Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Rheinland-Pfalz | www.gew-rlp.de

GEW - Zeitung Rheinland-Pfalz

03/2023

Foto: iStock-Azman Jaka

Schwerpunkt Rechtsfragen

S. 16 - 21

S. 6 - 7: Arme im Krisenmodus

S. 8 - 10: Die Vertretungs-stunde

S. 12: Nachschulische Bildung

Luftiger und besser lesbar

von Günter Helfrich

Diesmal wieder ein Editorial aus der Arbeit der Redaktion; Wir machen bekanntlich im Jahr acht Ausgaben mit jeweils 24 Seiten. Bis vor etwa 10 Jahren waren es neun Ausgaben mit 32 Seiten, seit circa zwei Jahren wurde der Umfang auf 24 Seiten reduziert. Diese Kürzungen waren alle ausschließlich finanziell begründet; mehr Seiten wären jederzeit machbar und würden die redaktionelle Arbeit eher erleichtern als erschweren.

Dennoch können wir mit dem aktuellen Umfang leben, denn es sind in unserer Medienpräsenz im Laufe der Jahre weitere Optionen hinzugekommen, mit denen wir unsere Mitglieder gut bzw. teilweise besser erreichen. Unsere diversen Medien stehen nicht in Konkurrenz, sondern müssen sich ergänzen. Manche Mitglieder lassen sich eher digital, andere eher analog ansprechen – beide Seiten sollten wir angemessen bedienen.

Da unsere Zeitschrift mit der Bundeszeitung verschickt wird, bekommen unsere Leser:innen acht Mal im Jahr ein dickes Paket mit etwa 72 Seiten, dazu zwei Mal mit der E&W das Bildungsprogramm; nur im August und im Januar gibt es keine Zeitungs-Post von der GEW. Hinzu kommt: Unsere GEW-Zeitung RLP hat ihre Existenzberechtigung insbesondere durch Informationen aus unserem Bundesland bzw. unserem Landesverband. Nur wenn wir diesbezüglich originell sind (= etwas bringen, was andernorts nicht zu finden ist), werden wir gelesen (oder zumindest durchgeblättert und nicht gleich beiseitegelegt). Da reichen die 24 Seiten, denn im Gegensatz zu anderen Landesverbänden (gerade in Stadtstaaten) ist das Mitteilungsbedürfnis bei uns doch eher limitiert.

Es wird wohl niemanden verwundern, dass wir unsere Zeitschrift für unverzichtbar halten, wenn wir eine Bildungsgewerkschaft bleiben wollen. Die Wissenschaft bestätigt uns diesbezüglich: Viele Studien beweisen, dass analoges Lesen viel nachhaltiger ist als digitales. Außerdem erreichen wir nur mit der GEW-Zeitung alle Mitglieder (soweit diese wollen) und können so wesentlich zur Mitgliederbindung und Identifikation mit unserer Arbeit beitragen. Aber sie ist nur ein Angebot: Die Zustellung unserer beiden GEW-Publikationen lässt sich auch gemeinsam stoppen.

Noch etwas: Manchmal wird unser Name „GEW-Zeitung" so verstanden, als wäre Aktualität unser Anspruch. Das kann er bei der langen Vorlaufzeit in der Produktion und dem Erscheinungsrhythmus jedoch gar nicht sein. Als einst eine angemessenere Bezeichnung als „Westdeutsche Schulzeitung" gesucht wurde, kamen wir auf die Idee, unsere Mitgliederzeitschrift einfach so zu nennen, wie es die Kolleginnen und Kollegen taten: nicht „WSZ", sondern „GEW-Zeitung". Das gilt auch heute noch: Wenn wir von anderen Landeszeitschriften reden, sagen wir „die GEW-Zeitung von Hessen, Hamburg oder sonst wo" und nicht den Zeitschriftentitel. Aber vom Charakter, den Inhalten und der Aufmachung her sind das alles wie wir schon lange keine Zeitungen mehr, sondern Bildungsmagazine.

Apropos Aufmachung: Wer mal zufälligerweise ältere Ausgaben in die Finger bekommt, wird mit Erstaunen feststellen, wie sehr sich doch sukzessive unsere Aufmachung geändert hat. Wir halten uns dabei in der Regel (nicht sklavisch) an das einheitliche Erscheinungsbild, das uns von der Bundesebene mit regelmäßigen Modifizierungen vorgeschlagen wird.

