

01
2024

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



ZUKUNFT VON BILDUNG UND ARBEIT

Gute Aussichten?



UMFRAGEERGEBNISSE

Belastungssituation an allen Schulformen alarmierend hoch

PERSONALRATSWAHL

GEW NRW macht sich für Entlastung stark

URTEILSVERKÜNDUNG

Beamt*innen dürfen weiterhin nicht streiken

MIT UNS IST ALLES DRIN.



JETZT NEUE KOLLEG*INNEN WERBEN UND TOLLE PRÄMIEN SICHERN!

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

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



Wenn ich an die Zukunft denke ...

... sehe ich Reiche, die reicher werden, und Arme, die arm gehalten werden. **nargisa_d** | ... macht mir das Angst. **janinebrewko** | ... müssen Kinder und Bildung einen anderen Stellenwert in unserer Gesellschaft bekommen. **j.nowi2021** | ... sehe ich große Herausforderungen im Bereich Schule. **kntnch** | ... wünsche ich mir, dass das alte sozialdemokratische Prinzip „Aufstieg durch Bildung“ wieder Gewicht kommt. Heute bestimmt die Herkunft den Bildungserfolg und den Platz in der Gesellschaft. **Jochen** | ... fühle ich mich überfordert. **gn.crle** | ... hoffe ich, dass ich mental gesund bleibe. **mi_omalley** | ... habe ich Angst, dass wir jetzt zu leise sind. **patencia87** | ... hoffe ich, der Protest gegen die Feinde der Demokratie hält lange genug bis zu den Wahlen. **harald_a_greven** | ... sehe ich fröhliche Kinder in schönen Gebäuden mit Menschen unterschiedlicher Professionen, die dort gerne arbeiten und auf Augenhöhe gemeinsam die Zukunft unseres Landes ausbilden. **Marion** | ... habe ich Angst vor der Überlastung des Systems und der Menschen, die darin arbeiten. **janazllnr** | ... sollte das Schulsystem grundlegend verändert werden. **luthiencarnesier** | ... hat der Fachgruppenausschuss Hauptschulen einen sehr guten Wahlkampf organisiert, alle Bezirke gewonnen und auch im Hauptpersonalrat die Mehrheit gehalten. Mein Blick ist positiv. **Heike** | ... hoffe ich, dass die Politik endlich versteht, dass der Ganzttag mehr wert ist. **herr_mau** | ... sehe ich Schulkinder, die nicht hungrig zur Schule kommen. **birgitbauer77** | ... wird mir schlecht. **me_myself_and_lipoedem** | ... wird es viele Jahre dauern, bis eine Besserung der Personalsituation spürbar sein wird. **lattek1971** | ... dann will ich, dass sich die Vergangenheit nicht wiederholt. Hierfür brauchen wir starke, antifaschistische Gewerkschaften. Dafür werde ich kämpfen! **Elisa** | ... kann ich einfach nicht die Hoffnung aufgeben, dass das Schulsystem endlich reformiert wird. **jackie_de_lenn** | ... wird mir klar, dass Bildung die Lösung ist. **julemo39** | ... dann denke ich an heiße Sommer. **Cristof** | ... habe ich Angst, dass wegen der aktuellen Bildungskrise niemand mehr Lehrer*in wird. **anjat_k** | ... sehe ich einen Branchentarifvertrag in der beruflichen Weiterbildung. **bildungdaanrw** | ... befürchte ich, dass wir uns eher zurückentwickeln. **marauomonika** | ... wünsche ich mir mehr Wertschätzung für pädagogisches Personal. **yannik1291** | ... dann hoffe ich, dass der Lehrkräftemangel bewirkt, dass Bildung endlich den Stellenwert bekommt, den sie verdient. **Caroline**

*Wir haben Mitglieder und Instagram-Abonnent*innen der GEW NRW gefragt, was ihnen spontan einfällt, wenn sie an die Zukunft denken. Hier liest du ihre Antworten.*



Zukunft von Bildung und Arbeit: Gute Aussichten?

Die Arbeitswelt wandelt sich: Neue Technologien gehören zum Alltag und auch der gesellschaftliche Blick auf Arbeit und ihren Stellenwert verändert sich. Wie können Schüler*innen auf die Zukunft vorbereitet werden? Welche Lernkultur brauchen wir? Vor welchen Herausforderungen stehen Familien? Und welche Visionen haben Gewerkschaften für ein besseres Leben und Arbeiten vor dem Hintergrund zeitpolitischer Fragen sowie mit Blick auf den Fachkräftemangel?

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 08 Gute Bildung für alle braucht echten Wandel**
Zukunft der Bildung in NRW
- 10 Der Schlüsselort des Aufwachsens**
Chancen und Herausforderungen für Familien, Kinder und Jugendliche

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 16 „Wo ist mein Platz in der Welt?“**
Zukunftsängste von Kindern und Jugendlichen
- 19 Im Unterricht über Ängste sprechen**
Praxistipps für Lehrkräfte
- 20 Initialzündungen für eine Schule der Zukunft**
Wandel der Lernkultur

06 / 39 Kleine Pause

- 14 **Leser*innenpost**
- 14 **Ausschreibung: stellvertretende Vorsitzende GEW NRW**
- 50 **Ich bin die GEW NRW!**
- 51 **Ausblick & Impressum**

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 26 Damit dein Job Zukunft hat**
Forderungen für einen attraktiveren öffentlichen Dienst
- 30 Was sich Beschäftigte für ihre Entlastung wünschen ...**
Ergebnisse der Umfrage der GEW NRW zur Belastungssituation an Schulen
- 32 ... und wie die GEW NRW gezielt für Entlastung kämpft!**
Forderungen für gute Arbeit
- 38 GEW enttäuscht vom Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte**
Streikrecht für Beamt*innen

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 41 Sozial, kommunikativ und selbstbestimmt**
Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitswelt und Schule
- 44 Ohne Frauen geht es nicht**
DGB-Forderungen zur Fachkräftesicherung
- 46 Her mit dem ganzen Leben!**
Zeitpolitische Zukunftsperspektiven der GEW



Foto: AscotEliteEntertainment

Mit der GEW NRW ins Kino

RADICAL – EINE KLASSE FÜR SICH

Kinostart am 21. März 2024

Die Sechstklässler*innen der Jose-Urbina-Lopez-Grundschule in Matamoros staunen nicht schlecht, als die erste Unterrichtsstunde ihres neuen Lehrers Sergio Juarez beginnt. Sie gelten als leistungsschwächste Schüler*innen Mexikos und ihre Welt ist geprägt von Gewalt, Vernachlässigung und Korruption. Im Klassenzimmer herrscht eine Atmosphäre der Härte und Disziplin. Doch Sergio wendet sich mit Offenheit und Empathie an die Klasse, um ihre Neugierde und ihr Potenzial zu entfesseln – mit Erfolg. Ein mehrfach ausgezeichnete Film, der Mut macht! Eine kostenlose Kinovorstellung gibt es für GEW-Mitglieder am Sonntag, 17. März in Köln um 11 Uhr.

Anmeldung und weitere Infos

(Anmeldeschluss: 13. März 2024, 16 Uhr)

gew-nrw.de/veranstaltungen



EINIGUNG IN DER TV-L-TARIFRUNDE ERZIELT

In der Tarifrunde der Länder haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber Anfang Dezember auf diesen Abschluss geeinigt:

- Für Dezember 2023 gibt es eine steuer- und abgabenfreie Einmalzahlung in Höhe von 1.800 Euro
 - Januar bis Oktober 2024: 120 Euro monatliche Inflationsprämie, ebenfalls steuer- und abgabenfrei
 - Ab 1. November 2024: Erhöhung der Tabellenwerte um 200 Euro für alle Beschäftigten
 - Ab 1. Februar 2025: Erhöhung der Tabellenwerte um 5,5 Prozent
 - Werden mit den beiden Erhöhungsschritten keine 340 Euro erreicht, wird die Gehaltssteigerung zum 1. Februar 2025 auf 340 Euro gesetzt
 - Die Laufzeit beträgt 25 Monate
 - Für studentische Beschäftigte werden zum Sommersemester Mindestentgelte in Höhe von 13,25 Euro/Stunde festgelegt, die zum Sommersemester auf 13,98 Euro/Stunde erhöht werden. Die Mindestvertragslaufzeiten betragen in der Regel zwölf Monate
- Dieses Tarifiergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder wird auf die Besoldung von Beamt*innen in Nordrhein-Westfalen zeit- und wirkungsgleich übertragen. Auch Anwärter*innen und Versorgungsempfänger*innen profitieren vom Tarifabschluss. Für sie gilt:
- Versorgungsempfänger*innen werden die jeweiligen Beträge in Abhängigkeit des jeweils maßgeblichen Ruhegehalts- und Anteilssatzes gewährt
 - Empfänger*innen von Anwärterbezügen und Unterhaltsbeihilfen erhalten Sonderzahlungen in Höhe von einmalig 1.000 Euro. Im Zeitraum von Januar bis Oktober 2024 erhalten sie eine Sonderzahlung in Höhe von monatlich 50 Euro

Alle Infos rund um die TV-L-Tarifrunde 2023

t1p.de/tvl-2023

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

„Investitionen in Bildung sind keine Ausgaben, sondern gut angelegtes Kapital für die Zukunft unserer Gesellschaft.“

AYLA ÇELİK

Vorsitzende der GEW NRW



Gute Bildung für alle braucht echten Wandel

Ob 2024 bildungspolitisch ein gutes Jahr wird, ist ungewiss. Derzeit sieht es düster aus für die Bildung in NRW – PISA lässt grüßen. Damit es besser wird, muss es anders werden, fordert Ayla Çelik. Sie skizziert die Zukunftsvision der GEW NRW für gute Bildung und fordert die Landesregierung auf, endlich zu handeln.



Die soziale Ungleichheit nimmt zu und verschärft die vorhandene Chancenungleichheit. In herausfordernden Lagen wie in Duisburg, Bottrop oder Gelsenkirchen kann aufgrund des Lehrkräftemangels die Stundentafel nicht mehr aufrechterhalten werden. Eine Studie nach der anderen attestiert einen massiven Abfall der Kompetenzen bei Schüler*innen, zuletzt PISA 2022.

Bildungsmissstände sind kein Naturgesetz, sondern Folge von politischem Missmanagement

Der massive Abfall schockiert, erstaunt aber nicht, weil das Ergebnis erwartbar zu sein scheint. Und das ist das eigentlich Erschreckende: Wir als Gesellschaft gewöhnen uns an diesen Missstand und nehmen ihn hin. Er ist aber kein Naturgesetz, sondern Folge von politischem Missmanagement.

Um zu verstehen, warum unser Bildungssystem derart leistungsunfähig zu sein scheint, reicht ein Blick auf die Bildungspolitik der vergangenen Jahre und Jahrzehnte. Bildungspolitische Fehlplanungen und die jahrzehntelange chronische Unterfinanzierung haben Bildung in eine Sackgasse manövriert. In

unseren Bildungseinrichtungen wird der Mangel verwaltet: der Mangel an Fachkräften, an Räumen, an Ressourcen – und das bei einem Investitionsstau in Milliardenhöhe. Strukturelle Defizite und unzureichende Rahmenbedingungen belasten die Beschäftigten immens und mindern die Qualität des Lehrens. Ergo: Die Leistungsfähigkeit unseres Schulsystems spiegelt die Leistungen der Bildungspolitik in unserem Land wider.

Im Jahr 2024 sind also die alten Herausforderungen auch die neuen. An allen Ecken steht das Bildungssystem vor gewaltigen Baustellen. Die drängendste ist sicherlich der Fachkräftemangel.

Gute Bildung braucht Investitionen

Bildung ist der Schlüssel für die wirtschaftliche und sozio-ökologische Transformation. Wer in sie investiert, investiert in die Zukunft. Das bedeutet allerdings auch: Wer notwendige Investitionen vorenthält, blendet die gelebte Notsituation aus. Diesen Abwärtstrend aufzuhalten und Bildung aus der Sackgasse hinauszumanövrieren, den Wandel hin zu einer qualitativ hochwertigen Bildung einzuleiten, erfordert Mut, Entschlossenheit

und die Bereitschaft, vorhandene, festgefahrene Strukturen zu überdenken und neue Wege einzuschlagen. Dazu gehört mit Sicherheit auch ein modernes Arbeitszeitmodell, welches der tatsächlich geleisteten Arbeit, die die Lehrkräfte jenseits von Pflichtstunden leisten, gerecht wird.

Gute Bildung für Kinder und Jugendliche duldet keinen weiteren Aufschub, weil gute Bildung ein grundlegendes Menschenrecht ist und kein Privileg bleiben darf. Die Landesregierung ist in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass gute Bildung nicht von der Kassenlage der Kommune abhängt, weil Bildung und Wissen Schlüsselressourcen unserer Gesellschaft sind und über Zukunftschancen entscheiden. Gerade Schulen in herausfordernden Lagen brauchen zusätzliche Ressourcen.

Bildungsarmut bekämpfen, Demokratie stärken und Perspektiven für junge Menschen schaffen

Armut bedeutet im Bildungsland NRW Bildungsarmut und trotzdem ist NRW, was die Bildungsfinanzierung angeht, im Länder-Ranking seit Jahren Schlusslicht. Anstatt jetzt gegenzusteuern und massiv zu investieren, den Beschäftigten die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung zu stellen, hält die Landesregierung an der Unterfinanzierung fest – hier reicht ein Blick in den Haushaltsentwurf 2024. Fatal, wenn jedes vierte Kind in NRW armutsgefährdet ist.

Für die Gesamtgesellschaft ist dieser Zustand ebenfalls fatal: Weil Demokratie auf mündige Bürger*innen angewiesen ist, die mitbestimmen und sich einmischen können. Dafür ist gute Bildung die Grundlage. Auch deshalb ist es höchste Zeit, dass die Entscheider*innen in der Bildungspolitik aufwachen und eine echte Trendwende einleiten. Durch die Vernachlässigung von Bildung wird Chancengleichheit verspielt – die Grundvoraussetzung für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben.

Die Folgen der Mangelwirtschaft, die die Landesregierung nicht effektiv und nachhaltig bekämpft, sind bekannt und durch Studien belegt: Schüler*innen mit großen Defiziten, Lernrückständen und drohendem Schulversagen. Tausende von Schüler*innen, die jedes Jahr ohne Schulabschluss in die Perspektivlosigkeit entlassen werden. Aufgabe guter Bildung muss es

sein, diesen jungen Menschen eine Perspektive zu geben und sie zu den Fachkräften zu machen, die wir in allen Bereichen gerade so händeringend benötigen.

