

06
2022

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



NEW WORK IN SCHULE

Wie willst du arbeiten?

KRISE

GEW NRW fordert Sofortmaßnahmen zur Entlastung

GRUNDSCHULE

Wie über Nationalsozialismus und Holocaust sprechen?

TARIFRUNDE 2023

Was fordert die GEW NRW für die TVöD-Beschäftigten?

AUF ALLEN WEGEN AN DEINER SEITE



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 einer leichten, wasserdichten Fahrradtasche von Lynx? Diese und viele weitere Prämien findest du unter [gew-nrw.de/mitglieder-werben](https://www.gew-nrw.de/mitglieder-werben)



Halt die Deadline ein,
so ist's fein .
Hol die Ellenbogen raus,
burn dich aus.
24 / 7, 8 bis 8,
was geht ab,
machste schlapp,
what the fuck.

Aus: Deichkind, Bück dich hoch (2012)



Deichkind: Musikvideo zu *Bück dich hoch*
tinyurl.com/deichkind-video



New Work in Schule: Wie willst du arbeiten?

Die Arbeitswelt von morgen ist eine andere. Arbeiten funktioniert von überall, die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Zusammenarbeit und der Blick auf Arbeit wandelt sich. Was kann sich der Bildungsbereich in NRW von der New-Work-Bewegung abschauen? Welche Chancen und Grenzen gibt es für den Arbeitsplatz Schule? Wie werden Schüler*innen auf die Berufswelt von morgen vorbereitet?

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 08 Schultransformation ist eine gesellschaftliche Aufgabe**
Wie kommt das Konzept von New Work in die Schule?
- 12 Gemeinsam in der Region für digitale Teilhabe**
Neue Formate der Zusammenarbeit im Projekt *Schule und digitale Bildung*
- 16 Allianz zwischen Technologie und Lehrkraft**
Warum ein Algorithmus nicht jede*n ersetzen kann
- 18 Wertschätzung und Offenheit prägen den Schulalltag**
Teamarbeit an der Green Gesamtschule in Duisburg
- 24 Ein Thema auch für die Grundschule**
Holocaust und Nationalsozialismus

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 29 Macht euch auf den Weg!**
New Work: vom Ursprung bis zur heutigen Entwicklung
- 32 Bildung ist ein großer Hebel**
Transformation: New Work ermöglichen
- 34 Bildung ist präventive Sozialpolitik**
GEW NRW fordert Sofortmaßnahmen zur Entlastung in der Krise
- 38 Arme im Krisenmodus**
Pandemie, Energiekrise und Inflation

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 42 Nicht konkurrenzfähig**
Arbeitsplatz Schule: Attraktivität sinkt
- 44 Profis brauchen mehr**
Tarifrunde TVÖD 2023

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 47 Es bleibt vage**
Hochschule und Wissenschaft im NRW-Koalitionsvertrag

06/27 Kleine Pause

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

24.400

Fachkräfte und mehr fehlen in den Kitas in NRW!

Diese und weitere Zahlen aus dem *Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme* der Bertelsmann Stiftung sind alarmierend. Die GEW NRW fordert die schwarz-grüne Landesregierung auf, endlich umfassende Maßnahmen zu ergreifen, um die Bildungs-katastrophe in Kitas zu verhindern.



Forderungen der GEW NRW

gew-nrw.tiny.us/bildungskatastrophe-kita

UND HEUTE?

Julie Morstad

Übersetzung aus dem Amerikanischen von Kathrin Bögelsack
Bohem, Zürich 2022, 56 Seiten, ab 2 Jahren

Jeden Tag müssen Kinder so viele Entscheidungen treffen: Was ziehe ich an? Was esse ich? Was spiele ich? Was mag ich? Das Normalste der Welt – der kindliche Alltag – wird in diesem Bilderbuch so vielfältig, kreativ und ästhetisch dargestellt, dass dadurch der Blick über alltägliche Gewohnheiten hinaus erweitert wird.

19 Euro

Neue Studie der GEW

MIGRATIONS HinterGRUND FÜHRT ZU BENACHTEILIGUNG

Mit seiner Studie *Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungs-trichters“* zeigt der Soziologe Dr. René Krempkow, dass Kinder mit Migrationshintergrund nicht die gleichen Chancen auf eine wissenschaftliche Laufbahn und Karriere haben wie Kinder ohne Migrationshintergrund. Die Grundlagen dafür würden bereits vor dem Eintritt in eine wissenschaftliche Laufbahn im Bildungs- und Hochschulsystem gelegt, wie Dr. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der GEW und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung, in seinem Vorwort zur Studie schreibt. Bereits beim Übergang von der Grundschule in die weiterführenden Schulen der Sekundarstufe I erfolge eine starke Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund, die sich in der Sekundarstufe II und an den Hochschulen, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, fortsetze. Die von der Max-Traeger-Stiftung der GEW geförderte Studie kommt des Weiteren zu dem Schluss, dass sich bei Menschen die Effekte kulminieren, wenn sie sowohl einen Migrationshintergrund aufweisen als auch aus benachteiligten sozialen Herkunftsgruppen kommen.

Hier kannst du die ganze Studie lesen:

tinyurl.com/migration-bildungstrichter



Cover: Bohem Press, Münster

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse



Foto: Alexander Schneider

Neue Wege am Arbeitsplatz Schule: Für ihre besondere Zusammenarbeit im Team wurde die Green Gesamtschule in Duisburg 2021 mit dem Deutschen Schulpreis ausgezeichnet.

Schultransformation ist eine gesellschaftliche Aufgabe

Das Konzept von New Work ist in Organisationen angekommen und Transformationsprozesse sind in vollem Gange. Schule bereitet junge Menschen auf das Leben und die Arbeitswelt vor. Die Frage liegt nahe: Wie sieht die zukunftsweisende New School für agile Lehrkräfteteams und selbstbestimmte Schüler*innen aus? Wir haben mit Bildungsinnovatorin Margret Rasfeld und Coachin Romy Möller gesprochen.

Inwiefern lässt sich das Konzept von New Work auf Schule übertragen und wie muss sich das Verständnis von Arbeit und Schule ändern, um die Idee von New Work umsetzen zu können?

Romy Möller: Warum sollte es denn nicht übertragbar sein? New Work ist kein Tool, sondern eine Haltung. Der Begriff geht auf Frithjof Bergmann zurück, der schon in den 1970er-Jahren festgestellt hat, dass Arbeit dem Menschen dienen muss und nicht umgekehrt. Wir müssen einen Arbeitsort schaffen, wo Menschen ihre Potenziale ausleben, ihre Freiheit nutzen und etwas zur Gesellschaft beitragen können. Wenn wir Schule also als Organisation ansehen, müssen wir den Arbeitsort Schule so gestalten, dass Lehrer*innen und das nicht pädagogische Personal sich dort einbringen können.

Margret Rasfeld: Das Verständnis von Arbeit und Schule muss sich grundlegend ändern, damit im Sinne von New Work Menschen Freude und Sinn

in der Arbeit finden und Verantwortung übernehmen. Kreativität, Agilität, Teamwork und Problemlösefähigkeit werden zentral. Schule ist jedoch immer noch auf Fachwissen, Einzelleistung und Dauerbewertung durch Ziffernoten fokussiert und entlässt junge Menschen, die im Erfüller*innenmodus mit Fehlerangst stecken.

In welchen Bereichen kann New Work gut, in welchen weniger gut in Schule umgesetzt werden?

Margret Rasfeld: Musterbrüche durch neue Lernformate können maßgeblich helfen, das Neue umzusetzen. Der Kern und das Schwierigste in dem Transformationsprozess ist der notwendige innere Haltungswandel – die Grundlage für den Wandel der Schulkultur.

Romy Möller: Man könnte natürlich Schule mit New Work komplett neu denken, das ganze System und die Rahmenbedingungen ändern. Etwa die Frage stellen, warum Schulleitungen ausgebildete Lehrkräfte sein müssen.

Wenn man aber aus dem bestehenden System heraus verändern will, dann muss man im Kleinen schauen.

Frederic Laloux hat in seinem Buch *Reinventing Organizations* drei Prinzipien von New Work beschrieben: Selbstorganisation, Ganzheit und evolutionärer Sinn. Bei der Selbstorganisation sollten dort Entscheidungen getroffen werden, wo die Fachexpertise und die Kompetenz liegen. Beispielsweise könnten Jahrgänge ihre Stundenpläne selbst zusammenstellen und so flexibler sein. Konferenzen könnten so gestaltet sein, dass sich Lehrer*innen mehr einbringen können. Bei der Ganzheit geht es darum, dass sich die Menschen mit allem zeigen können, was sie bewegt. Das können wir durch Räume für Reflexion und Coaching fördern. Beim evolutionären Sinn im System Schule spielt zum Beispiel die partizipative Schulentwicklung eine Rolle. Wir sollten Schulen nach außen öffnen, Eltern einbeziehen oder zum Beispiel Runde Tische organisieren.

Welche Voraussetzungen braucht es, um New Work in Schule umzusetzen?

Romy Möller: Es braucht Bereitschaft auf allen Seiten, es braucht Mut, etwas Neues auszuprobieren. Oft werden Hierarchien aufgebrochen. Nicht die Chef*innen treffen die Entscheidung, sondern die Personen mit der besten Fachexpertise. Natürlich können bei diesem Transformationsprozess auch Konflikte entstehen. Das heißt, bevor man alte Strukturen einreißt, müssen neue Kommunikationskompetenzen sowie Raum und Zeit für die Entwicklung vorhanden sein.

Margret Rasfeld: Wenn man bei den Schüler*innen Kreativität, Selbstführung und Kommunikation in den Mittelpunkt stellen möchte, braucht man Lernformate, die darauf abzielen. Selbstorganisiertes Lernen heißt: Schüler*innen nehmen das Lernen selbst in die Hand, arbeiten selbstbestimmt, sind in der Lage, sich Zeitpläne zu machen, und lernen auch, andere um Hilfe zu bitten und Hilfe anzubieten. Beim Lernen in Projekten kommt hinzu, im Team die eigene Rolle zu finden, kritikfähig und lösungsfähig zu sein. Lehrer*innen sind dabei nicht mehr die, die unterrichten, bewerten und disziplinieren, sondern diejenigen, die aktivieren, begleiten und Feedback geben.

Wie kann der Transformationsprozess in Schule aussehen – sowohl von außen gesteuert als auch von innen motiviert?

Romy Möller: Transformation heißt für mich, etwas anzustoßen. Dabei müssen wir uns bewusst machen, dass jede Veränderung sich auf das ganze System auswirkt. Sei es eine Person, die agiert, oder seien es Rahmenbedingungen von außen. Zudem brauchen wir immer eine Motivation: Durch Corona waren

>>



„Wenn wir Schule also als Organisation ansehen, müssen wir den Arbeitsort Schule so gestalten, dass Lehrer*innen und das nicht pädagogische Personal sich dort einbringen können.“

ROMY MÖLLER

ist Coachin für New Work und Mindful Leadership, um Führungskräfte in Schule und Wirtschaft zu stärken. Sie hat zuvor selbst als Lehrerin gearbeitet.



„Der Veränderungsprozess ist alternativlos. Wir stecken in riesigen Krisen, die wir lösen müssen. Da können wir es uns nicht leisten, dass bei Schüler*innen Kreativität und der Glaube an die eigene Wirksamkeit verloren gehen.“

MARGRET RASFELD

ist Gründerin des Projekts *Schule im Aufbruch*,
Buchautorin und ehemalige Schulleiterin.

wir gezwungen, die äußeren Strukturen an Schulen zu ändern. Aber auch dort, wo man vermeintlich zufrieden ist, gibt es eine Sehnsucht, etwas anders zu machen, eine intrinsische Motivation. Es braucht idealerweise ein Zusammenspiel von äußerer und innerer Veränderung.

Margret Rasfeld: Ein Transformationsprozess fängt bei den Menschen an und hat mit Werten, Bewusstsein und Haltung zu tun. Jede Lehrkraft kann im eigenen Unterricht beginnen, da sie dort Gestaltungsfreiheit hat. Wenn sich eine ganze Schule auf den Weg begibt, braucht es die Ebenen Individuum und Kollektiv, Strukturen und Prozesse und in der Schulkultur geteilte Werte sowie die geeignete Kommunikation und Beziehungskultur – und über allem als Quelle: Vision und Sinn.

Wie wird der Arbeitsplatz Schule in Zukunft aussehen? Und wie wird der Arbeitsort Schule durch New Work gestaltet sein?

Margret Rasfeld: Schicke tolle Gebäude allein helfen nicht. Die Evangelische Schule Berlin-Zentrum ist beispielsweise in einem alten DDR-Gebäude untergebracht. Trotzdem gilt sie als eine der innovativsten Schulen Deutschlands. Natürlich sind offen gestaltete Räume auch wichtig, aber es braucht vor allem neue Konzepte. Wir haben zum Beispiel für Schüler*innen die „Herausforderungen“ in den Stundenplan aufgenommen: Sie gehen drei Wochen lang mit 150 Euro in die Welt, raus aus der Heimatstadt, organisieren Leben und Übernachtung selbst. Dabei erfahren sie, welch großartiges Potenzial in ihnen steckt und dass das Leben nicht immer nach Plan läuft.

Romy Möller: Vielleicht muss man im Schulgebäude Wände rausreißen für

mehr Partizipation. Man muss aber auch die Schulkultur verändern, Werte und Wertschätzung fördern. Wenn alle in der Schule New Work leben wollen, dann müssen alle daran glauben, dass alle miteinander agieren können. Denn Transformation gelingt nur, wenn die innere und äußere, wenn die subjektive und kollektive Dimension angeschaut wird.

Welche Chancen und Risiken verbergen sich hinter einem solchen Veränderungsprozess von Schule?

Romy Möller: Wenn wir etwas verändern wollen, müssen wir den sicheren Hafen verlassen, in dem wir uns befinden. Wir gehen irgendwohin, das Wie, Wo und Was kennen wir nicht. Das bedeutet Instabilität und kostet viel Energie, weil man ja auch scheitern kann, weil Frust und Unsicherheit entstehen können. Deshalb ist es wichtig, dass dieser Veränderungsprozess gehalten und unterstützt wird.

Margret Rasfeld: Der Veränderungsprozess ist alternativlos. Wir stecken in riesigen Krisen, die wir lösen müssen. Da können wir es uns nicht leisten, dass bei Schüler*innen Kreativität und der Glaube an die eigene Wirksamkeit verloren gehen, sie ausgerichtet werden auf Bestnoten im Gleichschritt. Viele Kinder und Jugendliche sind in einer desaströsen psychosozialen Lage, 80 Prozent haben Zukunftsängste und sind durch Corona noch mehr als schon vorher psychosozial belastet, fühlen sich ohnmächtig, auch in der und durch die Schule. Es geht um einen Paradigmenwechsel. Wie können wir Kindern und Jugendlichen Hoffnung, Zuversicht, Wirksamkeit und Sinn ermöglichen? Wie können junge Menschen Gestaltungskompetenz erwerben und lernen, die Welt zu verändern?

Wie können Lehrkräfte in diesem Veränderungsprozess auf ihre mentale Gesundheit achten?

Romy Möller: Schultransformation ist eine Aufgabe, die Schule nicht allein und on top tragen kann. Das ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Wenn wir wollen, dass Schule sich verändert, müssen wir dafür Ressourcen zur Verfügung stellen. Transformationsbegleiter*innen an den Schulen wären wichtig. Schulleitungen müssen Zeit für die Kolleg*innen haben, damit es nicht zum Rückzug oder zum Burn-out kommt.

Margret Rasfeld: Lernen beruht auf Beziehung. Wenn Schule so organisiert wird, dass Lehrer*innen jede Stunde in eine andere Klasse rennen und 130 Schüler*innen am Tag haben, ist es schwer, zu den Schüler*innen Beziehungen aufzubauen. Arbeitet man in Jahrgangsteams und hat dadurch mehr Zeit für Schüler*innen, auch Zeit für Einzelcoachings, hält das auch die Lehrkräfte, für die Beziehungen wichtig sind, gesund. Beziehung und Sinn sind grundlegend.

