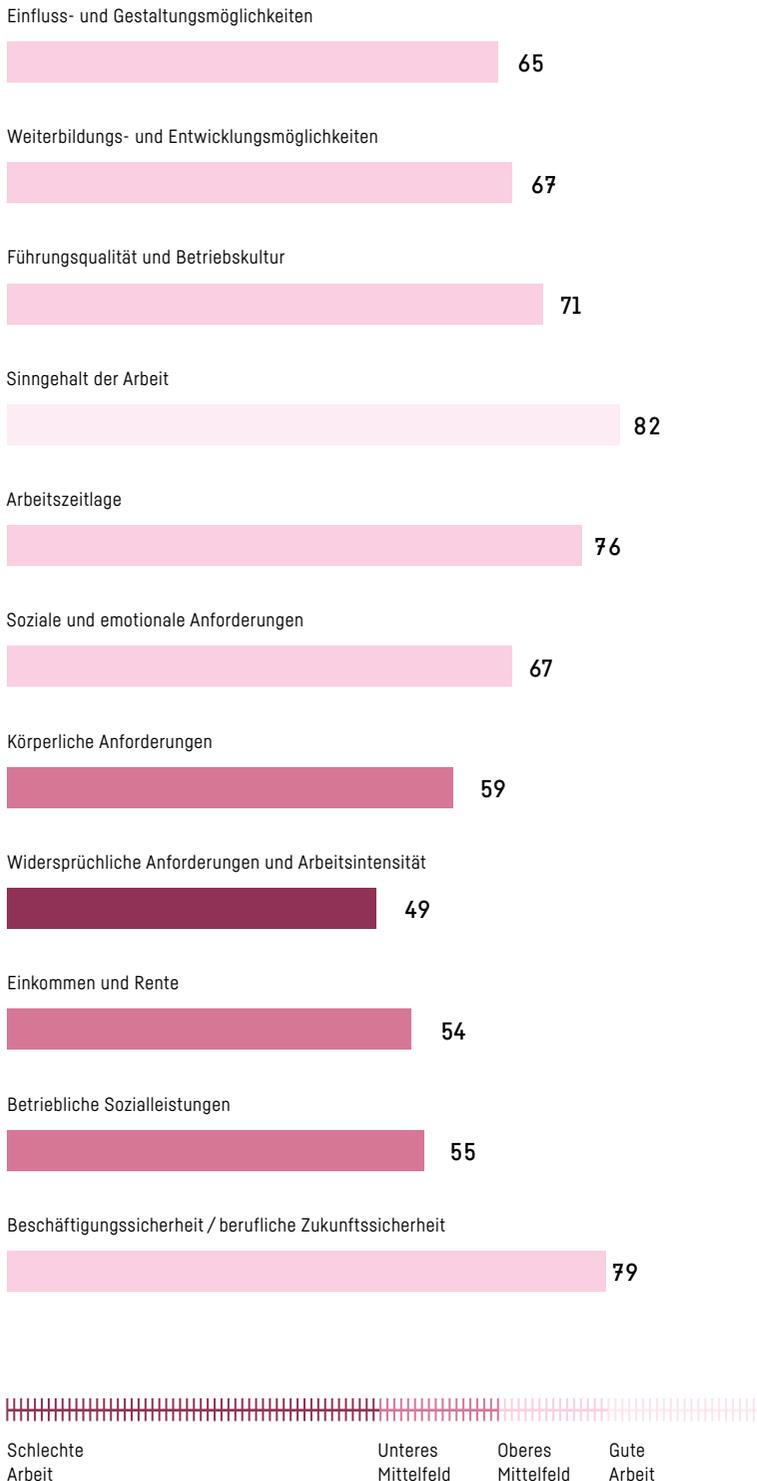
Der Deutsche Gewerkschaftsbund veröffentlicht seit Jahren den *DGB-Index Gute Arbeit*, in dem Beschäftigte ihren Job anhand von elf Kriterien bewerten. Dazu gehören Sinngehalt, Beschäftigungssicherheit, Arbeitszeit, Betriebskultur, Weiterbildungsmöglichkeiten, Einkommen und Arbeitsintensität. Diese gleichrangigen Kriterien wurden auf Basis von Arbeitnehmer\*innen-Befragungen erstellt. Der Index untersucht damit Bedingungen, die von den Beschäftigten zuvor selbst als relevant für gute Arbeit definiert wurden. Für jeden Faktor ist ein Wert von 0 bis 100 möglich. Aus allen Teilindizes zusammen wird dann ein Durchschnittswert, der Gesamtindex, berechnet.

Im *DGB-Index Gute Arbeit 2021* lag dieser bei 65 Punkten. „Das ist im Mittelfeld, bedeutet aber auch: Bei der Qualität der Arbeitsbedingungen ist noch deutlich Luft nach oben“, sagt Rolf Schmucker. Gute Arbeit beginnt bei einem Indexwert von 80 Punkten, bei weniger als 50 Punkten spricht man von schlechter Arbeit. >>

## Mit Sinngehalt, Beschäftigungssicherheit und Arbeitszeitlage waren die Arbeitnehmer\*innen 2021 am zufriedensten.

Für jedes der elf Kriterien der Arbeitsqualität des *DGB-Index Gute Arbeit* ist ein Wert zwischen 0 und 100 Punkten möglich.

Quelle: *DGB-Index Gute Arbeit 2021*



Am besten schnitt im Jahr 2021 der Sinngehalt der Arbeit mit durchschnittlich 82 Punkten ab. Auch die Beschäftigungssicherheit (79 Punkte) und die Arbeitszeitlage (76 Punkte) wurden relativ gut bewertet. Materielle Aspekte wie Einkommen und Rente (54 Punkte) sowie betriebliche Sozialleistungen (55 Punkte) im unteren Mittelfeld.

### Arbeitsbelastung bleibt drängendes Thema

Die schlechteste Bewertung bekam die Arbeitsintensität, die mit 49 Punkten in den Bereich schlechte Arbeit rutschte. Viele Beschäftigte haben das Gefühl, immer mehr Arbeit in immer weniger Zeit und mit immer weniger Leuten machen zu müssen. Das führt zu Stress – und macht im schlimmsten Fall krank.

„Die wichtigste Erkenntnis aus dem aktuellen Index ist, dass wir bei der Arbeitsbelastung nicht weitergekommen sind, obwohl das Thema seit Jahren auf der Agenda ist“, sagt der DGB-Experte. „Der Wert schwankt immer um die 50 Punkte. Hier gibt es arbeitspolitischen Handlungsbedarf.“ Das Thema psychische Belastungen müsse im Arbeits- und Gesundheitsschutz wirksamer verankert werden, um präventiv agieren und den Arbeitsplatz entsprechend gestalten zu können. Bisher gibt es eine solche rechtliche Präzisierung nicht, der DGB fordert bereits seit einigen Jahren eine Anti-Stress-Verordnung.

Positiv ist nach Aussage von Rolf Schmucker derweil: Der Index-Durchschnittswert stieg seit 2012 von 61 auf 65 Punkte. Das geht zu einem wesentlichen Teil auf das Kriterium Sicherheit zurück: Durch eine stabile Arbeitsmarktentwicklung in den vergangenen Jahren haben die Beschäftigten weniger Sorge, ihren Job zu verlieren. Zudem gab es in keinem Indexbereich eine deutliche Verschlechterung. Zwar verändern etwa die Digitalisierung und mobiles Arbeiten seit längerem schleichend die Arbeitswelt. „Aber es wurde nicht von einem Tag auf den anderen alles auf den Kopf gestellt. Es gab graduelle Veränderungen, keine grundlegenden Umwälzungen.“

### Gutes Arbeiten auch im Homeoffice ermöglichen

Mögliche Veränderungen im Index sind jedoch in den nächsten Jahren möglich. Schon 2021 gab etwa jede\*r Dritte (35 Prozent) an, sich aufgrund der Digitalisierung von Kommunikation stärker belastet >>

+++

*DGB-Index Gute Arbeit*

*[index-gute-arbeit.dgb.de](http://index-gute-arbeit.dgb.de)*

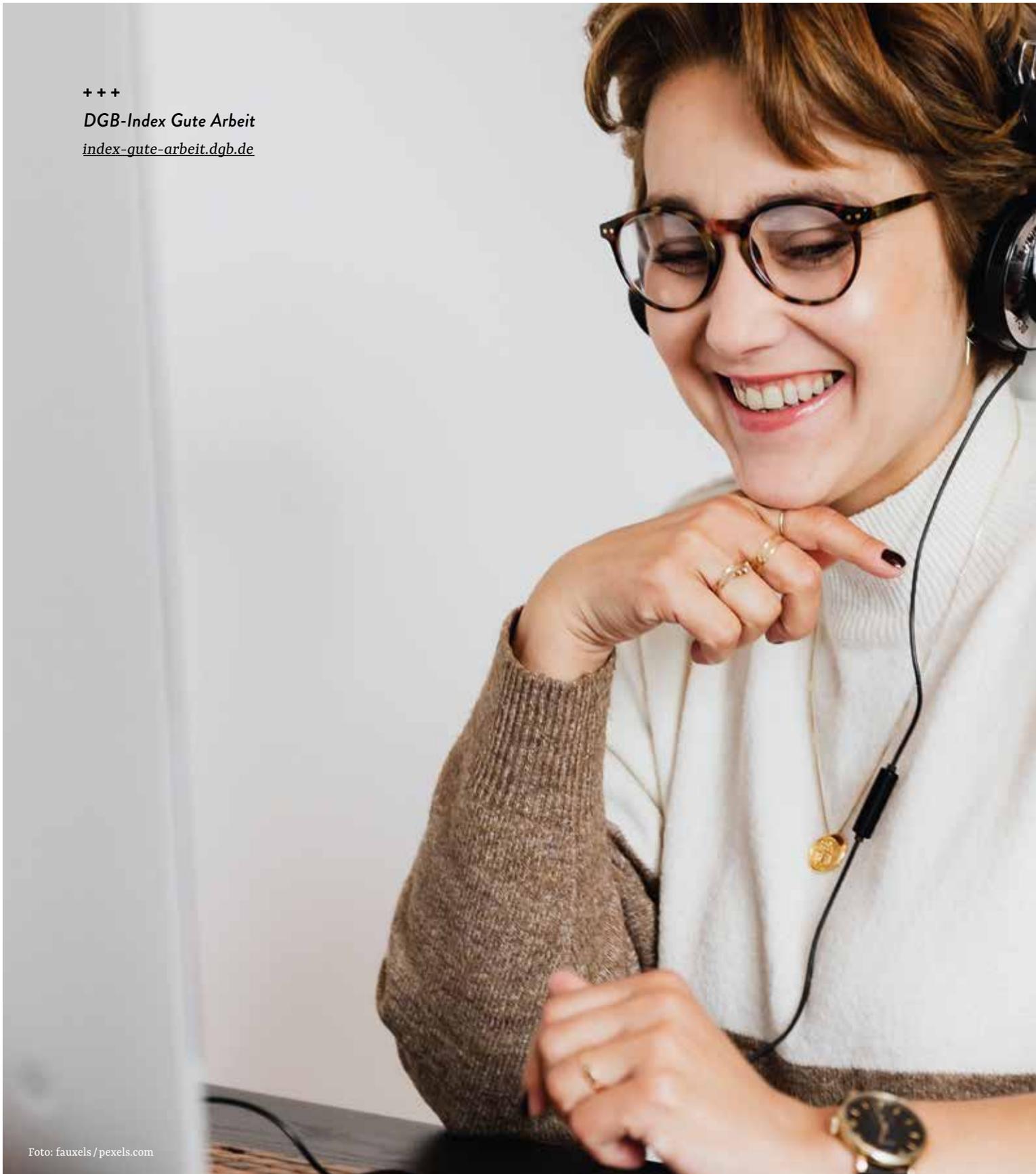


Foto: fauxels / pexels.com

zu fühlen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice nutzten zudem ein Arbeitszimmer in der eigenen Wohnung. Ein Drittel (32 Prozent) fühlte sich dort stärker belastet. Und 96 Prozent trugen die Kosten für Miete, Heizung, Strom, Internet- und Telefonverbindungen allein.