GEW NRW: Treiber für eine moderne Bildungspolitik und gute Arbeitsbedingungen

Deshalb sagen wir als GEW NRW Nein zu einem auf Selektion ausgerichteten Bildungssystem. Wir sagen Nein zu Raummangel. Wir sagen Nein zu einem Sanierungsstau in Milliardenhöhe und einem Innovationsstau, der verhindert, dass Bildung dem dynamischen Wandel von Gesellschaft gerecht wird.

Die GEW NRW erwartet, dass die überbordende Bürokratie vereinfacht wird und Ressourcen von den Bildungsinstitutionen selbst gezielt eingesetzt werden dürfen. Gesetze, die wie potemkinsche Dörfer Rechte vorgaukeln, die nicht erfüllt werden, wie der Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz, sind unerträglich und zynischer Betrug an Familien.

Ob in Kita, Schule, Hochschule oder in der Weiterbildung – wir wollen auch in 2024 den politischen Diskurs prägen. Die Weiterentwicklung der Schulstruktur, das längere gemeinsame Lernen, ein Absehungsverbot, die längst überfällige Reform der Besoldungsstruktur als logische Konsequenz der Einführung von A 13 als Einstiegsamt, eine einheitliche Laufbahn für alle Lehrkräfte, die Reformierung der Lehrkräfteausbildung sowie die Weiterentwicklung des schulscharfen Sozialindex hin zu einem echten Steuerungselement von Ressourcen nach dem Grundgedanken „Ungleiches ungleich behandeln“ sind neben der Schulfinanzierung, die auf den Prüfstand gehört, wichtige Bausteine.

Bildung ist eine gesamtstaatliche Aufgabe und verlangt daher eine Verantwortungsgemeinschaft aus Bund, Land und Kommune. Es ist dringend geboten, einen Konsens über die Priorität und den Umfang von Bildungsinvestitionen über Legislaturperioden hinaus zu finden. Dabei kann der Gedanke förderlich sein, dass Investitionen in Bildung keine Ausgaben sind, sondern gut angelegtes Kapital für die Zukunft unserer Gesellschaft. //

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW

Der Schlüsselort des Aufwachsens

Globalisierung, demografischer Wandel, Migration, Digitalisierung, Krisen wie die Corona-Pandemie und die jüngsten Kriege: Wie wirken sich Themen wie diese auf Familien aus? Und was brauchen sie, um optimistisch in die Zukunft zu blicken? Wir haben mit PD Dr. Christina Boll und Prof. Dr. Sabine Walper vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) über Herausforderungen, aber auch über Chancen für Eltern, Jugendliche und Kinder gesprochen.

Große gesellschaftliche Themen, aber auch eine Art dauerhafter Krisenmodus prägen unsere Zeit. Inwieweit verändert sich dadurch das gesellschaftliche Zusammenleben?

Sabine Walper: Bis vor wenigen Jahren war die Gesellschaft durch ein starkes Sicherheitsgefühl geprägt. Natürlich gab es bekannte Problemzonen, zum Beispiel die hohe Kinderarmut und ungleiche Bildungschancen. Aber seit der Corona-Pandemie, die sich als nachhaltiger Stressor erweist, und den ak-

tuellen Kriegen entstehen immer mehr Unsicherheiten über unsere Lebensbedingungen. Dies führt zu höheren Belastungen in der zivilen Gesellschaft und damit zu steigenden Anforderungen an das Sozial-, Gesundheits- und Bildungssystem. Dass diesen nicht immer Rechnung getragen werden kann und wozu dies wiederum führt, zeigt sich beispielsweise im Anstieg psychischer Erkrankungen, in der aktuellen PISA-Studie oder im zunehmenden Antisemitismus.

+++

Forschungsberichte des Deutschen Jugendinstituts zu *Familie, Kindheit, Jugend 2030 – Lösungsansätze für eine lebenswerte Zukunft*
dji.de/themen/gesellschaft-2030

Inwiefern betreffen diese großen Veränderungen unserer Gesellschaft insbesondere Familien? Welche Themen spielen eine zentrale Rolle für sie?

Christina Boll: Es gibt mehrere Themen, die sich besonders auf Familien auswirken und die oft miteinander verwoben sind. Zum Beispiel der demografische Wandel und damit einhergehend Aspekte wie die Angehörigenpflege, die nicht mehr durch Töchter oder Schwiegertöchter geleistet wird, da die meisten Frauen heute erwerbstätig sind. Oder der Punkt Infrastruktur, der für ein funktionierendes Familienleben von zentraler Bedeutung ist: Die Geburten gehen zurück, die Kita- und Schulentwicklung orientiert sich an den Expert*innenprognosen und es wird

eher vorsichtig gebaut. Dann wird sich verrechnet und es gibt zu wenig Plätze – das ist ein Problem. Und natürlich wirkt sich der demografische Wandel auf den Fachkräftemangel aus – wie bei den Lehrkräften und Erziehenden.

Sabine Walper: Im neunten Familienbericht haben wir Eltern gefragt, was sie heute vor Herausforderungen stellt. Spitzenreiter ist das Thema Alltagsorganisation und Arbeitsteilung. Gerade in Sachen gleichberechtigter Care-Arbeit fehlt es an Vorbildern. Da spielt ganz stark das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt mit rein: Spätestens seit der Pandemie arbeiten viele Eltern im Homeoffice und müssen lernen, Grenzen zwischen Job und Familienleben zu ziehen.

Das Thema soziale Ungleichheit wurde ebenso häufig genannt: Die ökonomischen Lebensverhältnisse werden immer ungleicher, das ist toxisch für den sozialen Zusammenhalt in einer Gesellschaft. Fast ein Viertel der Kinder ist von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen. Sie wachsen auf mit materiellem Verzicht, mit gefühlter sozialer Zurücksetzung gegenüber Gleichaltrigen, weniger Zugang zu Bildungs- und Freizeitangeboten, mehr familiären Problemen.

Auch die Digitalisierung ist herausfordernd für das Familienleben und eine zusätzliche Erziehungsaufgabe, die von den Eltern zu leisten ist. >>

SABINE WALPER

ist Psychologin und Direktorin des Deutschen Jugendinstituts. Zu ihren Arbeits- und Forschungsschwerpunkten gehört unter anderem der Bereich Bildung und Erziehung in Familien.



Foto: Stefan Obermeier, München



CHRISTINA BOLL

ist habilitierte Soziologin und promovierte Ökonomin. Sie leitet am Deutschen Jugendinstitut die Abteilung Familie und Familienpolitik.

Ein Perspektivwechsel: Welche Rolle kommt den Familien bei diesen gesellschaftlichen Umbrüchen zu?

Christina Boll: Die Familie ist einerseits die Arena, in der sich die gesellschaftlichen Themen zeigen. Sie ist andererseits auch der Motor gesellschaftlicher Veränderungen und hier möchte ich besonders die Demokratiefähigkeit herausstellen. Das ist in Anbetracht des zunehmenden rechten Randes eine aktuelle, gesellschaftliche Herausforderung – und die Familie hat die große Aufgabe, mit Kindern und Jugendlichen demokratische Prozesse der Willensbildung einzuüben. Es geht darum, dass Kinder lernen, Argumente auszutauschen und sich tolerant gegenüber Andersdenkenden zu zeigen – das beginnt schon zu Hause am Mittagstisch mit den Geschwistern.

Sabine Walper: Familien sind seit jeher der Schlüsselort beim Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen. Das, was sie dort mitbekommen an Lernanregungen und emotionaler Zuwendung, ist das zentrale Unterfutter für ihren weiteren Lebensweg. Gleichzeitig ist es nicht möglich, diese Aufgabe allein der Familie zu überlassen, das ist eine heillose Überforderung. Insofern geht es um etwas, was seit längerer Zeit auch politisches Programm ist: das Aufwachsen in gemeinsamer – privater und öffentlicher – Verantwortung. Dabei geht es auch darum, die Infrastruktur für Familien so auszurichten, dass Eltern vernünftig entlastet werden, aber auch die Chance haben, mit den ganzen sozialen Veränderungen Schritt zu halten.

Welche Herausforderungen sehen Sie ganz konkret für Kinder und Jugendliche?

Sabine Walper: Aus meiner Sicht birgt gerade die Alterung der Gesellschaft Risiken für die jungen Menschen. Die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung ist nicht nur problematisch für unser System der Alterssicherung, sondern birgt auch die Gefahr, dass die Interessen beider Altersgruppen über Wähler*innenstimmen unterschiedliches politisches Gewicht erhalten.

Christina Boll: Auch das Thema Armut ist eines, das über vielen Einzelthemen schwebt, die Kinder und Jugendliche direkt betreffen. Da geht es nicht nur um monetäre Armut, sondern eben auch um Nichtteilhabe und Teilhabe an gesellschaftlichem Leben, Freizeit- und Bildungsmöglichkeiten. Auch das Thema Wohnen ist hier zu nennen, das gilt nicht nur für arme Familien, sondern zunehmend auch für Mittelschichtfamilien, die sich ihre Wohnung nicht mehr leisten können.

Bei all den Herausforderungen: Welche Chancen entstehen durch die angesprochenen Entwicklungen für Kinder und Jugendliche?

Christina Boll: Ich sehe bei vielen der gesellschaftlichen Herausforderungen auch Vorteile für die jungen Menschen: Die Digitalisierung ist für Jugendliche eine positive Entwicklung. Für sie ist es völlig normal, damit aufzuwachsen. Sie nutzen die Vorteile viel stärker als ältere Generationen, zum Beispiel um mit Freunden in der ganzen Welt in Kontakt zu bleiben. Auch für Familien sorgt die immer digitaler werdende Welt dafür, dass in Sachen Vereinbarkeit mehr möglich ist.

Das Thema Migration birgt ebenfalls große Chancen: Wir sind eine Einwanderungsgesellschaft, aktuell leben 84,7 Millionen Menschen in unserem Land – und diese Zahl steigt durch Zuwanderung. Kinder und Jugendliche gehen häufig offen mit Migration um und nehmen sie als kulturell bereichernd wahr. Auch auf den Fachkräftemangel wirkt sich dies positiv aus.

Sabine Walper: Neben den gerade von mir erwähnten Risiken, die der demografische Wandel für junge Menschen bedeutet, zeigen sich hinsichtlich der Arbeitswelt viele Chancen für junge Menschen, die durch die Alterung der Gesellschaft entstehen. Unternehmen ringen geradezu um Nachwuchskräfte, auf diesem Spielfeld hat sich die Verhandlungsmacht deutlich zugunsten der Arbeitssuchenden verschoben. Eigene Wünsche und Vorstellungen lassen sich auf dieser Basis viel leichter verwirklichen, als es noch bei früheren Generationen der Fall war.

Welche Unterstützungsmaßnahmen brauchen junge Menschen und ihre Familien angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen, um ohne Sorge der Zukunft entgegenzublicken? Und wen sehen Sie in der Handlungsverantwortung, um diese umzusetzen?

Christina Boll: Da gibt es keine „One Size fits all“-Lösung, denn Familienpolitik muss so gestaltet sein, dass sie gute Unterstützungsangebote für die jeweiligen individuellen Lebensformen und sozialen Lagen der Familien bietet. So wissen wir beispielsweise aus der Forschung zu Geburtenverhalten, dass die monetären Hilfen für Familien mit kleinen Einkommen besonders wichtig sind, während für Akademiker*innenfamilien die Zeitkosten und damit eine

gut ausgebaute Kitabetreuungsinfrastruktur eine sehr große Rolle spielen. Grundsätzlich haben wir immer noch einigen Nachholbedarf in Sachen Infrastruktur: So gibt es in allen Bundesländern noch immer weniger Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, als von den Eltern nachgefragt werden. Diese Lücke muss dringend geschlossen werden. Hinzu kommt, dass manche Angebote und Unterstützungsleistungen nicht ausreichend in der Bevölkerung – und gerade in den Familien, die hohe Bedarfe haben – bekannt sind. Da ist noch viel Aufklärungsarbeit notwendig. Ich sehe zudem die Unternehmen in der Verantwortung: Es braucht mehr familienaugliche Arbeitsarrangements – auch für Väter. Das ist in manchen Sektoren schon sehr gut geregelt, in manchen ist noch viel Luft nach oben. Sabine Walper: In Sachen veränderter Altersstruktur wird ja bereits über ein Kinderwahlrecht oder zumindest über die Absenkung des Wahlalters diskutiert. Generell sehe ich vor allem die Bundesländer und Kommunen bei der Umsetzung von Unterstützungsleistungen wie Infrastruktur, Bildungs- und Sozialpolitik in der Pflicht, da dem Bund nur ein begrenztes Instrumentarium zur Verfügung steht. Die frühen Hilfen sind ein positives Beispiel, bei dem es gut geklappt hat. Daran zeigt sich, dass viel mehr darauf geachtet werden muss, dass verschiedene Sektoren zusammenarbeiten. //

Die Fragen stellte Denise Heidenreich.

freie Journalistin

✉ **ULRICH BALD**

Laut OECD-Studie *Bildung auf einen Blick 2023* haben in Deutschland 2.300.000 Menschen zwischen 18 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss. [...]

Die derzeitige Organisation der Schullandschaft darf man durchaus als katastrophal bezeichnen: fehlende Kitas zur Sozialisierung, fehlende Pflichtschulen für Migranten, besonders solche für Kinder zum Erlernen der deutschen Sprache. Schulen, die größtenteils als marode bezeichnet werden dürfen. Fehlendes Lehrpersonal, fehlende soziale Betreuung, kein kostenloses warmes Mittagessen. [...]

Ohne Berufsabschluss wird in der Regel der Mensch nur in schlecht dotierten Hilfsarbeitertätigkeiten (Mindestlohn) Arbeit finden. Er wird als Rentner auf staatliche Hilfe angewiesen sein. Das wiederum hat erheblichen Einfluss auf die Familienbildung, Wohnsituation, Kinder und die Teilnahme am kulturellen Leben. Kinder aus diesen [Anmerkung der Redaktion: sozial beachteiligten] Verhältnissen, so sie nicht durch gute staatliche Schulen gefördert werden, geraten in die negative Abhängigkeit des Elternhauses wie auch in die Abhängigkeit von staatlichen Zuschüssen. Somit sind letztendlich Menschen ohne Berufsabschluss auch Opfer

unseres maroden staatlichen Schulsystems, dass letztendlich ständig teure Privatschulen schafft und Merkmale einer Klassengesellschaft bildet.