Welche konkreten Erfahrungen haben Sie mit Schulen gemacht, die Sie begleiten?

Margret Rasfeld: In den Schulen haben wir die Konferenzen beispielsweise immer mit Wertschätzungs- und Dankesrunden begonnen. Es ist wichtig zu sehen, was alles Gutes um einen herum passiert. Man muss Räume für Beziehung öffnen, dafür Platz und Zeit schaffen. Beziehung ist die Antwort auf die Krisen der Zeit.

Romy Möller: Ich erlebe Schulleitungen, die viel Kraft einbringen, um Schule anders zu denken. Aber Schulen sind oft auch im operativen Bereich verankert, sind in ihren Grenzen anstelle von „think out of the box“. Ich würde

Schulen mehr Mut und Visionen wünschen, die bestehenden Vorgaben anders auszuleben.

Wobei erleben Sie Aufbruchstimmung und wo wird Ihnen gespiegelt, dass die Transformation nicht gelingen kann?

Romy Möller: Es gelingt, wenn man bei den bestehenden Strukturen ansetzt und Veränderung im Gleichklang mit der inneren Einstellung sieht. Ich möchte aber auch betonen, dass Schulen den Weg nicht allein gehen müssen. Es gibt schon so viele gute Beispiele, ohne einzelne davon direkt als Blaupause für die eigene Schule zu verwenden. Es gibt das Twitter-Lehrerzimmer und auch in anderen sozialen Medien tauschen sich Lehrkräfte untereinander aus. Es ist wichtig, die Stärken zusammenzubringen.

Welche Rolle kommt den Schulleitungen zu?

Margret Rasfeld: Schulleitungen inspirieren mit Vision. Sie halten die Richtung, vertreten gemeinsame Werte, handeln aus dem Herzen, schauen, was die Kolleg*innen brauchen, sind Ermöglicher*innen. Grundlage hierfür ist das Bewusstsein, dass Schule ein wichtiger Teil der großen Transformation der Gesellschaft sein kann, Quelle von Sinn und eine Haltung der Wertschätzung von sich, von anderen und von der natürlichen Mitwelt.

Romy Möller: Die Schulleitungen haben eine zentrale Rolle. Wenn sie nicht mitspielen, ist eine Veränderung im Ganzen fast unmöglich. Führung ist das A und O – in Schule, aber auch bei der Transformation. //

Die Fragen stellte Simone Theyßen-Speich.

Diplom-Journalistin

Gemeinsam in der Region für digitale Teilhabe



Wohl einmalig in Art und Umfang in NRW ist das Kooperationsprojekt *Schule und digitale Bildung* im Kreis Gütersloh. Dort ziehen alle an Schule Beteiligten an einem Strang, kommen Schulaufsicht, Schulträger, Schulleitungen und Kollegien auf Augenhöhe zusammen. Grenzen innerer und äußerer Schulangelegenheiten sollen überwunden und Lehren und Lernen in der digitalen Welt selbstverständlich werden.

Schule und digitale Bildung setzt auf Partizipation, regelmäßigen Austausch und eine gemeinsame Zielformulierung: „Wir wollen die Qualität des Unterrichts und der schulischen Arbeit im Kontext der digitalen Bildung nachhaltig verbessern und damit die Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen in der zukünftigen Lebens- und Arbeitswelt gewährleisten.“ Zusammen gehen die Projektpartner*innen der Frage nach: Wo wollen wir in drei oder fünf Jahren beim Thema digitale Bildung stehen? „Wenn die Beteiligten hier einen gemeinsamen Plan, eine Art schulisches Zukunftsbild erarbeiten, dann ist schon einiges erreicht“, sagt Dr. Norbert Kreuzmann, Leiter des Regionalen Bildungsbüros im Kreis Gütersloh.

Im Fokus aller Bemühungen zur Veränderung des Unterrichts stehen die Schüler*innen und ihre Lernprozesse. Das Projekt soll Freiräume schaffen,

um erproben zu können, was im Unterricht wirklich wirkt, und gemeinsam zu reflektieren. Dafür haben landesseitige Angebote kaum die nötigen Ressourcen, weiß Dr. Norbert Kreuzmann aus Erfahrung. „Wir werden am teamorientierten Ansatz festhalten und bei unseren Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung auf die Kraft der guten Beispiele vertrauen“, betont er.

Die Veränderung läuft an fast allen Schulen auf Hochtouren

Nach fünf Projektjahren ist an nahezu allen Schulen im Kreis Gütersloh ein Transformationsprozess in vollem Gange und die Basis für echten digitalen Unterricht entstanden – an Grundschulen ebenso wie an kleinen Förderschulen und an Berufskollegs mit tausenden Schüler*innen. Eine Mammutaufgabe, wie allein die lange Liste der Akteur*innen zeigt:



Regionales Bildungsbüro sowie Bildungsnetzwerk im Kreis Gütersloh mit seinem höchsten Gremium, dem Lenkungskreis, regionales Kompetenzteam und Medienberater*innen der Bezirksregierung, Schulaufsichten, Schulträger, Schulleitungen und Lehrkräftekollegien. Außerdem: Projektunterstützung von zwei Stiftungen sowie Beteiligung von Eltern- und Schüler*innenvertretungen. *Schule und digitale Bildung* ist im Sommer 2022 in die zweite Phase gestartet und wird die Schulen bis zu weitere fünf Jahre begleiten.

Für den Projektzeitraum wird 2017 das Zentrum für digitale Bildung und Schule (ZdB) als gemeinnützige Gesellschaft und Anlaufstelle für alle Beteiligten eingerichtet. Das Bildungsbüro Gütersloh übernimmt zusammen mit dem ZdB noch bis 2024 die Koordination, danach wird das Projekt immer stärker in die Verantwortung der Partner*innen in der Region übergeben. „In einem Projekt wie diesem braucht es auf jeden Fall eine Kümmerereinheit. Ohne eine Geschäftsstelle, die alle Fäden zusammenhält, funktioniert es nicht“, versichert Dr. Norbert Kreuzmann.

Die Power muss aus der Region kommen

Die Power von *Schule und digitale Bildung* sei deshalb so groß, weil es im Kreis Gütersloh gelungen sei, alle handelnden Partner*innen alle mit ins Boot zu holen: „Das ist es, was Regionalisierung im Bildungswesen ausmacht. In einer Bildungsregion müssen alle Ressourcen gebündelt, Schnittstellen gefunden und so Synergien erzeugt werden“, beschreibt Norbert Kreuzmann das Projekt. Ein Roll-out der Landesregierung könne das so nicht bewirken, räumt er ein. Die mitkümmernden Bildungspartner*innen könnten ganz unterschiedlich sein: Hochschulen oder Bibliotheken, Wirtschaftsförderungen oder ein Bildungsfonds. In Gütersloh waren es die Bertelsmann Stiftung und die Reinhard Mohn Stiftung, die das Projekt bei der Kreisverwaltung und der Bezirksregierung Detmold angestoßen hatten. Sie unterstützen das Projekt mit finanziellen und personellen Mitteln. Land und Kreis bringen ebenfalls personelle Ressourcen ein. Um wirtschaftliche Interessen gehe es dabei nicht.

»

Projektseite *Schule und digitale Bildung*

digitale-schule-gt.de

Digitale Produktsammlung in Zusammenarbeit mit dem *Forum Bildung Digitalisierung*

expedition.forumbd.de

Forum Bildung Digitalisierung: Broschüre *Orientierungshilfe – Digitale Schule regional gestalten*

tinyurl.com/digitale-schule-regional

Medienkompetenzrahmen NRW

medienkompetenzrahmen.nrw

MSB NRW:

Digitale Fortbildungsoffensive NRW für Lehrer*innen

dfo-nrw-lehrkraefte.de

für Schulleitungen

dfo-nrw-schulleitung.de

für Moderierende

dfo-nrw-moderierende.de

MSB NRW: Onlinebroschüre

Digitalstrategie Schule NRW

tinyurl.com/digitalstrategie-schule-nrw

Kultusministerkonferenz: *Lehren und Lernen in der digitalen Welt – ergänzende Empfehlung zur Strategie Bildung in der digitalen Welt*

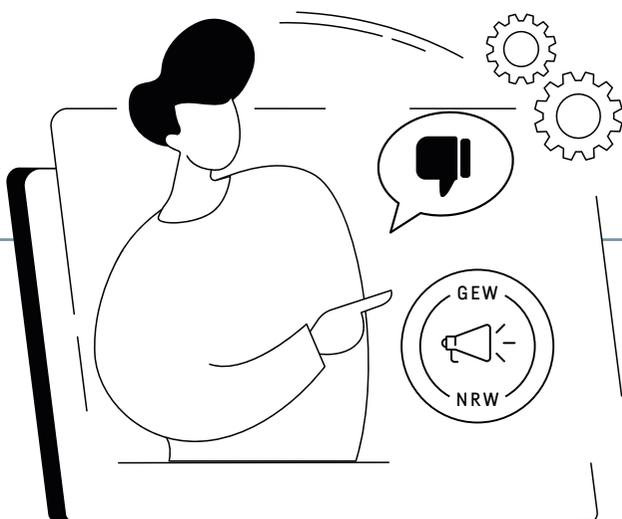
tinyurl.com/lehren-lernen-digital

BUND, LAND UND KOMMUNEN MÜSSEN AN EINEM STRANG ZIEHEN!

Die GEW NRW fordert seit mehreren Jahren eine Neureglung der öffentlichen Verantwortungsgemeinschaft im Bildungsbereich. Wir erwarten, dass sich Bund, Land und Kommunen mehr gemeinsam engagieren und weniger in Zuständigkeitsdiskussionen verlieren. Das Projekt *Schule und digitale Bildung* im Kreis Gütersloh zeigt, dass insbesondere bei der Digitalisierung eine echte Verantwortungsgemeinschaft aller Beteiligten viel bewegen kann. Doch auch in anderen Themenfeldern ist Zusammenarbeit gefragt! Ob auch Partner*innen aus der Wirtschaft an Verantwortungsgemeinschaften beteiligt sein sollten, ist kritisch zu hinterfragen. Auf jeden Fall muss sichergestellt sein, dass keine wirtschaftlichen Interessen Einfluss auf die Bildung nehmen.

Gleichzeitig zeigt das Projekt, dass die Digitalisierung eine große zusätzliche Herausforderung und Belastung für alle Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen ist. Hier brauchen wir dringend mehr Entlastungsmöglichkeiten sowie passgenaue Fortbildungen für alle Lehrkräfte in NRW. Die vom Land angebotene Fortbildungsoffensive ist ein richtiger Schritt, der aber deutlich zu spät kommt! //

Stephan Osterhage-Klingler
stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW



Die Teilnahme am Projekt ist für die Schulen freiwillig. Voraussetzung ist, dass der Schulträger seine Bereitschaft zur Unterstützung der Schulen erklärt und die Gremien der Schule positiv darüber abstimmen. Die Schule sagt unter anderem zu, an Dialogformaten teilzunehmen und anderen Schulen ihre Erfahrungen mit der Umsetzung zur Verfügung zu stellen. Das Interesse war von Beginn an riesig: „Die Schulen haben erkannt – und die Lockdowns in der Coronazeit haben es ja eindrücklich unterstrichen –, dass die Digitalisierung unserer Gesellschaft nicht vor ihren Toren haltmacht“, berichtet Norbert Kreuzmann. Er war Teil des Projektteams, das bis 2020 über 80 Schulen besuchte und das ihnen half, eine Bestandsaufnahme zu erstellen und so ihre Bedarfe zu ermitteln.

Runde Tische und IT-Cluster sind wichtige Formate im Transformationsprozess

Im ZdB entstehen in enger Abstimmung mit dem regionalen Kompetenzteam neue Unterstützungsangebote zur Schul- und Unterrichtsentwicklung sowie unterschiedliche Austauschformate. Gestartet ist das Projekt mit der Schulleitungsqualifizierung *Digital Learning Leadership*, die 2018 einen Großteil der Schulleitungen in der Bildungsregion erreichte. Ein weiteres Erfolgsrezept sind die kommunalen runden Tische, bei denen Schulleitungen und Schulträger, Schulaufsicht und Medienberater*innen in den Dialog treten und von Projektmitarbeitenden als neutrale Prozessbegleiter*innen unterstützt werden. Auch der IT-Cluster hat sich etabliert als regelmäßiges Treffen der IT-Verantwortlichen aus dem Kreis Gütersloh. „Die Runden tauschen sich zu Themen, Entwicklungen und Erfahrungen aus dem gesamten Handlungsfeld der Digitalität aus – sowohl aus pädagogischer als auch aus technischer Sicht“, erklärt Norbert Kreuzmann.

Alle Angebote orientieren sich an den Vorgaben des Landes NRW. So wurden beispielsweise die sechs Kompetenzbereiche des Medienkompetenzrahmens NRW berücksichtigt, um mit den ministeriellen Unterrichtsansforderungen kompatibel zu sein. Die Universität Paderborn ist für die wissenschaftliche

Begleitung des Gesamtangebots zuständig. „Wir wollen sicherstellen, dass die Maßnahmen, die wir aufsetzen, in der Praxis auch hilfreich sind.“ Das Feedback sei bisher durchweg positiv: „Wir bekommen eine Menge Anfragen aus ganz Deutschland zu unserem Projekt, die wir einzeln gar nicht beantworten können“, sagt Norbert Kreutzmann. Das Angebot wächst mit jedem Projektjahr und deshalb hat das Team die Maßnahmen im Detail beschrieben und online sowie in einer gedruckten Broschüre zugänglich gemacht. „Alle sind eingeladen, die Produkte zu nutzen und für sich zu prüfen, was im eigenen Kontext passt.“

Eine Qualifizierungsmaßnahme bringt die Projektergebnisse weiter in die Kollegien

Unterrichtsentwicklung – Lernen und Lehren in der Kultur der Digitalität, kurz *UEdigital*, ist eine modular aufgebaute Qualifizierungsmaßnahme, an der in der ersten Runde Teams von elf Schulen teilgenommen haben. Aktuell werden weitere zehn Teams qualifiziert. In solchen Schritten soll es in den kommenden Jahren weitergehen. Ziel des Angebots ist es, Kolleg*innen dabei zu unterstützen, ihren Unterricht in gegenseitigem Austausch weiterzuentwickeln und mit digitalen Medien einen besseren Lern- und Verstehensprozess zu erproben. *UEdigital* orientiert sich an praktischer Erfahrung aus dem Projekt und aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Wirksamkeit von Fortbildungen. Die Schulen können ihre Prozesse dokumentieren und ihr Feedback schriftlich einreichen. Damit soll das Angebot stetig entlang der Bedarfe der Schulen weiterentwickelt werden.

„Auch wenn nicht ganze Kollegien an Unterstützungsangeboten wie *UEdigital* teilhaben können, so ist uns doch besonders wichtig, dass es um kollektive Lernprozesse und gemeinsame Schul- und Unterrichtsentwicklung geht. Wir möchten weg von der Vorstellung ‚Ich und meine Klasse‘ hin zu dem Gedanken ‚Wir und unsere Schule‘“, unterstreicht Norbert Kreutzmann. Deshalb erprobt die eine Gruppe von Lehrkräften, wie sie mit gezielten Veränderungen im Unterricht Schüler*innen besser unterstützen

kann, während sich eine zweite Gruppe um passende Rahmenbedingungen und den Wissenstransfer ins Kollegium kümmert.