Die Ergebnisse des jüngsten Indexes sind zwar durch Corona geprägt. „Mobiles Arbeiten wird uns aber auch nach der Pandemie begleiten“, sagt Rolf Schmucker. „Daher wird es eine wichtige Frage für die Zukunft der Arbeit sein, wie das Homeoffice gestaltet wird. Damit sich die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern, braucht es Regelungen, um Überlastung zu verhindern.“

### Miteinander von Unternehmen und Beschäftigten nötig

Geht es um die Qualität der Arbeitsbedingungen, sind zunächst die Unternehmen am Zug. Guido Hertel plädiert jedoch dafür, nicht ausschließlich auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu schauen. „Auch Arbeitgeber\*innen müssen bestimmte Kriterien erfüllen, etwa wirtschaftlich arbeiten, damit ein Unternehmen am Markt bestehen kann.“ Daher sei ein Miteinander von Unternehmen und Beschäftigten, aber auch von Gewerkschaften erforderlich.

Da Mitarbeiter\*innen unterschiedliche Bedürfnisse hätten, beispielsweise abhängig vom Alter, sei auch mehr Flexibilisierung nötig, sagt der Arbeitspsychologe. Jungen Familien sei Sicherheit und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatem wichtig, bei Älteren rückten andere Aspekte wie arbeitsbezogene Autonomie, die Verwirklichung persönlicher Ziele, das Aufrechterhalten sozialer Kontakte und kollegiale Hilfeleistung in den Fokus.

### Coaching statt Controlling

„Unternehmen müssen noch zielgruppenspezifischer auf die Interessen der Beschäftigten eingehen“, sagt Guido Hertel. Dabei gehe es nicht darum, alle Wünsche zu erfüllen, sondern auszuloten, was für beide Seiten machbar sei. Die Hauptherausforderung für Führungskräfte sei es heute, in engem Kontakt und regelmäßiger Kommunikation mit den Mitarbeitenden Lösungen zu finden. „Die Aufgaben für Vorgesetzte verändern sich: Coaching wird wichtiger als Controlling.“

Wichtig sei es auch, Beschäftigte mit Blick auf die Ziele ihrer Tätigkeit sowie des Betriebs mitzunehmen. „Ich brauche einen Draht zu meinen Mitarbeiter\*innen. Der Aufbau von vertrauensvollen Beziehungen ist das A und O – insbesondere wenn im Homeoffice gearbeitet wird“, betont der Experte. „Hier gibt es nach wie vor Diskrepanzen.“

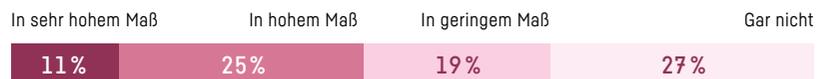
Guido Hertel plädiert für mehr partizipative Modelle, zum Beispiel Beratungsgruppen, in denen die Arbeitsbedingungen reflektiert werden. Das sei in kleineren Teams einfacher als in großen Unternehmen, aber auch dort umsetzbar. Von Arbeitgeber\*innenseite sollte das Signal kommen: „Uns ist das Thema wichtig und wir bieten eine Plattform zum Austausch an.“ //

**Nadine Emmerich**

freie Journalistin

### Arbeitsbelastung bei vielen Arbeitnehmer\*innen zu hoch

Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen mussten?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2021

# 30%



aller Studierenden in Deutschland sind laut einer Untersuchung des Paritätischen Wohlfahrtsverbands von Armut betroffen. Die GEW bekräftigte auf ihrem Gewerkschaftstag im Juni 2022 ihre Forderung nach einer deutlichen Anhebung der BAföG-Bedarfssätze. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung für die 27. BAföG-Novelle<sup>1</sup> müsse grundlegend nachgebessert werden.

Quelle: [tinyurl.com/studie-armut](https://tinyurl.com/studie-armut) und [tinyurl.com/bafoeg-novelle](https://tinyurl.com/bafoeg-novelle)

## Anmeldung möglich

### STUDIENFAHRT NACH LILLE

Die Ruheständler\*innen der GEW NRW bieten Interessierten in Kooperation mit dem Internationalen Bildungs- und Begegnungswerk e. V. vom 5. bis 9. September 2022 eine Studienfahrt nach Lille an. Während des fünftägigen Aufenthalts wird den Teilnehmenden ein interessantes kulturelles sowie politisches Programm geboten, das beleuchtet, wie Lille den Spagat schafft zwischen sozialer Not als früherer Arbeiterstadt und aktiver Kultur. Die Kosten betragen voraussichtlich 895 Euro im Doppelzimmer und 150 Euro Aufschlag für ein Einzelzimmer. Eine formlose Anmeldung ist per E-Mail möglich bei Annegret Caspers, Vorsitzende des Ausschusses für Ruheständler\*innen der GEW NRW. Anmeldeschluss ist am 10. Juli 2022.

#### Kontakt

[annegret.caspers@gew-nrw.de](mailto:annegret.caspers@gew-nrw.de)

<sup>1</sup> Zur Drucklegung stand das Ergebnis der Bundestagsabstimmung über das 27. BAföG-Änderungsgesetz noch nicht fest.

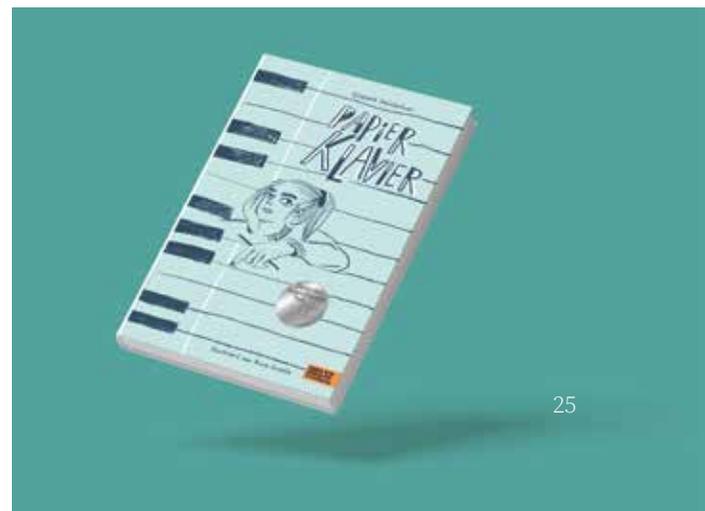
## Im Juni 2022 erhält den LesePeter das Jugendbuch

### PAPIERKLAVIER

Elisabeth Steinkellner und Anna Gusella (Illustrationen)

Beltz & Gelberg, Weinheim 2021, 140 Seiten, 14,95 Euro, ab 15 Jahren

Maia muss viel auf ihre kleine Schwester aufpassen, während ihre Mutter einem schlecht bezahlten Job nachgeht. Maia pfeift auf ihr Übergewicht und trotz gemeinsam mit ihrer Transgender-Freundin den Sorgen des Alltags. Selbstbewusst und humorvoll berichtet sie uns davon in einem mit authentisch wirkenden Skizzen illustrierten Tagebuch.



# ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität



# Das Geld muss stimmen!

Der Kampf für eine gute und gerechte Bezahlung im Bildungssektor gehört zur DNA der GEW: mit JA13 für alle Lehrkräfte, aber auch mit Kampagnen für spezielle Beschäftigtengruppen. Wir haben mit Werkstattlehrer Andreas Hohrath und Fachleiter Björn Dexheimer über die Bezahlung in ihrem Job gesprochen. Und darüber, was sich dringend daran ändern muss, damit ihr Arbeitsplatz attraktiver wird.

## Wie hoch ist der Fachkräftemangel unter Werkstattlehrkräften und welche Auswirkungen gehen damit einher?

Andreas Hohrath: Der Fachkräftemangel von Werkstattlehrkräften fällt von Schule zu Schule sehr unterschiedlich aus, da es stark auf die Ausrichtung des Berufskollegs ankommt. Werkstattlehrkräfte sind in der Regel an technisch-gewerblichen und sozialpädagogisch/hauswirtschaftlich ausgerichteten Berufskollegs tätig und hier vorrangig in der Ausbildungsvorbereitung sowie im fachpraktischen Unterricht in der Berufsfachschule. Aber auch in der Berufsausbildung unterrichten sie unter anderem in Backstuben, Lehrküchen, Laboren und an CNC-Maschinen. Der Lehrkräftemangel zeigt sich meistens auf brisante Weise, wenn krankheitsbedingt Lehrkräfte ausfallen. Denn der Unterricht von Werkstattlehrkräften findet oft parallel zum theoretischen Unterricht statt. Aufgrund dieser Struktur und je nach Schulform bestehen die Lerngruppen aus maximal 16 Schüler\*innen. Fällt eine der beiden Lehrkräfte aus, wird meistens die ganze Klasse für den Vertretungsunterricht zusammengefasst. Diese doppelte Gruppengröße stellt Werkstattlehrkräfte vor große Herausforderungen, da die Räumlichkeiten darauf nicht ausgelegt sind. Ein fachgerechter Unterricht lässt sich so schwer umsetzen. Zudem besteht mitunter sogar ein Sicherheitsproblem. Durch kleinere Lerngruppen und mehr Kolleg\*innen könnten solche Unwegsamkeiten ausgeglichen werden.