Der sich daraus ergebende Auftrag: Eintritt in die DGB-Gewerkschaften. Die jetzt um Lohnerhöhung kämpfenden Gewerkschaften unterstützen. Druck ausüben auf die sich in Deutschland demokratisch bezeichnenden Parteien, an deren Parteiprogramme erinnern – dabei Bezug nehmen auf die Artikel 1 bis 3, 14 und 15 des Grundgesetzes.

zu *lautstark*. 05/2023: Kurzmeldung 2.300.000 Menschen

✉ **INGE DREIER**

Ich bin begeistert von dieser aktuellen Ausgabe des Magazins *lautstark*! Hervorragende Artikel – tiefgründig und exzellent – mit wertvollen Anregungen und Adressen. Danke! Wäre ich jetzt noch im aktiven Dienst, würde ich einige Anregungen sofort in die Tat umsetzen. Aber vieles davon habe ich bereits geleistet – in 40 Jahren Arbeit an der Förderschule. Danke!

zu *lautstark*. 06/2023: Themenschwerpunkt
Gegen autoritäre Haltungen: Mehr Miteinander

Gewerkschaftstag 2024

Ausschreibung der Wahl gemäß § 1 der Wahlordnung

Der Gewerkschaftstag des Landesverbands Nordrhein-Westfalen der GEW am 25. Mai 2024 hat gemäß Satzung, § 7 Absatz 1, durch Wahl folgendes Amt zu besetzen:

**die stellvertretende Landesvorsitzende
(§ 8 Absatz 2 Buchstabe a und b der Satzung)**

Hinweis:

Gemäß § 8 Absatz 2 der Satzung muss mindestens eine der stellvertretenden Landesvorsitzenden eine Frau sein.

Wahlvorschläge müssen bis zum 15. März 2024 an die Vorsitzende des Wahlausschusses, Frau Cordula Bahn,

Gasselstiege 233, 48159 Münster oder per E-Mail an cordula.bahn@gew-nrw.de eingesandt werden.

Spätere Wahlvorschläge können gemäß § 2 Absatz 3 der Wahlordnung auf dem Gewerkschaftstag eingebracht werden. Diese bedürfen dann der Unterstützung von mindestens 20 Delegierten.

Die schriftliche Zustimmung der Vorgeschlagenen muss vorliegen.

Cordula Bahn
Vorsitzende des Wahlausschusses



INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

„Ein gleichförmiger Unterricht für alle
kann heute nicht mehr funktionieren.“

JULIA GRUNEWALD

Schulleiterin der Integrierten Gesamtschule Südstadt in Hannover

„Wo ist mein Platz in der Welt?“

Mit welchen Gefühlen schauen Kinder und Jugendliche auf ihre Zukunft? Was macht ihnen Angst? Und was können Eltern und Lehrkräfte tun, um sie in ihrer Selbstwirksamkeit zu unterstützen, damit sie gestärkt und optimistisch sein können? Wir haben mit der Diplom-Psychologin Elisabeth Raffauf über diese Fragen gesprochen.

„Krisenmodus“ wurde von der Gesellschaft für deutsche Sprache zum Wort des Jahres 2023 gewählt. Trifft das die aktuelle Situation auch für junge Menschen?

Elisabeth Raffauf: Krisenmodus ist ein erwachsenes Wort, das nicht unbedingt auch für junge Leute zutrifft. Wenn wir auf Jugendliche schauen, haben diese auch Krisen, sie würden aber vielleicht eher davon reden, dass sie „im Stress“ sind. Erwachsene im Krisenmodus geben manchmal – vielleicht gar nicht bewusst – das Problem an junge Menschen weiter, das ist nicht besonders ermutigend. Wichtiger ist es, zu lernen, wie man mit Krisen umgehen kann. Wenn man das schafft, kann man auch gestärkt aus einer Krise herauskommen.

In Zeiten multipler Krisen: Wie sehen Kinder und Jugendliche in ihre Zukunft? Sind sie optimistisch?

Elisabeth Raffauf: Kinder und Jugendliche sehen ihre Zukunft sehr unterschiedlich. Das hängt von verschiedenen Faktoren ab. Sind sie mit einer trag-

festen Bindung aufgewachsen? Haben Eltern und Lehrer*innen ihnen das Gefühl vermittelt, dass sie selbst etwas bewirken und gestalten können? Haben sie positive Ausblicke? Oder haben sie in der Vergangenheit erlebt, dass sie nichts ausrichten können, dass über sie hinweg bestimmt wird, dass ihre Meinung nichts gilt?

Wichtig für den Blick auf die Zukunft ist auch, welche Vorbilder Kinder und Jugendliche haben. Entscheidend ist dabei, ob die Erwachsenen, an denen sie sich orientieren, optimistisch oder mutlos in die Zukunft schauen. Dementsprechend sind einige Kinder und Jugendliche optimistisch, andere nicht.

Wie kann man als Erwachsener optimistisches Vorbild sein?

Elisabeth Raffauf: Das hängt in großem Maße von der Lebenssituation der Erwachsenen ab. In meinen Gruppen für Eltern pubertierender Jugendlicher kommt manchmal die Frage auf: Wie sollen wir Jugendliche positiv in die Welt schicken, wenn wir selbst mutlos sind? Ein Rat ist, als Erwachsener zu schauen,

wie es einem selbst geht, was einem Mut macht, neben das, was schwierig ist, etwas zu stellen, das positiv ist. Es ist im Leben nicht ein Entweder-oder, sondern ein Und. Es gibt Schwierigkeiten und es gibt positive Dinge, Gesundheit, die Familie – das muss man auch sehen.

Welche Ziele und Visionen haben junge Menschen?

Elisabeth Raffauf: Auch das ist vielfältig und verschieden. Manche Jugendliche möchten ein YouTube-Star werden, manche möchten etwas verändern und die Welt retten. Viele suchen eine sichere Beziehung und einen sicheren Ort. Einige Jugendliche haben aber auch keine Idee, wohin es gehen könnte, manche wissen nicht einmal, wie sie den nächsten Schritt gehen könnten. Aktuell schätzen nach neuesten Studien aber viele Jugendliche ihre Berufsaussichten gut ein. Es gibt natürlich auch Jugendliche, die sich für viele Themen interessieren und sich vor lauter Möglichkeiten nicht entscheiden können. »

ELISABETH RAFFAUF

arbeitet als Diplom-Psychologin in einer psychologischen Praxis in Köln und leitet Gruppen für Eltern pubertierender Jugendlicher. Mit der Aufklärungsreihe *Herzfunk* im WDR war sie bereits für den Deutschen Radiopreis nominiert.



LEKTÜRETIPPS

Um einen Einblick zu erhalten, was Kinder und Jugendliche bewegt, empfiehlt Elisabeth Raffauf folgende Bücher:

Elisabeth Raffauf, Günther Jakobs (Illustrationen)

Wann ist endlich Frieden? Antworten auf Kinderfragen zu Krieg, Gewalt, Flucht und Versöhnung

Fischer SAUERLÄNDER, Frankfurt a. M. 2023, ab 7 Jahren

Luisa Neubauer, Dagmar Reetsma

Gegen die Ohnmacht. Meine Großmutter, die Politik und ich

Tropen, Stuttgart 2022

Wie können Eltern und Lehrer*innen die planlosen Jugendlichen der Generation Pause auf den richtigen Weg bringen?

Elisabeth Raffauf: Es gibt viele junge Menschen, die nicht wissen, was sie nach der Schule machen sollen. Als Eltern ist es wichtig, ihnen zu vermitteln: „Du musst das vielleicht jetzt noch nicht wissen, aber wichtig ist, dass du etwas ausprobierst.“ Das Einzige, was nicht geht, ist nichts zu machen. Auch wenn man ausprobiert, lernt man, was das Richtige und was das Falsche ist. Erfahrungen können Jugendliche auch sammeln, wenn sie beispielsweise erst einmal nur jobben. Oder ein Soziales Jahr machen – das würde ich mir übrigens für alle jungen Menschen wünschen. Wenn man nichts macht und nur zu Hause ist, dreht man sich in eine Spirale der Perspektivlosigkeit. Wenn es um Pläne für Beruf und Ausbildung geht, dürfen Eltern durchaus Perspektiven aufzeigen und Vorschläge machen. Sich mit den Jugendlichen zusammenzusetzen und Ideen zu äußern, heißt natürlich nicht, ihnen etwas vorzuschreiben und sie zu bevormunden.

Haben Jugendliche Zukunftsängste? Um welche Themen ranken sich ihre Sorgen und Ängste?

Elisabeth Raffauf: Freundschaften, familiäre Beziehungen, Zeugnisse, das Ende der Schulzeit, Berufswahl, Klimawandel oder Krieg sind Themen, um die sich die Ängste von Kindern und Jugendlichen ranken. Sie fragen sich: Wie geht es weiter nach der Schule? Wo ist mein Platz in der Welt? Werde ich mein Leben schaffen? Sie sorgen sich auch in jungem Alter schon um die Welt.

Unter den großen Krisen, mit denen die Menschen derzeit zu tun haben, rangiert bei Jugendlichen die Sorge um das Klima an erster Stelle.

Ist es da ein geeignetes Ventil, als Klimakleber aufzutreten?

Elisabeth Raffauf: Es gibt verschiedene Studien, die belegen, dass das Klima die größte Sorge ist. Wenn junge Menschen sich aus Protest auf die Straße kleben, muss man unterscheiden zwischen ihrem Anliegen und der Art, wie es ausgedrückt wird. Das Anliegen ist verständlich, es zeigt, dass es eine große Sorge gibt. Und die Jugendlichen haben nicht das Gefühl, dass diese Probleme von den Erwachsenen angegangen werden. Ihr Protest ist auch ein Ausdruck ihrer Hilflosigkeit.

In welchen Lebensphasen sind Kinder und Jugendliche besonders empfänglich für Zukunftsängste?

Elisabeth Raffauf: In den Übergangsphasen gibt es vermehrt Probleme mit großen Ängsten. Dazu gehört die Pubertät – der Übergang vom Kind zum Erwachsenen. Aber auch der Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder ein Studium und von der Ausbildung in den Beruf.

Wie äußern sich Zukunftsängste bei Kindern und Jugendlichen?

Elisabeth Raffauf: Auch das ist natürlich sehr unterschiedlich. Manche zweifeln, weil sie das Gefühl haben, das Leben nicht zu schaffen – obwohl sie vielleicht gut in der Schule sind und nach außen ein geordnetes Elternhaus haben. Manche ziehen sich zurück und werden vielleicht sogar depressiv oder verletzen sich selbst. Dazu muss man sagen: Wenn

es dazu kommt, sind Zukunftsängste vielleicht ein Grund, aber in der Regel nicht der einzige. Andere machen sich auf, etwas gegen die Ohnmacht zu tun. Sie engagieren sich, etwa bei Fridays for Future oder einer anderen Organisation. Manche suchen auch Halt in Internetgruppen. Einige suchen einfach Ablenkung – vor allem im Internet –, weil der Zugang so leicht ist, weil dort vermeintlich Gleichgesinnte zu finden sind, weil man sich dort als selbstwirksam fühlen kann.

Wie können Pädagog*innen Kinder und Jugendliche stärken und ihren Ängsten begegnen?

Elisabeth Raffauf: Auf mindestens dreierlei Art und Weise. Sie können den Kindern und Jugendlichen Herausforderungen geben, die bewältigbar sind. So erleben die jungen Menschen sich selbst als wirksam. Pädagog*innen können zudem genau hinschauen und gucken, was braucht dieses Kind, diese*r Jugendliche? Wo hat er oder sie persönliche Stärken? Und drittens können Lehrer*innen und Erzieher*innen ermutigen. „Du wirst es schaffen. Ich glaube an dich. Es wird gut, auch wenn du die Klausur verhauen hast oder Umwege brauchst, um ans Ziel zu kommen“ sind wichtige Botschaften, die Optimismus verbreiten und Ängste nehmen. //

Die Fragen stellte Simone Theyßen-Speich.

Diplom-Journalistin

Im Unterricht über Ängste sprechen

Damit Lehrkräfte im Unterricht das Thema Angst und den Umgang damit behandeln sowie mit Schüler*innen gemeinsam Perspektiven entwickeln können, empfiehlt Diplom-Psychologin Elisabeth Raffauf, die folgenden vier Schritte zu beachten.

1. Der Einstieg

Es kann verschiedene Anlässe geben, um das Thema Angst mit Schüler*innen im Unterricht zu besprechen: beispielsweise der Ausbruch eines Krieges, Konflikte innerhalb der Klasse oder der bevorstehende Schulabschluss. Zu Beginn ist es hilfreich, eine Bestandsaufnahme zu machen, indem die Kinder und Jugendlichen aufschreiben, welche Ängste sie kennen. Es ist wichtig, zunächst eine Diagnostik zu machen und nicht sofort Lösungen zu präsentieren. Wenn mehrheitlich entschieden wird, dass die Notizen nicht vor der Klasse vorgestellt werden sollen, können die notierten Ängste auch anonym beispielsweise in einen Briefkasten eingeworfen und von der Lehrkraft vorgelesen werden. //

2. Der Begriff

Wichtig ist zu klären, was gute und was problematische Angst ist. Denn Angst funktioniert wie eine Alarmanlage des Menschen. Wenn man keine Angst hätte, würde man beispielsweise vor ein Auto laufen. Deshalb ist Angst bis zu einem gewissen Grad etwas Sinnvolles. Aber das Gefühl kann kippen und Angst dann lähmen. Sollten Lehrkräfte das bei Schüler*innen bemerken, sollten sie weiteren Rat einholen, beispielsweise über die Schulpsychologischen Beratungsstellen der Bezirksregierungen, und Eltern und Schulleitung informieren. //

3. Persönlich

Im Anschluss an die Bestandsaufnahme und die Begriffsklärung, ist es wichtig, mit den Schüler*innen über ihre Ängste zu sprechen, ihnen zuzuhören. Dabei ist es wichtig, die Sorgen nicht als wichtiger oder unwichtiger zu bewerten. Angst vor Ausgrenzung, nicht zu einer Clique zu gehören, ist genauso wichtig, wie die große Angst vor der Zukunft. Schüler*innen erfahren so: „Ich bin nicht allein mit meiner Angst.“ //

4. Perspektive

Im nächsten Schritt geht es darum, Informationen zu sammeln, damit die Kinder und Jugendlichen bei gewissen Themen sicherer sind. Fragen, die dabei helfen können, lauten beispielsweise: Wer ermutigt mich? Wer begleitet mich? Was kann man in der Schule tun? Schüler*innen und Lehrkräfte können hier gemeinsam überlegen. Ziel ist es, zu erkennen: „Ich kann etwas machen“ und „Es gibt Unterstützung“. //

Initialzündungen für eine Schule der Zukunft



+++

beWirken – gemeinnützige Organisation begleitet
Schulen und Lehrkräfte beim Lernkulturwandel

bewirken.org

Bündnis *Bildungswende JETZT!*

bildungswende-jetzt.de

GEW NRW: Positionspapier mit Forderungen
zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels

t1p.de/lehrkraeftemangel-positionspapier

Es steht viel auf dem Spiel. Denn mit dem Gelingen schulischer Bildung entscheidet sich langfristig auch die Sicherung von sozialer Gerechtigkeit und Demokratie in Deutschland. Erste Initiativen zeigen, wie Schulsysteme und Unterrichtsprozesse verändert werden können, um Schüler*innen auf die Zukunft vorzubereiten. Dabei hat sich herausgestellt: Selbstverantwortliches Lernen und Partizipation sind grundlegende Elemente. Zugleich verlangt dieser Wandel in Zeiten von Lehrkräftemangel und schlechter Infrastruktur allen Beteiligten viel ab.