Vielleicht ist es aufgefallen: Seit der 1. Ausgabe des Jahres haben wir einige grafische Veränderungen vorgenommen. Sagen wir es in der Fachsprache unseres Designers Matthias Ibelshäuser: „Ich habe einige Änderungen vorgenommen. Zuerst ist jetzt alles zweispaltig, was mir die Möglichkeit einräumt, je nach Textdichte horizontale oder vertikale Texttrennungen vorzunehmen. Das macht das Leseerlebnis unterhaltsamer und weniger absehbar. Ferner ist natürlich durch den neuen Schriftschnitt alles luftiger, und der Durchschuss ist größer, so dass alles besser lesbar ist. Außerdem entstehen jetzt „ungenutzte" Flächen, die ich schon so lange gern eingebaut hätte. Nur kein horror vacui, also keine Scheu vor der Leere! Die Hintergrundfelder unter den Bildern nehmen jetzt mehr Raum ein und sollen diese mehr betonen. (...) Es wird insgesamt viel weniger knapp. Und wenn, dann nicht mehr so gepackt. Wir haben auf diese Weise die alte Optik soweit erhalten, dass die geneigte Leserschaft sich noch heimisch fühlt und die Updates kaum bemerkt, wir aber luftiger setzen können und somit besser lesbar."

Alles klar? Falls nicht: Hauptsache, unser neues Design gefällt. Über Kommentare dazu würden wir uns freuen. //

Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel

GEW-Bund: „Politik darf eigene Fehler nicht auf dem Rücken der Lehrkräfte austragen!“

„Die Kultusministerinnen und -minister haben den Lehrkräftemangel jahrelang kleingerechnet. Die jetzt vorgelegten Maßnahmen sind ein Ausdruck der Hilfslosigkeit“, sagte GEW-Vorsitzende Maike Finnern Ende Januar in Frankfurt am Main mit Blick auf die Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) in der Kultusministerkonferenz (KMK).

Der Lehrkräftemangel sei dramatisch und Zeugnis systemischen Versagens. „Bildungsforschende, Verbände und auch die GEW weisen seit Jahren auf die Schönrechnerei der KMK hin. Passiert ist: nichts. Jetzt werden Empfehlungen präsentiert, die überwiegend viel zu kurz greifen.“ Dabei brauche es nun eine grundsätzliche Debatte darüber, wie Lehrkräfte ausgebildet werden müssen und wie kurz- und langfristig Menschen für diesen schönen Beruf begeistert werden können. Hier verweise die SWK weitgehend auf ihr demnächst vorzulegendes Gutachten zur Lehrkräftebildung, obwohl die SWK selbst davon ausgeht, dass der Lehrkräftemangel die nächsten 20 Jahre anhalten werde, erklärte Finnern.
Die Lehrerinnen und Lehrer hätten in Krisenzeiten gezeigt, wozu sie fähig sind, fuhr Finnern fort. „Trotz erschwerter Bedingungen durch die Pandemie, trotz Personalmangel haben die Lehrkräfte stets alles getan, um den Kindern und Jugendlichen das Recht auf Bildung zu ermöglichen. Teilweise unter Einsatz ihrer eigenen Gesundheit.“ Nun empfehle die SWK unter anderem die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung, Einschränkungen bei Teilzeitmöglichkeiten und höhere Klassenfrequenzen. Als Ausgleich würden Achtsamkeitstraining und Yoga empfohlen. „Das ist blanker Hohn! Diese Empfehlungen der SWK werden die ohnehin überlasteten Lehrkräfte nur zusätzlich belasten“, so Finnern. Es drohe eine Spirale aus Überlastung durch Lehrkräftemangel und Lehrkräftemangel durch Überlastung, die zu Abwanderung aus dem Beruf führen werde. „Die Politik darf nicht den Fehler machen, den dramatischen Lehrkräftemangel auf dem Rücken der Lehrkräfte und letztlich der Kinder, Jugendlichen und auch der Eltern auszutragen“, forderte die GEW-Chefin. Ohnehin benachteiligte Kinder und Jugendliche würden so nur weiter abgehängt.