**Bessere Bezahlung ist eine Stellschraube, um mehr Menschen für den Beruf der Werkstattlehrkraft zu gewinnen. Warum muss sich hier dringend etwas ändern?**

Andreas Hohrath: Trotz umfassender Ausbildung werden Werkstattlehrer\*innen im Eingangsamt immer noch in die Besoldungsgruppe A9 beziehungsweise Tarifbeschäftigte in die Entgeltgruppe EG9a eingruppiert. Dies entspricht in keiner Weise einer angemessenen und fairen Bezahlung.

Seit 1961 die Berufsgruppe der Werkstattlehrer\*innen an Berufskollegs eingeführt wurde, hat sich die Situation an den Schulen und damit die Arbeit der Werkstattlehrer\*innen verändert. So ist zum einen die Praktisch-pädagogische Einführung für Werkstattlehrkräfte deutlich umfassender geworden. Zum anderen haben sich die Anforderungen an Werkstattlehrkräfte insbesondere durch den vermehrten Einsatz von Technik und durch die Digitalisierung in allen Berufen geändert – sei es in hochtechnologischen Fächern sowie in Fächern für sozialpädagogisch/hauswirtschaftliche Ausbildungen, wie zu Krankenpfleger\*innen, Augenoptiker\*innen, Bäcker\*innen oder Köch\*innen. In Pflegeberufen ist es beispielsweise allein mit Verbinden, Umlagern und Pflegen nicht mehr getan. Der qualifizierte Umgang mit Patientenverwaltungssoftware und Textverarbeitungsprogrammen wird ebenso vorausgesetzt. Und das hat Auswirkungen darauf, was im Unterricht vermittelt werden muss.

**Zu welchem Ergebnis kommt das Gutachten zur Besoldung von Werkstattlehrkräften, das die GEW NRW in Auftrag gegeben hat?**

Andreas Hohrath: Der Fachgruppenausschuss Berufskolleg der GEW NRW hat ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, um die Bezahlung von Werk-

stattlehrer\*innen an Berufskollegs überprüfen zu lassen. Das Gutachten zeigt deutlich, dass das Land NRW auch bei der aktuellen Rechtslage das Eingangsamt von Werkstattlehrkräften an Berufskollegs durchaus mit A10 festsetzen kann – was sich auch auf die tarifliche Eingruppierung auswirken würde. Zahlreiche andere Bundesländer bezahlen vergleichbare Berufsgruppen bereits besser.

**Was fordert die GEW NRW über die Bezahlung hinaus, damit der Beruf von Werkstattlehrkräften attraktiver wird?**

Andreas Hohrath: Für Werkstattlehrkräfte soll die gleiche Pflichtstundenregelung von 25,5 Wochenstunden gelten wie für die übrigen Lehrkräfte an Berufskollegs nach Verordnung zur Ausführung des § 93 Absatz 2 Schulgesetz. Mal davon abgesehen, dass es ungerecht ist, dass Lehrkräfte in einem Bildungsgang in ihrer Pflichtstundenzahl unterschiedlich bewertet werden, hat sich heutzutage auch der nicht messbare Teil der Tätigkeit maßgeblich geändert. So sind Werkstattlehrkräfte heute, wie auch das Gutachten zeigt, mit fast den gleichen außerunterrichtlichen Tätigkeiten beschäftigt wie ihre „Theoriekolleg\*innen“, beispielsweise mit der Vor- und die Nachbereitung des Unterrichts.

Außerdem wäre es für Werkstattlehrkräfte wichtig, wenn die Fortbildung zur technischen Lehrkraft wieder angeboten würde. So erhielten sie Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Systems, die sie seit 1997 nicht mehr haben. //

**Die Fragen stellte Vanessa Glaschke.**

Redakteurin im NDS-Verlag

„Trotz umfassender Ausbildung werden Werkstattlehrer\*innen im Eingangssamt immer noch in die Besoldungsgruppe A9 beziehungsweise Tarifbeschäftigte in die Entgeltgruppe EG9a eingruppiert. Dies entspricht in keiner Weise einer angemessenen und fairen Bezahlung.“

## ANDREAS HOHRATH



Foto: Vera Dohmann

ist seit 1995  
Werkstattlehrer  
an einem  
Berufskolleg in  
Unna.

+++

Gutachten zur Besoldung von  
Werkstattlehrkräften  
[gew-nrw.tiny.us/gutachten](http://gew-nrw.tiny.us/gutachten)

# BJÖRN DEXHEIMER

ist Fachleitung Gymnasium/  
Gesamtschule für Geschichte  
am Zentrum für schulprak-  
tische Lehrerbildung  
Mönchengladbach, Bezirks-  
personalrat sowie Leiter des  
Referats Aus-, Fort- und  
Weiterbildung der GEW NRW.



„Während Fachleiter\*innen der Gymnasien und Gesamtschulen (Gy/Ge) nach A15 befördert werden, erhalten Fachleiter\*innen der Primarstufe sowie der Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen (HRSGe) lediglich eine kleine Zulage zu A12 – bei dentischer Arbeit. Das muss sich ändern!“

## Wenn du dir die aktuelle Arbeitssituation von Fachleitungen ansiehst: Wie attraktiv ist ihr Job?

**Björn Dexheimer:** Ich bin seit mehr als zwölf Jahren Fachleiter am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) Mönchengladbach und habe diese Entscheidung und Möglichkeit nicht einen Moment bereut: Die Ausbildung an den ZfsL ist wesentlicher Bestandteil der Lehrer\*innenausbildung in NRW. Dadurch wird Fachleiter\*innen nicht nur die Möglichkeit eröffnet, an allen aktuellen Unterrichtsentwicklungen teilzuhaben, sie können sie in ihrer Funktion auch aktiv mitgestalten. Fachleiter\*innen stehen an der Nahtstelle zwischen der Ausbildung an der Universität und der Unterrichtsarbeit in Schulen, gewissermaßen am Puls der Zeit. Fachleiter\*innen haben etwa die wunderbare Möglichkeit, Unterricht und Unterrichtsformen zu diskutieren und zu entwickeln – und zwar an den unterschiedlichsten Schulen in ihrem Bereich und gemeinsam mit den unterschiedlichsten Akteuren: den Lehramtsanwärter\*innen (LAA) selbst, den Ausbildungslehrer\*innen und den Dozent\*innen an den Universitäten. Ein Beispiel: In den letzten zwei Jahren hat die Digitalisierung im Unterricht stark an Bedeutung gewonnen, ohne dass es umfassende Konzepte für den Unterricht gegeben hätte. Fachleiter\*innen haben solche Konzepte in dieser Zeit zusammen mit allen Beteiligten und zuvorderst den LAA entwickelt.

## Was macht Fachleitungsstellen zusätzlich zu den Arbeitsinhalten attraktiv?

Arbeitsorganisatorisch gesprochen, ist die Aufgabe der Fachleiter\*innen eine Leitungsaufgabe, für die eine Freistellung gewährt wird. Diese Entlastung ermöglicht eine gewisse eigenverant-

wortliche Organisation der Ausbildungsaufgaben. Im Bereich der Fachleitungen für die Sekundarstufe II ist damit eine Beförderung zur Direktorin beziehungsweise zum Direktor mit einer Besoldung nach A15 verbunden, was in diesem Bereich eine hohe Attraktivität darstellt.

## Warum muss sich bei der Bezahlung von Fachleitungen so dringend etwas tun?

**Björn Dexheimer:** Während die Fachleiter\*innen für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen (Gy/Ge) das zweite Beförderungssamt mit A15-Besoldung erhalten, werden die Fachleiter\*innen der Primarstufe sowie der Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen (HRSGe) nicht befördert. Sie erhalten lediglich eine kleine Zulage zu den A12-Bezügen des Eingangsamtes. Die Arbeitsgrundlage und das Aufgabenspektrum dieser beiden Beschäftigtengruppen sind indes identisch, die Grundlage der Prüfungsordnung (OVP) regelt die Ausbildung für alle Lehrämter gleichermaßen. Entsprechend muss auch die Beförderung gleich geregelt werden! Die GEW fordert deshalb das zweite Beförderungssamt für alle Fachleiter\*innen in allen Seminaren, zurzeit also mindestens eine Besoldung nach A14 beziehungsweise A15 nach der Einführung des Eingangsamtes A13 für alle Lehrer\*innen.

## Welche Arbeitsbedingungen müssen sich noch verändern, damit Fachleitungsstellen attraktiver werden?

**Björn Dexheimer:** Mit der Veränderung der OVP ab dem Jahr 2016 wurde auch die Bewertung unserer Arbeitszeit neu geregelt, das heißt: verschlechtert. Grundsätzlich angerechnet werden jetzt 0,7 Stunden pro LAA und eine Stunde für ein 1,5-stündiges Fach- oder Kern-

seminar. Zum Vergleich: Vormals waren das eine beziehungsweise zwei Stunden. Die Vor- und Nachbereitungszeit wird also nicht mehr berücksichtigt.

Hier wird offensichtlich: Die Durchführung der Ausbildungsaufgaben – also Unterrichtsbesuche plus Fahrtzeiten, Nachbesprechungen, individuelle Beratung, Vor- und Nachbereitung der Seminarveranstaltung – kann allenfalls durch massive und unbezahlte Mehrarbeit der Fach- und Kernseminarleiter\*innen gewährleistet werden. Die Freistellung muss also umfassend erhöht werden!

Allein zur Bewältigung der Unterrichtsbesuche an unterschiedlichen Schulen kommt es zu zahlreichen Ausfällen des eigenen Unterrichts der Fach- und Kernseminarleiter\*innen, die sich deshalb wiederum in einem starken und nicht aufzulösenden Spannungsfeld zwischen Schule und Seminar befinden. Diese Situation ist stark belastend und wird verschärft durch die Betreuung der Studierenden im Praxissemester: Universitätsnahe ZfsL müssen eine so hohe Zahl an Studierenden bewältigen, dass die Einstellung zusätzlicher Fachleiter\*innen nahezu ausschließlich für die Betreuung der Studierenden notwendig wird. Universitätsferne ZfsL betreuen währenddessen weniger als zehn Studierende im Praxissemester. An diesen ZfsL entsteht weitere Mehrarbeit, da für den gleichen Arbeitsaufwand weniger Entlastungsstunden zur Verfügung stehen. //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.

Redakteurin im NDS-Verlag

# Karriere muss für alle möglich sein

„Solange der berufliche Status von Lehrkräften abhängig ist von Ausbildung, Eingangsbesoldung und Schulform, kann es in NRW keine vergleichbaren Karrierechancen für Lehrkräfte geben.“

Kann man in der Schule auch Karriere machen? Oder ist der Lehrer\*innenberuf nicht vielmehr eine Berufung? Dass Letzteres nicht stimmt, scheint selbst innerhalb des Systems Schule noch nicht überall angekommen zu sein. Wer am Arbeitsplatz Schule mehr möchte, hat es nicht leicht.