Im eigenen Tempo die digitale Lernkultur definieren

Der Umgang mit Veränderungen und besonders mit digitalen Entwicklungen sei immer eine zusätzliche Herausforderung. Alle Qualifizierungsmaßnahmen zielten genau darauf ab, die unterrichtsbezogene Zusammenarbeit zu fördern: „Nicht die einzelne Lehrkraft soll sich jetzt auch noch on top mit Digitalthemen befassen, sondern in den Schulen bilden sich professionelle Lerngemeinschaften, die den Input aus den Fortbildungstagen mit der Zeit für das gesamte Kollegium nutzbar machen“, beschreibt Norbert Kreutzmann das Konzept. Jede Schule würde dabei ihr eigenes Tempo gehen und individuelle Ziele in Bezug auf ihre digitale Lernkultur definieren. „So hoffen wir, dass sich das zusätzliche Engagement der Lehrkräfte im Endeffekt entlastend auswirkt und der Einsatz digitaler Instrumente selbstverständlich wird.“ Das Bildungsbüro versuche außerdem, die Schulen zu vernetzen, sodass sie voneinander profitieren können.

Das Land hat mit der Fortbildungsoffensive Digitalisierung, die im März 2022 mit der ersten Live-Veranstaltung gestartet ist und bis Ende Juni 2023 verlängert wurde, Verantwortung übernommen. Zudem konnte der Digitalpakt immerhin für eine bessere technische Ausstattung in vielen Schulen NRWs sorgen. Diese sei aber nach wie vor sehr heterogen und bis heute auch in der Bildungsregion eine der größten Baustellen. Da könne das Projekt nicht viel ausrichten, das Land und die Schulträger seien gefragt. In Gütersloh schauen alle Kooperationspartner*innen den nächsten Projektjahren optimistisch entgegen. Norbert Kreutzmann ist überzeugt: „Digitalisierung muss ein ganz normaler Bestandteil der Schul- und Unterrichtsentwicklung werden. Dafür setzen wir uns ein.“ //

Sherin Krüger
freie Journalistin

Allianz zwischen Technologie und Lehrkraft

Professor Dr. Thomas Strasser ist Experte unter anderem für technologieunterstütztes Lehren und Lernen sowie Lehrer*innenfortbildner. Er erklärt, warum Künstliche Intelligenz (KI) Lehrer*innen in Schulen nicht so schnell ersetzen wird, wie sich Pädagog*innen KI zunutze machen können und was es mit Digitalität in Beruf und Alltag auf sich hat.

Alles geht höher, schneller und weiter mit der Digitalisierung, dabei wäre es vorab so wichtig zwischen, den Begriffen Digitalisierung und Digitalität zu trennen: Digitalisierung meint vorrangig den technischen Fortschritt durch Technologie, während Digitalität primär kulturelle und soziale Praktiken, Interaktionen und den digitalen Lebensstil meint. Es geht also nicht zwingend darum, die Maschine ersetze den Menschen. Diese Angst besteht, weil es viele unreflektierte Wahrnehmungen über die Digitalisierung gibt – gefördert unter anderem durch die Boulevardpresse. So diffus bestimmte Argumente in einem medienpädagogischen Kontext auch sein mögen, sie müssen für den Bereich Lehren und Lernen auch aus einer schulentwicklerischen Sicht ernst genommen werden, benötigen aber eine klarere semantische Grenzziehung.

Wie kann KI sinnvoll im Unterricht eingesetzt werden?

Eine Frage, die Lehrkräfte im Kontext von Digitalität beziehungsweise Digitalisierung seit geraumer Zeit beschäftigt, ist: Wann oder wie wird Künstliche Intelligenz (KI) die Lehrkraft ersetzen? Beispiele für KI sind Spracherkennungsanwendungen, Saugroboter oder auch intelligente Sprachlern-Apps. Alles, was antizipier- und berechenbar ist, kann die KI erledigen, und das mittlerweile ziemlich gut. Beispiele für den Unterricht sind Quizprogramme, die einzusetzende Lücken automatisch mit weiterführendem Feedback kontrollieren oder Übersetzungsprogramme. Des Weiteren können von KI automatisch generierte Erklärvideos den Lernerfolg von Schüler*innen steigern.

Und genau hier sehe ich die Potenziale von KI: Wenn es darum geht, die Lehrkraft bei automatisierten Prozessen, wie beispielsweise dem Korrigieren von kognitiv-taxativen Aufgaben, zu entlasten, kann die Technologie mehr Zeit und Raum für die originärste aller Pädagog*innenaufgaben schaffen: den sozialen Diskurs, die wertschätzende Interaktion mit den Schüler*innen. Und genau hier muss im schulentwicklerischen Diskurs angesetzt werden: KI kann beim intelligenten, personalisierten und adaptiven Üben unterstützen, aber den kulturspezifischen Diskurs mit dem persönlichen Kernwissen über die jeweilige Klasse und deren individuelle Schüler*innen wird der Algorithmus nicht leisten können.

Zahlreiche empirische Befundlagen unterstreichen diese Annahme, vor allem, wenn es um die Korrelation zwischen Lernerfolg und Lehrer*in-Schüler*in-Verhältnis geht. Dennoch muss es im Sinne einer nachhaltigen Unterrichtsgestaltung bei Lehrkräften darum gehen, diese Einschätzung vieler Expert*innen aktiv zu reflektieren und zu fragen, wie der Einsatz von digitalen Tools für den eigenen Unterricht sinnvoll und weniger kräftezehrend fungieren kann. Das Problem der digitalen Wucht und Schnelligkeit ist ein sehr komplexes und kann nicht mit generischen Geheimrezepten gelöst werden. Ferner ist der Themenkomplex mentale Gesundheit und die Frage nach einem gesunden Maß an Arbeit ein viel zu diffiziles, sodass ich mir hier mit meiner Expertise als Mediendidaktiker und -pädagoge keine Einschätzung anmaße. Jedoch ist der oftmals konstatierte und empfohlene Ansatz einer Work-Life-Balance oder des Digital

AUFTRAG:AUFBRUCH der Podcast des
Forum Bildung Digitalisierung: #2 – Lehrkräftebildung
 (mit Ines Bieler und Professor Dr. Thomas Strasser)
tinyurl.com/podcast-lehrkraeftebildung

Landesmedienzentrum Baden Württemberg:
Künstliche Intelligenz in der Schule
tinyurl.com/kuenstliche-intelligenz-schule

Blog von Lehrer Hauke Pöler:
Unterrichten.Digital – Lernen mit digitalen Medien
tinyurl.com/digitale-medien

Lies die lange Version des Kommentars online
lautstark-magazin.tinyurl.us/lehrkraft-technologie

Detox nicht der richtige, weil eben digitale Medien durch ihre Omnipräsenz keine klare Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben ermöglichen.

Der erste Schritt, einer möglichen Überforderung durch Digitalität entgegenzuwirken, ist das Erkennen und Akzeptieren, dass digitale Medien so für das eigene berufliche Tun verortet werden, dass sie komplementierend agieren und Selbstorganisation bedingen. Diese didaktische Allianz aus Lehrkraft und Technologie benötigt konkrete Konzepte und Unterstützung.

Fachwissen und Didaktisierungskompetenz sind die Schlüssel

Es gibt Dutzende fundierte Empfehlungen für DSGVO-konforme Anwendungen wie Microlearning-Tools oder Edu-Apps von Fachkolleg*innen – beispielsweise aus dem Twitterlehrerzimmer #twlz. Für mehr gezielte Fort- und Weiterbildungen im Bereich der Digitalität braucht es entweder den Ansatz, das Schul- und Lehrer*innenausbildungssystem komplett neu zu konzipieren – was komplett unrealistisch ist – oder eine Politik der kleinen Schritte: Durch den Einsatz bestimmter Werkzeuge, gepaart mit dem richtigen Mindset sowie Erkenntnissen aus der Schulentwicklung, können auch Etappenziele im Bereich Unterricht und nachhaltige Digitalität erzielt werden. Es geht nicht um das Abfeuern kurzlebiger App-Feuerwerke, sondern um das aktive Integrieren lernförderlicher Prozesse im eigenen Unterricht durch eine Kultur der Digitalität. Fachwissen und Didaktisierungskompetenz sind und bleiben die Schlüssel zu nachhaltigen Unterrichtsszenarien im Blended-Learning-Kontext.

Warum ist die Haltung der Lehrperson so wichtig?

Ich gebe meinen Studierenden beispielsweise mit einer mehrkanaligen digitalen Anwendung ein Video-Feedback zu ihrer Arbeit. Diese kann mit weiterführenden Links zu digitalen Übungsblättern oder wissenschaftlichen Artikeln angereichert werden. Die allermeisten sind dankbar für ein ausführliches Feedback und fühlen sich wertgeschätzt. Dadurch sind sie weiterhin motiviert – auch wenn es stellenweise kritisches Feedback seitens der Lehrkraft gibt – und werden in ihrem Professionalisierungsprozess unterstützt. Selbstverständlich ist das digitale Tool an sich nicht der Auslöser dieser positiven Stimmung. Es ist maximal der Katalysator, die eigene konstruktive Haltung als Lehrkraft zu verstärken.

Und es geht mir nicht darum, Technologie als Werkzeuge des Effizientermachens zu sehen, im Gegenteil: Ich versuche, Digitalität so einzusetzen, dass sie mir auch weiteren Raum für wertschätzendes, pädagogisches Handeln schafft. Denn wenn mir die KI-gestützte Prüfungsanwendung viel Arbeit abnimmt, wenn es darum geht, kognitiv-taxative Wissensüberprüfungsformate auszuwerten, damit ich mehr Kreativität in meine co-kreative Stundenplanung investieren kann, so sage ich mir: Okay, mit KI!

Initiativen wie in Österreich, wo digitale Grundbildung als ein eigener Unterrichtsgegenstand in der Sekundarstufe implementiert wird, sind begrüßenswert. Das allein wird aber nicht ausreichen, weil das Thema unbedingt auch als Querschnitt und fachintegrativ gedacht werden muss. Noch ein Grund mehr, aktiv für mehr Autonomie am Schulstandort zu plädieren, wo Kolleg*innen gemeinsam mit Schüler*innen im kollaborativen Schulentwicklungsprozess eine Kultur der Digitalität am und für den Schulstandort konzipieren. Das schafft die beste KI nicht, sondern das schaffen nur Sie! Und am besten mit einer Schulleitung, die das auch so sieht. //

Thomas Strasser

Professor für Fremdsprachendidaktik und
 technologieunterstütztes Lehren und Lernen
 an der Pädagogischen Hochschule Wien

Wertschätzung und Offenheit prägen den Schulalltag

Im Team arbeiten, den Schulalltag gemeinsam und einheitlich gestalten – und das nicht durch privates Engagement nach Dienstschluss, sondern zu festgelegten Zeiten im Stundenplan: Was nach einer Wunschvorstellung klingt, ist an der Green Gesamtschule in Duisburg Realität. Mit seiner strukturierten Form der Teamarbeit trotzt das Kollegium widrigen äußeren Umständen, es berichtet von hoher Arbeitszufriedenheit und guten Bildungschancen für alle.

Fotos: Alexander Schneider

Das Geld ist knapp, der bauliche Zustand des Schulgebäudes lässt zu wünschen übrig und das Einzugsgebiet der Schule liegt inmitten sozialer Brennpunkte. Doch die Green Gesamtschule in Duisburg trotzt den teils widrigen äußeren Umständen und setzt konsequent auf strukturierte Teamarbeit. Das Ergebnis: Die Arbeitszufriedenheit im Lehrer*innenkollegium ist hoch, die Bildungschancen für alle Schüler*innen sind gut.



Schüler*innen aus 21 Nationen lernen an der Green Gesamtschule zusammen. Wertschätzung, Offenheit und Respekt werden hier täglich gelebt. Die Schüler*innen stammen teils aus prekären Verhältnissen. An der Green Gesamtschule haben sie gute Aussichten auf die Allgemeine Hochschulreife – oft sind sie damit die Ersten in ihren Familien.

Die Stimmung am Tisch ist ausgelassen, Kaffee und Lebkuchen verströmen vorweihnachtlichen Duft. Im Schulleitungsbüro der Green Gesamtschule geht es um Komplimente – ein aktuelles Thema in der Klasse 5e. „Viele Kinder wussten nicht, was Komplimente sind. Da würde ich gerne ansetzen“, sagt Simone Kaiser-Gülicher, eine von drei Lehrkräften, in der heutigen Teamsitzung. Sie unterrichtet Mathe in der 5e und sitzt beratend mit am Tisch. Nicole Schlette hält ihr zwei eng beschriebene gelbe Zettel entgegen. „Bei mir in Englisch lief es gar nicht so schlecht: ‚You look beautiful today‘“, liest die Schulleiterin vor und blickt in die Runde. Cenk Kavakbasi nickt zustimmend. Der Klassenlehrer der 5e sitzt am Laptop und tippt eifrig mit. Wie jede Teamrunde folgt auch diese einer festen Tagesordnung – Protokoll zum Nachlesen inklusive.

Austausch in den pädagogischen Teams ist fester Bestandteil im Stundenplan

Jeweils 90 Minuten sind im fünften Jahrgang für den wöchentlichen Austausch vorgesehen. Er ist fester Bestandteil des strukturierten Organisations- und Unterrichtskonzepts, das die Schule seit ihrer Gründung verfolgt. Der Schwerpunkt liegt auf der Unterrichtsentwicklung: „Nichts verhindert Störungen so effektiv wie guter Unterricht, davon sind wir überzeugt“, sagt Nicole Schlette. Dabei geht das Kollegium auch in puncto Wissensvermittlung einen teamorientierten Weg: Beim kooperativen Lernen arbeiten Schüler*innen in wechselnden Kleingruppen zusammen und stellen ihre Ergebnisse anschließend im Klassenverband vor. „So lernen sie, mit anderen zu interagieren, wertschätzendes Feedback zu geben und Probleme gemeinsam zu lösen“, sagt Simone Kaiser-Gülicher. „Das bereitet sie auf das weitere Leben vor und wirkt einer Ellenbogenmentalität entgegen.“

>>





„Man merkt, dass man etwas bewirken kann, und das schafft eine ganz besondere Form der Zufriedenheit.“

NICOLE SCHLETTE

Schulleiterin

Gerade in den unteren Jahrgangsstufen erhalten Kinder und Jugendliche intensive Unterstützung auf diesem Weg – eine Phase, in der auch den begleitenden Lehrkräften besonders viel Raum für Teamarbeit eingeräumt wird. Die fünften bis siebten Klassen sind jeweils mit zwei gleichberechtigten Klassenlehrer*innen besetzt. In den Teamsitzungen für die Jahrgänge 5 und 6 kommen sie mit zwei weiteren Mitgliedern des Kollegiums zusammen – aus der Schulleitung, der Schulsozialarbeit oder dem Moderator*innenteam für das kooperative Lernen. Auch für den Austausch in höheren Jahrgangsstufen sowie über Jahrgangsgrenzen hinweg gibt es feste Zeiten in den Stundenplänen. Einmal pro Halbjahr finden außerdem kollegiale Unterrichtshospitationen statt. „So entsteht immer wieder eine gute Durchmischung von erfahrenen und neuen Kolleg*innen“, erzählt Nicole Schlette.

Teammodell zieht Lehrkräfte wie Schüler*innen an und erleichtert den Seiteneinstieg

Das Konzept geht auf. Trotz begrenzter finanzieller Mittel, teilweise maroder Räume und eines

Einzugsgebiets inmitten sozialer Brennpunkte ist die Gesamtschule ein begehrter Anlaufpunkt für neue Kolleg*innen und Vorbild für andere Schulen. Für ihre besondere Zusammenarbeit im Team wurde sie im vergangenen Jahr sogar mit dem *Deutschen Schulpreis* ausgezeichnet. Dabei sei ein solcher Erfolg anfangs überhaupt nicht vorhersehbar gewesen, erinnert sich Nicole Schlette. Denn bei der Gründung der Schule entstand das Teammodell vor allem auch als pragmatische Antwort auf eine Notsituation.