Finnern forderte die KMK dazu auf, Verantwortung zu übernehmen: „Die Kultusministerinnen und -minister müssen mit Gewerkschaften und Verbänden an einen Tisch kommen und gemeinsam Kompromisse finden, wie der eklatante Lehrkräftemangel jetzt und in Zukunft bekämpft werden kann.“

Die GEW habe in ihrem 15-Punkte-Programm gegen den Lehrkräftemangel bereits einige kurz- und langfristig wirkende Maßnahmen vorgestellt. Es sei zu begrüßen, dass einige davon von der SWK übernommen worden seien, so Finnern. So zum Beispiel der Vorschlag zur erleichterten Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen. Die GEW unterstütze auch den Vorschlag, weiteres Personal zur Entlastung und Unterstützung von Lehrkräften einzusetzen. „Zudem ist es wichtig, Seiten- und Quereinsteiger gut und nachhaltig zu qualifizieren“, forderte die GEW-Chefin. „Wir sind gerne dazu bereit, unsere Vorschläge zu diskutieren und miteinander Lösungen gegen den dramatischen Lehrkräftemangel zu finden“, schloss die GEW-Chefin. //

Grafik: Mester

Empfehlungen zum Lehrkräftemangel, die niemand braucht

von Frieder Bechberger-Derscheidt

Die KMK hat sich die „Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel“ der „Ständigen Wissenschaftlichen Kommission“ (SWK) zu eigen gemacht und damit nicht nur die Pädagog:innenwelt in Unruhe versetzt. Der Einsatz dieser Kommission durch die KMK selbst, lief wohl nach dem Motto: „Und wenn Du nicht mehr weiter weißt, dann bild‘ Dir einen Arbeitskreis.“

Folglich versammelte die KMK „15 Bildungsforscher:innen aus unterschiedlichen Disziplinen“, so die Selbstdarstellung des Gremiums, um zur Beratung der KMK „bestehende Herausforderungen“ zu identifizieren und „evidenzbasierte Empfehlungen für deren Lösung“ abzugeben. Dieser bildungsforscherische Gestus macht schnell klar: Die KMK gibt offenkundig zu, mit ihren 16 Ministerien im Hintergrund dieses fürwahr schon lange brennende Problem des Lehrkräftemangels weder identifizieren noch gar Lösungen dafür finden zu können. Hunderte Fachleute in diesen Ministerien brauchten also dringend Hilfe, und zwar ausschließlich von Hochschullehrer:innen resp. Bildungsforscher:innen. Ministerialbeamt:innen schienen dazu nicht leistungsfähig oder nicht phantasiebegabt genug zu sein, Menschen aus der Schulpraxis schon gar nicht, obwohl diese tagaus, tagein mit dem Mangel leben und akut Lösungen finden müssen.

Professor:innen haben fraglos immer die besseren Ideen. So brütete diese Professor:innenrunde auftragsgemäß allein und unbehelligt von allen praxisnahen und sie sicher störenden Gedanken Betroffener und sie gebar, sage und schreibe, sechs Herausforderungen, mit denen der Lehrkräftemangels bewältigt und gelöst werden soll, ganz sicher, versprechen sie. Sie empfehlen den Kultusminister:innen Maßnahmen, auf die weder diese selbst noch ihre vielen Mitarbeiter:innen je hätten kommen können, weder sprachlich noch inhaltlich. Angesichts der Misere, die hier verhandelt wird, hätte man von einem vermeintlich derart hochkarätig zusammengesetzten 15-köpfigen Gremium einen Hilfeschrei, einen Notruf erwarten dürfen, der wirklich das gesamte System Schule - von den Parlamenten, den Ministerien, der Schulaufsicht bis hin zur schulischen Basis mit allen Beteiligten - aufrütteln sollte. Leider blieb dieser A…tritt für alle aber aus, stattdessen erhalten wir einen seichten Aufguss von hilflosen Vorschlägen, die diesem Professor*innenkolleg mehr als unwürdig sind. Sie wollen die Deputate und die Klassenmesszahlen erhöhen, wollen die Altersanrechnung streichen, die Pensionär:innen aus dem Ruhestand zurückholen, Teilzeit erschweren, noch mehr Seiteneinsteiger:innen gewinnen und Studierende als Korrektur- und Hausaufgabenhelfer einsetzen, Schulen zusammenlegen und erinnern an die Möglichkeit von Zwangsversetzungen. Zu guter Letzt haben sie aber doch noch an die Gesundheit der Kolleg:innen gedacht, aus denen nun noch ein bisschen mehr an Arbeitsleistung herausgekitzelt werden soll, und schlagen sowohl systemische wie auch „individuelle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung“ vor. Geradezu rührend sind diese. Direkt am „Stresserleben“ sollen diese ansetzen und sie stellen fest, dass sich „Achtsamkeitstrainings bewährt“ hätten, „die durch Meditation, Atemübungen, Visualisierungsübungen u.ä. die Achtsamkeit im Sinne einer nicht-wertenden, nicht-reagierenden, offenen Aufmerksamkeit für das momentane Geschehen fördern“. Wir müssen diesen Satz mehrfach lesen, um die Genialität des Entlastungsvorschlags wirklich begreifen zu können. Kaum haben wir das verstanden, erfährt der staunenden Leser, wie die Gesundheit der Kolleg:innen noch weiter optimiert werden soll; denn sie schreiben- und meinen das ernst-, dass „aufgrund ihrer niederschwelligen Erreichbarkeit auch eMental-Health-Angebote empfehlenswert [sind], die internetbasiert (kognitiv-)verhaltensorientierte Strategien vermitteln und zu mittleren bis großen und nachhaltig positiven Effekten auf die berufliche Distanzierungsfähigkeit, Sorgengedanken, Depressivität und Schlafbeschwerden führen“.