Natürlich wollen und müssen sich auch Lehrkräfte im Laufe ihres Berufslebens weiterentwickeln. Denn der Arbeitsplatz Schule besteht nicht nur aus Unterricht, dazu gehört noch viel mehr: Planung, Verwaltung und Organisation sowie Kommunikation mit Eltern, Verbänden, Behörden und politischen Entscheidungsträgern. Und nicht zuletzt natürlich auch Leitungshandeln, Personalführung sowie die Aus- und Fortbildung von Lehrer\*innen.

### Schlechte Aussichten in Grundschule und Sekundarstufe I

Allerdings gibt es in unseren Schulen bislang sehr unterschiedliche Voraussetzungen, um als Lehrer\*in Karriere zu machen. Das liegt zum einen an den unterschiedlichen Eingangsbesoldungen und Beförderungsmöglichkeiten, zum anderen an den ebenfalls von Schulform zu Schulform sehr unterschiedlich verteilten Funktionsstellen. Besonders schlechte Karten haben hier die Beschäftigten an Grundschulen: Deren Eingangsbesoldung stagniert trotz gleichwertiger Ausbildungsdauer noch immer bei A12 und beförderungswirksame Funktionsstellen gibt es fast ausschließlich für die Leitung größerer Grundschulen. Ähnlich bescheiden sind die Aufstiegsmöglichkeiten für Lehrkräfte mit Lehramt für die Sekundarstufe I, sofern sie an Haupt- oder Realschulen beschäftigt sind. Sekundar- und Gesamtschulen verfügen zwar über deutlich mehr Funktionsstellen im Bereich der erweiterten Schulleitung. Doch auch hier gilt: Lehrkräfte mit Sekundarstufe-I-Lehramt verbleiben im gehobenen Dienst, sofern sie nicht eine der offen – also nicht lehramtsbezogen – ausgeschriebenen Funktionsstellen bekommen.

Die besten Karrieremöglichkeiten haben nach wie vor die Lehrkräfte mit Lehramt für die Sekundarstufe II. Sie werden im höheren Dienst eingestellt, auf sie wartet meist schon nach wenigen Jahren eine Regelbeförderung zur Oberstudienrätin beziehungsweise zum Oberstudienrat nach A14. An Gymnasien und Gesamtschulen mit eigener Oberstufe gibt es zudem deutlich mehr Funktionsstellen als an allen anderen Schulformen.

An den Schulen in NRW werden Karrierechancen für Lehr-

kräfte also noch immer nach dem traditionellen Verständnis der unterschiedlichen Wertigkeit von Grundbildung – an Volks- oder Grund- und Hauptschulen – und höherer Bildung – am Gymnasium sowie in der Oberstufe auf dem Weg zum Abitur – zugeteilt. Als ob der Unterricht jüngerer und weniger gut vorgebildeter Kinder einfacher und damit geringer zu besolden wäre als der Unterricht älterer Kinder aus dem Bildungsbürgertum. Was für eine Hybris! Passt das eigentlich noch in unsere heutige Zeit?

Klar ist: Solange der berufliche, also der arbeits- und beamtenrechtliche Status von Lehrkräften vor allem abhängig ist von ihrer Ausbildung, ihrem Lehramt, von der Eingangsbesoldung und der Schulform, kann es in NRW keine vergleichbaren Karrierechancen für Lehrkräfte geben.

### Wer Potenziale fördern will, muss sie erkennen

Grundbedingung für faire Karrierechancen ist darüber hinaus eine für alle Lehrkräfte zugängliche wissenschaftlich abgesicherte Potenzialanalyse. Ihre Ergebnisse können einerseits der besseren Information der Lehrkraft über die eigenen Potenziale dienen, sie können aber auch auf freiwilliger Basis als Grundlage für die Personalentwicklung genutzt werden, zum Beispiel bei Bewerbungen oder Personalentwicklungsgesprächen. Eine solche Potenzialanalyse sollte frühzeitig angeboten werden, gegebenenfalls auch schon während der Ausbildung. Sinnvoll wäre es auch, die Teilnahme an einer Potenzialanalyse ähnlich wie die Teilnahme an der Schulleitungsqualifizierung für die Übernahme bestimmter Funktionen verpflichtend zu machen.

Außerdem ist dringend zu klären, welche Tätigkeiten und Funktionen im Schulbereich an dauerhafte Beförderungen mit ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen geknüpft sind und welche Tätigkeiten und Funktionen auf Zeit vergeben werden, das heißt auf der Basis von zeitlich befristeten Zulagen beziehungsweise Entlastungen von Unterrichtsverpflichtungen. Es kann nicht sein, dass es beispielsweise für Fachleitungen im Bereich der Sekundarstufe I andere Aufstiegsregelungen gibt als für Fachleitungen im Bereich der Sekundarstufe II. Wie immer man hier entscheidet: Die einmal getroffenen Regelungen müssen für alle Lehrkräfte gleichermaßen gelten – unabhängig von Lehramt, Status und Schulform. //

**Rainer Michaelis**

Ministerialrat a. D.,

bis 2017 als Referatsleiter im Schulministerium  
zuständig für Gesamt- und Sekundarschulen

# Was bringt der neue TVöD in der Praxis?

Aufwertung und Entlastung waren die Schlüsselwörter in den Verhandlungen für den Tarifvertrag Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen (TVöD) im Frühjahr 2022. Wir fassen zusammen, was das Ergebnis in der Praxis bedeutet.



## MEHR EINKOMMEN

Die Entgeltgruppen S 2 bis S 11a erhalten ab 1. Juli 2022 eine Zulage von monatlich 130 Euro – davon profitieren Beschäftigte in Erziehungsberufen wie Erzieher\*innen und Kinderpfleger\*innen. Die Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 und S 15 (Fallgruppe 6) bekommen monatlich 180 Euro mehr – dazu zählen unter anderem Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagoge\*innen. Ausbilder\*innen erhalten ein Plus von 70 Euro pro Monat, wenn die Praxisanleitung mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit ausmacht.

„Die jeweiligen Zulagen sind eine sinnvolle Anerkennung. Diese Anerkennung gerät jedoch schnell in Vergessenheit, wenn Kolleg\*innen dann doch alleine eine Gruppe betreuen oder für die Anleitung von Auszubildenden kaum Zeit bleibt.“

## ANGELIKA BRODESSER

ist frisch gewähltes Mitglied im Leitungsteam des Referats Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW NRW.



„Die zusätzlichen Entlastungstage dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.“

#### DANIEL MERBITZ

ist GEW-Verhandlungsführer und nimmt die Arbeitgeber in die Pflicht, dem Fachkräftemangel weiter entgegenzuwirken.

### MEHR REGENERATION

Zu 30 Kalendertagen Urlaub im Jahr kommen im neuen TVöD ab sofort für alle Beschäftigten zwei Entlastungstage on top. Zwei weitere gibt's – wenn gewünscht – bei der Teilumwandlung der monatlichen Zulage. Alle Beschäftigten, für die der TVöD mit der S-Tabelle gilt, profitieren von der neuen Regelung.



### MEHR ZEIT

In NRW standen Beschäftigten im Erziehungsdienst bisher 19,5 Stunden pro Jahr zur Qualifizierung und Vorbereitung zur Verfügung. Mit dem neuen TVöD sind es jetzt 30 Stunden, die sie für ihre pädagogische Arbeit nutzen können.

„Dass wir nun mehr Zeit für pädagogische Arbeit haben, klingt erst einmal toll. Der Tarifvertrag definiert aber nicht, welche Aufgaben zur Qualifizierung und Vorbereitung gehören. Die Träger zählen in der Praxis gern sämtliche tagesaktuelle Organisation, Elterngespräche oder Teamsitzungen dazu. Für all das sind 35 Minuten in der Woche viel zu wenig. Erzieher\*innen müssen also weiterhin ihre Mittagspause opfern, um den Betrieb am Laufen zu halten.“

#### STEFAN RAFELSIEPER

ist Erzieher in Bonn und freut sich nur mäßig über das Tarifergebnis.



### MEHR KARRIERECHANCEN

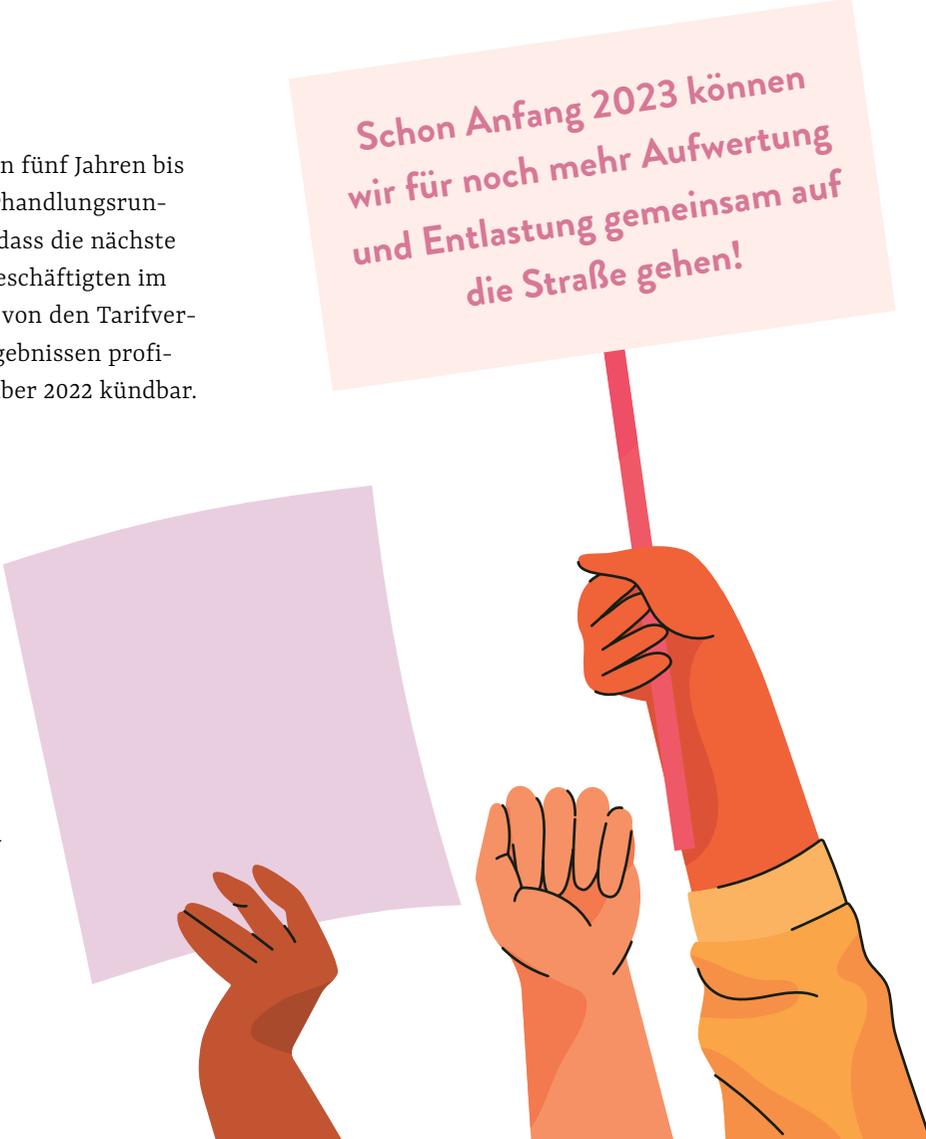
Ab 2024 können Beschäftigte in der S-Tabelle schneller aufsteigen. Die Stufenlaufzeiten werden kürzer und eine höhere Eingruppierung wird erleichtert. Die Aufstiegsmöglichkeiten orientieren sich an neu formulierten Merkmalen der einzelnen Berufsgruppen. »