„Wir sind 2015 als Sekundarschule gestartet und hatten zunächst den Ruf einer Resteschule. Keiner wollte zu uns kommen – weder Schüler*innen noch Kolleg*innen. Deshalb mussten wir uns etwas einfallen lassen“, sagt die Schulleiterin. Wir – das waren am Anfang vor allem Martina Zilla Seifert, die die Schule bis Februar 2021 geleitet hat, und ein kleines Gründungsteam. Rund 50 Prozent des Kollegiums seien damals als Seiteneinsteiger*innen gestartet. „Über das Teammodell konnten wir sie schnell und effektiv für den Schulalltag qualifizieren.“

Auch Simone Kaiser-Gülicher hat als Quereinsteigerin in den Lehrerberuf gefunden. Heute wirkt es,

als hätte die Diplom-Pädagogin und -Psychologin nie etwas anderes getan, als den Schulalltag zu gestalten – so auch in der Teamsitzung für die 5e. Immer wieder bringt sie neue Ideen für die kommende Woche ein. „Kommt, ich zeig’ euch das am besten in meiner Klasse“, sagt sie dann, läuft mit eiligen Schritten zur Tür und fordert die Kolleg*innen auf, ihr zu folgen.

Kollegium verständigt sich auf gleiche Regeln und Unterrichtsabläufe

Über lange Flure führt der Weg zum Klassenraum der 9a. Der Unterricht ist längst vorbei, die Stühle stehen ordentlich auf den Gruppentischen. Auf den Fensterscheiben leuchten bunt bemalte Friedenstauben, auf dem Pult stehen ein Margeritenbäumchen und ein Adventskranz. Gerahmte Postkarten lassen die positive Stimmung erahnen, die hier mit jedem neuen Tag Einzug hält. „Guten Morgen, Lieblingsklasse“ ist da zu lesen oder „Schaff’ dir ein wärmendes Herz“.

An der langen Wand, gleich neben der Tür, finden sich wichtige Informationen für Schüler*innen: Stundenplan, Aufgaben und Methoden übersichtlich präsentiert – ein Standard, den es inzwischen in jedem Klassenraum der Schule gibt. Denn über das Teammodell hat sich das Kollegium auch auf gemeinsame Regeln und Unterrichtsabläufe für alle geeinigt. Dazu gehört, dass Cappys, Mützen und private Handy-nutzung im Unterricht tabu sind – und dass Gewalt an der Schule keinen Platz hat. „Wer schlägt, geht für den restlichen Tag nach Hause, da gibt es keine Diskussion“, betont Nicole Schlette. Das Kollegium arbeite daran, immer stärker zu einem pädagogisch einheitlichen Handeln zu kommen – auch wenn das bei 1.140 Schüler*innen und über 90 Lehrkräften inzwischen eine Herausforderung bedeute. Doch die intensive Teamarbeit und gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Schulleben mache sich immer wieder aufs Neue bezahlt.

>>



Teamarbeit wird an der Green Gesamtschule großgeschrieben: Die fünften bis siebten Klassen sind jeweils mit zwei gleichberechtigten Klassenlehrer*innen besetzt. In den Jahrgängen 5 und 6 gibt es zusätzliche Unterstützung durch zwei weitere Mitglieder des Kollegiums: aus der Schulleitung, der Schulsozialarbeit oder dem Moderator*innenteam für das Kooperative Lernen. Für die Teamarbeit der Pädagog*innen – auch in den höheren Jahrgangsstufen und über Jahrgangsgrenzen hinweg – gibt es feste Zeiten im Stundenplan.



Über das Teammodell hat sich das Kollegium der Green Gesamtschule auf gemeinsame Regeln und Unterrichtsabläufe für alle geeinigt. Das Kollegium arbeitet daran, immer stärker zu einem pädagogisch einheitlichen Handeln zu kommen. Einmal pro Halbjahr finden an der Green Gesamtschule kollegiale Unterrichtshospitationen statt. Der kollegiale Austausch funktioniert gut und ist ein Gewinn für alle.

„Gerade in der Corona-Zeit hat uns das Teammodell gerettet: Wir konnten auf unsere Strukturen zurückgreifen und sie genauso fortführen wie vorher, nur eben nicht in der Schule, sondern per Video.“

SIMONE KAISER-GÜLICHER

Klassenlehrerin der 9a

Teamzeiten geben Zeit zum Nachdenken und Raum für Kreativität

„Gerade in der Corona-Zeit hat uns das Teammodell gerettet: Wir konnten auf unsere Strukturen zurückgreifen und sie genauso fortführen wie vorher, nur eben nicht in der Schule, sondern per Video“, sagt Simone Kaiser-Gülicher. So habe sich niemand allein gefühlt, „weder die Kinder noch wir“. Auch Cenk Kavakbasi hat den Teamgeist an der Green Gesamtschule von Anfang an als etwas Besonderes empfunden. „Hier macht jede*r richtig viel und bringt sich ein – wir haben viele Kolleg*innen, die ihren Job als Berufung sehen.“ Nicole Schlette formuliert es so: „Die festen Teamzeiten sind sehr zielführend: Statt von Klasse zu Klasse zu hetzen, hat man Gelegenheit, in Ruhe nachzudenken und kreativ zu sein. Man merkt, dass man etwas bewirken kann, und das schafft eine ganz besondere Form der Zufriedenheit.“



„Hier macht jede*r richtig
viel und bringt sich ein –
wir haben viele Kolleg*innen, die
ihren Job als Berufung sehen.“

CENK KAVAKBASI

Klassenlehrer der 5e



Diese Zufriedenheit geben die Lehrkräfte auch an die Schüler*innen weiter. Wertschätzung und Offenheit prägen die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen – für viele eine ganz neue Erfahrung. „Ein Teil unserer Schüler*innen kommt aus prekären Verhältnissen und hat wenig Selbstbewusstsein. Ihnen wurde immer wieder gesagt, dass sie höchstens die Hauptschule schaffen können – und dann sitzen sie bei uns und diskutieren plötzlich auf einem unglaublich hohen Niveau“, sagt Nicole Schlette. Lange kämpfte sie mit ihren Kolleg*innen dafür, dass die Umwandlung von der Sekundar- zur Gesamtschule gelingen konnte. „Uns war von Anfang an klar: Wenn unsere Jugendlichen die Chance auf ein Abitur haben sollen, dann geht das nur an der eigenen Schule. Und dafür brauchten wir eine eigene Oberstufe. Wir mussten also zur Gesamtschule werden.“

Die kontinuierliche Netzwerkarbeit in verschiedenen Gremien führte schließlich zum Wachstum der Schule – und zur erfolgreichen Umwandlung. 2024 wird der erste Oberstufenjahrgang der Green Gesamtschule seine Abiturzeugnisse entgegennehmen – darunter viele Jugendliche, die als erste in ihren Familien die allgemeine Hochschulreife schaffen werden. Für Nicole Schlette beweist allein die Aussicht darauf, woran sie von Anfang an geglaubt hat. „Unsere Schüler*innen sind kreativ, schlau und haben unglaublich viel Potenzial.“ //

Anne Petersohn
freie Journalistin

+++

Green Gesamtschule

green-gesamtschule.de

Das Deutsche Schulportal: Konzept – Mit einem starken Team den Unterricht voranbringen

tinyurl.com/green-ge-schulkonzept

Der Deutsche Schulpreis 20/21 Spezial:

Jetzt lernen, was morgen Schule macht (darin: Zusammenarbeit in Teams stärken)

tinyurl.com/schulpreis-spezial

Ein Thema auch für die Grundschule

Sollten Nationalsozialismus und Holocaust bereits in der Grundschule thematisiert werden? Worauf sollten Lehrkräfte achten? Welche Art der Vermittlung eignet sich besonders? Wie können die schwierigen Inhalte altersgerecht vermittelt werden?



1 Fächerübergreifendes Lernen sinnvoll

Das Thema Nationalsozialismus und Holocaust ist für die Grundschule in NRW nicht verpflichtend. Es gibt aber Anknüpfungspunkte in den Lehrplänen, sodass die Thematik im Primarbereich fächerübergreifend im Sach-, Deutsch- und gegebenenfalls im Religionsunterricht oder in Praktischer Philosophie behandelt werden kann. Oft wird vergessen, dass Kinder bereits (problematisches) Vorwissen im Hinblick auf die Zeitgeschichte erworben haben, beispielsweise durch Berichterstattungen in den Medien anlässlich von Gedenktagen wie dem anstehenden Tag des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus am 27. Januar 2023. Ohne eine Auseinandersetzung mit der Thematik besteht die Gefahr, dass Kinder Ängste aufbauen oder dass Vorurteile entstehen. In anderen Ländern ist die Thematik seit Langem Bestandteil der (früh-)kindlichen Bildung. //

2 Historisches Wissen vermitteln

Behandelt werden kann das Thema ab der Klassenstufe 4 – nach Einschätzung der Lehrkraft auch bereits ab der Klassenstufe 3. Unabhängig von der Leistungstärke einer Lerngruppe kann historisches Wissen beispielsweise anhand einer Zeitleiste und entsprechender Sachtexte vermittelt werden. Auch der Aufbau eines Fachwortschatzes zur Erarbeitung des Themas ist sinnvoll und möglich. //

3 Kinderbücher bereichern das historische Wissen

Insbesondere zeitgeschichtliche Kinderbücher veranschaulichen und bereichern die historischen Kenntnisse der Grundschüler*innen. Ihnen wird durch die Lektüre ein motivierender, zum Miterleben anregender affektiver Zugang geboten, der gegebenenfalls auch Identifikationsmöglichkeiten offenbart. Nachdem die Klasse entsprechende Kinderbücher gelesen und besprochen hat, können sich die Schüler*innen das bereits zuvor anhand von Sachtexten erarbeitete historisch Geschehene besser vorstellen und reflektieren. Im Zuge des literarischen Lernens befassen sich die Schüler*innen außerdem mit stereotypen Darstellungen und Hitlerzentrismus. //

4 Emotionen zulassen

Wie bei anderen sensiblen oder aufwühlenden Themen, beispielsweise Klimawandel, Krieg und Tod, ist eine eventuelle Traurigkeit der Schüler*innen zuzulassen, ohne dass die Lehrkraft bewusst Emotionen einfordert oder forciert. Alle Fragen sollten beantwortet werden. //

5 Kontextualisieren und Antisemitismus vorbeugen

Während der Unterrichtseinheit können Schüler*innen ihr Vorwissen und familiäre Erzählungen einbringen. Wenn es dabei um Widerstand, Retten oder Helfen deutscher Nichtjuden geht, sollten diese Berichte mit dem schulisch erworbenen historischen Wissen verknüpft werden. Dieses beinhaltet auch, dass über sechs Millionen Juden, aber auch Sinti und Roma, Homosexuelle und politisch Andersdenkende ermordet wurden. Um nicht in der Vergangenheit zu verharren und um Antisemitismus vorzubeugen, sollte heutiges jüdisches Leben thematisiert und es sollten insbesondere Kontakte zu Menschen jüdischen Glaubens hergestellt werden. //

Sabrina Thomas und Silke vom Bruch

Grundschullehrerinnen und Autorinnen des Kinderbuchs
Du sollst leben! Die unglaubliche Geschichte des Hitlerjungen Salomon

Unterrichtsmaterialien und Infos für die pädagogische Praxis



KINDERBÜCHER

Du sollst leben! Die unglaubliche Geschichte des Hitlerjungen Salomon
Sabrina Thomas, Silke vom Bruch, Berlin 2022

Die Geschichte von Bodri
Hédi Fried, Münster 2022

Selma und Anton. Die Geschichte einer langen Freundschaft
Nina Kölsch-Bunzen, Berlin 2021

Zwei von jedem
Rose Lagercrantz, Frankfurt a. M. 2021

Du wirst gerettet werden. Die Cellistin von Auschwitz
Barbara Kirschbaum, Kevelaer 2020

Anne Frank und der Baum. Der Blick durch Annes Fenster
Jeff Gottesfeld, Frankfurt a. M. 2018

Abseits. 1938. Ein Fußballer sagt Nein
Fabrizio Silei, Berlin 2014

Die Nummer auf dem Arm meines Großvaters
David A. Adler, Seelze 2001
(in vielen Sprachen erhältlich)

Elses Geschichte. Ein Mädchen überlebt Auschwitz
Michail Krausnick, Frankfurt a.M., 2007

FILME FÜR DEN UNTERRICHT

Willis VIPs:
Das Tagebuch der Anne Frank
Dokumentation von Thomas Hausner aus dem Jahr 2007, ab 8 Jahren, 25 Minuten

Chika, die Hündin im Ghetto
Trickfilm von Sandra Schießl zum gleichnamigen Bilderbuch von Batsheva Dagan aus dem Jahr 2016, 16 Minuten

APP

Zeitzeug*innen als Hologramm im Klassenzimmer
Mit der History App *WDRAR 1933-1945* werden Zeitzeug*innen mittels Augmented Reality (zu Deutsch: erweiterte Realität) wie zum Beispiel Hologramme digital ins Klassenzimmer geholt. Die App bietet des Weiteren Video-Tutorials und Arbeitsblätter.
tinyurl.com/app-zeitzeugen

AUSSERSCHULISCHE LERNORTE

Stolpersteine im Unterricht erkunden
Stolpersteine NRW ist ein Projekt des Westdeutschen Rundfunks (WDR), das mittels App und Homepage die Geschichte hinter den etwa 15.000 Stolpersteinen in NRW digital vergegenwärtigt. Mithilfe der App können Schüler*innen ihre Umgebung erkunden; Texte, Zeichnungen, historische Dokumente und Minihörspiele, die Informationen zu den Opfern des Nationalsozialismus geben, eignen sich für den Unterricht.
tinyurl.com/stolpersteine-unterricht

Meet a Jew
Persönliche Begegnungen für individuelle Einblicke in die Vielfalt des jüdischen Lebens in Deutschland
meetajew.de

DIDAKTISCHE ZUGÄNGE

Gern wäre ich geflogen – wie ein Schmetterling. Die Geschichte von Hannah Gofrith. Erinnerungen an eine Kindheit während des Holocaust
Unterrichtseinheit für das 3. und 4. Schuljahr zum Buch von Naomi Morgenstern, Jerusalem 2000
tinyurl.com/unterrichtseinheit-morgenstern

Erinnerungskultur gestalten: Zugänge zur Thematisierung von Holocaust und Nationalsozialismus im (Sach-) Unterricht
Andrea Becher, 2015
tinyurl.com/erinnerungskultur-gestalten

„Holocaust“ in Bildgeschichten
Modelle und Materialien für den Literaturunterricht von Klasse 4 bis 7
Monika Plath, Karin Richter, Schneider Hohengehren, 2014

HINTERGRUNDWISSEN FÜR LEHRKRÄFTE

Die Geschichte des Holocaust ist Kindern zumutbar – Bildungsarbeit zur nationalsozialistischen Vergangenheit mit Kindern
Ein Feature von Dorothea Marcus aus dem Jahr 2021 in Zusammenarbeit mit Bildungspartner NRW, eine Kooperation des Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW sowie der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe.
youtu.be/zzYLwHauZA4

64.515

Kinder und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf wurden im Schuljahr 2021/2022 an allgemeinbildenden Schulen in NRW unterrichtet. Laut Statistischem Landesamt IT.NRW stieg diese Zahl gegenüber dem Schuljahr 2020/2021 um 2,4 Prozent auf 144.280 an.

Quelle: IT.NRW



GEW/ MITGLIEDERSERVICE.

Damit Beamt*innen noch bis Ende 2022 Besoldungsansprüche geltend machen können, stellt die GEW NRW ihren Mitgliedern den Musterwiderspruch zur Forderung A 13Z für alle sowie den Musterantrag auf amtsangemessene Alimentation auf ihrer Website als Download zur Verfügung.