Wir sind „nachhaltig“ beeindruckt und zugleich getröstet, von diesen Erkenntnissen zu erfahren. Was hat das bisschen Mehrarbeit durch Deputatserhöhung, die „flexibel“ vergrößerte Klasse oder die Weiterarbeit trotz Ruhestand schon zu bedeuten angesichts solch trostreicher, menschlich so zugewandter und die Gesundheit der Lehrkräfte stärkenden Perspektiven, die die Kommission hier ausbreitet? Dass Kolleg:innen vorm Krankwerden geschützt werden müssen, ist keine Frage. Aber für wie seriös soll man denn ein Gremium einschätzen, das zuerst als zentrale Empfehlungen mehrere Vorschläge zur Erhöhung und Verdichtung der Arbeitszeit auf den Tisch legt, wohl wissend, dass sich seit Jahren die Arbeitsbelastung im schulischen Alltag anhaltend verschärft hat? Die Kommission macht keinen Hehl daraus, sich bewusst zu sein, dass mit den „vorgeschlagenen Maßnahmen eine zusätzliche Belastung für Lehrkräfte“ verbunden sein wird. Und sie wissen auch, dass „viele Lehrkräfte“ bereits „in den vergangenen Jahren großes Engagement gezeigt“ hätten, „um verschiede Herausforderungen im Interesse der Schüler:innen produktiv zu bewältigen“. Drauf hauen und zugleich die geschundenen Seelen streicheln? So soll nach Meinung der Professor:innenrunde die Suche nach Lösungen für das Problem Lehrkräftemangels funktionieren, der sich „seit Jahren in Prognosen“ angedeutet habe und „aller Voraussicht nach in den kommenden 20 Jahren bestehen bleiben“ werde, weiß die Kommission. Dieses bereits über das Übliche hinausgehende Engagement der Lehrer:innen wird von den 15 Weisen also durchaus anerkannt, zugleich aber deutlich gemacht, dass von den Lehrer:innen zukünftig deutlich darüber hinausgehende Anstrengungen zumutbar erscheinen. Denn schließlich, wird ihnen ins Gewissen geredet, sei „die Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Unterrichtsangebots […] im Interesse der Zukunftsperspektiven einer ganzen Generation von Kindern und Jugendlichen eine prioritäre Aufgabe“. Und damit alle zu erwartenden Kritiker dieser Empfehlungen endlich verstehen, worum es letztlich geht, stellt die Kommission mit hoher Stimme fest und beseitigt damit jeden Widerspruch: „Bei aller zusätzlichen Belastung muss aber auch allen Akteur:innen im Schulsystem klar sein, dass die Gesellschaft vor einer historischen Herausforderung steht, die größte Anstrengungen erfordert, um den kommenden Generationen von Schüler:innen ein Unterrichtsangebot zu machen, das ihnen soziale, kulturelle, gesellschaftliche und berufliche Teilhabe ermöglicht.“ All denen, die Schule machen, ist unter diesen Prämissen spätestens jetzt alles zumutbar. Nach all diesem moralischen Betteln um Verständnis, dass sie im Anblick dieser gewaltigen historischen Herausforderung diese zusätzlichen Belastungen vom pädagogischen Personal verlangen müssen, versuchen sie ihr darob pochendes schlechtes Gewissen mit der Vergabe von „Beruhigungspillchen“ für das Personal zu besänftigen, vergessen dieses Vorhaben aber schnell wieder und packen noch ein bisschen Zynismus obendrauf. So sollen die Kultusminister:innen die Akzeptanz für die unumgängliche „Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung in Anlehnung an das Konzept der Vorgriffsstunden“ bei den Kolleg*innen erhöhen und deren Empö-