## WAS FEHLT IN DEN ERGEBNISSEN?

- Die Platzanzahl in der jeweiligen Einrichtung ist nach wie vor maßgeblich für die Eingruppierung von Kitaleitungen. Werden weniger Kinder aufgenommen, weil es beispielsweise mehr Kinder mit Förderbedarf in einer Gruppe gibt, sinkt ihr Einkommen. Die GEW möchte erreichen, dass Leitungen und ihre Stellvertreter\*innen nach ihren Aufgaben und Kompetenzen bezahlt werden. Das ist in dieser Tarifrunde noch nicht gelungen; allerdings wurde das Risiko einer Herabgruppierung durch eine Neuregelung gesenkt.
- Nach 30 Jahren Wiedervereinigung passt für die GEW die Unterscheidung bei den Stunden für Qualifizierung und Vorbereitung zwischen Ost und West nicht zusammen. Die separaten Regelungen könnten im TVöD vereinheitlicht werden.
- Eine berechtigte Forderung der Beschäftigten sind kleinere Gruppen, die für mehr Entlastung sorgen würden. Die Gruppengröße und der Betreuungsschlüssel in Kitas sind allerdings nicht im Tarifvertrag geregelt, sondern in 16 Landesgesetzen. Die GEW kämpft weiter für eine einheitliche Regelung im TVöD und bis dahin macht sie sich auf Landesebene für kleinere Gruppen stark.
- Regelungen für Leitungen im Ganztage und Schulassistenten wurden in den Tarifverhandlungen 2022 nicht besprochen, es besteht aber die Zusage für die nächste Runde im Jahr 2026.

## UND WIE GEHT ES WEITER?

Die jetzt erzielte Einigung hat eine Laufzeit von fünf Jahren bis zum 31. Dezember 2026. Allerdings war die Verhandlungsrunde im Frühjahr 2022 eine außerordentliche, sodass die nächste schon im Januar 2023 startet. Dann sind alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen von den Tarifverhandlungen betroffen und können von den Ergebnissen profitieren. Die Entgelttabellen sind zum 31. Dezember 2022 kündbar.



Schon Anfang 2023 können wir für noch mehr Aufwertung und Entlastung gemeinsam auf die Straße gehen!

+++

**GEW: Fragen und Antworten zum Abschluss**  
[gew.de/wir-sind-die-profis/fragen-und-antworten](https://www.gew.de/wir-sind-die-profis/fragen-und-antworten)

**GEW: Alles zur Kampagne #WirSindDieProfis**  
[gew.de/wir-sind-die-profis](https://www.gew.de/wir-sind-die-profis)

# Gute Ergebnisse sind kein Geschenk

Das Tarifergebnis im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst zeigt überdeutlich: Auf starke Tarifikämpfer\*innen kommt es an.

Der Tarifabschluss im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, auf den sich die Gewerkschaften und die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) am 18. Mai 2022 geeinigt haben, wurde als Durchbruch gefeiert. Insbesondere deshalb, weil die Arbeitgeberseite lange nicht gewillt war, ernsthaft über Verbesserungen zu verhandeln. Es waren die Beschäftigten, die in großer Zahl den Streikaufrufen der Gewerkschaften folgten und so die Blockadehaltung der Arbeitgeber brechen konnten! Ohne die Kampfbereitschaft der Kolleg\*innen wäre dieses Ergebnis sicher nicht zustande gekommen.

Der Arbeitgeberseite fehlte nicht nur die Bereitschaft, auf die gerechtfertigten Forderungen der Beschäftigten einzugehen, sondern auch jegliches Verständnis für deren Nöte. Wenn den Beschäftigten als Verbesserung der Rahmenbedingungen Massagen in den Mittagspausen empfohlen werden, grenzt das schon an Hohn denen gegenüber, die seit Jahren ein System am Laufen halten, das politisch heruntergewirtschaftet wurde. Unter diesen Vorzeichen einen Abschluss hinzubekommen, der tatsächliche und teils sogar strukturelle Verbesserungen bringt, ist durchaus ein Erfolg.

Die Tarifrunde im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst hatte vor allem zwei Ziele: eine Aufwertung der Berufsgruppe und eine Entlastung aller Kolleg\*innen. Misst man den Abschluss daran, ist das Ergebnis zwar in der Fläche gut, kommt aber individuell nicht immer 1 : 1 bei den Kolleg\*innen an.

Zwei Beispiele: Die Zulage, die zu einer finanziellen Aufwertung der Berufe führen soll, gilt nicht für Kolleg\*innen in der Gruppe S13. Dadurch bekommen beispielsweise viele Erziehende keine Zulage. Die Enttäuschung derjenigen, die von dieser Aufwertung nicht profitieren, ist allzu verständlich.

Ähnlich verhält es sich bei den zwei zusätzlichen Entlastungstagen: Den Beschäftigten Entlastung durch Freizeit zu verschaffen, war eine wichtige gewerkschaftliche Forderung. In einem System, in dem Fachkräftemangel herrscht, bedeuten die freien Tage jedoch besonders für kleine Einrichtungen, dass Betreuungsengpässe entstehen und die Arbeit auf noch weniger Schultern gepackt wird. Eine echte Entlastung für alle sieht anders aus.

Die Wahrheit über die Güte des Ergebnisses liegt in der Mitte: Der Abschluss ist ausbaufähig, aber wir konnten auch viele wichtige Verbesserungen durchsetzen. Unabhängig davon, wie jede\*r das Ergebnis für sich bewertet, zeigt sich überdeutlich: Für gute Tarifabschlüsse muss hart gekämpft werden, für sehr gute Abschlüsse noch härter. Für die anstehende Tarifrunde im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst im Januar 2023 brauchen wir Gewerkschaften deshalb möglichst viele Kolleg\*innen, die auf der Straße für ein sehr gutes Ergebnis kämpfen wollen. Denn nur gemeinsam können wir Forderungen durchfechten! //

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW

# Mehr Attraktivität geht anders

+++

Stellungnahme der GEW NRW  
und des DGB NRW zum Gesetz zur  
Attraktivitätssteigerung  
des öffentlichen Dienstes

[gew-nrw.tiny.us/mitgliederbereich](http://gew-nrw.tiny.us/mitgliederbereich)

(Webcode im Onlinearchiv: 239414)

[tinyurl.com/stellungnahme-dgb](http://tinyurl.com/stellungnahme-dgb)

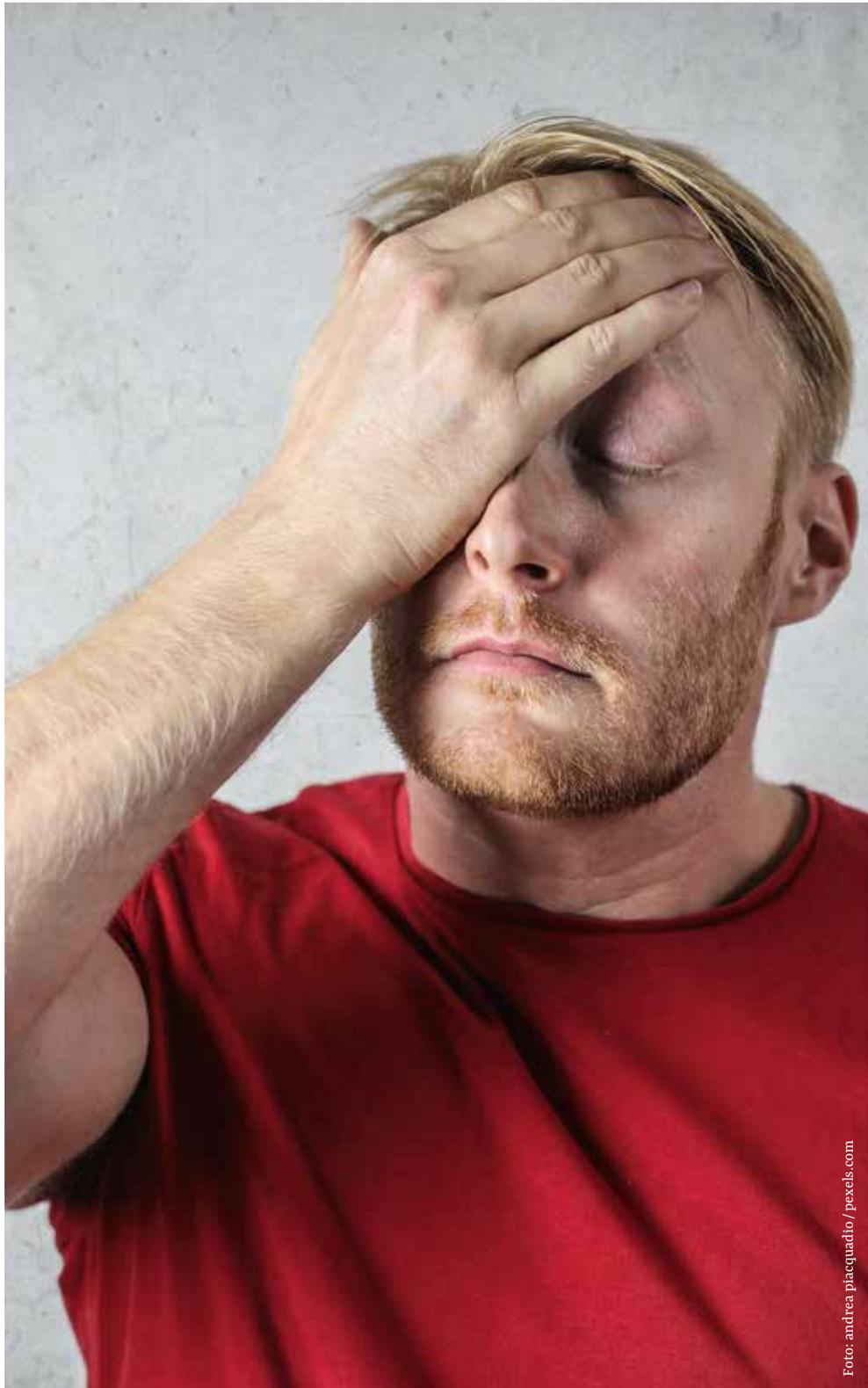
Erklärung der Vorsitzenden des  
DGB NRW zur Attraktivitätsoffensive

[tinyurl.com/erklaerung-anja-weber](http://tinyurl.com/erklaerung-anja-weber)

GEW-Info zu Änderungen  
des Dienstrechts

[gew-nrw.tiny.us/mitgliederbereich](http://gew-nrw.tiny.us/mitgliederbereich)

(Webcode im Onlinearchiv: 239568)



Die schwarz-gelbe Landesregierung hat vor Ende ihrer Legislaturperiode das Gesetz zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes mit ihren Mehrheiten gegen die Stimmen der Opposition durchgesetzt. Wir haben das Gesetz für den Schul- und Hochschulbereich unter die Lupe genommen.