Die Musterschreiben müssen spätestens bis zum 31. Dezember 2022 beim Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) eingegangen sein. Beamt*innen sollten darauf achten, dass sie die Eingangsbestätigung des LBV noch vor Ende des Jahres erhalten, um einen Nachweis über die rechtzeitige Antragstellung führen zu können. Wer sicher gehen will, sollte das Antragsschreiben auch per Telefax an das LBV richten – eine E-Mail reicht als Nachweis nicht. Planstelleninhaber*innen an Ersatzschulen müssen den Widerspruch beziehungsweise Antrag an den jeweiligen Träger richten.

gew-nrw.de/beamtenrecht



IQB-Bericht

ALARMSTUFE ROT FÜR DAS BILDUNGSSYSTEM IN NRW

Der aktuelle Bericht des Instituts für Qualität im Bildungswesen (IQB) weist bei seiner Überprüfung der von der Kultusminister*innenkonferenz (KMK) festgelegten Bildungsstandards bundesweit erschreckende Zahlen auf. Für NRW sehen die Zahlen so aus:

- 21,6 Prozent der Viertklässler*innen in NRW haben 2021 die Mindeststandards beim Lesen nicht erreicht, das sind 6 Prozent mehr als 2016.
- Beim Zuhören fällt der negative Trend noch heftiger aus: 23,3 Prozent verfehlten den Mindeststandard, fast 11 Prozent mehr als 2016.
- Im Fach Mathematik sind es rund 28 Prozent, die den Qualitätsstandards nicht genügen konnten.
- Bei der Orthografie konnten 32,6 Prozent die Mindeststandards nicht erfüllen.

Besonders alarmierend sind die Befunde, nach denen sich die soziale Schieflage deutlich verstärkt hat: Die Kompetenzrückgänge von Kindern aus Haushalten mit einem geringeren sozioökonomischen Status oder mit einem geringeren kulturellen Kapital sind deutlich größer als die von Kindern mit besseren Startbedingungen. Die GEW NRW sieht schnellen Handlungsbedarf.

GEW NRW zum IQB-Bericht

gew-nrw.tiny.us/iqb-bericht

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

New Work

Substantiv, Neutrum, oder Substantiv, feminin

Wortherkunft:

englisch new work, geprägt vom amerikanischen Sozialphilosophen deutscher Herkunft Frithjof Bergmann (geboren 1944)

Bedeutung:

Gesamtheit der modernen und flexiblen Formen der (Büro-) Arbeit beziehungsweise der Arbeitsorganisation

Quelle: duden.de

[ˈnjuː ˈwœːk]

Macht euch auf den Weg!

Was willst du wirklich, wirklich tun? Eine Frage, mit der sich Arbeitnehmende immer häufiger beschäftigen. Sie ist das Fundament der New-Work-Bewegung, wie wir sie heute als Organisationskonzept kennen. Vom Begründer und Philosophen Frithjof Bergmann bis zum aktuellen Wandel hin zu einer (Arbeits-)Kultur, die diesen Namen tatsächlich verdient.

Vor knapp 20 Jahren veröffentlicht Frithjof Bergmann seine Vision *Neue Arbeit, neue Kultur* als Buch. Darin plädiert er für eine radikale Veränderung unseres Denk- und Wertesystems und konkretisiert ein Drei-Säulen-Modell von Arbeit: Selbstversorgung, klassische Erwerbsarbeit und Arbeit, die wir wirklich, wirklich wollen. Mit der Neuauflage über zehn Jahre später wird er gefragter Keynote Speaker und Interviewpartner. New Work ist in Deutschland angekommen.

Corona-Pandemie treibt Megatrend New Work voran

Dabei hatte der Philosoph und Anthropologe mit einem Team aus Gewerkschaft, Wissenschaft, Politik und Wirtschaft das erste Zentrum für Neue Arbeit als Alternative zu Massenentlassungen bereits in den frühen 1980er-Jahren in den USA begründet. Und seine Idee, die Arbeit so zu transformieren, dass sie freie, selbstbestimmte, menschliche Wesen hervorbringt, ist noch einmal älter. Das passt, denn laut dem Frankfurter Zukunftsinstitut entwickeln sich Megatrends über Jahrzehnte, bis sie Einzug in den Mainstream finden. New Work ist so ein Megatrend, sagen die dort Forschenden. Heute, im Jahr 2022, ist es einer der zentralen zwölf Megatrends und durch die Corona-Pandemie befeuert wie kein anderer.

Weiche Faktoren wie Sinnhaftigkeit, Selbstbestimmung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind an die Stelle von Macht, Geld und Karriere getreten. Leistung in diesem Sinne spielt bei den heranwachsenden Generationen keine Haupt-

>>



rolle mehr. Wir befinden uns in einer Zeit des Übergangs von der Wachstums- zur Postwachstumsgesellschaft. Da liegt es nahe, dass sich auch die Arbeitswelt neu erfinden muss, damit Menschen ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen überhaupt meistern können.

Arbeite, wo und wann du willst: agil, partizipativ, sinnstiftend

Wenn sich eine Organisation nicht gerade in der Neugründung befindet, sich ein Team von Grund auf formt und sich dadurch notwendigerweise von Beginn an ausstattet, sind komplexe Transformationsprozesse nötig. Frithjof Bergmann gingen viele der Versuche zu seinen Lebzeiten nicht weit genug. Diese Buntmalerei sei nicht das, was er als die Neue Arbeit verstehe, obwohl er Konzerne wie Google auf ihrem Weg zur Neuen Arbeit beraten hatte.

„Es ist nicht nur eine Worthülse mit ein paar schicken, hippen Bildern“, sagte Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) im Podcast-Interview bei *Wissen Weekly*. Um das zu belegen, untersuchten sie und ihr Team von Mitte 2017 bis Mitte 2018 deutschlandweit Zukunftsmodelle von Arbeit und fanden ganz unterschiedliche Ansätze von New Work in traditionellen Kleinbetrieben und Konzernen, bei gesetzlichen Krankenkassen oder Innovationsagenturen.

Für ihre Fallstudien definierte das Fraunhofer-IAO folgende Stoßrichtungen:

- Arbeite wo und wann du willst: örtliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit
- Jenseits der Organigramme und Silos: agile und projektbasierte Organisationsformen
- Meine Arbeit stiftet mir und anderen Sinn: Wertebasierung von und Sinnstiftung durch Arbeit
- Jenseits der Hierarchie: veränderte Führungsstrukturen, partizipative Entscheidungsmechanismen und Formen der Selbstorganisation

Ähnlich formulieren auch die Kolleg*innen vom Zukunftsinstitut in Frankfurt die Thesen des Megatrends. Es ist also irgendwie für alle etwas dabei. Um nicht doch der Buntmalerei zu verfallen, gibt die immer größer werdende New-Work-Community eine Menge Impulse.

Die Organisation als lebender Organismus

Einer davon scheint denkbar leicht: Macht euch heute auf den Weg! Das Credo motiviert, etwas anzustoßen – unabhängig von Ausrichtung und Struktur einer Organisation oder der

hierarchischen Position der treibenden Kraft. Die Organisation müsse dabei als lebender Organismus gesehen werden, fordert Frederic Laloux 2015 in seinem Buch *Reinventing Organizations*. Er gilt als Vordenker einer neuen Arbeitskultur, die die Zusammenarbeit in Organisationen auf eine neue Ebene hebt. Er untersuchte zukunftsweisende, evolutionäre Organisationen und arbeitete drei wichtige Durchbrüche heraus: Selbstführung, Ganzheit und evolutionärer Sinn.

Für die Organisation im Sinne eines lebendigen Wesens stehen Grundprinzipien und eine nicht vordefinierte Antwort auf die Fragen „Was brauchen wir? Was nützt uns am meisten?“ im Vordergrund. Frederic Laloux ist überzeugt, dass der vielleicht naive Gedanke „Hey, wenn ich hier etwas anstoße und damit überzeuge, machen alle mit“ einen unglaublichen Wert hat. Gleichzeitig räumt er ein, dass Alleingänge oft verpuffen, wenn die Person die Stelle nicht mehr besetzt oder die Organisation verlässt. Der nächste Impuls ist also ganz klar: den Transformationsprozess begleiten und dranbleiben!

Dranbleiben! Transformationsprozesse richtig gestalten

Inspiziert von *Reinventing Organizations* beschloss die Kulturanthropologin und Social-Business-Gründerin Joana Breidenbach, ihr eigenes Unternehmen umzukrempeln. Sie wollte ihre Führungsposition aufgeben und im betterplace lab am eigenen Leib erforschen, wie kulturelle Dynamiken – darunter Dezentralisierung, Agilität und Kollaboration – wirken. „Wenn wir äußere Veränderungen mit inneren Transformationsprozessen verbinden, können wir neue Arbeitsformen erfolgreich umsetzen [...]“, schreibt Joana Breidenbach zusammen mit Co-Autorin Bettina Rollow in *New Work needs Inner Work*.

Sie befürworten, eine ganzheitliche Transformation und Organisationskultur immer von den Mitarbeiter*innen aus zu denken. Für beide besteht ein dynamisches Gleichgewicht zwischen Struktur im Außen und Struktur im Inneren: Wenn beispielsweise eine Abteilungsleitung in einer Behörde eine Vorschrift abschafft, achtet sie darauf, dass ihre Mitarbeiter*innen sich sicher und kompetent genug fühlen, um den neuen Entscheidungsfreiraum zu nutzen. Brauchen sie Unterstützung, bemüht sich die Leitung, die nötigen Kompetenzen zu stärken, tritt regelmäßig mit Einzelnen in den Dialog und reflektiert mit ihrem Team. New Work fördert und fordert in der Transformation, und dabei im Besonderen in der digitalen, „ein großes Maß an Veränderungsfähigkeit, die gleichsam zur wichtigsten Metakompetenz wird – individuell wie organisationsbezogen“. So lautet eine der zentralen Erkenntnisse aus den Fallstudien des Fraunhofer-IAO.

Das neue Verständnis von Führung in der Selbstorganisation

betterplace lab arbeitet heute selbstorganisiert und in einer kompetenzbasierten Hierarchie, die den Mitarbeitenden gleichzeitig Sicherheit und Freiheit gibt. Bei einem zehnköpfigen Team mag das noch einfach sein. Das funktioniert aber doch niemals für größere Organisationen. Oder doch? Die Mutigen beweisen das Gegenteil und gerade in Deutschland mit einem starken Mittelstand, familiengeführten Betrieben und Non-Profits bewegt sich einiges: Die Bäckerei Leonardt mit 30 Mitarbeiter*innen arbeitet mit einem selbstorganisierten Schichtsystem (IAO-Fallstudien 2018). ISEKI ist ein Landmaschinenhersteller mit 230 Mitarbeitenden, bei dem der Enkel des Gründers seine Vision einer Organisation neuen Typs verwirklicht hat und jede*r die Chance bekommt, Verantwortung zu übernehmen (Case Study aus *Neue Narrative*, Ausgabe 01). Der niederländische mobile Pflegedienst Buurtzorg mit fast 15.000 Mitarbeitenden gilt als Musterbeispiel in der New-Work-Welt und hat sogar Einzug in die Wissenschaft gehalten: Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster untersucht bis Ende 2022, inwiefern das Modell der selbstorganisierten kleinen Teams in definierten Nachbarschaften dem drohenden Pflegenotstand in Deutschland entgegenwirken kann.

Alle Beispiele haben gemein, dass sie Organisationsentwicklung und Führung neu denken, auf starre hierarchische Strukturen und Kontrolle verzichten. Führung und Entscheidungskompetenzen werden meist auf mehrere Personen verteilt und Selbstführung ist für jede einzelne Person ein Thema. Alle zusammen verständigen sich auf grundlegende Werte sowie ein gemeinsames Ziel. Der Erfolg und wissenschaftliche Erkenntnisse geben ihnen Recht.

Und wenn mir New Work nur More Work beschert?

Erfüllung in der Arbeit oder gar Spaß daran? Partizipation oder gar die Viertagewoche? Es wird gern behauptet, das alles ginge mit Effizienz, Leistung oder Innovation nicht zusammen. Das Gegenteil ist der Fall: Die Selbstbestimmungstheorie ist eine allgemeine Theorie des menschlichen Wohlbefindens. Sie definiert drei menschliche Grundbedürfnisse: Verbundenheit, Autonomie und Kompetenz. „An-

gewendet auf den Arbeitskontext“, sagt Arbeits- und Organisationspsychologin Professorin Dr. Laura Venz im Podcast-Interview bei Wissen Weekly, „bedeutet das, dass Arbeit, die es schafft, diese drei Grundbedürfnisse zu befriedigen, auch gesunde Arbeit ist.“ New Work bietet viele Möglichkeiten, auf die individuellen Bedürfnisse von Arbeitnehmenden einzugehen, mit ganz unterschiedlichen Ansätzen.

Nichtsdestotrotz bergen neue Arbeitsmodelle auch neue Stressoren. In der Arbeitspsychologie spricht man vom Autonomie-Paradox, wenn beispielsweise Flexibilität in die falsche Richtung läuft. Laura Venz empfiehlt, sich selbst gut zu beobachten und Grundannahmen wie „Arbeit am Abend ist schlecht“ zu hinterfragen. Es endet damit, dass jeder Mensch selbst auf die Reise gehen und lernen muss, was für ihn passt. Und um im Sinne des New-Work-Begründers Frithjof Bergmann zu schließen: Wir haben reichlich geschrieben über die Neue Arbeit. Lasst uns jetzt mit praktischen Schritten beginnen und herausfinden, was wir wirklich, wirklich wollen. //

Sherin Krüger

freie Journalistin

+ + +

Fraunhofer-IAO: Best Practices und Zukunftsmodelle
tinyurl.com/fraunhofer-iao-best-practices

Zukunftsinstitut GmbH: Dossier Megatrend New Work
[zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-new-work](https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-new-work)

Joana Breidenbach und Bettina Rollow:
InnerWork.online
innerwork.online

betterplace lab gGmbH
www.betterplace-lab.org

**Podcast Wissen Weekly: New Work –
Was ist das und was bringt das?**
tinyurl.com/ww-new-work

**New Work Glossar: Die wichtigsten
Begriffe aus der Welt der Neuen Arbeit**
newworkglossar.de

Magazin Neue Narrative: Leseproben
neuenarrative.de/magazin

Bildung ist ein großer Hebel

Auf den Weg zur Neuen Arbeit machte sich im Mai 2017 Christoph Magnussen zusammen mit Michael Trautmann mit dem Podcast *On the Way to New Work*. Nach über 300 Interviews mit Menschen, die New Work auf ganz unterschiedliche Weise umsetzen, folgte Anfang 2022 ein Buch, das als Inspirationsquelle und Anleitung verstanden werden darf. Im Gespräch verrät Christoph Magnussen, wie Arbeit Menschen stärken und wie die Zukunft von New Work in Deutschland aussehen kann.



CHRISTOPH MAGNUSSEN

ist Gründer und CEO der New-Work-Beratung Blackboat, die Unternehmen ganzheitlich bei der Einführung von technologischen, kulturellen und räumlichen Lösungen berät, um die Zusammenarbeit nachhaltig zu stärken. Er ist Co-Host des Podcasts *On the Way to New Work* sowie Co-Autor des gleichnamigen Buchs.

In Episode 100 Ihres Podcasts sagt der Philosoph und New-Work-Begründer Frithjof Bergmann: „Bisher haben wir Arten und Weisen erfunden, Menschen zu erschöpfen. Aber nicht wirklich, ihnen zu leben zu helfen.“ Wie kann Arbeit denn zu etwas werden, das Menschen stärkt?

Christoph Magnussen: Um eine Antwort zu finden, müssen wir uns klarmachen, was Frithjof auch gesagt hat: Nämlich, dass Arbeit auch ekstatisch und mitreißend sein kann und wir unsere Arbeit lieben dürfen. Wir sprechen oft von einer Work-Life-Balance und versuchen, Arbeit vom Rest unseres Lebens zu trennen. Dabei sollte sie – und das macht sie de facto ja auch – eine große Rolle spielen.