rung auch dadurch mildern, dass dies alles „befristet“ geschehen soll. Die dadurch entstehenden „Arbeitszeitkonten“ könnten später „mit flexiblen Wegen der Rückerstattung“ ausgeglichen werden, was in der Vergangenheit entweder durch die entsprechende Deputatsreduzierung oder durch finanziellen Ausgleich geschah. Die Kommission muss dann aber gleich einräumen, dass „der anhaltende Lehrermangel es in den kommenden 20 Jahren schwer machen wird, Vorgriffsstunden durch Deputatsreduktion auszugleichen“, und ergänzen zähneknirschend, „weshalb die finanzielle Abgeltung realistischer zu sein scheint“. 20 Jahre befristete Vorgriffsstunde zu empfehlen, hätte ihnen sicher überhaupt niemand mehr abgenommen.

Als letztes Beispiel für den durchaus vorhandenen Zynismus dieser Empfehlungen möchte ich auf das Kapitel mit der beschönigenden Überschrift „Anpassung der Klassenfrequenz prüfen“ hinweisen. Dort problematisieren sie die Bedeutung der Klassenfrequenz für die Belastung der Unterrichtenden durchaus. Zuerst aber verkleinern sie das Problem, indem sie feststellen, dass „die Effekte der Klassenfrequenz auf die Schülerleistungen als eher gering einzuschätzen sind“, als käme es nur darauf an! Dann räumen sie jedoch ein, dass „die Lehrkräfte der Reduktion der Klassenfrequenz die größte Priorität“ zumessen und sie von ihnen „immer wieder als ein zentraler Belastungsfaktor genannt“ wird. Wer nun daraus eine Lehrer:innen und Schüler:innen zugewandte Schlussfolgerung erwartet, sieht sich getäuscht. Denn nach diesen verständnisheischenden Sätzen stellen sie bereits im nächsten Satz knallhart und sehr zynisch fest: „Bereits in einer maßvollen Erhöhung der Klassenfrequenzen liegt ein erhebliches Potenzial, was die Gewinnung zusätzlicher nominaler Lernzeit betrifft.“ Sie nennen diesen Auftrag letztlich kühl, die „Auslastung der Klassenfrequenzen (sei) zu optimieren“. Ein ganz klein wenig denken sie aber doch noch mit, denn sie mahnen im letzten Satz dieses Kapitels, „in Grundschulen und Schulen in herausfordernden Lagen (sollte) auf eine Erhöhung der Klassenfrequenzen zu verzichtet werden.“

Foto: iStock dolgachov

Die Belastungen werden nicht abgestritten, das belegen auch ihre Hinweise, die Schulleitungen von Verwaltungsarbeit zu entlasten. Dafür sollen unterstützend Verwaltungsfachleute eingestellt werden. Einmal abgesehen davon, dass diese Frage auch schon seit Jahrzehnten diskutiert wird, ohne je zu einem Ergebnis zu kommen. Das erneute Aufkochen dieses Vorschlags produziert leider auch nur heiße Luft, denn die Kommission weiß auch, dass es dafür weder die erforderlichen Stellen noch das dazu vorbereitete Personal gibt, das nach geltenden Regelungen der Finanzierung von Schulen ja von den Kommunen bereitgestellt werden müsste, die meist hoch verschuldet sind und derzeit sich schon nicht in der Lage sehen, ihre Schulen zu unterhalten bzw. zu sanieren – heiße Luft eben!