### Alternierendes mobiles Arbeiten

**Welche Regelungen sieht das Gesetz vor und was bedeutet das für Lehrkräfte und Angestellte an Hochschulen?**

Das Landesbeamtengesetz (LBG) enthält nun in § 60 Absatz 4 einen Anspruch auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen für alternierende mobile Arbeit. Es soll also einfacher durchsetzbar sein, von zu Hause aus zu arbeiten. Allerdings gilt dies nicht für Lehrkräfte.

Die GEW NRW kritisiert, dass Lehrkräfte in dem Gesetz keine Berücksichtigung finden, obwohl die mobile Arbeit für Lehrkräfte – außerhalb der Unterrichtszeit – ein Normalfall ist. Das Gesetz hätte endlich auch für das mobile Arbeiten von Lehrkräften belastungsreduzierende Regelungen enthalten können. Des Weiteren bemängelt die GEW NRW grundsätzlich, dass im LBG mit der Regelung fürs alternierende mobile Arbeiten eine Regelung zu Dienstvereinbarungen enthalten ist. Dies ist eine personalvertretungsrechtliche Angelegenheit und gehört daher ins Landespersonalvertretungsgesetz. An den Hochschulen überwiegt die Zahl der Arbeitsverhältnisse sogar die Dienstverhältnisse, sodass eine Regelung im LBG ins Leere läuft. Wenn Leitungen nicht bereit sind, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, könnten sie ohne die Beteiligung von Personalräten den Beschäftigten das mobile Arbeiten verweigern. //

### Beruflicher Wiedereinstieg nach Elternzeit oder familiärer Beurlaubung

**Warum führen die neu geregelten Maßnahmen bei Lehrkräften zur Benachteiligung?**

Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit oder familiärer Beurlaubung sollen verbindlich in die Personalentwicklungskonzepte der Behörden aufgenommen werden. Geregelt wird die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung, die einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet. Die Dauer ist auf maximal fünf Arbeitstage begrenzt. Für Lehrkräfte gilt dieser Anspruch nicht, denn: Unterrichtsausfall soll vermieden werden. Für Lehrkräfte sieht das Gesetz deshalb vor, dass ihnen eine bezahlte Dienstbefreiung auch innerhalb der unterrichtsfreien Zeit nach dem Wiedereinstieg gewährt wird. Eine Freistellung von Lehrkräften während der Unterrichtszeit ist möglich, wenn Unterrichtsausfall durch organisatorische Maßnahmen vermieden werden kann, beispielsweise durch eine gesicherte Vertretung.

Die GEW NRW sieht hier eine klare Benachteiligung der Lehrkräfte, die weder begründbar und noch akzeptabel ist. Es handelt sich lediglich um fünf Tage! Der Dienstherr ist hier in der Pflicht, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, sprich: den Lehrkräftemangel zu beheben, sodass Unterricht gesichert stattfinden kann und Lehrkräfte zu anderen Landesbediensteten gleich behandelt werden. //

»

## Langzeitarbeitskonten

Insbesondere durch die Einführung von Langzeitarbeitskonten will die Landesregierung die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken. Was bedeutet das für Lehrkräfte?

Ergänzend zu den bereits bestehenden Möglichkeiten, sich vorübergehend unter bestimmten Voraussetzungen von der Dienstleistungspflicht freistellen zu lassen, regelt das Gesetz nun, in allen Behörden im Anwendungsbereich der Arbeitszeitverordnung, Langzeitarbeitskonten für ihre Beamt\*innen einzuführen. Zwingende Voraussetzung für die Einrichtung von Langzeitarbeitskonten ist, die Arbeitszeit zu erfassen. Da diese Voraussetzung bei Lehrkräften nicht erfüllt wird, können für sie keine Langzeitarbeitskonten eingerichtet werden. Die Arbeitszeit von Lehrkräften wird nicht erfasst, weil es für sie besondere arbeitszeitliche Regelungen gibt wie Unterrichtszeit, Ferien und außerunterrichtliche Arbeit. Eine Arbeitszeiterfassung außerhalb von Unterrichtsstunden sowie Antragsverfahren auf Erholungsurlaub, wie sie im Verwaltungsbereich durchgeführt werden, finden im Bereich Schule nicht statt. In der Begründung des Gesetzes wird deshalb auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (sogenanntes Sabbatjahr) nach § 65 des Landesbeamtengesetzes verwiesen.

Die GEW NRW kritisiert, dass die schwarzgelbe Landesregierung an der überlangen Wochenarbeitszeit für Beamt\*innen von 41 Stunden festhält und die hier enthaltene freiwillige Erhöhung auf 44 Wochenstunden bei der bestehenden Belastung das Gegenteil einer Attraktivitätsoffensive ist. //

## BEAMT\*INNEN ERHALTEN BESSERE BESOLDUNG UND VERSORGUNG

In einem fünf Punkte umfassenden Besoldungspaket wurden Verbesserungen für Beamt\*innen festgesetzt, für die sich die GEW NRW stark gemacht hatte.

Das 2021 auch von der GEW erstrittene Tarifiergebnis für Beschäftigte der Länder wurde nun für Beamten\*innen umgesetzt. Die Besoldungs- und Versorgungsbezüge werden ab dem 1. Dezember 2022 linear um 2,8 Prozent erhöht. Für Anwärter\*innen sowie Personen, denen aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses ein Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe zusteht, erhöhen sich die Bezüge beziehungsweise Unterhaltsbeihilfen ab dem 1. Dezember 2022 um monatlich 50 Euro. Zudem erhalten Beamt\*innen die im Tarifvertrag vereinbarte Corona-Sonderzahlung. Sie beträgt für am Stichtag vollzeitbeschäftigte Beamt\*innen und Richter\*innen 1.300 Euro und für Anwärter\*innen 650 Euro.

Des Weiteren sieht das Besoldungspaket eine bessere Besoldung für Familien vor, die Streichung der Kostendämpfungspauschale, die Änderung der Grundgehaltstabelle der Besoldungsgruppen A5 bis A10 sowie eine bessere Bezahlung für Konrektor\*innen von Haupt- und Realschulen bis zu 180 Schüler\*innen.

### Das Besoldungspaket

[gew-nrw.tiny.us/besoldungspaket](http://gew-nrw.tiny.us/besoldungspaket)



## Behördliches Gesundheitsmanagement

### **Was soll geändert werden und welche Auswirkungen ergeben sich für den Schulbereich?**

Die Verortung der Verantwortung des Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM) beim Dienstherrn ist besonders relevant für seinen Erfolg. Das BGM bedarf einer klaren und aktiven Unterstützung durch die Dienststellenleitungen und ausreichender finanzieller und personeller Ressourcen. Deshalb sollen in jeder Behörde – also auch im Ministerium für Schule und Bildung (MSB) – ein unterstützendes Gremium eingerichtet werden. Bei der Auswahl der Mitglieder soll auf eine Vertretung der relevanten Gruppen Wert gelegt werden: Dazu gehören unter anderem die jeweilige Leitungsebene, die Personalvertretung, die\*der Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung sowie Vertreter\*innen der Bereiche Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitsschutz.

Problematisch ist im Schulbereich das Auseinanderfallen der verschiedenen Zuständigkeiten. Das MSB verantwortet derzeit nur die Beauftragung des betriebsärztlichen Dienstes (BAD). Der im MSB installierte Arbeitsschutzausschuss ist ein im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes § 11 gebildetes Gremium und berät nur über die Angelegenheiten des Arbeitsschutzes. Der Gesundheitsschutz wird den Schulleitungen zugeschrieben.

Die GEW NRW meint, dass nach LBG § 76 Absatz 3 für das behördliche Gesundheitsmanagement ein ständiges Gremium eingesetzt beziehungsweise bestimmt werden soll. Das ist bisher beim MSB nicht geschehen. Die mit dieser Gesetzesänderung gedachte weitergehende Steuerung eines umfassenderen Gesundheitsmanagements muss umgesetzt werden. //

„Die sogenannte Attraktivitätsoffensive der Landesregierung ist krachend gescheitert. Der nun vorgelegte Gesetzentwurf bildet das traurige Ende eines jahrelangen Prozesses, in dem nahezu alle Vorschläge der Gewerkschaften ignoriert wurden.“

**ANJA WEBER**

Vorsitzende DGB NRW

## Forschungs- und Lehrzulage

### **Welche attraktivitätssteigernden Maßnahmen soll es im Hochschulbereich geben?**

Juniorprofessor\*innen soll eine nicht ruhegehaltfähige Forschungs- und Lehrzulage von bis zu 100 Prozent des Jahresgrundgehalts gewährt werden. Zudem wird durch das Gesetz ermöglicht, dass auch bei Einwerben von Drittmitteln eine Forschungs- und Lehrzulage gewährt werden kann.

Die GEW NRW meint, dass der Gesetzentwurf hinter den gewerkschaftlichen Anforderungen zurückbleibt. Forschungs- und Entwicklungsleistungen sind häufig Teamleistungen. An solchen Teams sind nicht nur Professor\*innen und Juniorprofessor\*innen beteiligt, sondern auch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen. //

**Ute Lorenz**

Expertin der GEW NRW für Beamt\*innenrecht

✉ **KARL H. GÜNTHER**

Im Heft 02/2022 der *lautstark*. werden die schlechte Personal-ausstattung und die mangelhaften Arbeitsbedingungen im Kita-Bereich angeprangert. Von der neuen Landesregierung wird deshalb nicht nur eine stärkere Digitalisierung der Kindergärten und eine bessere Bezahlung der Beschäftigten, sondern auch eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten und bessere Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Fachkräfte gefordert. [...] Die Aus- und Weiterbildung all dieser Fachkräfte erfolgt ganz oder teilweise an den Berufskollegs. Der Fachkräftemangel in großen Bereichen sollte also vorausschauend verstärkte Investitionen in Personal und Ausstattung der Berufskollegs notwendig machen. Doch weder die Parteien noch meine Gewerkschaft haben den Lehrerberuf des Berufskollegs, das nach der Grundschule die meistbesuchte Schulform ist, im Blickwinkel. [...]