Die Schule von morgen braucht neue Ansätze. *UnLearn School* heißt eine Kampagne, die mit althergebrachten Vorstellungen von Bildungsarbeit bricht. Sie lädt dazu ein, auf eine Entdeckungsreise zu gehen, Altes loszulassen und Neues auszuprobieren – ganz ohne Druck oder schlechtes Gewissen. Initiator*innen sind die Teammitglieder von *beWirken*: Die gemeinnützige Organisation begleitet Schulen und Lehrkräfte in ganz Deutschland bei ihrem Transformationsprozess hin zu einer zukunftsfähigen Lernkultur.

„Unser Ziel ist ein Bildungssystem, das Menschen Raum gibt, ihr Potenzial zu entfalten, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten und aktiv an der Entwicklung der Gesellschaft mitzuwirken“, betont Geschäftsführer Björn Adam. Der Lernkulturwandel in Schule sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit höchster Priorität: „Wir befinden uns in einer Bildungskrise und haben aktuell wenig Lösungsansätze für die technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen der kommenden Jahre. Schule muss Antworten auf diese Herausforderungen finden – sonst werden wir einen handfesten Wohlstandsverlust erleben.“

Björn Adam ist Teil eines multiprofessionellen Teams, das neben Bildungswissenschaften und Pädagogik auch weitere Bereiche – etwa Organisationsentwicklung – abdeckt. Denn abseits pädagogischer Konzepte seien auch gute Terminketten und klare Entscheidungswege wichtig, um Schule in kurzer Zeit

ganzheitlich und nachhaltig zu verändern. „Im Mittelpunkt steht immer die Frage: Wie können nicht nur Unterricht und Lernraum, sondern auch die Schule als Organisation anders sein, um ein zeitgemäßes Lernen zu ermöglichen?“, erklärt Björn Adam. Eine vorgefertigte Lösung gebe es nicht. „Jede Schule, jeder Fall braucht individuelle Lösungen.“ Und doch orientiert sich die Beratungsarbeit der Organisation an zentralen Werten, wie sie auch der *OECD-Lernkompass 2030* beschreibt.

Schüler*innen durch Erfahrungen der Selbstwirksamkeit auf Herausforderungen ihres Lebens vorbereiten

Im Mittelpunkt steht der Gedanke, Schüler*innen Verantwortung für ihr Lernen zu übertragen: Erfahrungen der Selbstwirksamkeit im Schulalltag sollen ihnen ermöglichen, auf Herausforderungen in anderen Bereichen ihres (späteren) Lebens angemessen zu reagieren. Wichtige Voraussetzung für diesen Prozess ist ein unterstützendes und flexibel anpassbares Umfeld. „Damit einher geht eine deutliche Veränderung im Berufsbild der Lehrkräfte“, betont Björn Adam. „Statt frontal Wissen zu vermitteln, gestalten sie den Lernprozess. Sie übernehmen Begleitung und Coaching der Lernenden – idealerweise in multiprofessionellen Teams, die verschiedene Sichtweisen einbringen.“ Digitale Technologien dienen dabei nicht als Ersatz für Heft und Kreidetafel, sondern als unerlässliche Alltagswerkzeuge. >>

„Neben einer modernen Infrastruktur bräuchte es vor allem Personal, um Server und Endgeräte zu verwalten – zum Beispiel eine*n Fachinformatiker*in Systemintegration an jeder Schule, um Lehrkräfte zumindest in dieser Hinsicht zu entlasten.“

SVEN BECHEN

Sprecher des Bündnisses *Bildungswende JETZT!*

„Sie helfen Schüler*innen, Themen zu recherchieren und Fragen zu beantworten. Denn in Zukunft werden junge Menschen Probleme lösen müssen, die wir aktuell noch gar nicht kennen.“

Beispiele aus der Beratungsarbeit des *beWirken*-Teams zeigen, wie sich die Ideen umsetzen lassen: Neben innovativen Lernformaten setzen viele Schulen auf partizipative Projekte abseits des klassischen Unterrichts – in Form von Schüler*innen-Genossenschaften, eigenverantwortlich geplanten Ausflügen oder ehrenamtlicher Arbeit in Kitas. In Videos, die projektbegleitend erstellt wurden und die sich auf der *bewirken*-Webseite angesehen werden können, berichten Kinder und Jugendliche begeistert, wie sie die neue Form der Beteiligung zu Höchstleistungen in verschiedensten Lebensbereichen anspricht.

Integrierte Gesamtschule Südstadt in Hannover startete Schulentwicklungskonzept

Auch die Integrierte Gesamtschule (IGS) Südstadt in Hannover hat viele Impulse aus der Zusammenarbeit mit der Beratungsorganisation in ihren Schulentwicklungsprozess integriert. Über das Modellprojekt *Zukunftsschule* ist die Integrierte Gesamtschule vor eineinhalb Jahren in die Neugestaltung ihres Alltags gestartet. Das Niedersächsische Kulturministerium fördert insgesamt 65 Schulen auf ihrem Weg, innovative Unterrichtsformate auszutesten und sich im Sinne der Demokratiebildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) neu aufzustellen. Für die Leiterin der IGS Südstadt, Julia Grunewald, ist klar: Es gibt

keinen anderen Weg, um Kinder und Jugendliche angemessen auf die Zukunft vorzubereiten. „Ein gleichförmiger Unterricht für alle kann heute nicht mehr funktionieren.“

Nach ihrer Gründung 2013 war die Schule über viele Jahre im Aufbau. „Wir haben lange auf einer Baustelle gelebt“, erzählt die Schulleiterin. Während Mensa, Bibliothek und offene Lernlandschaften entstanden, wuchs in der Schulgemeinde der Wunsch nach innovativen Lern- und Nutzungskonzepten für die neuen Räume. Mit dem Ende der Corona-Beschränkungen entstand die *#AG-2024* – eine Steuergruppe, die bereits vorhandene Ansätze ausbauen wollte. „Für uns war klar, dass wir viel Positives aus der Corona-Zeit mitnehmen können – etwa die täglichen Telefonate zwischen Schüler*innen und Lehrkräften. Da gab es viel Zeit für Gespräche außerhalb von unterrichtlichen Themen, und der Unterricht war sehr individuell an den Lernenden orientiert.“

In Zukunftswerkstätten fragte die IGS Südstadt die Wünsche der Schulgemeinschaft ab. Dabei spielte die Meinung der Schüler*innen von Anfang an eine große Rolle. „Kinder und Jugendliche kennen ihre Rechte und fordern sie auch ein – sie wollen beteiligt werden“, sagt Julia Grunewald. Unter Schüler*innen, Lehrkräften und Eltern manifestierte sich der Ruf nach individuell anpassbaren Lernformen und mehr Partizipation im Schulalltag. „Obwohl die Gruppen getrennt voneinander gearbeitet haben, wiesen die Ergebnisse in dieselbe Richtung.“ Aus den Ergebnissen entwickelten sich Pilotprojekte – „kleine Initialzündungen“, wie die Schulleiterin schmunzelnd berichtet.

In den Jahrgangsstufen fünf und sechs begehen Schüler*innen seither den „FREI DAY“. An einem festen Tag in der Woche haben sie die Chance, interessen-geleitet an selbstgewählten Themen zu arbeiten – frei von Bewertungsdruck. „Unser Ziel ist es, diesen Tag auch auf die anderen Jahrgänge auszuweiten“, sagt Julia Grunewald. Parallel dazu arbeiten die Jahrgangsstufen 7 und 8 als iPad-Klassen. Jahrgang 9 erprobt ein offenes Lernkonzept, das ab dem kommenden Schuljahr mit Hilfe digitaler Technik für die Lernenden transparent abgebildet werden kann. Mehrere Unterrichtsstunden werden zu fächerübergreifenden Lernzeiten zusammengelegt, Inhalte zu Arbeitspaketen für die gesamte Woche gebündelt. Weiterführende Hilfen, Zusatzaufgaben und Erklärungsfilme können Lehrkräfte über eine digitale Lernplattform zugänglich machen. „Die Schüler*innen entscheiden dann, wann, wo und mit wem sie welche Inhalte bearbeiten möchten.“ Jeweils vier Jahrgänge teilen sich im neuen Gebäude ein Jahrgangskluster – mit Stammgruppen- und Differenzierungsräumen, einer Lehrkräfte-Teamstation und offenen Lernbereichen auf den Fluren. So können Kinder und Jugendliche wechselnde Kooperationspartner*innen und für sie passende Lernorte finden.

Lernprozesse auf unterschiedlichen Ebenen bereiten auf zukünftige Arbeitswelt vor

Über die Neuerungen hätten Schüler*innen Zugang zu einem Lernprozess auf unterschiedlichen Ebenen. „Sie bekommen ein Gespür für ihre Stärken und Schwächen und können flexibel auf Situationen reagieren – das ist gerade mit Blick auf die zukünftige Arbeitswelt wichtig, wo man nicht 40 Jahre lang denselben Job machen wird“, sagt Julia Grunewald. Auch der kompetente Umgang mit digitalen Technologien sei unerlässlicher Bestandteil einer zukunftsgerichteten Lernkultur – etwa die Frage, wie sich Künstliche Intelligenz produktiv nutzen lasse. Stärker denn je müsse aber auch die Fähigkeit zur Kooperation gefördert werden: „Gerade in Zeiten, in denen Kinder und Jugendliche viel Zeit am Handy verbringen und weniger in Sportvereinen aktiv sind, sollte Schule diese Kompetenzen vermitteln.“

»

BILDUNGSSYSTEME MIT DEM OECD-LERNKOMPASS 2030 VERÄNDERN



Der *OECD-Lernkompass 2030* wurde von den Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erarbeitet und im Mai 2019 vorgestellt. Ausgangspunkt ist die Frage, welche Kompetenzen Schüler*innen zur Gestaltung einer lebenswerten Zukunft 2030 benötigen. Die Idee: Kinder und Jugendliche übernehmen mehr Verantwortung für ihr Lernen und werden damit befähigt, für das Wohl der Gesellschaft und der Erde einzutreten. Dabei dient der Lernkompass als Rahmenkonzept für den Wandel nationaler Bildungssysteme.

OECD-Lernkompass 2030

t1p.de/lernkompass-2030

Schulen brauchen moderne Infrastruktur und auskömmliche Finanzierung

Für eine *Schule der Zukunft* engagiert sich auch Sven Bechen. Der Sprecher des Bündnisses *Bildungswende JETZT!* wünscht sich, dass Beteiligungsstrukturen für Kinder und Jugendliche strukturell in Lehrplänen verankert werden – und somit schulübergreifend umgesetzt werden müssen. „Es darf nicht vom Engagement der Schulleitung abhängen, in welchem Umfang Schüler*innen partizipieren können. Schließlich geht es um die demokratische Meinungsbildung“, betont Sven Bechen, der mit seinem Bündnis einen Appell mit vier Forderungen an die Bildungspolitik formuliert hat – die GEW NRW gehört zu den ersten Unterzeichnenden und beteiligte sich am Bildungsprotesttag im September 2023. Die Zukunftsthemen Klima und Nachhaltigkeit würden derzeit unzureichend im Unterricht abgebildet – ebenso wie der große Bereich der Digitalisierung. „Neben einer modernen Infrastruktur bräuchte es vor allem Personal, um Server und Endgeräte zu verwalten – zum Beispiel eine*n Fachinformatiker*in Systemintegration an jeder Schule, um Lehrkräfte zumindest in dieser Hinsicht zu entlasten.“ Voraussetzung sei eine auskömmliche Finanzierung des Bildungssystems – 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts, mindestens 100 Milliarden Euro.

Den Bedarf für zusätzliche Ressourcen sieht auch Björn Adam. „Schulen brauchen Geld- und Zeitbudgets, um solch tiefgreifende Veränderungen zu bewältigen. Und ein solcher Weg bringt mit sich, dass Unterricht oder Schulalltag temporär auch mal nicht wie gewohnt stattfinden“, sagt der *beWirken*-Geschäftsführer. Ein offener Blick auf andere Professionen – etwa Schulpsycholog*innen oder -sozialarbeiter*innen – könne neue Unterstützungspotenziale in Zeiten des Lehrkräftemangels eröffnen. „Ansonsten gilt es, kreativ mit den vorhandenen Ressourcen umzugehen und sich Inspiration von außen zu holen. Denn wir müssen den Wandel jetzt angehen.“

Mit diesem Gedanken hat auch die IGS Südstadt vorhandene Potenziale ausgeschöpft, um ihren Veränderungsprozess auf den Weg zu bringen. Bis zum neuen Schuljahr will die Schule

ihre Erfahrungen aus der Pilotphase in verbindliche Vorgaben für den zukünftigen Schulalltag gießen. Der Weg dorthin sei mit viel Arbeit verbunden, betont Julia Grunewald. Gerade die Umstellung auf die neuen Unterrichtsformate verlange dem Kollegium viel ab: „Einen Lernprozess methodisch abwechslungsreich und intuitiv zu gestalten, erfordert erst einmal einen großen Aufwand.“ Doch auch zunächst skeptische Kolleg*innen hätten inzwischen einen guten Zugang zu den neuen Methoden gefunden. „Es ist eine Mammutaufgabe. Doch wir glauben fest daran, dass unsere Bemühungen das spätere Lernen und Zusammenleben an der Schule wesentlich angenehmer machen.“

Für die GEW NRW sind viele verschiedene pädagogische Professionen an Schulen eine wichtige Voraussetzung, um individuelles Lernen zu ermöglichen. „Die Schüler*innenschaft heute ist heterogen. Schüler*innen bringen komplett unterschiedliche Talente, familiäre Backgrounds und Potenziale mit, auf die sich die an Schulen Beschäftigten einstellen müssen. Unterschiedliche fachliche Sichten sind dafür unerlässlich“, sagt Frauke Rütter, Expertin der GEW NRW für den Bereich Schule. Wichtig sei, dass grundständig ausgebildete Lehrkräfte nicht durch andere Professionen ersetzt werden können. Andere Professionen, die in Zeiten des Lehrkräftemangels an Schulen kommen und als Lehrkräfte fungieren sollen, müssten je nach Vorkenntnissen fachlich oder didaktisch fortgebildet werden. //

Anne Petersohn

freie Journalistin

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

7.100

Lehrkräfte fehlen an den Schulen
in Nordrhein-Westfalen.