Ich frage mich, je intensiver ich mich mit diesen Empfehlungen beschäftige, wieso sich eine so illustre Schar von teils wohlbekannten Schulforscher:innen hat hinreißen lassen, einen derartigen Text vorzulegen, der nichts als triviale Vorschläge enthält, die seit Pädagogen-Menschengedenken immer wieder – diesmal teilweise in dem etwas hübscheren Kleid des Forschungssprechs – aufgetischt werden. Wie gesagt, einen Notruf hätte ich erwartet, der die Akteur:innen in den Schulen in den Blick genommen hätte, der vielleicht noch zwischen kurzfristigen und aber genauso notwendigen mittel- und langfristigen Maßnahmen zur Verbesserung und vielleicht Behebung der Misere aufbereitet hätte.

Der vielleicht auch die mehr als verstaubten Strukturen der Lehrerbildung, die immer noch und ohne sie in Frage zu stellen die lehramtsbezogene Ausbildung und ihr folgend ein Laufbahnrecht aus der Kaiserzeit zu kennen scheint. Es ist zum Fremdschämen. Was ist diese Kommission wert, wenn sie sich erkennbar keine Gedanken darüber macht, wie der Lehrer:innenberuf attraktiver gemacht werden könnte, auch, aber nicht nur durch bessere Bezahlung – es fehlen viele Fragen in diesem Papier, die unabhängige Wissenschaftler erörtern müssten. Mir ist bewusst: Es geht um den „akuten Lehrkräftemangel“, aber auch in diesem Rahmen scheint es mir nicht zu viel verlangt zu sein, ein wenig über den nächsten Montag hinaus zu denken.

Empfehlungen dieses schlanken Inhalts, der nichts anderes enthält als Trivialitäten, die längst hunderte Mal durchgekaut und leider in vergleichbaren Situationen vielfach schon praktiziert wurden, sind schlicht überflüssig und fallen auf ihre Autoren zurück, die offensichtlich in ihrer Ferne zur schulischen und politischen Praxis dies nicht sehen konnten oder vielleicht gar nicht wollten.

Die Kultusminister:innen werden sich für diese Vorlage höflich bedankt haben. Sie könnten, sollten dies alles umsetzen wollen, entschuldigend auf die Kommission verweisen. Es fällt mir schwer, mir vorzustellen, dass sie damit zufrieden oder gar glücklich sein sollten, auch wenn ein Bundesland (Sachsen-Anhalt) schon vor der Veröffentlichung dieser Empfehlungen die Deputate erhöht hat, was nur belegt: Eine solche Politikberatung brauchen sie ganz eindeutig nicht, schon gar nicht diese Kommission. //

Arme im Krisenmodus: Pandemie, Energiekrise, Inflation

von Prof. Dr. Christoph Butterwegge

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

Zu befürchten ist, dass sich Wohn-, Energie- und Ernährungsarmut zu der sozialen Frage schlechthin entwickeln.

Foto: iStock-Stadtratte

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

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

Das Armutsrisiko in Deutschland steigt

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

Mehr Menschen droht der Verlust der Wohnung

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

Energiearmut kann neue Normalität werden

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

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

Umverteilen statt Entlastungspakete schnüren!

Offenbar ist das kapitalistische Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, in dem wir leben, nicht mehr in der Lage, ohne schwere Friktionen,

existenzielle Krisen und gesundheitliche Risiken zu funktionieren. Dass sich die Probleme in letzter Zeit häufen, ist höchstwahrscheinlich kein Zufall, sondern eher systembedingt. Sozialschutz- und Entlastungspakete, die in immer kürzerer Abfolge geschnürt werden, bleiben letztlich Flickwerk, sofern man nichts an den bestehenden Wirtschaftsstrukturen, Eigentumsverhältnissen und Verteilungsmechanismen ändert. Zwar können Liquiditätshilfen und Entlastungspakete zur Bewältigung akuter Notlagen während einer Wirtschaftskrise, einer Pandemie oder einer Inflation beitragen, sie können aber nicht für immer verhindern, dass finanzschwache Bevölkerungsgruppen in Schwierigkeiten geraten. Deshalb müsste an den Wurzeln der Probleme angesetzt werden, wenn sich die sozioökonomische Ungleichheit verringern und niemand mehr in Existenznot geraten soll.