Wenn wir das anerkennen, fangen wir automatisch an zu überlegen, was wir denn ändern müssen, um das auch wirklich so zu fühlen, um New Work wirklich als solche zu leben. Dann gibt es die Frage nach dem Sinn, den wir in Arbeit finden. Das passiert individuell und führt im Zweifel dazu, dass wir uns einfach eine neue Arbeit suchen, wenn uns die bisherige nicht mehr passt. Klar, nicht alle können das aufgrund ihrer Konstitution, ihrer finanziellen Situation oder weil das System, in dem wir leben, für manche Arbeiten bestimmte Voraussetzungen vorsieht. Denken Sie an Schulabschlüsse, Studiengänge, Meisterausbildungen und dergleichen!

Insofern ist Bildung ein großer Hebel, um New Work zu ermöglichen. Dabei geht es nicht allein darum, dass wir

unseren Kindern heute neue Möglichkeiten an die Hand geben, sich morgen so zu entfalten, dass sie gestärkt ins Berufsleben gehen und beispielsweise in der Schule Methoden und Denkweisen kennenlernen, anhand derer sie sich ihrer Stärken bewusst werden. Sondern es geht vor allem darum, dass der jetzt bereits arbeitende Teil der Gesellschaft sich weiterbildet und weiterentwickelt, um letztlich die Organisationen zu wandeln, innerhalb derer wir uns zusammenfinden.

New Work ist wesentlich verbunden mit Werten wie Sinnhaftigkeit, Freiheit oder Selbstständigkeit. Die allermeisten Organisationen würden diese Werte sofort unterschreiben. Eine echte Transformation wagen dennoch die wenigsten. Wie können Organisationen einen Anfang machen und worüber sollten sie sich in jedem Fall bewusst sein?

Christoph Magnussen: New Work ist ein Konzept, das in Zeiten der Krise entstanden ist. Schließlich hat Frithjof Bergmann in den 1980er-Jahren mit seiner Idee einer Neuen Arbeit drohenden Massenentlassungen in einer US-Automobilfabrik entgegengewirkt. Seine Idee von New Work hat genau das bewirkt. Das haben die wenigsten auf dem Schirm, wenn wir heute über New Work sprechen und es fälschlicherweise als Luxus angesehen wird, den man sich erst oder nur leisten kann, wenn eine Unternehmung gut läuft.

Das zeigt, worauf es vor allem ankommt: auf den Mut und den Willen, anzupa-

cken. Gerade jetzt, wo so viel Unsicherheit herrscht. Und dann beginnt New Work schon damit, die Kommunikation zu regeln. Wer spricht wann, wie und wo mit wem? Darauf braucht es im ersten Schritt Antworten, denn Kollaboration ist Kommunikation. Klingt trivial, erfordert aber einiges.

Wie hat sich New Work in Deutschland entwickelt, seitdem Sie sich auf die Reise gemacht haben? Und welche Zukunft sagen Sie ihr voraus?

Christoph Magnussen: Wir dachten am Anfang unserer Reise, dass wir irgendwann ankommen werden. Dann wurde uns klar: New Work ist kein einmaliges Projekt, sondern ein fortwährender Prozess. Mittlerweile ist der Begriff ja in bestimmten Kreisen omnipräsent und man könnte denken, wir wären recht weit gekommen. Aber laut Umfragen können 70 Prozent der Deutschen nichts mit dem Begriff New Work anfangen. Gleichzeitig passieren in ganz vielen Organisationen schon Veränderungen, die im Sinne des New-Work-Konzepts sind. Das muss auch so sein, weil Fachkräftemangel und andere Entwicklungen Handlungsbedarf erzwingen. Es muss sehr genau überlegt werden, wie man sich für die Zukunft aufstellen und wie Arbeit aussehen kann, die wirklich, wirklich etwas bewegt – gesellschaftlich und individuell. //

Die Fragen stellte Sherin Krüger.

freie Journalistin

Bildung ist präventive Sozialpolitik

Corona, Krieg in der Ukraine, Energiekrise, Inflation – die multiplen Krisenlagen hinterlassen Spuren. Angst, Depressionen und Stress haben durch das Leben und Arbeiten im Ausnahmezustand seit Beginn der Pandemie zugenommen. Immer mehr Menschen sind von Armut bedroht. Als Bildungsgewerkschaft schauen wir genau hin: Wie geht es den Menschen im Bildungssystem? Was brauchen sie jetzt?

Auch die Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen leiden derzeit unter den massiv steigenden Kosten. Das gilt insbesondere für die schlechter bezahlten Arbeitnehmer*innen in den Kitas oder den Offenen Ganztagschulen (OGS), für die prekär Beschäftigten in der Weiterbildung oder die befristet Beschäftigten an den Hochschulen. Diese Berufsgruppen brauchen dringend Unterstützung.

Das Besoldungsgefüge braucht eine Reform

Im Schulbereich treffen die höheren finanziellen Belastungen vor allem diejenigen Lehrkräfte, die immer noch nicht angemessen nach A13 bezahlt werden, und die Tarifbeschäftigten, die zwar analog in EG13 überführt, aber dennoch nicht gleich bezahlt werden. Die Landesregierung hat zwar endlich die Einführung von A13 als Einstiegsamt beschlossen, aber leider die Chance verpasst, gleichzeitig die Besoldungsstruktur zu reformieren und vorhandene Ungleichheiten aufzuheben. Ziel muss eine einheitliche Laufbahn für alle Lehrkräfte sein: Die GEW NRW fordert Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt!

Nicht nur angesichts der Krise müssen dabei auch weitere Beschäftigtengruppen im Schulbereich berücksichtigt werden: Seiteneinsteiger*innen, Lehrkräfte für Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU), Fach- und Werkstatllehrer*innen. Sie besser zu bezahlen, wäre zugleich eine wichtige Stellschraube, um mehr Menschen ins System zu bekommen und Abgänge zu verhindern.

Soziale Krise abwenden

Eine Entspannung der Krisenlage ist nicht in Sicht, gerade mit Blick auf den Winter befürchten wir weitere Härten. Bund, Länder und Kommunen sind als politische Verantwortungsgemeinschaft in der Pflicht, auch im Bildungssektor für sofortige Entlastung zu sorgen – mit dem Ziel, Bildung für alle Kinder und Jugendlichen sicherzustellen. Die aktuelle Situation in Zusammenhang mit dem ohnehin schon eklatanten Fach- und Lehrkräftemangel verdichtet sich zu einer sozialen Krise und verschärft die ungleichen Bildungschancen, die es bereits vor der Corona-Krise gab.

„Corona hat schlagartig deutlich gemacht, was an unseren Schulen falsch läuft und die Bedingungen noch einmal verschärft. Lehrer*innen- und Personalmangel, steigende Schüler*innenzahlen, viel zu große Klassen, Raumnot, fehlende Unterstützung von oben, Mängel bei der Digitalisierung belasten und deprimieren. Viele Kolleg*innen fragen sich, ob sie die Arbeit bis zum Ruhestand noch leisten können (oder wollen).“

UWE

59 Jahre, Sonderpädagogin und Personalrat aus Dortmund

Benachteiligt sind vor allem diejenigen Kinder und Jugendlichen, die herkunftsbedingt über keine guten Startbedingungen verfügen. Dabei sind gerade sie auf ein Bildungssystem angewiesen, das über eine gute personelle, sächliche und finanzielle Ausstattung in der Lage ist, sie zu unterstützen und ihre herkunftsbedingten Nachteile aufzufangen. Die Landesregierung muss dringend handeln, wenn Bildung die Grundvoraussetzung zur gleichberechtigten politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Teilhabe und der Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben sein soll.

Wenn wir Bildung als präventive Sozialpolitik verstehen, als Möglichkeit, Armutsverhältnisse zu durchbrechen, dann muss der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg endlich gekappt werden. Dann darf die Ausstattung einer Schule nicht länger von ihrer Postleitzahl abhängen. Die Ergebnisse des *IQB-Bildungstrends* sollten ein weiteres Alarmsignal sein, endlich umzusteuern und den Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen die Instrumente und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die sie brauchen, um ihrem Erziehungs- und Bildungsauftrag bestmöglich nachzukommen. Damit die Kinder dort abgeholt werden, wo sie stehen, damit das Lernen als Prozess kontinuierlich und ohne Brüche gestaltet werden kann.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass Politik kann, wenn sie will: Jetzt muss sie alle Hebel in Bewegung zu setzen, um für Bildungs- und Chancengerechtigkeit zu sorgen.

„Existenznöte, psychische Belastungen, mangelnde digitale Möglichkeiten – die Schere öffnet sich immer weiter, aber die Anforderungen für die Schüler*innen bleiben gleich (hoch). Hochachtung vor der Stärke dieser jungen Generation! Ich bin täglich beeindruckt und sehr dankbar mit welchem Engagement, Verständnis und Ideenreichtum die Kolleg*innen an unserem Berufskolleg den immer größer werdenden Problemlagen in unserer Schüler*innenschaft begegnen. Aber der Akku ist eigentlich schon leer...“

JOHANNES

61 Jahre, Schulleiter aus Bergisch Gladbach

»

„Im Bekannten- und Verwandtenkreis sind die hohen Energiepreise Thema. In dem Zusammenhang kommt zum Beispiel die Frage auf, ob ein früherer Ruhestandseintritt finanzierbar ist. Die Stimmung beim Einkaufen in den Supermärkten ist ein wenig niedergeschlagen, da man die Zurückhaltung der Kundschaft spürt.“

KARIN

56 Jahre, Lehrerin und Personalrätin aus Beckum

„Die warmen Gänge der U-Bahn-Stationen der Kölner Verkehrsbetriebe füllen sich zusehends mit Menschen, die offensichtlich ohne jegliche Habe auf dem blanken Boden schlafen.“

JIRCO

50 Jahre, Lehrer und Personalrat aus Köln

Gute Bildung in Krisenzeiten kostet erst recht Geld

Bildung im Sinne einer präventiven Sozialpolitik bedeutet auch: Bildung muss in allen Bereichen kostenlos zugänglich sein. Eine auskömmliche Finanzierung des Bildungswesens ist dafür unabdingbar und eine Reform der Schulfinanzierung in NRW unumgänglich.

Dazu gehört, dass die Kommunen nicht mit der Finanzierung von Bildung alleingelassen werden, sondern dass das Land sie unterstützt. Denn viele Maßnahmen, die zu besseren Lehr- und Lernbedingungen führen können, fallen in den Zuständigkeitsbereich der Träger, also größtenteils in den der Kommunen. Die Kommunen jedoch sind finanziell unterschiedlich aufgestellt und gerade die, die am dringendsten Entlastung brauchen, werden die Kosten nicht schultern können. Obschon alle Kommunen von der Krise betroffen sind, sind die Lasten sowie die finanziellen Nöte und Sorgen unterschiedlich verteilt. Hier muss ein Ausgleich über eine gezielte Ressourcenzuteilung nach einem Sozialindex geschaffen werden.

Es braucht nicht nur eine Neuregelung für die Bereitstellung und Unterhaltung der Schulanlage und Schulgebäude (§ 79 Schulgesetz), sondern auch eine staatlich-kommunale Verantwortungsgemeinschaft. Die Bildungsentwicklung in NRW darf nicht von der Finanzkraft des Schulträgers abhängen. Klar ist: NRW muss mutig und entschieden Geld in die Hand

nehmen, um die Krisentendenzen im Bildungswesen abzufedern und zu verhindern, dass sich die soziale Ungleichheit weiter verschärft.

Die Auswirkungen der hohen Kosten der Energiekrise bedeuten letztlich, an der Qualität der Bildung zu sparen. Das sehen wir zum Beispiel an der Ruhr-Universität Bochum, die aufgrund von Finanzzwängen in der Energiekrise einen Einstellungsstopp angekündigt hat. Hinzukommt, dass sich für immer mehr Familien die Frage stellt, wie sie angesichts der Inflation, der gestiegenen Energie- und Lebensmittelkosten über die Runden kommen sollen. Hier muss die schwarzgrüne Landesregierung eingreifen, gegensteuern und für Entlastung sorgen: Wann, wenn nicht jetzt?

Damit die soziale Schere in diesem Winter nicht noch weiter auseinander geht, hat die GEW NRW im Zusammenschluss mit Eltern-, Studierenden- und anderen Beschäftigtenvertretungen ein bildungspolitisches Forderungspaket entwickelt: *3 Milliarden für sozialpolitische Notmaßnahmen.*

Bildungsbündnis fordert Notmaßnahmen

Um in der aktuellen Lage sofortige Entlastung für alle Menschen im Bildungssystem zu schaffen, fordern die GEW NRW, die Landeselternkonferenz der Schulen, der Landeselternbeirat der Kitas und das LandesAStentreffen vier handfeste sozialpolitische Notmaßnahmen, die das Land in der Summe drei Milliarden kosten werden:

- Kostenfreies, warmes Essen in Kitas und Schulen: Angesichts der steigenden Preise würde diese Maßnahme Familien gezielt entlasten und soziale Ungleichheiten auffangen.
- Beitragsfreiheit für Kitas und Schulen: Die Befreiung von Kita- und OGS-Beiträgen sowie von den Semesterbeiträgen wären weitere Maßnahmen, die zu deutlichen Entlastungen führen würden. Bildung sollte grundsätzlich kostenfrei sein – in der jetzigen Situation ist es ein Gebot von Chancengleichheit, die Gebühren zu übernehmen. In den Schulen brauchen wir eine echte Lernmittelfreiheit. Auch das heimliche Schulgeld – dazu gehören etwa Kosten für Ausstattung, Klassenkasse, Bastelmaterial, Klassenfahrten – muss abgeschafft werden, um Familien zu entlasten und sicherzustellen, dass alle Kinder und Jugendlichen teilhaben können – unabhängig von der Finanzsituation der Eltern.
- Studierende unterstützen: Seit der Corona-Pandemie sehen sich Studierende mit einer immensen finanziellen Unsicherheit konfrontiert, die durch die steigenden Energie- und Lebenshaltungskosten nochmal potenziert wird. Es ist geboten, die Studierenden und Studierendenwerke in der herausfordernden Situation finanziell so zu unterstützen, dass den gestiegenen Bedarfen Rechnung getragen wird.
- Unterstützung bei Gas- und Strompreisen: Auch die drei vergangenen Jahre unter Pandemiebedingungen haben leider nicht dazu geführt, dass Bildungseinrichtungen saniert wurden, um für eine bessere Wärmedämmung und Lüftungsmöglichkeiten zu sorgen. Solche Maßnahmen hätten jetzt für eine bessere Energiebilanz sorgen und hohen Kosten vermeiden können. Auch die Träger der Kindertagesstätten sowie die Universitäten sind von den steigenden Strom- und Gaspreisen betroffen. Damit die hohen Kosten die Kitaträger nicht dazu nötigen, an der Qualität der frühkindlichen Bildung zu sparen und die Universitäten ihre teils energieintensive Forschung weiterhin betreiben können und die Lehrbedingungen sich nicht weiter verschlechtern, sollte das Land die Einrichtungen unterstützen.

Wir brauchen die schnelle Umsetzung dieser Notmaßnahmen, um unser Bildungssystem und alle Beteiligten sicher durch die Krise zu navigieren. //

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW

+++

**GEW NRW, LAT NRW, LEK NRW,
LEB NRW: Forderungen zu sozial-
politischen Notmaßnahmen**
gew-nrw.tiny.us/krise-forderungen

„Die Krisen verschärfen die Unterfinanzierung der Bildung und das erhöht die Belastung aller Kolleg*innen. Es gilt: Hauptsache es läuft, egal WIE! Dabei nehmen immer mehr Menschen den Abbau der Demokratie hin. Insgesamt empfinde ich eine stärkere Polarisierung der Gesellschaft. Dabei hat sich die Art miteinander zu sprechen verschärft.“

REGINA

51 Jahre, Sozialarbeiterin und Personalrätin aus Düsseldorf

Arme im Krisenmodus

Angesichts multipler Krisen hat sich Armut in Deutschland vermehrt und gewandelt. Das Risiko, arm zu sein in einem reichen Land, ist größer denn je. Wie können wir verhindern, dass die Krise die Kluft zwischen Armen und Reichen weiter vertieft?