Insgesamt konnten im öffentlichen Dienst
25.894 Stellen nicht besetzt werden.

Quellen: Schulministerium NRW: Stellenbedarf und Personalausstattung an öffentlichen Schulen (Stand: 1.12.2023) – t1p.de/schulministerium-unterrichtsversorgung
NRW-Landtagsvorlage 18/1411: Stellenbesetzung in der Landesverwaltung zum 1.7.2023, Bericht der Landesregierung – t1p.de/landtagsvorlage-stellenbesetzung

Damit dein Job Zukunft hat

Als Mitgliedsgewerkschaft des DGB setzt sich die GEW NRW für einen attraktiven und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst ein und unterstützt die neun Forderungen der Kampagne *Damit der Traum vom Beruf nicht platzt!*, die an die Landesregierung und andere öffentliche Arbeitgeber gerichtet wurden. Wir erklären dir, was sich aus den Forderungen abgeleitet konkret für Lehrkräfte verändern soll und wofür sich die GEW NRW stark macht.

DER DGB FORDERT:

Bessere Bezahlung

DAS SAGT DIE GEW NRW:

Der Einstieg in die gleiche Bezahlung nach A13 für alle voll ausgebildeten Lehrkräfte muss am Ende zu einer einheitlichen Lehrer*innenlaufbahn führen. Die GEW NRW fordert für Lehrkräfte mit Master und zweitem Staatsexamen bereits bei der Einstellung die Laufbahngruppe 2, also das zweite Einstiegsamt. Denn echte Gleichbezahlung aller Lehrämter ist nicht A13, sondern A13 plus Strukturzulage nach § 47 Satz 1 c Landesbesoldungsgesetz (LBesG). Die Forderung gilt entsprechend für voll ausgebildete Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis, die nach Tarifvertrag TV-L bezahlt werden und für die eine echte Gleichbezahlung aller Lehrämter EG13 mit Zulage wäre. Entsprechende Auswirkungen ergeben sich für Referendar*innen.

Auch für tarifbeschäftigte Seiteneinsteiger*innen und die pädagogisch Beschäftigten fordert die GEW NRW deutliche Gehaltsverbesserungen. Das Land kann über den Arbeitgeberverband des Landes an die Tarifgemeinschaft der Länder (dem Arbeitgeberverband der Länder) herantreten und zum Beispiel zunächst eine übertarifliche Zulage einführen.

Über all dies hinaus fordert die GEW NRW deutliche Verbesserungen in der Entgeltordnung der Lehrkräfte.



DER DGB FORDERT:

Arbeitszeiten, die zum Leben passen



DAS SAGT DIE GEW NRW:

Die GEW NRW fordert, dass die Landesregierung mit den Gewerkschaften und den Personalräten über ein gerechtes, zeitgemäßes und den tatsächlichen Arbeitsrealitäten gerechtes Arbeitszeitmodell verhandelt. Das bisherige Pflichtstundenmodell kann den modernen und notwendigen Veränderungen angepasst werden. Die wöchentlichen, zu hohen Deputatsstunden müssen zunächst herabgesetzt werden. Es muss endlich anerkannt werden, dass eine Unterrichtsverpflichtung auf dem Niveau von 1900 nicht mehr haltbar ist. Nur durch Herabsetzung der Unterrichtsverpflichtung kann gewährleistet werden, dass alle Lehrkräfte ihren Unterricht in einer ihren hohen pädagogischen Ansprüchen genügenden Qualität vor- und nachbereiten können. Und nur so können die Schutzvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und der EU-Arbeitszeitrichtlinie eingehalten werden. Dazu gehört auch eine Arbeitszeiterfassung, die alle Arbeiten erfasst und nicht zur Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten führt. Die vom Arbeitgeber geforderten Tätigkeiten müssen klar definiert sein. Diese Aufgaben sind so zu bemessen, dass sie im Rahmen der geschuldeten Arbeitszeit auch tatsächlich geleistet werden können.



DER DGB FORDERT:



Moderne Arbeitsplätze und Arbeitsmittel

DAS SAGT DIE GEW NRW:

Digitalisierung erfordert in allen Bildungsbereichen eine sachgerechte Ausstattung mit datensicherer Hard- und Software, die umfangreiche Aus- und Fortbildung aller Beteiligten, freien Zugang zu Geräten und Programmen sowie zusätzliches Fachpersonal für den Support.

DER DGB FORDERT:

Gleichstellung und Vielfalt verwirklichen



DAS SAGT DIE GEW NRW:

Die GEW NRW setzt sich für die Vielfalt von Lebensentwürfen als gesellschaftliches Leitbild ein und damit auch für ein diskriminierungsfreies Arbeitsleben im Bildungsbereich. Auch oder vielleicht gerade als eine Gewerkschaft, die mehrheitlich weibliche Mitglieder hat und für sogenannte typische Frauenberufe zuständig ist, setzt sich die GEW NRW für die Gleichstellung und gerechte Bezahlung von Frauen ein. Die A13-Kampagne der GEW für die gleiche Bezahlung von Grundschullehrkräften, Lehrkräften der Sekundarstufe I und der Förderschullehrkräfte ist auch eine Forderung nach Gleichstellung von Frauen.

Des Weiteren zeigt der geringe Anteil von Frauen in Beförderungssämtern eine deutliche Benachteiligung. Denn dadurch, dass Frauen mehrheitlich Sorgearbeit übernehmen, sind sie bei Beurteilungen schlechtergestellt und werden schließlich seltener befördert. Teilzeit und Beurlaubungen wegen Kinderbetreuung dürfen aus Sicht der GEW NRW nicht zu schlechteren Karrierechancen führen.





DER DGB FORDERT:

Gewalt gegen Beschäftigte verhindern

DAS SAGT DIE GEW NRW:

Gewalt gegenüber Lehrkräften und weiterem Landespersonal kommt in allen Schulformen vor – in einigen weniger, in anderen häufiger. Es gehört zum Arbeitsalltag etlicher Lehrkräfte, selbst Gewalt zu erfahren. Umfragen, zum Beispiel an Gesamt-, Sekundar- und Förderschulen, belegen dies. Die GEW NRW fordert deshalb, ein leicht handhabbares, digitales und rechtssicheres Meldeverfahren für Gewaltvorfälle gegenüber Beschäftigten zu entwickeln. Die Landesregierung beziehungsweise das Schulministerium hat dafür zu sorgen, dass an allen Schulen ein umfassendes Schutzkonzept für betroffene Beschäftigte verpflichtend erstellt und umgesetzt wird.

DER DGB FORDERT:

Beschäftigtenfreundliche Gestaltung der Digitalisierung

DAS SAGT DIE GEW NRW:

Die GEW NRW fordert umfassende Fortbildungsangebote für Beschäftigte im Bildungsbereich. Außerdem sollten Inhalte der digitalen Bildung bereits in der Ausbildung berücksichtigt werden. Des Weiteren fordert die GEW NRW, dass Beschäftigten im Bildungsbereich digitale Medien – Soft- und Hardware – kostenfrei zur Verfügung stehen und dass datenschutzrechtliche Bestimmungen eingehalten werden.

Bei der Medienausstattung hat der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht zu prüfen, welche gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen beispielsweise bei der Ausstattung gegeben sein müssen, um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten nicht weiter zu erhöhen.



DER DGB FORDERT:

Mehr Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten



DAS SAGT DIE GEW NRW:

Die GEW NRW fordert die verfassungsgemäße, entsprechende Anpassung der Besoldung, auch bezogen auf Beförderungssämter. Das Laufbahnrecht muss einem einheitlichen Laufbahnrecht für alle Lehrämter angepasst werden. Fachleitungen für die Seminare Grundschule oder Sekundarstufe I werden gegenüber den Fachleitungen der Seminare Sekundarstufe II in der Besoldung ungleich behandelt. Die GEW NRW fordert die gleiche Eingruppierung unabhängig von der Schulform.

Zur Besoldung von Schulleitungen und Stellvertretungen schlägt die GEW NRW vor, dass die Eingruppierung nicht mehr von der Schulform, sondern nur noch von der Zahl der Schüler*innen abhängig ist. Gefordert wird eine Differenzierung nach Systemen mit weniger beziehungsweise mehr als 360 Schüler*innen. Zudem müssen die ersten Beförderungssämter für Lehrämter für alle Schulformen eingerichtet und entsprechend auf A 14 vereinheitlicht werden. Des Weiteren muss der Stellenplans für das erste Beförderungssamt ausgeweitet werden, um eine Gleichbehandlung aller Schulformen zu erreichen.



DER DGB FORDERT:

Bessere Gesundheitsleistungen

DAS SAGT DIE GEW NRW:

Die hohe psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz Schule macht Lehrkräfte krank, führt zu vorzeitigen Pensionierungen, senkt die Qualität von Unterricht und Erziehung, mindert Lernerfolg und erfolgreiche Schulabschlüsse. Gesundheitsschutz erfordert Verhaltens- und Verhältnisprävention. Dazu brauchen die Schulen mehr Lehrer*innenstellen und Unterstützung vor Ort.

Ziel muss es sein, die Rahmenbedingungen überall – sowohl im psychosozialen Bereich als auch im Bereich der räumlichen Lehr- und Lernumgebungen – so zu verändern, dass gesundheitliche Risiken beseitigt oder wenigstens minimiert werden. Arbeitsschutzgesetz und Landesbeamtengesetz verlangen ein behördliches Gesundheitsmanagement zu etablieren. Dazu gehört, Gefährdungen für Beschäftigte in Bildungseinrichtungen systematisch zu ermitteln, zu dokumentieren und zu bewerten und schließlich durch wirksame Maßnahmen zu beseitigen, mindestens jedoch zu verringern.

DER DGB FORDERT:

Ausgleich besonders belastender Dienste

DAS SAGT DIE GEW NRW:

Seit 2020 können zur Gewinnung von Lehrkräften Sonderzuschläge und Zulagen in Höhe von 350 Euro für die Dauer von zweieinhalb Jahren gewährt werden. Damit sollen insbesondere in vom Lehrkräftemangel besonders betroffenen Regionen neue Lehrer*innen gewonnen werden. Allerdings werden dort bereits tätige Lehrkräfte und pädagogisch Beschäftigte mit dieser Zulage nicht bedacht. Um alle Kolleg*innen wertzuschätzen, die in Regionen mit großem Lehrkräftemangel arbeiten und wegen des Mangels an Personal in ihrer Arbeit besonders belastet sind, fordert die GEW NRW eine Zulage für alle Beschäftigten in dieser Region.



+++

**Damit der Traum vom Beruf nicht platzt! –
DGB-Forderungen für einen attraktiven
öffentlichen Dienst**

t1p.de/dgb-forderungen-oeffentlicher-dienst

**Stellungnahme der GEW NRW im
Ausschuss für Schule und Bildung des
NRW-Landtags am 23. Januar 2024 zur
Forderung der SPD-Fraktion zum Thema
Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte**

t1p.de/stellungnahme-arbeitszeitmodell

**Beste Werbung sind gute Arbeits-
bedingungen – Pressemitteilung der
GEW NRW zur Kampagne Was ist deine
Lehrkraft? des Ministeriums für Schule
und Bildung NRW**

t1p.de/pressemitteilung-werbekampagne

Alle Texte von Ute Lorenz

Expertin der GEW NRW für Dienstrecht

Was sich Beschäftigte für ihre Entlastung wünschen ...

An der Umfrage der GEW NRW haben sich Beschäftigte aller Schulformen beteiligt

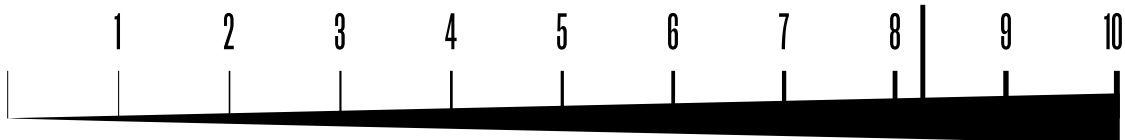
Unter den 23.789 Teilnehmer*innen waren Beschäftigte aus allen Schulformen vertreten. Die prozentuale Verteilung entspricht dabei grob der tatsächlichen Verteilung von allen Beschäftigten an Schulen in NRW. Lediglich die Grundschule ist etwas überrepräsentiert. Neben der großen Zahl an Teilnehmenden zeigt das zusätzlich, dass die Ergebnisse der Umfrage repräsentativ sind.