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

Passgenaue Maßnahmen statt wirkungsloser Einmalzahlungen!

Einkommensstarke und vermögende Menschen sollten mehr finanzielle Verantwortung übernehmen, ohne ihren Lebensstandard einschränken zu müssen. Man könnte den Solidaritätszuschlag für die Energiekrise sowie die Inflation umwidmen – und ihn verdoppeln. Aktuell beträgt er 5,5 Prozent der Einkommenssteuerschuld. Nur zehn Prozent der Bevölkerung bezahlen ihn noch und nur 1,3 Millionen Menschen in voller Höhe. Für Singles wird er ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 62.128 Euro fällig, in voller Höhe ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 96.820 Euro. Für die Vermögenden wäre eine Abgabe denkbar, beispielsweise in Höhe von zehn Prozent gestreckt auf fünf Jahre – also zwei Prozent pro Jahr. Betroffen wären Vermögen ab einer Million Euro.

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

Bei den weiteren Freibeträgen könnte man analog zur Erbschaftssteuer und Schenkungsteuer für Ehepartner *innen 500.000 Euro und pro Kind 400.000 Euro vorsehen. Zusammen mit den Freibeträgen für Partner*innen und beispielsweise zwei Kinder würde die Vermögensabgabe also ab einem Vermögen von 2,3 Millionen Euro greifen. Unberücksichtigt bliebe selbst genutztes Wohneigentum bis zu 200 Quadratmetern. Mit den zusätzlichen Steuereinnahmen ließe sich beispielsweise ein Gaspreisdeckel für den Grundbedarf finanzieren. Falsch, weil nicht passgenau, sind hingegen pauschale Einmalzahlungen: Spitzenverdiener*innen brauchen sie nicht und für Bedürftige reichen sie nicht. Wenn man die gesamte Bevölkerung in einer Krisensituation wie der gegenwärtigen finanziell unterstützt, wird es für den Staat nicht bloß extrem teuer, sondern es vertieft sich auch die Kluft zwischen Arm und Reich weiter. //

Das Armutsrisiko in Deutschland steigt.

Foto: iStock-Stadtratte

Gedanken zu einem schulischen Dauerbrenner

Die Vertretungsstunde: Wenn Ausfall die bessere Alternative

von Klaus Proost

Traditionell beginnen im Herbst diverse Erkältungs-, Grippe- und neuerdings Coronawellen. Traditionell steigt in dieser Zeit die Anzahl Erkrankter in allen Bereichen des Arbeitslebens. Traditionell müssen in unseren Bildungseinrichtungen in diesen Phasen Lösungen vor Ort gefunden werden, die einen regelhaften Betrieb noch irgendwie gewährleisten. Und dann sind da übergeordnete Instanzen, die von diesem periodischen Zyklus wissen sollten, aber traditionell gleich reagieren und nur Statistiken im Kopf haben, die traditionell nur Zahlen hervorbringen dürfen, wie weit man den Ausfall an Bildungsangeboten reduzieren konnte.

Nun sind die Spielräume vor Ort in solchen Zeiten von unterschiedlichen Faktoren abhängig, z.B. Alter der Menschen, Größe der Einrichtung, Ressourcen des Umfeldes.

Die KiTa muss ihre Öffnungszeiten anpassen

Für Kindertagesstätten regelt das KiTa-Gesetz in §§ 21 und 22, wie viele Stunden eines Vollzeitäquivalents für Personal und Leitung zur Verfügung stehen. Weiterhin wird festgelegt, wie viele pädagogische Fachkräfte gleichzeitig mindestens anwesend sein müssen (vgl. Ministerium 2021, S. 22ff). Kann diese Zahl nicht erreicht werden, so ist es nicht möglich, den Betrieb vorschriftsmäßig aufrechtzuerhalten. Träger versuchen mitunter zwischen Einrichtungen Fachkräfte hin- und herzuschieben, doch auch diese Maßnahme kann nur begrenzt greifen, Stichwort: Fachkräftemangel oder Teilzeitkräfte. Jede Überstunde muss ausgeglichen werden, was prognostisch weitere Löcher aufreißen bzw. in die Zukunft verschieben würde. Was bleibt als ultima ratio? Die KiTa muss ihre Öffnungszeiten anpassen. Das kann dazu führen, dass Kinder bereits um die Mittagszeit abgeholt werden müssen. An anderen Orten wird reihum eine Gruppe tageweise zu Hause gelassen. Wer nun noch erwartet, dass pädagogisch, konzeptionell oder nach Qualitätsprogramm gearbeitet wird, muss wohl träumen. Die KiTa passt in dieser Woche ihre Öffnungszeiten an und „alle pädagogischen Angebote in dieser Woche (Wald, Yoga, etc.) müssen ausfallen“, heißt es in einer Elterninfo einer Einrichtungsleitung, die dem Verfasser vorliegt. Das heißt: Betreuung als letzter Ausweg, damit der Laden offen bleibt. Die Leitungen gehen dann häufig selbst mit in die Gruppen, im Büro stapeln sich derweil Post und Arbeit.