Während die aktuell notwendige Einstellung von Seiteneinsteigern an allgemeinbildenden Schulen starke Beachtung findet, sind die seit Jahrzehnten ablaufenden Sondermaßnahmen bei der Lehrergewinnung für Berufskollegs zur Normalität geworden. [...] Um den Lehrermangel in den beruflichen Fachrichtungen Gesundheit und Sozialpädagogik zu vermindern, sollte das Einstellungsverfahren für Bachelor-Absolventen der Fachhochschulen auf diese Fachrichtungen ausgeweitet werden. [...]

Schließlich sind an NRW-Schulen Werkstattlehrer\*innen an Berufskollegs und Fachlehrer\*innen an Förderschulen tätig, die über einen beruflichen Abschluss auf dem Niveau 6 des EQR/DQR verfügen und deshalb eine Hochschulzugangsberechtigung haben. Diese besitzen langjährige Unterrichtserfahrung und weitere im Schulsystem erworbene Kenntnisse und Qualifikationen, sodass über unkomplizierte und angemessene Anerkennungen seitens der Hochschulen eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung zum Master of Education mit anschließendem Vorbereitungsdienst nach der OBAS ermöglicht werden sollte.

zu *lautstark*. 02/2022: *Ein Arbeitsalltag am Rand der Belastungsgrenze*

✉ **SIEGFRIED DUDZIAK**

Sehr geehrtes Redaktionsteam, vielleicht gelingt es Ihnen, kurz über den Satz nachzudenken „... mit der Ausgrenzung beginnt die Erosion der Demokratie“ (Ulrike Guérot: *Wer schweigt, stimmt zu*. Seite 125). Ich weiß, das ist für ideologisierte Gewerkschafter nicht einfach, aber versuchen Sie es mal in einer Redaktionskonferenz.

zu *lautstark*. 02/2022, *Klare Kante gegen rechts*

✉ **PAUL WILLIG**

Ja, auch ich werde hier einmal „Haltung zeigen“, denn ich finde den polarisierenden Kurs der GEW und anderer Gewerkschaften nicht mehr erträglich. Ich bin nach zwei Jahren Corona geläutert und meiner Illusion beraubt, was den Zustand unserer Demokratie angeht. Demokratie heißt nämlich gerade nicht, dass alle die gleiche Meinung haben müssen, und wer davon abweicht, ist mit dem Totschlagargument „rechtsradikal“ abqualifiziert und zum Abschuss als Nazi oder Antidemokrat freigegeben. Im Gegenteil, in einer funktionierenden Demokratie sind Meinungsvielfalt und unvoreingenommene Diskussion normal und wichtig, um sogenannte Extreme mit ins Boot zu holen und einen gemeinsamen Weg zu finden. [...]

Da wird im Kommentar der Vorsitzenden des DGB NRW von einem „antidemokratischen Diskurs“ berichtet, den wir „im Netz und auf der Straße erleben“, der sich gegen „alle, die nicht in das eigene, beschränkte Weltbild passen“ richtet. Weiter heißt es: „Dieser Diskurs ist geprägt von zunehmender Schärfe und Polarisierung, kalkulierten Tabubrüchen, Desinformationskampagnen und Verleumdungen von etablierter Politik und seriöser Wissenschaft.“ Genau dies aber werfen diese Menschen (im Übrigen aus allen politischen Richtungen) zu Recht der Politik und den Medien vor! Und ich zusätzlich all jenen, die hetzen, spalten und diffamieren. In dem Fall der Autorin dieses Kommentars.

Auch ich bin langjähriges Mitglied dieser Gewerkschaft und habe auch eine Stimme, die da sagt: Ich trage die Ausgrenzung Andersdenkender – egal welche Meinung – nicht länger mit. Denn dies ist der Tod unserer Demokratie und der Beginn eines totalitären Staates, den vermutlich keiner will.

zu *lautstark*. 02/2022, *Klare Kante gegen rechts*

✉ **MARTIN GÜTGEMANN**

Die Zeitschrift erscheint ja schon länger im neuen Gewand, ich möchte mich an dieser Stelle einmal ganz herzlich dafür bedanken, dass ihr das durchgezogen habt und die *lautstark*. jetzt so erscheint, wie sie ist! [...] Mehr Bilder, mehr Weißflächen, die thematischen Überschriften, die guten externen Artikel – es passt einfach! [...] Mir macht es jetzt viel mehr Spaß, die Mitgliederzeitschrift der GEW NRW zu lesen, als vorher. Auch die Qualität des Papiers gefällt mir. Bleibt dabei! Einziges Manko: Ich finde, die Verknüpfung einzelner Artikel über Social Media könnte besser sein. [...]

zu *lautstark*.

## INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

„Jede Lehrkraft hat ein Recht auf einen Arbeitsplatz ohne Schimmelbefall, mit ausreichend Licht, kurzen Wegen und einer Grundausstattung, die funktioniert. Das hat auch etwas mit Wertschätzung zu tun.“

**JOCHEN SCHRIEVER**

Schulleiter des Albrecht-Dürer-Berufskollegs in Düsseldorf

# Wie Zufriedenheit wächst

Weit über 100 Lehrer\*innen und rund 4.000 Schüler\*innen des Albrecht-Dürer-Berufskollegs ziehen 2018 vom Hauptstandort in Bilk nach Benrath. Was der Schulneubau im Kollegium verändert hat und wie sich eine moderne Ausstattung auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz Schule auswirkt, haben wir in Düsseldorf herausgefunden.



Fotos: Alexander Schneider, Texte: Sherin Krüger

[1-4] Lehrer\*innen und Schüler\*innen waren vor 2018 auf verschiedene Gebäude im Düsseldorfer Stadtgebiet verteilt. Lange Wege, verzögerte Abläufe und mangelhafte Ausstattung gehörten zum Schulalltag. „Die Kolleg\*innen für Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten immer im Blick zu haben, war fast unmöglich“, erinnert sich Schulleiter Jochen Schriever [4, links]. „Der Vereinigungsprozess hat uns lange beschäftigt und natürlich gab es auch Befürchtungen von Kolleg\*innen, die bisher ganz autark in Außenstellen gearbeitet haben. Meine Wahrnehmung ist aber, dass wir hier als Kollegium noch einmal zusammengewachsen sind und alle vom direkten Austausch und den vielen Möglichkeiten, die ein Neubau mit sich bringt, profitieren.“



4

+++

Infos rund um das Albrecht-Dürer-Berufskolleg  
[tinyurl.com/berufskolleg-duesseldorf](https://tinyurl.com/berufskolleg-duesseldorf)

Im modernen Neubau in Düsseldorf-Benrath können sich die sieben Fachbereiche erstmals gemeinsam unter einem Dach organisieren. Hochmoderne Praxisräume und Technik, sinnvoll ausgestattete Materialschränke, kurze Wege und saubere Toiletten – Zufriedenheit im Schulalltag kann heute an vielen Stellen gemessen werden. „Wir können als Lehrkräfte in die Unterrichtsräume gehen, den Rechner, Beamer oder Visualizer einschalten – alles ist fest installiert und es funktioniert einfach. Das spart Zeit und in der Pause können alle wirklich Pause machen“, erzählt Ingo Schäfer, Lehrer im Fachbereich Druck- und Medientechnik sowie stellvertretender Schulleiter [4, rechts].

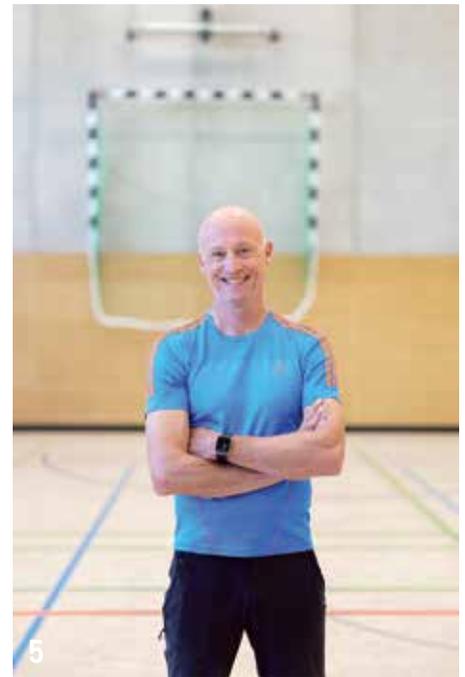
## „Hier steht die Gesundheitsförderung im Fokus.“

THOMAS MORGENROTH

Sportlehrer



6



5



7

[5-7] Schon in der Planungsphase waren die Lehrkräfte mit an Bord und ihre Fachkompetenz bei der Raumausstattung gefragt. So kam auch Thomas Morgenroth [5], der seit 30 Jahren am Berufskolleg lehrt, zu seiner Traumsporthalle: „Die Dreifachhalle ist futuristisch, ganz toll. Und unser eigenes Fitnessstudio ist ein Highlight. Hier kann ich den Schüler\*innen gesundheitsfördernden Sport so nahebringen, dass sie die Abläufe auch in ihrer Freizeit und lebenslang umsetzen können. Das motiviert unheimlich – mich ganz persönlich und auch die jungen Menschen.“

„Ich genieße sehr, dass es einfach einfach ist.“

SANDRA DOHMEN

Fachlehrerin für Bau- und Holztechnik



[8-10] Die CNC-Fräse ist der ganze Stolz von Sandra Dohmen [10]. Sie unterrichtet unter anderem die angehenden Tischler\*innen: „Wir haben hier eine Ausstattung, die teilweise in den Betrieben gar nicht existiert. So können wir eine Zusatzqualifikation zur CNC-Fachkraft anbieten, wovon auch Firmen in den umliegenden Regionen und ihre Auszubildenden profitieren.“ Ihr Referendariat hat Sandra Dohmen in einer anderen Kommune gemacht. „Ich bin sehr glücklich, jetzt hier zu sein, weil ich den direkten Vergleich habe. Es ist einfach angenehm. Ich weiß, was da ist, und wenn mal etwas für den Unterricht fehlt, kann es vergleichsweise schnell angeschafft werden.“



[11-14] Das Konzept der kurzen Wege erweist sich im Schulalltag als sehr wertvoll: „Was erzähl ich euch hier theoretisch? Wir gehen mal eben rüber: anfassen, begreifen, umsetzen. Das wäre früher gar nicht möglich gewesen und motiviert Lehrer\*innen und Schüler\*innen gleichermaßen“, weiß Ingo Schäfer. „Als Referendar hatte ich immer einen Beutel dabei, mit allen Sachen, die ich über den Schultag verteilt brauchte. Hier hat jede Abteilung einen Sammlungsraum mit Material, auf das wir jederzeit zugreifen können.“

„Sogar die Innungen und Kammern nehmen ihre Prüfungen in der überbetrieblichen Ausbildung mittlerweile in unseren Räumen ab, weil sie hier die Ausstattung dafür haben“, erzählt Ivo Dobos [11], der die Mediengestalter\*innen Digital und Print ausbildet, über das Fotostudio [13]. Es ist mit einer Hohlkehle ausgestattet, mit der die Schüler\*innen Freisteller ohne Schatten oder Raumlinien aufnehmen können. Auch die angehenden Gestalter\*innen für visuelles Marketing können direkt im Klassenraum realistische Schaufenster gestalten [14].