Die Belastung der Lehrkräfte in NRW ist alarmierend

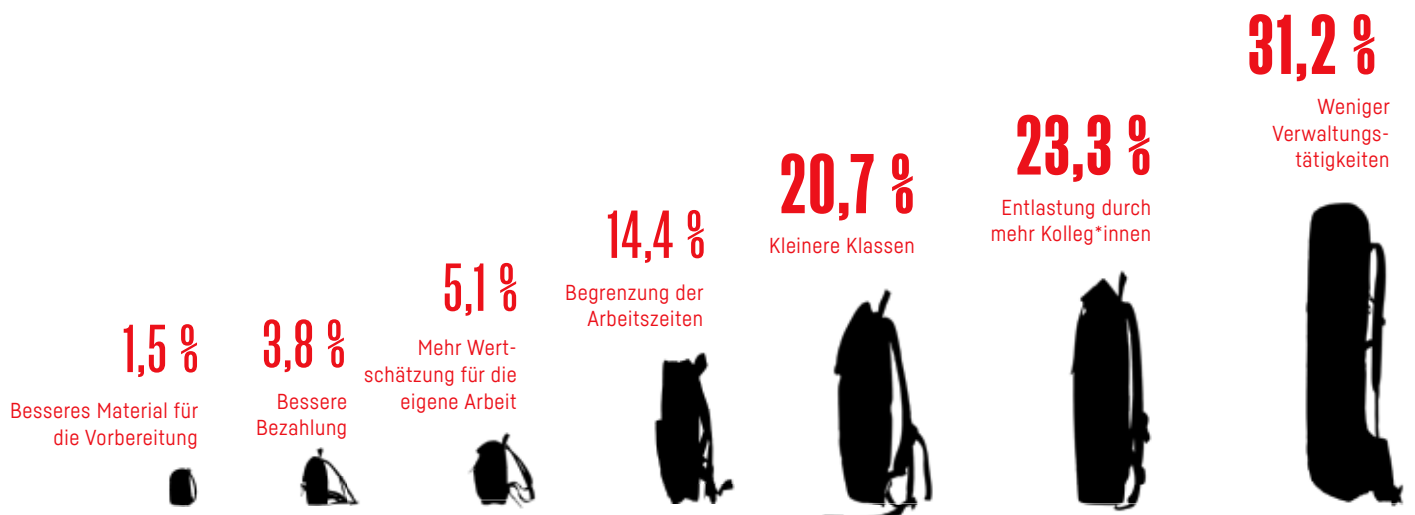
Die Umfrage bestätigt rot auf weiß, dass die Lehrkräfte in NRW über alle Schulformen hinweg am Limit sind! Auf einer Skala von 0 bis 10 ordneten die Befragten den Grad ihrer individuellen Überlastung im Durchschnitt bei 8,2 ein. 92,4 Prozent der Teilnehmer*innen ordneten ihre Arbeitsbelastung bei mindestens 7 oder höher ein – ein alarmierendes Signal, dass sich schnell etwas ändern muss!

8,21



In drei Bereichen ist Entlastung aktuell am wichtigsten

Mit 31,2 Prozent ist es den meisten der Befragten am wichtigsten, dass der Verwaltungsaufwand und Papierkram endlich reduziert wird, damit sie sich wieder mehr auf ihre didaktischen und pädagogischen Aufgaben konzentrieren können. Direkt danach wurden Entlastung durch mehr Kolleg*innen und der dringende Wunsch nach kleineren Klassen genannt. >>



... und wie die GEW NRW gezielt für Entlastung kämpft!

Weniger Verwaltungstätigkeiten

Die nicht pädagogischen Verwaltungstätigkeiten im Schulalltag wachsen stetig und belasten die Kolleg*innen in ihrem Arbeitsalltag zusätzlich. Hier ist dringend Entlastung notwendig, in deren Rahmen auch die Frage geklärt werden muss, welche Verwaltungsaufgaben tatsächlich unerlässlich sind. Die GEW NRW kämpft dafür, dass Lehrkräfte und pädagogisches Personal an den Schulen durch entsprechende Entlastung wieder mehr Zeit haben,

sich vorrangig um die pädagogisch-didaktische Arbeit und damit um die Kinder und Jugendlichen zu kümmern.

Unterstützung durch IT-Fachkräfte, Verwaltungsassistent*innen und weiteres Personal können ein Anfang sein. Weitere Entlastung würden beispielsweise die Reduktion von Konferenzen auf ein Mindestmaß, die Entrümpelung der Lehrpläne und eine Anpassung des Berichtswesens bringen. //

Mehr Kolleg*innen

An den Schulen in NRW fehlen mehr als 7.000 Lehrkräfte. Um diesen Zustand zu beheben, ist die Landesregierung in der Pflicht: Die Studienplatzkapazitäten müssen deutlich erhöht werden und im Referendariat darf die Ausbildung nicht der Bedarfsdeckung untergeordnet werden. Darüber hinaus ist es wichtig, Fort- und Weiterbildungsangebote zu schaffen und an allen Schulen den

Seiteneinstieg mit verbesserten Rahmenbedingungen und Aufstiegsoptionen zu ermöglichen. Neben Lehrkräften brauchen die Schulen aber auch weiteres pädagogisches Personal. Daher ist ein Ausbau der Stellen für Schulsozialarbeiter*innen sowie für Fachkräfte in multiprofessionellen Teams notwendig. Die GEW NRW fordert eine*n Schulsozialarbeiter*in für maximal 150 Schüler*innen. //

Kleinere Klassen

Mit teilweise über 30 Kindern oder Jugendlichen sind die Klassen im Regelschulbereich deutlich zu groß. Das Gleiche gilt für die Klassengrößen im Förderschulbereich. Als GEW NRW kämpfen wir dafür, perspektivisch die Klassengrößen an allen

Regelschulformen deutlich auf unter 25 Schüler*innen pro Klasse zu senken. Nur so kann eine individuelle Förderung gewährleistet werden, die den Bedarfen der Schüler*innen wirklich gerecht werden kann. //

+++

Mehr zur Personalratswahl:

personalratswahl-nrw.com

gew-nrw.de/personalratswahl-2024



Vera Verspohl

Vera Verspohl ist 48 Jahre alt, Mitglied im Bezirkspersonalrat für Gymnasien und Weiterbildungskollegs bei der Bezirksregierung Arnsberg und seit vier Jahren im Personalrat tätig. Sie unterrichtet Mathematik und Französisch am Westfalen-Kolleg in Dortmund.

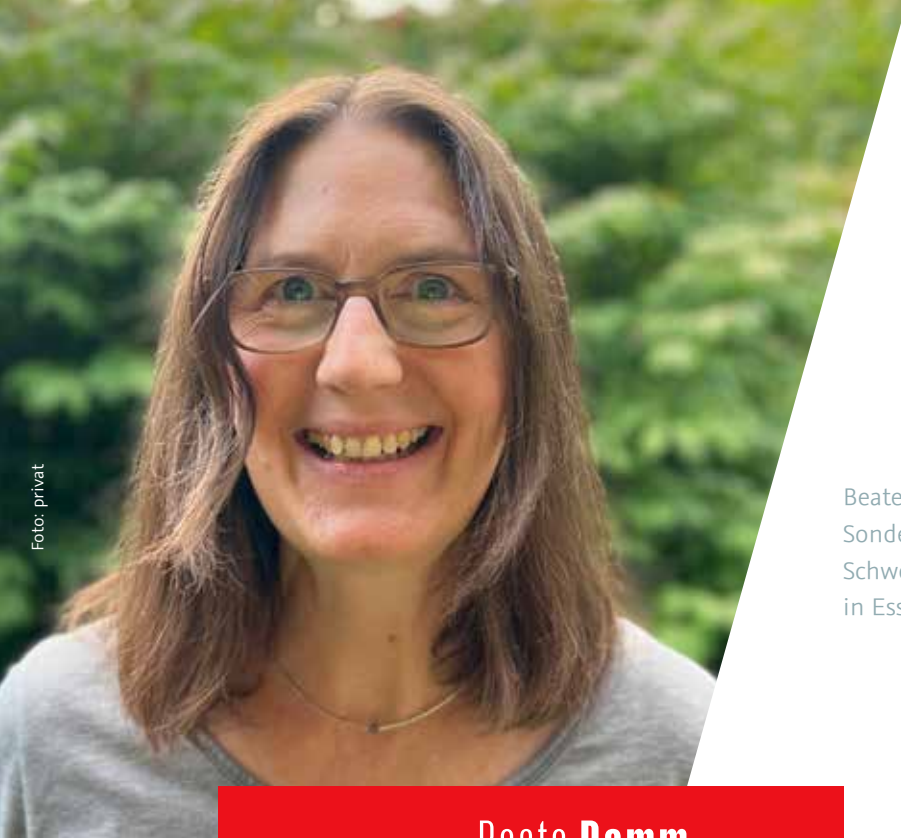
Ich mache mich stark für echte Entlastung für die Kolleg*innen an Weiterbildungskollegs und Gymnasien, weil ...

das System Schule gerade wegen vielfältiger gesellschaftlicher Veränderungen ebenfalls im Wandel ist. So entstehen zusätzliche Aufgaben für die Kolleg*innen, ohne dass andere Tätigkeiten wegfallen. Die Arbeitsbelastung nimmt somit stetig zu. In Spitzen(korrektur)zeiten haben die Kolleg*innen kein einziges freies Wochenende. Zur Unterstützung sollten unter anderem IT- und Verwaltungsfachkräfte eingesetzt werden, um Lehrkräfte von fachfremden Aufgaben zu entlasten, damit sie sich wieder dem „Kerngeschäft“ widmen können.

>>



Weil zu viel zu viel ist!

**Beate Damm**

Beate Damm ist 57 Jahre alt und Lehrerin für Sonderpädagogik an einer Förderschule mit dem Schwerpunkt Emotionale und soziale Entwicklung in Essen. Seit 2016 ist sie Personalrätin.

Ich mache mich stark für einen besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz an Förderschulen und Klinikschohlen, weil ...

die Belastungen durch zu viele Aufgaben und zu wenig Personal stetig gewachsen sind. Dauerbelastung in Form von hohen emotionalen und quantitativen Anforderungen, Entgrenzung, Gewalt und Lärm führt dazu, dass Lehrkräfte krank werden. Als GEW-Personalrätin ist es mir wichtig, die Beteiligungsrechte zu nutzen und initiativ zu werden. Eine Stellschraube, mit der Überbelastung kurzfristig abgemildert werden kann, ist die Möglichkeit der Arbeit in Teilzeit. Diese wird durch das Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung des Ministeriums für Schule und Bildung jedoch arg beschnitten. Ein falsches Signal für Kolleg*innen, die in Teilzeit arbeiten möchten. Hier heißt es: Weiterkämpfen für die Durchsetzung der Rechte aller Beschäftigten, damit sie in jedem Lebensalter gesund und zufrieden ihren Beruf ausüben können!

Ich mache mich stark für niedrigere Zugangshürden zu den Weiterbildungskollegs, weil ...

der Zweite Bildungsweg immer noch dringend benötigt wird, um der gravierenden, strukturellen Bildungsungerechtigkeit in Deutschland zu begegnen. Der Zweite Bildungsweg ist für viele Menschen oft die erste echte Chance, ihre Potenziale zu verwirklichen. Die Inklusions- und Integrationsleistung des Zweiten Bildungswegs bleibt unverzichtbar. Die Kolleg*innen vor Ort brauchen eine starke gewerkschaftliche Unterstützung, um auch in Zukunft erfolgreich arbeiten zu können.

>>

Foto: Peter Gwiazda

**Florian Beer**

Florian Beer ist 45 Jahre alt und Oberstudienrat am Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe. Zudem war er Mitglied im Hauptpersonalrat für Gymnasien und Weiterbildungskollegs von 2016 bis 2020. Seit 2020 ist er Ersatzmitglied im Bezirkspersonalrat Münster.

Ich mache mich stark für mehr Zeit zum Leben an Grundschulen, weil ...

die Belastungen ständig zunehmen. Immer neue Aufgaben werden gerade den Grundschulen zugeschrieben. Nicht nur das Schulministerium, sondern auch die Gesellschaft und Politik fordern von uns Reaktion und Prävention im Hinblick auf viele Fragen, die sich rund um die heutige Kindheit stellen. Da sich zunehmend weniger Personen finden, die sich diesen Herausforderungen stellen wollen, verteilen diese sich auf immer weniger Schultern. Lehrkräfte und pädagogisches Personal reiben sich auf, Umfang und Entgrenzung der Arbeitszeit nehmen zu. Wir brauchen wieder mehr Zeit zum Leben – in der Schule und danach.



Foto: Cynthia Ruf / Agentur Brückner + Brückner

Jana Koch, 37 Jahre alt, ist Sonderpädagogin und engagiert sich seit 2016 als Personalrätin im Oberbergischen Kreis. Seit 2018 ist sie dort Vorsitzende des Örtlichen Personalrats und seit 2023 zudem stellvertretende Vorsitzende im Hauptpersonalrat Grundschule.

Jana Koch



Bettina Marzinzik

Bettina Marzinzik ist 56 Jahre alt und war viele Jahre als Lehrerin für Sonderpädagogik an einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung tätig. Seit 25 Jahren ist sie im Personalrat.

Ich mache mich stark für gute Arbeitsbedingungen und eine gerechte Bezahlung an Förderschulen und Klinikschulen, weil ...

Lehrkräfte und weitere Landesbeschäftigte an Förderschulen und Klinikschulen unter anderem wegen des eklatanten Lehrkräftemangels dringend Entlastung brauchen – der Lehrkräfteberuf muss attraktiver werden! Zu guten Arbeitsbedingungen gehören beispielsweise niedrigere Klassenfrequenzen, Unterstützung durch Multiprofessionelle Teams, Entlastung von Verwaltungsaufgaben sowie angemessen ausgestattete Räume. Außerdem muss die Attraktivität des Lehrkräfteberufs durch gerechte Bezahlung gesteigert werden: Dazu gehören die bessere Bezahlung von Fachlehrer*innen und die Ausnutzung der Spielräume im TV-L bei der Stufenfestsetzung für Tarifbeschäftigte. //



Weil zu viel zu viel ist!

„Die GEW ist von dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zum Streikrecht für beamtete Lehrkräfte enttäuscht. Wir hatten nicht erwartet, dass der EGMR von seiner bisherigen Rechtsprechung abweicht und das Streikverbot bestätigt. Wir akzeptieren und respektieren das Urteil der Straßburger Richterinnen und Richter, auch wenn wir uns eine andere Entscheidung gewünscht hätten. Der Rechtsweg ist mit dieser Entscheidung ausgeschöpft.“

MAIKE FINNERN, VORSITZENDE DER GEW,

zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR),
das Mitte Dezember 2023 verkündet wurde.

+++

Pressemitteilung der GEW
zum EGMR-Urteil

tip.de/urteil-beamtenstreikrecht-gew

Sämtliche Infos der GEW rund
ums Thema Beamt*innenstreik

gew.de/tarif/streik/beamtenstreik



Copyright: Tyrolia-Verlag, 2023

Im Februar erhält den LesePeter das Jugendbuch

ICH SAGE HALLO UND DANN NICHTS

Lilly Axster

Tyrolia, Innsbruck 2023, ab 14 Jahren

In diesem Jugendbuch geht es um Jecinta, die nur noch J. heißen und sich in keiner Sache festlegen will. J. beschließt, erst einmal NICHTS zu sein – unter anderem weder Mädchen noch Junge – und NICHTS zu tun. Letzteres gelingt nur so lange, bis Leo in J.s Leben tritt. Leo verhält sich oft merkwürdig, doch J. wird den Grund für dieses Verhalten herausfinden.