Foto: iStock.com / Ralf Greithe

Seit dem Frühjahr 2020 haben sich die Lebensbedingungen von Millionen Menschen in Deutschland zum Teil drastisch verschlechtert, weil sich die Krisenphänomene häuften und verschärften. Mit der Corona-Pandemie und dem ersten bundesweiten Lockdown setzten inflationäre Tendenzen ein, die sich mit dem Ukraine-Krieg und den westlichen Sanktionen gegenüber Russland als Reaktion darauf verschärften und ihren Höhepunkt vielleicht noch gar nicht erreicht haben.

Von den immensen Preissteigerungen betroffen sind hauptsächlich einkommensarme und armutsgefährdete Personengruppen, weil ihnen im Unterschied zu wohlhabenden Bevölkerungskreisen finanzielle Rücklagen fehlen. Lebensmitteltafeln, Pfandleihhäuser und Schuldner*innenberatungsstellen sind dem Ansturm kaum noch gewachsen. Längst breitet sich die Angst vor einem sozialen Abstieg oder Absturz auch in weiten Teilen der Mittelschicht aus.

Aufgrund der Energiepreisexplosion, der anhaltenden Inflation und der sich abzeichnenden Rezession sind folgende Trends festzustellen:

Das Armutsrisiko in Deutschland steigt

Als von relativer (Einkommens-)Armut betroffen oder bedroht gilt für die EU-Mitgliedstaaten laut einer EU-Konvention, wer weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung hat. Diese sogenannte Armutsrisikoschwelle lag 2021 hierzulande bei monatlich 1.148 Euro für Alleinstehende. Im zweiten Pandemiejahr wurde mit 16,6 Prozent der Bevölkerung oder 13,8 Millionen Betroffenen ein neuer Höchststand erreicht. Ein deutlich höheres Armutsrisiko wiesen Erwerbslose mit 48,8 Prozent, Alleinerziehende mit 41,6 Prozent und Nichtdeutsche mit 35,3 Prozent auf. Kinder, Jugendliche und Heranwachsende waren stark betroffen, während das Armutsrisiko der Senior*innen seit geraumer Zeit am stärksten zunimmt. Zu befürchten ist, dass die Zahl der Armutsgefährdeten oder -betroffenen aufgrund krisenbedingter Einkommensverluste in naher Zukunft weiter steigt.

Mehr Menschen droht der Verlust der Wohnung

Aufgrund der Energiepreisexplosion und anhaltender Mietsteigerungen dürfte die Zahl der Wohnungskündigungen, Räumungsklagen und Zwangsräumungen erheblich zunehmen. Steigen wird daher vermutlich auch die Zahl der Wohnungslosen, welche man für das Jahr 2020 auf 256.000, und die Zahl der Obdachlosen, welche man für das Jahr 2020 auf 45.000 schätzt. Falls relative Armut verstärkt in absolute, existenzielle oder extreme Armut umschlägt, werden Not und Elend deutlicher im Stadtbild sichtbar. Dazu gehören schon heute Menschen, die betteln, Flaschen sammeln oder Straßenzeitungen verkaufen.

Energiearmut kann neue Normalität werden

Gleichzeitig wächst die statistisch nicht erfasste und auch nur schwer erfassbare, weil eher verborgene Armut solcher Menschen, deren Einkommen zwar klar über der Armutsrisikoschwelle liegt, aber wegen steigender Ausgaben trotzdem nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken. Energiearmut, von der man spricht, wenn die Kosten für Haushaltsenergie mehr als zehn Prozent des Nettoeinkommens verschlingen, kann zur neuen Normalität werden. Zu befürchten ist, dass sich Wohn-, Energie- und Ernährungsarmut zu der sozialen Frage schlechthin entwickeln.

Umverteilen statt Entlastungspakete schnüren!

Offenbar ist das kapitalistische Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, in dem wir leben, nicht mehr in der Lage, ohne schwere Friktionen, existenzielle Krisen und gesundheitliche Risiken zu funktionieren. Dass sich die Probleme in letzter Zeit häufen, ist höchstwahrscheinlich kein Zufall, sondern eher systembedingt. Sozialschutz- und Entlastungspakete, die in immer kürzerer Abfolge geschnürt werden, bleiben letztlich Flickwerk, sofern man nichts an den bestehenden Wirtschaftsstrukturen, Eigentumsverhältnissen und Verteilungsmechanismen ändert.

Zwar können Liquiditätshilfen und Entlastungspakete zur Bewältigung akuter Notlagen während einer Wirtschaftskrise, einer Pandemie oder einer Inflation beitragen, sie können aber nicht für immer verhindern, dass finanzschwache Bevölkerungsgruppen in Schwierigkeiten geraten. Deshalb müsste an den Wurzeln der Probleme angesetzt werden, wenn sich die sozio-ökonomische Ungleichheit verringern und niemand mehr in Existenznot geraten soll.

»

„Man könnte den Solidaritätszuschlag für die Energiekrise sowie die Inflation umwidmen – und ihn verdoppeln.“

„Für die Vermögenden wäre eine Abgabe denkbar, beispielsweise in Höhe von zehn Prozent gestreckt auf fünf Jahre – also zwei Prozent pro Jahr.“

Passgenaue Maßnahmen statt wirkungsloser Einmalzahlungen!

Einkommensstarke und vermögende Menschen sollten mehr finanzielle Verantwortung übernehmen, ohne ihren Lebensstandard einschränken zu müssen. Man könnte den Solidaritätszuschlag für die Energiekrise sowie die Inflation umwidmen – und ihn verdoppeln. Aktuell beträgt er 5,5 Prozent der Einkommenssteuerschuld. Nur zehn Prozent der Bevölkerung bezahlen ihn noch und nur 1,3 Millionen Menschen in voller Höhe. Für Singles wird er ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 62.128 Euro fällig, in voller Höhe ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 96.820 Euro.

Für die Vermögenden wäre eine Abgabe denkbar, beispielsweise in Höhe von zehn Prozent gestreckt auf fünf Jahre – also zwei Prozent pro Jahr. Betroffen wären Vermögen ab einer Million Euro. Bei den weiteren Freibeträgen könnte man analog zur Erbschaft- und Schenkungsteuer für Ehepartner*innen 500.000 Euro und pro Kind 400.000 Euro vorsehen. Zusammen mit den Freibeträgen für Partner*innen und beispielsweise zwei Kinder würde die Vermögensabgabe also ab einem Vermögen von 2,3 Millionen Euro greifen. Unberücksichtigt bliebe selbst genutztes Wohneigentum bis zu 200 Quadratmetern.

Mit den zusätzlichen Steuereinnahmen ließe sich beispielsweise ein Gaspreisdeckel für den Grundbedarf finanzieren. Falsch, weil nicht passgenau, sind hingegen pauschale Einmalzahlungen: Spitzenverdiener*innen brauchen sie nicht und für Bedürftige reichen sie nicht. Wenn man die gesamte Bevölkerung in einer Krisensituation wie der gegenwärtigen finanziell unterstützt, wird es für den Staat nicht bloß extrem teuer, sondern es vertieft sich auch die Kluft zwischen Arm und Reich weiter. //

Prof. Dr. Christoph Butterwegge

Politikwissenschaftler



DIE POLARISIERENDE PANDEMIE. DEUTSCHLAND NACH CORONA

Christoph Butterwegge, 2022, 250 Seiten

Professor Dr. Christoph Butterwegge zieht eine Zwischenbilanz der Corona-Pandemie hinsichtlich ihrer Konsequenzen für die ökonomische, soziale und politische Ungleichheit. Ungleichheit ist das Kardinalproblem unserer Gesellschaft, aus dem Armut, Prekarität und privater Reichtum erwachsen, weshalb es auch im Mittelpunkt der Diskussion über die Pandemiefolgen stehen sollte.

19,95 Euro

„Falsch, weil nicht passgenau, sind hingegen pauschale Einmalzahlungen: Spitzenverdiener*innen brauchen sie nicht und für Bedürftige reichen sie nicht.“

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

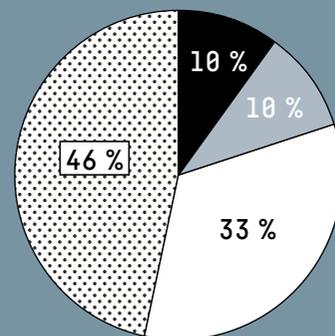
Der Wunsch nach Homeoffice hat durch die Corona-Pandemie einen Schub bekommen, wie Studien belegen.

Die DAK hat rund 3.000 Beschäftigte im Homeoffice gefragt:

„Welchen Anteil Ihrer Gesamtarbeitszeit sollte die Arbeit im Homeoffice nach der Corona-Krise idealerweise ausmachen?“

Ich möchte ...

- gar nicht (oder nur ausnahmsweise) im Homeoffice arbeiten
- bis zu einem Viertel meiner Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten
- mindestens die Hälfte meiner Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten
- (fast) nur noch im Homeoffice arbeiten



Quelle: DAK Gesundheit, *Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Update, Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie*, April 2021, tinyurl.com/dak-corona-arbeitswelt

Nicht konkurrenzfähig

Verbeamtet, gut bezahlt, im Ruhestand sicher versorgt, nachmittags frei und elf Wochen Ferien im Jahr. Gestalten Lehrer*innen zudem ihre Arbeit nicht immer schon eigenverantwortlich und zeitlich flexibel? Ist das nicht New Work? Wir machen den Realitätscheck: Kann der Arbeitsplatz Schule angesichts der Veränderungen der Arbeitswelt mithalten?

Wer nicht mit Scheuklappen durch die Welt geht und wissenschaftliche Erkenntnisse, zum Beispiel zur Arbeitsbelastung, zur Kenntnis nimmt, kann keinen Zweifel haben, dass die eingangsgeschilderten Vorurteile ein Zerrbild sind. Der Arbeitsplatz von Lehrer*innen ist seit Jahren nicht mehr attraktiv, der Personal-mangel ist nicht zufällig. Belegt wird das durch die Bezahlung, den baulichen Zustand von Schulen und Klassenzimmern, die digitalen Arbeitsmöglichkeiten, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, sowie durch mangelnde Gestaltungs- und Partizipationsmöglichkeiten.

Und nun noch das: Die Arbeitswelt ändert sich dramatisch. Die Generation, die heute ihr Arbeitsleben plant oder beginnt, hat deutlich andere Erwartungen an den eigenen Arbeitsplatz. Örtliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit, agile und projektbasierte Organisationsformen, Wertebasierung von und Sinnstiftung durch Arbeit sowie partizipative Entscheidungsmechanismen und Formen der Selbstorganisation gelten als entscheidend für attraktive Zukunftsmodelle der Erwerbsarbeit (→ Seite 29). Dann hat der öffentliche Dienst, dann hat Schule verloren. Dann wird sich der Personal-mangel langfristig verstärken.

Arbeitszeit

Schauen wir auf die Arbeitszeit. Seit Menschengedenken gilt für Lehrer*innen das Pflichtstundenmodell – nur Hamburg macht es anders. Wirft man einen Blick in die einschlägige Rechtsverordnung in NRW, dann ginge es auch hier anders. In dieser Verordnung gibt es die Möglichkeit, in einer einzelnen Schule eine Pflichtstunden-Bandbreite anzuwenden, es ist gar die Möglichkeit der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle vorgesehen. Die Akzeptanz ist gleich null. Niemand will es, niemand macht es.

Warum? Weil es in den Kollegien keinerlei Vertrauen gibt, dass eine Veränderung der Arbeit, der Arbeitszeit oder der Arbeitszeitmodelle Vorteile für sie hat. Oder dass gar die begründete Hoffnung besteht, so könnten die Arbeitszeit und die Arbeitsbelastung gesenkt werden. Dazu passt, dass mit großem Misstrauen reagiert wird, wenn im schwarz-grünen Koalitionsvertrag steht: „Wir initiieren einen Dialog mit den Verbänden über die Definition der Lehrerarbeitszeit, um sie an die aktuellen Erfordernisse anzupassen.“

Vereinbarkeit

Auch bei dem Bemühen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie beziehungsweise Care-Arbeit oder Ehrenamt und Job wurde es in den vergangenen Jahren nicht besser. Änderungen waren immer Sparmodelle. Die Flexibilisierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl wurde ausgeweitet, um Unterrichtsausfall angesichts des dramatischen Personal-mangels zu reduzieren. Aktuell steht im Raum, Teilzeitmöglichkeiten einzuschränken. Die Wünsche der betroffenen Kolleg*innen müssen zurückstehen. Nicht attraktiv, nicht mehr zeitgemäß – kontraproduktiv, wenn es darum geht, den Arbeitsplatz langfristig attraktiver zu gestalten.

Aufstieg und Karriere

Beförderungsmöglichkeiten sind zum Beispiel an den Grundschulen de facto nicht vorhanden. Aufgaben wie die Fachleitung im Bereich der Grundschule und der Sekundarstufe I sind skandalös unterbezahlt. Und was fällt der Landesregierung ein, um die nun anstehende Korrektur der teils verfassungswidrigen Bezahlung der Lehrer*innen in NRW zu „refinanzieren“? Eine Reduzierung der Beförderungsmöglichkeiten im Landeshaushalt.



Führung und Hierarchie

Wäre doch das Qualitätstableau umsetzbar, hätten Schulleiter*innen doch die Zeit, so zu agieren, wie dort normativ beschrieben ist, vieles wäre besser. „Die Schulleitung folgt klaren Zielvorstellungen für die Weiterentwicklung der Schule, insbesondere des Unterrichts, und für die Gestaltung der Entwicklungsprozesse. Die Schulleitung sorgt dafür, dass die Ziele der Schule partizipativ entwickelt werden. Die Schulleitung sorgt für Klarheit und Eindeutigkeit der Ziele der Schule. Die Schulleitung verfügt über Strategien, gemeinsame Ziele für die Weiterentwicklung der Schule nachhaltig umzusetzen. Die Schulleitung sichert die Rahmenbedingungen für Kooperationen der unterschiedlichen Gruppen und sorgt dafür, dass an der Schule teamorientiert gearbeitet wird. Die Schulleitung pflegt die Kommunikation mit dem schulischen Personal. Die Schulleitung wirkt darauf hin, dass Konflikte nach verabredeten Verfahren bearbeitet werden. Die Schulleitung steuert die Schulentwicklungsprozesse im Kontext des Lehrens und Lernens im digitalen Wandel.“ So steht es zu lesen. Realität ist: Die Schulleitung verwaltet den Mangel und kämpft mit der überbordenden Bürokratie, wie Abfragen und Statistiken belegen. Attraktiv ist anders.

Hoffnung im Kleinen?

Im Koalitionsvertrag ist nicht erkennbar, dass die schwarz-grüne Landesregierung diese Sicht der Dinge teilt und Korrekturen anstrebt. Besteht Hoffnung im Kleinen? In attraktiven Unternehmen ist häufig das Bemühen erkennbar, Kriterien nachhaltiger Lebensgestaltung Rechnung zu tragen. Was essen wir am Arbeitsplatz? Wie organisieren wir den Weg zur Arbeit? Viele Schulen haben Verpflegungsangebote entsprechend geändert. Das Land jedoch scheitert am Angebot von Jobrad und Jobticket für seine Beschäftigten in den Schulen. Ein Trauerspiel. //

Michael Schulte

Geschäftsführer der GEW NRW

Profis brauchen mehr

In der anstehenden Tarifrunde für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen (TVöD) fordert die GEW unter dem Motto *Profis brauchen mehr* eine spürbare Gehaltserhöhung. Schon jetzt gehen die Gewerkschaften von zähen Verhandlungen aus.

Wann finden die Verhandlungsrunden für den TVöD statt?