[15-17] Die Küche, das Restaurant und die Bar für die künftigen Gastronomie- und Hotelfachkräfte liegen nebeneinander und direkt gegenüber die dazugehörigen Klassenräume. Judith Breuer [17] ist am Albrecht-Dürer-Berufskolleg in der Abteilung Gastronomie in den Lehrberuf gestartet und möchte nie wieder weg: „Auch die Schüler\*innen wissen unsere Ausstattung zu schätzen. Das wirkt sich super positiv auf den Unterricht aus“, erzählt sie:

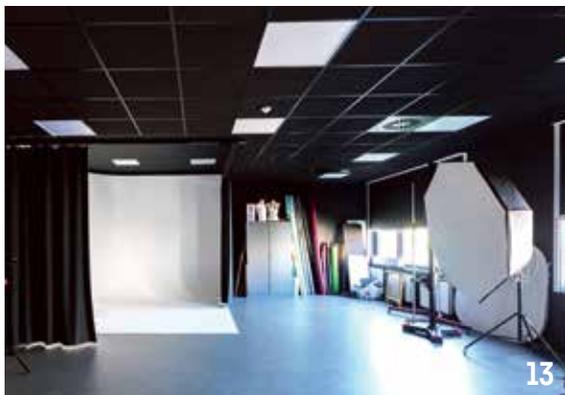
In der schuleigenen Bar steht eine Siebträgermaschine, in den Betrieben ist sie nicht üblich. „Das ist auch der Sinn von Berufsschule. Wir können unseren Auszubildenden die Bandbreite zeigen, die sie fürs Berufsleben brauchen, und die vielen Übungsmöglichkeiten unterstützen sie dabei.“



„Mich motiviert die große Motivation meiner Schüler\*innen.“

**JUDITH BREUER**

Fachlehrerin für Gastronomie



# Kommunikation ist mehr als Worte



Ein attraktiver Arbeitsplatz braucht gute Arbeitsbedingungen – und für diese muss der Arbeitgeber sorgen. Ein wertschätzender Austausch im Kollegium kann eine Ressource für mehr Zufriedenheit sein.

## Theorie

### Bewusstsein schaffen

Sei dir in allen zwischenmenschlichen Situationen bewusst, dass alles, was du tust, Mitteilungscharakter hat und du permanent Signale sendest. Da wir im Trubel des Arbeitsalltags unser Augenmerk häufig auf andere Dinge richten, ist es hilfreich, dich immer wieder zu fragen, wie du auf andere Menschen wirken möchtest und was in deinem eigenen Verhalten hilfreich sein könnte, um in einen guten Kontakt mit deinen Mitmenschen zu kommen. //

### Kommunikation verstehen

Jede Art von Verhalten ist Kommunikation, man kann sich nicht nicht verhalten. Oder um es mit den Worten des Kommunikationswissenschaftlers Paul Watzlawick zu sagen: Wir können „nicht nicht kommunizieren“. Handeln oder Nichthandeln, Reden oder Schweigen – wenn wir akzeptieren, dass unser Verhalten in einer zwischenmenschlichen Situation Mitteilungscharakter hat, folgt daraus, dass jede\*r sich mitteilt. Jede Kommunikation verläuft auf zwei Ebenen: der Inhaltsebene und der Beziehungsebene. //

### Gefühle wahrnehmen

Unsere Emotionen bestimmen unsere seelische Befindlichkeit, sie beeinflussen unser Verhalten und die Art unserer Beziehungsgestaltung. Die moderne Hirnforschung hat gezeigt, dass wir von Geburt an über vier unterschiedliche Basisaffekte verfügen: Angst, Wut, Freude und Trauer. Hilfreich ist eine achtsame Wahrnehmung der inneren Signale und der selbstfürsorgliche Umgang damit. Die wertschätzende Kommunikation beginnt im Dialog mit sich selbst und mit der Empathie sich selbst gegenüber. //

### Bedürfnisse erkennen

Unsere Gefühle weisen uns auf unsere Bedürfnisse hin, informieren uns schnell, dass etwas Bedeutsames für uns geschieht. Sie machen uns darauf aufmerksam, dass Bedürfnisse erfüllt oder bedroht sind. Wer seine Bedürfnisse wahrnimmt, kann Verantwortung für sich übernehmen, indem sie\*er sich darum kümmert, diese angemessen zu erfüllen. Was andere sagen oder tun, kann ein Auslöser für eigene Gefühle sein, aber nie die Ursache. //

# Praxis

## Embodied Communication

Diese Methode verdeutlicht, was du für ein gelingendes Gespräch tun kannst:

- Aufmerksam sein: Beobachte die Situation, die eigenen Affekte und die Affekte des Gegenübers, die eigene Haltung und die Reaktionen des Gegenübers.
- Augen auf: Wechsle zwischen direktem Blickkontakt und peripherem Gesichtsfeld, spiegle körperliche Reaktionen.
- Ohren auf: Höre dem Gegenüber tatsächlich zu, statt dich deinen eigenen Gedanken zu widmen. //

## Ich-Botschaften senden

Das Konzept geht auf den Psychologen Marshall Rosenberg und den Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation zurück. Eine Ich-Botschaft enthält folgende Komponenten:

- Ich spreche ein konkretes Verhalten des anderen an, eine Beobachtung, ohne zu bewerten.
- Ich benenne mein Gefühl.
- Ich drücke eigene Bedürfnisse aus.
- Ich formuliere eine Bitte. //

## Bitten statt fordern

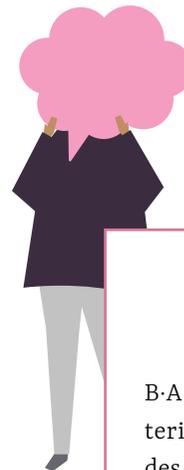
Folgende sechs Kommunikationsregeln sorgen für Klarheit auf allen Seiten:

- Formuliere dein Anliegen positiv – vermeide das Wort „nicht“.
- Nutze Handlungssprache – verzichte auf Verallgemeinerungen.
- Benenne konkrete Tätigkeiten – formuliere nicht abstrakt.
- Formuliere Bitten bewusst – bringe Gedanken und Bedürfnisse ins Bewusstsein.
- Bitte um Wiedergabe – das Gegenüber wiederholt, was verstanden wurde.
- Bitte um Offenheit – hole das Einverständnis ein. //

## Feedback geben

Menschen arbeiten besonders gut und lernen auch viel lieber, wenn sie eine Rückmeldung zu ihrer Arbeitsweise und ihrem Auftreten bekommen. Wir brauchen die Resonanz, um uns wahrgenommen und geachtet zu fühlen. Feedback ist somit ein menschliches Grundbedürfnis. Nur durch den Austausch von Fremdwahrnehmung und Selbstwahrnehmung ist es möglich, das eigene Handeln zu reflektieren und besser miteinander zu kooperieren. //

Gesundheitsmanagement B·A·D



### ANGEBOT FÜR SCHULEN

B·A·D ist im Auftrag des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes NRW in den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung an öffentlichen Schulen tätig.

Informationen zu den B·A·D-Angeboten für Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an öffentlichen Schulen findest du auf den Internetseiten der jeweiligen Bezirksregierung und im Bildungsportal NRW.

**Bildungsportal NRW: Arbeits- und Gesundheitsschutz**

[schulministerium.nrw/arbeits-und-gesundheitsschutz](https://schulministerium.nrw/arbeits-und-gesundheitsschutz)

Ich bin die GEW NRW!

# Hallo, ich bin Silvia.

„Auch aus Steinen,  
die im Weg liegen, kann  
etwas gebaut werden.“



## Name und Alter:

Silvia Rolfes, 59 Jahre

## Heute arbeite ich als:

Ich bin in der Hauptschwerbehindertenvertretung für Realschulen im Ministerium für Schule und Bildung tätig sowie in der Bezirksschwerbehindertenvertretung für Realschulen im Regierungsbezirk Detmold.

## Das sind meine Aufgaben:

Ich achte darauf, dass die Rechte der Lehrkräfte mit Schwerbehinderung beachtet und umgesetzt werden.

## Aus diesem Grund bin ich Mitglied der GEW geworden:

Ich wollte gerne vernetzt und informiert sein.

## Das ist meine Funktion in der GEW NRW:

Ich bin Mitglied im Kreisvorstand Herford sowie in der AG Schwerbehindertenvertretung.

## Gewerkschaft bedeutet für mich:

Zusammen sind wir stark!

## Die GEW ist für mich:

Eine gute Unterstützung mit hilfreichen Ansprechpartner\*innen



Foto: Robin Peste

## Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

### Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW  
Nünningstraße 11, 45141 Essen

### Redaktion

Vanessa Glaschke  
Anja Heifel-Rohden  
Alica Kronenberg  
Cristina Lamyon  
Sabine Flögel (verantwortliche Redakteurin)  
Stefan Brackertz (verantwortlicher Redakteur)

### 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

Daniela Costa, Lisa Müller, Anja Heifel-Rohden

### Lektorat

Ulrike Dorgeist, Annette Gillich-Beltz

### 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: Fritz Junkers

**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 / m<sup>2</sup>

Innenteil: Envirotop, 80 g / m<sup>2</sup>

### 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: Max Fischer / pexels.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

23. AUGUST 2022

## Ehrenamt: Auslaufmodell oder hoch im Kurs?

Die nächste Ausgabe der *lautstark.* rückt das Ehrenamt in den Mittelpunkt. Wie steht es um das Ehrenamt in Deutschland? Welche rechtlichen Vorgaben müssen Ehrenamtler\*innen beachten? Wie lassen sich Familie, Beruf und ehrenamtliches Engagement vereinbaren? Sind Ehrenamtler\*innen im Bildungsbereich eine sinnvolle Unterstützung oder die letzte Rettung in Zeiten von pädagogischem Fachkräftemangel?

Und natürlich blicken wir auch auf die GEW NRW: Wer engagiert sich in der Bildungsgewerkschaft und warum? Wie will die GEW NRW das Ehrenamt künftig stärken und unterstützen?

# Zeit für Pause!



Liebe Kolleg\*innen,

es ist Ferienzeit! Wir danken euch herzlich für euren Einsatz für gute Bildung in NRW. Wir freuen uns darauf, auch im neuen Schuljahr gemeinsam mit euch viel zu bewegen. Bis dahin: Erholt euch gut, tankt Kraft und bleibt gesund!

**Eure GEW NRW**