18 Euro

30 Prozent

der 15-jährigen Schüler*innen in Deutschland schaffen es laut *PISA-Studie 2022* in Mathematik nicht über die unterste Kompetenzstufe hinaus. Im Lesen betrifft dies 25 und in den Naturwissenschaften 23 Prozent. Ein weiteres alarmierendes Ergebnis der aktuellen Erhebung: Lebenschancen werden weiterhin stark von der Herkunft geprägt.

Quelle: t1p.de/pisa-2022-deutschland

+++

**Ayla Çelik, Vorsitzende der GEW NRW:
Kommentar zu den PISA-Ergebnissen**

t1p.de/pisa-2022



Kinder- und Jugendhilfe

GEW NRW UND VPK SCHLIESSEN TARIFVERTRAG

Gute Nachricht für Beschäftigte in privaten Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe: Gemeinsam mit dem Landesverband privater Träger der Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe (VPK) hat die GEW NRW erstmals ein Tarifwerk ausgehandelt, nachdem die Tarifverhandlungen im Frühjahr 2023 aufgenommen worden waren. Insgesamt wurden dabei fünf Tarifverträge abgeschlossen. „Konkret konnten wir große Erfolge bei der Einführung der neuen Gehaltstabellen erreichen. Diese orientieren sich sehr stark an den geltenden Tarifverträgen im öffentlichen Dienst (TVöD) und bilden bereits den aktuellen Tarifabschluss aus dem Frühjahr 2023 ab“, sagt Joyce Abebrese, Expertin der GEW NRW für Tarifpolitik sowie Kinder- und Jugendhilfe. Außerdem wurden eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro sowie ein Bonus für GEW-Mitglieder vereinbart.

**GEW NRW: Mehr Infos zum Tarifabschluss
und alle Tarifverträge im Detail**

t1p.de/tarifvertrag-vpk

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

Bis zu **67 Prozent** kann das Qualifizierungsgeld für Arbeitnehmer*innen betragen, mit dem der Entgeltausfall während einer Weiterbildung kompensiert werden soll. Wenn in der Transformation Arbeitsplätze verloren zu gehen drohen, soll Beschäftigung auf diese Weise gesichert werden. Diese Maßnahme – ebenso wie eine Ausbildungsplatzgarantie – ist Teil der Reform des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, die zum 1. April 2024 startet.

Der DGB hat die wichtigsten Neuerungen bei der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte und der Berufsausbildung junger Menschen zusammengefasst und bewertet:
t1p.de/reform-weiterbildungsfoerderung

Sozial, kommunikativ und selbstbestimmt



Foto: pexels.com/Julia M. Cameron

Welche Veränderungen bringt die Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich? Wie werden Schüler*innen für die neuen technologischen Anforderungen fit gemacht? Und welche Voraussetzungen müssen an Schulen gegeben sein, um Schüler*innen die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln? Soziologe Martin Krzywdzinski gibt einen Überblick. »

Die Arbeitswelt ist in Bewegung – das gilt heute mehr denn je. Ein wichtiger Treiber ist der technologische Wandel, der von neuen Arbeitsinhalten und Qualifikationsanforderungen begleitet wird. Weitere Treiber sind der demografische Wandel, die Migration und die steigende Frauenerwerbsarbeit, die das Arbeitsangebot verändern. Wichtig sind auch Veränderungen im Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und nichterwerbsförmigen Formen der Arbeit, wie etwa der Sorgearbeit oder dem ehrenamtlichen Engagement, die in der jüngsten Stellungnahme zur *Zukunft der Arbeit* der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina vom Januar 2024 diskutiert wurden.

Die Folgen des technologischen Wandels sind sehr komplex und wirken sich auf unterschiedlichste Weise auf die Arbeitswelt aus. Die beiden großen Trends sind die Digitalisierung und die Defossilisierung der Wirtschaft. Der erstere meint die zunehmende Durchdringung der Arbeitswelt durch digitale Technologien, der letztere den Ausstieg aus fossilen Energiequellen.

Im Zentrum der öffentlichen Diskussion rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt stehen immer wieder Ängste vor Automatisierung und Beschäftigungsverlusten. Auch in der aktuellen Debatte über Fortschritte in der Künstlichen Intelligenz wird immer wieder der Eindruck erweckt, bald würden ganze Berufsgruppen nicht mehr benötigt werden. Die Forschung ist in diesem Punkt allerdings vorsichtiger. Empirische Analysen zeigen in den vergangenen Jahren keine besonders hohe Dynamik der Automatisierung. In vielen Fällen führt die Digitalisierung eher zu einem Aufwuchs von Beschäftigung, da nun zunehmend Fachkräfte in IT-bezogenen Berufen benötigt werden. Aber auch viele Arbeitsplätze im Bereich der Produktion und der Logistik zeigen sich resilient gegenüber Automatisierungsgefahren.

Wandel der Arbeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen

Die zentrale Auswirkung der Digitalisierung ist weniger das Verschwinden von Berufsgruppen als vielmehr ein Wandel der Arbeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen. Dies kann an einigen kurzen Beispielen illustriert werden. Untersuchungen der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit

von Anwält*innen zeigen, dass grundlegende Analysen von Rechtsdokumenten sowie die Recherche von Rechtsquellen, Präzedenzfällen und anderen Informationen zunehmend automatisiert unterstützt werden. Die Beschäftigten müssen aber in der Lage bleiben, die Möglichkeiten und Grenzen der genutzten Systeme einzuschätzen. Zudem bleiben die auch in der Vergangenheit arbeitszeitintensiven Aufgaben erhalten: die Entwicklung von Strategien, die Beratung von Kund*innen und die Vertretung vor Gericht. Ein anderes Beispiel ist die Buchhaltung. Hier werden zunehmend Tätigkeiten im Bereich der Datenrecherche, Datenprüfung und Datenvalidierung automatisiert. Buchhalter*innen wühlen sich immer weniger durch Berge von Dokumenten, müssen aber die digitalen Tools einsetzen können. Zudem werden Aufgaben bei der Interpretation der Audits, der Kommunikation und der Verhandlung mit Kund*innen immer wichtiger.

Veränderung der Organisation der Arbeit hat zwei Seiten

Neben den Arbeitsinhalten und Qualifikationen verändert sich auch die Organisation der Arbeit. Digitale Technologien machen die Arbeit örtlich mobiler. Die seit der Covid-19-Pandemie deutlich gestiegene Nutzung des Homeoffice wird sich nicht mehr zurückdrehen lassen. Das Arbeiten zu Hause bietet eine stärkere Selbstbestimmung sowie eine höhere Flexibilität, die Arbeitsaufgaben mit persönlichen und familiären Aufgaben zu vereinbaren. Zugleich zeigen Studien, dass durch das Homeoffice neue Belastungen entstehen. Die Beschäftigten bewegen sich weniger, mit potenziell negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Die Schattenseite der stärkeren Selbstbestimmung und Flexibilität ist die Entgrenzung, das heißt das Aufweichen der zeitlichen und örtlichen Grenzen zwischen der Erwerbsarbeit und der Freizeit beziehungsweise anderen Formen der Arbeit, wie etwa Sorgetätigkeiten. Digitale Technologien machen es möglich, mehrere Aktivitäten oder Prozesse parallel zu betreuen. Das hat Effizienzvorteile, kann aber zu Überlastung und Stress führen.

Wichtig ist, wie die „Digitalisierungsdividenden“, also die Vorteile der Digitalisierung zwischen Beschäftigten und Unternehmen, aufgeteilt werden.

Kann die höhere Effizienz der digitalen Arbeit genutzt werden, um längere Pausen zu nehmen, um die Arbeitszeit zu verkürzen? Oder wird sie vor allem genutzt, um die Zielvorgaben für die Beschäftigten zu steigern? Die Verteilung der „Digitalisierungsdividenden“ ist eine wichtige Aufgabe für Betriebsräte und Gewerkschaften, die allerdings mit dem Problem konfrontiert sind, dass die Zunahme der mobilen Arbeit die soziale Bindungskraft des Betriebs etwas schwächt und zugleich die Erfassung der Arbeitszeiten, Belastungen und Bedarfe der Beschäftigten erschwert. Betriebs- und Personalräte stehen vor der Herausforderung, die Beschäftigten zu erreichen.

Pflichtfach Informatik genauso wichtig wie das Erlernen kommunikativer und sozialer Fähigkeiten

Wie kann das Bildungssystem die jungen Menschen auf diesen Wandel der Arbeitswelt vorbereiten? Ganz grundsätzlich erscheint eine stärkere Vermittlung von Informatikwissen bis hin zur Einführung eines Pflichtfachs Informatik in der Schule wichtig. Die zunehmende Bedeutung digitaler Technologien in allen Gesellschaftsbereichen macht eine „Digital Literacy“ notwendig. Darüber hinaus erscheint es auch sinnvoll, Grundlagen im Bereich Datenanalytik in der Schule zu stärken. Quer über sehr unterschiedliche Berufsfelder nimmt die Bedeutung von Daten und computergestützten Systemen der Datenanalyse erheblich zu. Für die Aufrechterhaltung einer kritischen Handlungsfähigkeit ist es wichtig, zu verstehen, wie solche Systeme funktionieren.

Wie die oben angeführten kurzen Beispiele zeigen, beschränkt sich die Veränderung von Arbeitsinhalten und Qualifikationsanforderungen durch die Digitalisierung bei Weitem nicht auf technisches Wissen. Gerade durch die Digitalisierung nimmt der Bedarf an sozialen und kommunikativen Fähigkeiten stark zu.

Darüber hinaus wirft die Digitalisierung grundlegende Fragen im Hinblick auf individuelle und kollektive Selbstbestimmung auf, auf die die Schüler*innen vorbereitet werden sollten. Digitale Arbeit wird in Zukunft eine stärkere Selbstständigkeit im Hinblick auf Zeitmanagement von den Beschäftigten erfordern. Auf einen selbstbewussten Umgang mit dieser Selbstständigkeit und den Risiken im Hinblick auf die mentale und physische Gesundheit

(Gefahren des Overload, Möglichkeiten und Grenzen des Multitaskings, Medienkonsum) sollte die Schule vorbereiten.

Im Hinblick auf die kollektive Selbstbestimmung und die Zukunft unserer Demokratie ist es wichtig, die wirtschaftlichen und politischen Zusammenhänge hinter der Digitalisierung, beispielsweise die gegenwärtigen Auseinandersetzungen um die Machtkonzentration in den Händen der Techkonzerne und Wege zur Regulierung, zu vermitteln. Das sind viele Aufgaben, die zugleich nur angegangen werden können, wenn die Schulen vernünftig ausgestattet sind und auch die Lehrer*innen entsprechende Ressourcen für die Arbeit mit den Schüler*innen sowie auch für ihre eigene Weiterbildung haben. //

Prof. Dr. Martin Krzywdzinski

Leiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung,
Direktor am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft und Professor für internationale Arbeitsbeziehungen an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

+++

**Stellungnahme der Nationalen Akademie
der Wissenschaften Leopoldina:
Die Zukunft der Arbeit**
t1p.de/stellungnahme-arbeit-der-zukunft

**Arbeitsweltbericht 2023:
Transformation in bewegten Zeiten.
Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource**
t1p.de/arbeitsweltbericht-2023

**DGB-Index Gute Arbeit 2022:
Digitale Transformation – Veränderung der
Arbeit aus Sicht der Beschäftigten**
t1p.de/dgb-index-gute-arbeit-2022

Ohne Frauen geht es nicht

Die Fachkräftesicherung ist ohne Frauen in Zukunft nicht möglich. Was notwendig ist, damit die Erwerbsbeteiligung von Frauen ausgeweitet wird, bringt der DGB in seiner Broschüre *Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!* mit 13 Forderungen auf den Punkt.

+++

DGB-Broschüre *Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!* mit 13 Forderungen für eine Fachkräftesicherung mit Geschlechterperspektive
t1p.de/dgb-fachkraeftesicherung



1. Arbeitszeiten, die zum Leben passen
2. Partnerschaftlichkeit stärken, Sorgearbeit fair teilen
3. Erwerbstätige mit Sorgeverantwortung unterstützen
4. Frauendominierte Berufsfelder aufwerten
5. Tarifbindung und Mitbestimmung stärken
6. Minijobs nachhaltig reformieren
7. Fehlanreize im Steuerrecht beseitigen
8. Haushaltsnahe Dienstleistungen öffentlich fördern
9. Klischeefreie Bildung und Berufswahl
10. Geschlechtersensible Weiterbildung in der Transformation
11. Aktive Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht gestalten
12. Sexismus und Gewalt am Arbeitsplatz entgegentreten
13. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung



Her mit dem ganzen Leben!

Als Gewerkschafter*innen gestalten wir Visionen für bessere Zeiten und setzen Zeit auf die politische Agenda: Was bedeutet Zeitsouveränität für alle Menschen und warum spielt feministische Zeitpolitik eine zentrale Rolle? Ist die 32-Stunden-Woche die Vollzeit der Zukunft? Und wie kommen unterschiedliche GEW-Kulturen zum Thema Zeit an einen Tisch?



Wenn wir als Gewerkschafter*innen von Zeit sprechen, nehmen wir das ganze Leben in den Blick: Zeit für den Beruf und für Bildung, Zeit für Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst und für politisches Engagement. All das muss in die Erwerbsarbeitszeitkultur einfließen. Es geht um Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten und deshalb um Zeitsouveränität für die Beschäftigten.

Zeitsouveränität eröffnet Optionen für alle Erwerbsformen und Lebensweisen

Zeitsouveränität ist zunächst einmal die Möglichkeit, über die Art und Weise zu entscheiden, wie wir unsere Zeit verbringen möchten. Arbeitnehmer*innen eröffnet sie Optionen dafür, ihr Arbeitsleben so zu arrangieren, wie es für ihre Situation angemessen ist. Es geht um flexible Arbeitsweisen, eine bessere Work-Life-Balance und darum, in verschiedenen Lebensphasen und Lebenslagen Gestaltungsspielräume zu haben. Zeitsouveränität ist mehr als nur gutes Zeitmanagement, da sie den Menschen die Kontrolle darüber gibt, wie sie ihr Leben einteilen, statt lediglich Zeit innerhalb vorgeschriebener Stunden zu organisieren.

Zeitsouveränität bedeutet also den Abschied von gleichförmigen Mustern der Regelarbeitszeit und der Annahme eines Normalarbeitsverhältnisses und einer Normalarbeitszeit, die für alle gelte, hin zur Anpassung an vielfältige Erwerbsformen und Lebensweisen. Und dennoch brauchen wir einen Orientierungsrahmen: 32 Stunden als neues Maß für Vollzeiterwerbstätigkeit.