Die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen (TVöD) findet geplant in drei Verhandlungsrunden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften statt:

- 24. Januar 2023: Verhandlungsaufakt.
- 22./23. Februar 2023: zweite Verhandlungsrunde
- 27. bis 29. März 2023: dritte Verhandlungsrunde //

Um welche Beschäftigten geht es in der Tarifrunde, insbesondere aus dem Organisationsbereich der GEW?

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, darunter ver.di und die GEW, verhandeln für rund 2,5 Millionen Beschäftigte. Im Organisationsbereich der GEW wird insbesondere für Angestellte im Sozial- und Erziehungsbereich, beispielsweise für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen, sowie zudem für fest angestellte Kolleg*innen an den Volkshochschulen verhandelt.

Die Tarifverhandlungen werden auf Bundesebene geführt und gelten für alle Bundesländer. Die Gewerkschaft ver.di hat die Verhandlungsführerschaft für die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). //

Was fordert die GEW konkret und warum?

Die steigende Inflation und ein seit vielen Jahren erstmals wieder für 2023 erwartbares negatives Bruttoinlandsprodukt waren wichtige Indikatoren bei der Findung einer angemessenen Forderung für diese Tarifrunde. Des Weiteren nimmt die Belastung der Kolleg*innen im täglichen Arbeitsalltag immer mehr zu. Gründe sind stetig steigende Anforderungen, Ausfälle aufgrund von Corona sowie weitere Krankheitsausfälle innerhalb der Teams. Immer mehr Arbeit für immer weniger Geld, so könnte man diese Situation unter einer steigenden Inflation zusammenfassen.

Aus Sicht der GEW muss die anstehende Tarifrunde für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen deshalb Erleichterungen und insbesondere Sicherheit bringen. Aus diesem Grund fordern die Gewerkschaften 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro im Monat mehr für die Kolleg*innen im öffentlichen Dienst! //

Welche Aktionen plant die GEW NRW, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen?

Aufgrund der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Lage geht die GEW von zähen Gesprächen mit den Arbeitgebern aus. Deswegen wollen wir die Verhandlungen mit gezielten Aktionen in NRW begleiten, über die wir auf unserer Website und auf unseren Kanälen in den sozialen Medien informieren werden.

Die Blockadehaltung der Arbeitgeber hinsichtlich ihrer Verantwortung einer guten Bezahlung für die Beschäftigten hat sich bereits in vergangenen Tarifrunden gezeigt. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass es schlimmstenfalls zu Warnstreiks kommen muss, um den berechtigten Forderungen Nachdruck zu verleihen. Dabei ist wichtig: Streik ist immer das letzte Mittel. Die Gewerkschaften sind natürlich interessiert daran, dass die Verhandlungen mit den Arbeitgebern unter der Prämisse der Kompromissbereitschaft zugunsten der Beschäftigten geführt werden. Aber sollte dies vonseiten der Arbeitgeber nicht möglich sein, sehen wir uns gezwungen, das Mittel Warnstreik einzusetzen und so den Druck zu erhöhen. Dafür braucht es die starke Unterstützung der Gewerkschaftsmitglieder, die auch bereit sind, für ihre berechtigten Forderungen auf die Straße zu gehen! //

Joyce Abebrese

Expertin der GEW NRW für Tarifpolitik

24
+
25
02
23

TAUSCH DICH AUS UND BILDE DICH FORT

Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst bietet die GEW NRW am 24. und 25. Februar 2023 das Seminar *Die GEW (neu) entdecken – Ein Seminar für neue und nicht mehr so neue Fachkräfte des Erziehungswesens und der Sozialpädagogik* an. Hier haben Interessierte die Möglichkeit, die Fachgruppe der GEW NRW kennenzulernen und sich zu vernetzen. Des Weiteren wird es Infos zur anstehenden TVöD-Tarifrunde geben. Neben diesem Seminar hat die GEW NRW zahlreiche Fortbildungen im Angebot, die Beschäftigten Hilfestellungen und Inspiration zu verschiedenen Themen geben, beispielsweise *Achtsamkeit für Erzieher*innen in der Kita* oder *Schwierige Elterngespräche in der Kita führen*. Durchgeführt werden diese Seminare mit dem DGB-Bildungswerk NRW.

Infos und Anmeldungen zu unseren Fortbildungen hier:

gew-nrw.de/fortbildungen.html

+++

Aktuelles über die TVöD-Tarifrunde gibts über das GEW-Tariftelegramm auf der Website der GEW NRW sowie auf Facebook, Instagram und Twitter

gew.de/tarif/tvoed/tariftelegramm-tvoed

gew-nrw.de

facebook.com/gewnrw

instagram.com/gewnrw

twitter.com/gew_nrw

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

„Ein reines Bekenntnis der Landesregierung zu mehr Dauerstellen an Hochschulen reicht nicht aus, um den von uns immer wieder angemahnten Missstand zu beheben. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass die Arbeitgeber in der Wissenschaft ihre Spielräume bei Weitem nicht genutzt haben.“

Stephan Osterhage-Klingler

stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW

Es bleibt vage

Was plant die Landesregierung für den Bildungsbereich Hochschule und Wissenschaft während ihrer Legislaturperiode? Wir haben den schwarz-grünen Koalitionsvertrag analysiert. Das Ergebnis ist ernüchternd. >>



Gleich zu Beginn des Koalitionsvertrags bekennt sich die neue Landesregierung zur Wissenschaftsfreiheit. Was auf den ersten Blick als selbstverständlich erscheint, wirft auf den zweiten Blick durchaus Fragen auf. So wird in den weiteren Ausführungen die Wissenschaftsfreiheit darauf beschränkt, dass Anfeindungen und Angriffe auf Wissenschaftler*innen verurteilt werden und dagegen vorgegangen werden soll.

Wissenschaftsfreiheit meint aber viel mehr: Zum einen beinhaltet sie die Möglichkeit, zu forschen, neue Erkenntnisse zu gewinnen und diese weiterzuvermitteln, ohne dass staatliche oder nicht staatliche Stellen Einfluss auf die Forschung nehmen. Zum anderen muss sichergestellt werden, dass auch Versuche abgewehrt werden, das Konzept Wissenschaftsfreiheit in Anspruch zu nehmen, um kritische Forschung – beispielsweise zu Fragen von Diskriminierungsverhältnissen – zu diskreditieren, wie es aktuell immer wieder von rechten Parteien versucht wird. Das alles ist aus Sicht der GEW NRW unumstößlich. Wir hoffen, dass die Landesregierung sich auch hierzu bekennt, selbst wenn es im Koalitionsvertrag nicht explizit genannt wird.

Dauerstellen für Daueraufgaben endlich umsetzen

Als GEW setzen wir uns schon lange für mehr Dauerstellen an Hochschulen ein. Die neue Landesregierung verspricht nun eine „verlässliche Umsetzung des Zukunftsvertrags *Studium und Lehre stärken* und [...] eine dynamisierte Grundfinanzierung in der Nachfolgereinbarung“. Hierdurch soll der finanzielle Rahmen für mehr Dauerstellen geschaffen werden.

+++

Unsere Analysen des NRW-Koalitionsvertrags: Schul- und Bildungspolitik

lautstark-magazin.tiny.us/analyse-schulpolitik

Frühkindliche Bildung und Schulsozialarbeit

lautstark-magazin.tiny.us/analyse-fruehkindliche-bildung

Dieses Bekenntnis begrüßt die GEW NRW ausdrücklich. Positiv zu bewerten ist ebenfalls, dass der Koalitionsvertrag sich auch an anderer Stelle für planbare Karrierewege gerade in der Postdoc-Phase ausspricht.

Ein reines Bekenntnis der Landesregierung zu mehr Dauerstellen reicht allerdings nicht aus, um den von uns immer wieder angemahnten Missstand zu beheben. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass die Arbeitgeber in der Wissenschaft ihre Spielräume bei Weitem nicht genutzt haben. Hier brauchen wir künftig keine Selbstverpflichtungen und Appelle mehr, sondern eine Zweckbindung der entsprechenden Mittel verbunden mit einer gesetzlichen Regelung. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass nicht lediglich der Anteil der unbefristeten Hochdeputatsstellen „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ an den Hochschulen steigt.

Auch das Versprechen, dass die Landesregierung sich dafür einsetzen will, dass Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen vermehrt an die gesamte Promotionszeit geknüpft werden sollen, ist ein richtiger und wichtiger Schritt. Gleichzeitig bedarf es auch hier einer gesetzlichen Regelung, alleine ein Bekenntnis dazu genügt nicht. Das Gleiche gilt für den Dialog „mit der Wissenschaft“ zur Schaffung attraktiverer Karrierewege in der Forschung. Zu einem solchen Dialog wird im Koalitionsvertrag lediglich angeregt, ohne dabei weiter auszuführen, wie und mit wem dieser stattfinden soll. Die GEW NRW ist gerne bereit, sich an diesem Dialog zu beteiligen und sich aktiv einzubringen.

Studienqualität verbessern

Richten wir unseren Blick aufs Studium, setzen sich die Versprechungen weiter fort. Seit Jahren weist NRW unter den Hochschulen in Deutschland die schlechteste Betreuungsrelation auf. Hier bedarf es dringend einer Verbesserung. Um dieses Ziel zu erreichen, verspricht die neue Landesregierung nun, unter anderem die Qualitätsverbesserungsmittel zu erhöhen. Die konkrete Umsetzung bleibt auch hier abzuwarten. Die im Koalitionsvertrag zugesagte Stärkung der Studierendenwerke und die Schaffung von mehr bezahlbarem Wohnraum für Studierende begrüßen wir.

Gebäude sanieren und TVStud einführen

Der Sanierungsstau an den Hochschulen in NRW beläuft sich auf über sechs Milliarden Euro. Da ist es nicht verwunderlich, dass die Landesregierung eine Modernisierung und Sanierung der Hochschulen verspricht. Bis 2035 sollen die Hochschulen in NRW möglichst klimaneutral werden. Ein hehres Versprechen, das sich bisher in den Haushaltsentwürfen aber noch nicht widerspiegelt. Gerade in der aktuellen Energiekrise zeigt sich an vielen Hochschulen die nachhaltige mangelhafte Bausubstanz. Es besteht ein enormer Bedarf, hier nachzubessern.

Des Weiteren kündigen die Koalitionäre an, dass NRW sich für eine Eingruppierung von studentischen Hilfskräften in den Tarifvertrag der Länder (TVStud) einsetzen wird. Dies entspricht der langjährigen Forderung der GEW NRW. Inwieweit eine solche Aussage trägt, wird sich Ende 2023 in den anstehenden Tarifverhandlungen zeigen.

Konkrete Maßnahmen nicht benannt

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass im Koalitionsvertrag für den Bereich Hochschule und Wissenschaft viele Themen abgearbeitet und viele Versprechungen gemacht werden. Sicherlich sind auch Zusagen, wie den akademischen Mittelbau an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft zu stärken und eine verlässliche Finanzierung des „Promotionskollegs NRW“ sicherzustellen, ebenso positiv zu bewerten wie das Bekenntnis zu Inklusion, Diversität, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft. Erneut werden aber keine konkreten Maßnahmen benannt, sodass erst die kommenden Jahre zeigen werden, was genau die Landesregierung plant und wie es umgesetzt wird. Wir als GEW NRW werden diesen Prozess kritisch, konstruktiv und aktiv begleiten. //

Stephan Osterhage-Klingler

stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW



WEITERBILDUNG IM KOALITIONSVERTRAG

Die GEW NRW begrüßt, dass im Koalitionsvertrag der gesellschaftliche Wert der Weiterbildung hervorgehoben wird und alle Weiterbildungseinrichtungen gestärkt werden sollen. Auch wenn die Finanzierung der Weiterbildung noch weit hinter dem Ziel liegt, ein Prozent des Bildungsetats zu umfassen, ist es erfreulich, dass die leicht positive Entwicklung der vergangenen Jahre fortgesetzt und „an die Kostenentwicklung angepasst“ werden soll. Hier werden wir die Landesregierung beim Wort nehmen. Denn ohne Steigerungen wird es kaum Tarifsteigerungen oder Steigerungen bei Honoraren geben, die annähernd die Kaufkraftverluste durch die Inflation ausgleichen. Zu den großen Themen Fachkräftemangel und prekäre Arbeitsbedingungen schweigt sich der Koalitionsvertrag allerdings aus. Freiberufliche und „arbeitnehmerähnliche“ Beschäftigte benötigen dringend eine deutliche Verbesserung ihrer Beschäftigungsverhältnisse, wenn sie eine attraktive Perspektive in der Weiterbildung haben sollen. //

Niklaas Hofmann

Experte der GEW NRW für Erwachsenenbildung

Hallo, ich bin Marei.

„Wenn du ein Schiff bauen willst,
lehre die Sehnsucht nach dem weiten,
endlosen Meer.“

nach Antoine de Saint-Exupéry



Foto: Iris Pukshitz

Name und Alter:

Marei Heinke, 61 Jahre

Ich arbeite als:

Berufsschullehrerin mit der Fachrichtung
Gesundheit und dem Unterrichtsfach Politik

Das wollte ich als Kind werden:

Krankenschwester oder Lehrerin

Das ist mein Lieblingsessen:

Apfelpfannkuchen, wie sie meine
Mutter gebacken hat

Das sind meine Hobbys:

Rad fahren, im Chor singen und wenn
möglich Wassersport

Das sind meine Aufgaben in der GEW NRW:

Personalrätin fürs Berufskolleg, Mitglied
im Fachgruppenausschuss Berufskolleg
sowie stellvertretendes Mitglied in der
Schwerbehindertenvertretung

Gewerkschaft bedeutet für mich:

echte Interessenvertretung

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke, Anja Heifel-Rohden
Sherin Krüger (freie redaktionelle Mitarbeit)
Stefan Brackertz, Sabine Flögel (verantwortliche
Redakteur*innen)

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

büreau – raum für gestaltung, Alica Kronenberg

Lektorat

Annette Gillich-Beltz, Silvia Michel

GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen
Telefon: 0201 2940301, Fax: 0201 2940351
E-Mail: info@gew-nrw.de

Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Geschäftsführung: Fritz Junkers, Lena Kamps-Engel,
Michael Schulte
Telefon: 0201 2940306, Fax: 0201 2940314
E-Mail: office@nds-verlag.de

Anzeigen

Sabine Biermann
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: RecyStar Polar, 190 g / m²
Innenteil: UPM Star matt, 80 g / m²

Auflage

46.000, Erscheinungsweise: 6 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: iStock.com / Ridofranz

lautstark-magazin.de
gew-nrw.de
nds-verlag.de

lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

14. FEBRUAR 2023

Medien(-kompetenz) in Zeiten der Krise

Medien bestimmen unsere Welt – in Zeiten der Krise umso mehr. Doch die anhaltende Krisenlage hat auch die Medien selbst in eine Krise gestürzt. Sie sind einerseits Chance und Motor für Veränderung, indem sie Menschen weltweit mit Informationen versorgen und vernetzen. Andererseits: In einer Welt, in der dank Internet und Sozialer Medien alle zu Publizist*innen werden können und in der es vor allem auf die Schnelligkeit von Informationen ankommt, gerät die Glaubwürdigkeit von Medien immer mehr ins Wanken. Wie steht es um das Vertrauen der Menschen in Medien? Wie können Kinder und Jugendliche – und auch alle anderen – lernen, sich in der medial gefilterten Wirklichkeit zu orientieren? Und wie können die Fachkräfte in unseren Bildungseinrichtungen sie dabei unterstützen?

Alle müssen gut durch die Krise kommen



- 1** Kostenfreies, warmes Essen in Kitas & Schulen
- 2** Kita & Ganzttag beitragsfrei
- 3** Unterstützung für Studierende
- 4** Energiekosten von Bildungseinrichtungen subventionieren

Wir fordern die Landesregierung auf, sozialstaatlich einzugreifen und gezielte Entlastungen umzusetzen.