Umverteilung von Sorgearbeit beendet die heteronormative Sicht auf die Gesellschaft

Frauen wenden im Schnitt täglich 1,5 Stunden mehr für Sorgearbeit auf als Männer, der Gender-Care-Gap beträgt 52 Prozent. Um dieses Ungleichgewicht zu verändern, reicht es nicht, wenn Frauen ihre Erwerbstätigkeit ausweiten: Männer müssen mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen. Ein wichtiges Instrument, um eine partnerschaftliche und gerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern, ist auch hier eine kurze Vollzeit für alle Beschäftigten, die 32-Stunden-Woche als neue Norm.

Zeit, Geld und Infrastruktur sind die entscheidenden Stellschrauben einer erfolgreichen Politik der Umverteilung von Sorgearbeit, für bessere Erwerbschancen von Frauen, mehr Sorgearbeit von Männern, ein entspannteres Familienleben und gerechte Bildungschancen aller Kinder. Wir sprechen davon, Sorgearbeit umzuverteilen, und nicht mehr von der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn in der Vereinbarkeitsfalle finden sich Frauen wieder, sie haben geringere Aufstiegschancen im Beruf, geringere Einkommen und geringere Renten, wenn sie die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit übernehmen. Je mehr Sorgearbeit Frauen übernehmen, desto weniger Zeit bleibt ihnen, ein auskömmliches eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

Viele junge Menschen erwarten heute, dass sie nicht nur gleichberechtigt im Berufsleben tätig werden können, sondern auch, dass der Beruf das Private nicht vollständig dominiert. Kinder leben in Regenbogenfamilien, trans*, inter*, nichtbinäre Personen sind Eltern und erwerbstätig. Doch noch immer ist die heteronormative Sicht auf die Gesellschaft prägend für Nachteile im Erwerbsleben. Deshalb wird in diesem Kontext nicht in einer geschlechtsneutralen Sprache, sondern mit den Begriffen Frauen und Männer formuliert.

Orientierung am Lebensverlauf bietet Sicherheit in allen Phasen

Ziel ist es, Erwerbs- und Sorgearbeit besser zu verbinden, die Sorgearbeit partnerschaftlich über den Lebensverlauf hinweg zu teilen, das heißt: kürzere Erwerbsarbeitszeiten, befristete Auszeiten vom Job oder vorübergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit, bezahlte Eltern- und Pflegezeit, der Ausbau der Pflegeinfrastruktur, haushaltsnahe Dienstleistungen, Zeit für Weiterbildung. Die Balance von Erwerbsarbeit und Familie sowie die eigenständige Existenzsicherung in Lebensphasen, in denen die Erwerbsarbeit reduziert wird, müssen gesetzlich und tariflich abgesichert werden.

Die 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich ist ein mittelfristiges Ziel. Das Recht, aus einer Teilzeitbeschäftigung auf einen Vollzeitbeitsplatz zurück-



+++

GEW-Diskussionspapier *Feministische Zeitpolitik*

tip.de/gew-feministische-zeitpolitik

Hans-Böckler-Stiftung – Eike Windscheid-Profeta:

Befunde und Konzepte für die Arbeitszeitgestaltung von morgen

tip.de/boeckler-report-arbeitszeitgestaltung

Podcast *Ein guter Plan Ein gutes Gespräch: Episode 26* mit

Autorin Teresa Bücken zum Thema *Wie gerecht ist Zeit?*

einguterplan.de/podcast

Podcast *Systemrelevant* der Hans-Böckler-Stiftung:

Episode 63 *Ist das Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß?*

tip.de/boeckler-podcast-arbeitszeitgesetz

zukehren, kann schon jetzt verbessert werden und hilft derzeit vor allem Frauen, die in der Teilzeitfalle festhängen. Arbeitgeber*innen tragen dabei eine große Verantwortung: Sie müssen die Rechte der Beschäftigten nicht nur kennen, sondern aktiv dazu beitragen, dass Karrierenachteile abgebaut werden, die vor allem für Frauen mit Kindern real sind.

Bei der Weiterentwicklung von Elternzeit und Elterngeld sind Väter besonders in den Blick zu nehmen: Studien zeigen, je früher sie Verantwortung in der Kinderbetreuung übernehmen und in der Elternzeit mit ihren Kindern auch allein zu Hause sind, desto eher werden sie auf Dauer zu aktiven Vätern. All diese Struktur- und Kulturveränderungen müssen Männer mit eigener und lauter Stimme einfordern.

Gewerkschaftliche Zeitpolitik bringt unterschiedliche Kulturen an einen Tisch

In einer Gewerkschaft wie unserer Bildungsgewerkschaft GEW hat nahezu jedes Arbeitsgebiet mit Zeit zu tun. Und es gibt die gewerkschaftliche Zeitpolitik als Bündel aus Teilbereichen, die in diverse Gebiete fallen und von unterschiedlichen Kulturen geprägt sind. Das Ziel ist, diese verschiedenen GEW-Kulturen miteinander ins Gespräch zu bringen, denn sie sprechen unterschiedliche Sprachen und verfolgen unterschiedliche Handlungsansätze. Unter Kulturen verstehen wir zum Beispiel

- die Kultur „Die Welt ist besser, wenn sie geschlechtergerechter ist“ von Kolleg*innen, die sich dafür einsetzen, dass Frauen im Beruf nicht länger ausgebremst und diskriminiert werden. Ein zentrales Thema dabei ist, die unbezahlte Arbeit für Familie und Haushalt sichtbar zu machen, sie gerecht zwischen den Geschlechtern aufzuteilen und diese Themen als gewerkschaftliches Handlungsfeld zu begreifen.
- die „Was ist verhandelbar“-Kultur von Kolleg*innen, die Tarifpolitik und Dienstvereinbarungen machen oder Position zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung beziehen. Sie haben immer ein Gegenüber, dem in Verhandlungen etwas abgerungen werden muss. Sie nehmen das Erreichbare in den Fokus und sehen gesellschaftspolitische Ziele als Orientierungsrahmen, aber nicht so sehr als handlungsleitend.
- die „Was brauchen kleine Kinder“-Kultur, die von den Bedürfnissen der Kinder ausgeht und ihre Selbstbildungsprozesse unterstützt. Kitas sind Bildungs- und keine Betreuungseinrichtungen. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen ist für sie eher ein Nebeneffekt. Stimmt die Kitaqualität für die Kinder, verbessern sich auch die Arbeitsbedingungen für Erzieher*innen.
- die „Raus aus den prekären Arbeitsbedingungen“-Kultur insbesondere von Kolleg*innen an Hochschulen und in der Weiterbildung. Wenn überwiegend befristete Teilzeitverträge angeboten werden, wenn Honorarverträge dominieren und Festanstellungen die Ausnahme sind, stellen sich viele zeitpolitische Fragen anders als beispielsweise im Schulbereich, wo Vollzeit die Norm und Teilzeit eine Option ist, um die sogenannte Vereinbarkeit von Beruf und Familie leben zu können.
- die Kultur „Meine zeitlichen Möglichkeiten haben mit meiner Lebensphase zu tun“, die Kolleg*innen in der Rushhour des Lebens betrifft: Sie müssen den beruflichen Ein- oder Aufstieg mit der Familiengründung unter einen Hut bringen. Für sie sieht die Welt anders aus als für Lebensältere, die aus gesundheitlichen Gründen Entlastungen im Beruf fordern oder ihre beruflichen Erfahrungen anders einbringen wollen als bisher.

Das Private ist politisch!

Wir fordern: Her mit dem ganzen Leben! Und zwar für alle Menschen! Denn sie benötigen mehr Zeit – Zeit zum Arbeiten, für Familie und Freundschaften, für gesellschaftliches Engagement und für sich selbst. Die Vorstellungen der meisten Erwerbstätigen vom ganzen Leben bleiben derzeit auf der Strecke. In pädagogischen Berufen herrscht enormer Arbeitsdruck. Auch die Bezahlung stimmt in vielen Bereichen nicht. Honorarkräfte in der Weiterbildung sind genauso wie Alleinerziehende in Teilzeit von Armut bedroht. 32 Stunden Erwerbsarbeit in der Woche sollen ausreichen, um den Lebensunterhalt zu verdienen. Neben gutem Geld für gute Arbeit geht es auch um Lebensphasenorientierung von Arbeits- und Sozialpolitik und die Umverteilung der unbezahlten Sorgearbeit.

Die Beschäftigung mit gewerkschaftlicher Zeitpolitik macht deutlich: Das Private ist politisch! Die sogenannten Frauenthemen werden zum Anliegen der gesamten Organisation. Feministische Zeitpolitik ist mit der Idee von einer Gesellschaft verbunden, in der alle Menschen frei von Stereotypen und Rollenzuschreibungen leben und sich entfalten können. Feminismus dreht sich längst nicht mehr nur um Frauen. Feminismus ist vielmehr ein geschlechterübergreifender Ansatz der gesamten Organisation GEW: Gewerkschaftliche Zeitpolitik – feministisch, was sonst! //

Frauke Gützkow

Vorstandsmitglied der GEW für Frauen-,
Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik



Fallen dir noch weitere Kulturen ein? Dann schreib dem Arbeitsbereich Gleichstellung des GEW-Hauptvorstands gerne eine E-Mail an: arbeitsbereich.gleichstellung@gew.de

ZEITPOLITISCHE ZUKUNFTSKONFERENZ DER GEW VISIONEN FÜR BESSERE ZEITEN

Die Zeitpolitische Zukunftskonferenz der GEW formuliert als zentrale Botschaft: „Es geht um ein gesundes, glückliches, gleichberechtigtes Leben“. Am 26. und 27. Januar 2024 erfuhren die Teilnehmenden vieles zur 32-Stunden-Woche als zukünftiges Vollzeitmodell, warum zu viel Arbeit krank macht, die Politik gut beraten ist, nicht am Arbeitszeitgesetz herumzudoktern und die unbezahlte Sorgearbeit umverteilt werden müsse. Der GEW-Arbeitsbereich Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik und Janina Henkes, Referentin GEW-Hauptvorstand, hatten nach Göttingen eingeladen, um Visionen für bessere Zeiten zu entwickeln. Moderatorin Svenja Pfahl vom Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) erläuterte die Methode der Zukunftswerkstatt, mit der die Teilnehmenden in Gruppen einen Dreischritt von Kritik-, Utopie- und Verwirklichungsphase zum Thema Zeit erarbeiteten, an Tag zwei der Konferenz vorstellten und auf die Umsetzbarkeit prüften. Ihre Forderungen lauteten unter anderem: „Kein Zeitmangel – keine Erschöpfung“, „Mehr Zeit für Gemeinwohl“ und die genaue Erfassung geleisteter Arbeitszeit.

**„Zu viel Arbeit macht krank“:
Nachbetrachtung der Zeitpolitischen
Zukunftskonferenz der GEW**

t1p.de/zukunftskonferenz-2024

Hallo, ich bin Mia.



Foto: Patrick Kruse Fotodesign

„Einfach machen.“

Mein Name und Alter:

Mia Feldmann, 38 Jahre

Heute arbeite ich als:

Gesundheitswissenschaftlerin an der
Universität Bielefeld

Das wollte ich als Kind immer werden:

Das wusste ich als Arbeiterkind nie,
da es zu Hause kein Thema war.

So würde ich mich mit drei Worten beschreiben:

offen, interessiert, humorvoll

Damit verbringe ich meine Freizeit:

mit Kochen, einem Tag in der Sauna, unterwegs
mit guten Freund*innen sein. Außerdem engagiere
ich mich aktiv im wissenschaftlichen Personal-
rat der Uni Bielefeld und im Elternrat der Schule
meiner Kinder.

Aus diesem Grund bin ich Mitglied geworden:

Ich bin 2018 Mitglied geworden, um über den Per-
sonalrat unserer Universität hinaus etwas bewirken
und mich überregional engagieren zu können.

Das bedeutet Gewerkschaft für mich:

ein Miteinander auf Augenhöhe mit Menschen
derselben Interessen und den gleichen Zielen und
Wünschen, wie ich sie habe. Ich schätze, dass ich in
der Gewerkschaft als Person wertgeschätzt und mit
meinem Hintergrund und meiner Expertise auch
immer angehört werde.

Mein schönstes GEW-Erlebnis:

Das Schönste ist immer wieder das Treffen der
alten und neuen Kolleg*innen in unterschiedlichen
Settings und der produktive Austausch.

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke, Anja Heifel-Rohden
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

Ulrike Dorgeist, Silvia Michel

GEW-Landesgeschäftsstelle

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

Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Geschäftsführung: Martin Bens
Telefon: 0201 2940306, Fax: 0201 2940314
E-Mail: office@nds-verlag.de

Anzeigen

Sabine Biermann
Telefon: 0201 2940306
E-Mail: sabine.biermann@nds-verlag.de

Druck und Versand

L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG Druck-Medien

Papier

Umschlag: Circle Volume White, 170 g / m²
Innenteil: Steinbeis Select, 100 g / m²

Auflage

46.000, Erscheinungsweise: 5 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 stattdessen die Onlineveröffentlichung unter lautstark-magazin.de nutzen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

Der Jahres-Abo-Preis außerhalb der
GEW-Mitgliedschaft beträgt 37,50 Euro.
Bestellung: office@nds-verlag.de

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: freepik.com

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

lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

23. APRIL 2024

Bildung gegen Rechts

In der April-Ausgabe der *lautstark.* wollen wir wissen: Nie wieder ist jetzt – was bedeutet das konkret? Was tut sich am rechten Rand in der Politiklandschaft sowie in der Gesellschaft Deutschlands? Wie werden Menschen zu Protestwähler*innen? Was bedeutet es für die Demokratie in Deutschland, dass Hunderttausende gegen Rechtsextremismus und die AfD auf die Straße gehen? Wie lässt sich die Protestwelle aufrechterhalten und was muss ihr folgen? Welche Rolle kommt den Bildungseinrichtungen im Hinblick auf Demokratieerziehung zu?



www.blauer-engel.de/uz195

Dieses Druckprodukt wurde mit dem
Blauen Engel ausgezeichnet.

LF8

Weil zu viel zu viel ist:

ENDLICH ENTLASTUNG!



Die Ergebnisse unserer Umfrage
gibts im Heft und online.

www.personalratswahl-nrw.com

GEW
NRW.

Weil zu viel zu viel ist!