Vertretung an Unis nicht zwingend notwendig

An Universitäten sieht die Sache anders aus. Hier arbeitet man mit gebildeten Erwachsenen. Eine Vertretung ist nicht zwingend notwendig. Anstelle der Vorlesung werden Skript oder Literaturangaben herausgegeben, Tutorien zusammengelegt, Übungen durch die Bereitstellung von Musterlösungen abgeleistet und die Referate in Seminaren auf andere Termine verlegt bzw. durch eine schriftliche Abgabe ersetzt. Ab und an vertreten Kolleginnen und Kollegen oder HiWis, damit der Rhythmus für die vorbereiteten Studierenden erhalten bleibt. Das ist löblich. Schon manche Vorlesung, die aufgrund eines längerfristigen personellen Ausfalls nicht stattfinden konnte, wurde durch ein Skript mit Klausur ersetzt. Die Betreuung im Sinne einer qualifizierten Beaufsichtigung ist in der Erwachsenenbildung hinfällig. Die persönliche Betreuung der Studierenden oder Promovierenden ist zu deren Qualifikation dennoch unerlässlich.

Bei der Aufteilung von Klassen handelt es sich oftmals um Aufbewahrung.

Foto: iStock jacktheflipper

Fachkräftemangel an Schulen

Bleibt die Phase zwischen Elementarbereich und Erwachsenenbildung, die alle in unserem Land durchliefen, durchlaufen oder es noch werden: die Schule. Mit allen anderen Institutionen gemeinsam hat die Schule, dass es einen Fachkräftemangel gibt (insbesondere in der Grundschule) und dass Personal erkrankt. Zwar betonen ADD und Ministerium

wäre

(fast) jährlich, dass sämtliche Planstellen besetzt werden konnten. Die Verbände und Gewerkschaften kritisieren, dass Lehrkräfte in Elternzeit, Schwangere, Mutterschutz oder Kranke hierbei keinerlei Berücksichtigung finden. Gleichzeitig zeigt sich, dass viele Stellen, insbesondere bei der Vertretungsreserve, nicht mit vollausgebildeten Lehrkräften lehramtsspezifisch besetzt sind (vgl. SWR 1-3).

Während sich die Regierung inklusive ihrer Behörden gegenseitig auf die Schultern klopfen, angesichts einer sehr guten Unterrichtsversorgung, beginnt während der Krankheitswellen in den Konrektorenzimmern des Landes das große Tetris-Turnier: Irgendwie muss man es schaffen, die vorhandenen Lücken mit den verbliebenen Bausteinen zu schließen. Die Steine lassen sich nicht beliebig in Lücken schieben, denn es gibt u.a. die Steine Vollzeit, Teilzeit, verbeamtet oder nicht, Anwärter, Ü 55, Fachleitung, schwanger, schwerbehindert, PES, Gemeindereferentin, Pfarrer usw. Dann kommen Wahlpflichtkurse, ggf. Fachleistungsdifferenzierung und verfügbare Räume hinzu.

Das Schulministerium NRW hat deshalb eine Handreichung herausgegeben mit „Anregungen aus der Praxis für die Praxis“ mit dem wegweisenden Titel: „Schulische Konzepte zur Vermeidung von Unterrichtsausfall“ (Ministerium NRW). Es geht nicht um Anregungen für die Gestaltung von Vertretungssituationen, sondern um die Vermeidung von Unterrichtsausfall. Das ist ein bemerkenswerter Unterschied hinsichtlich der Intention: Klar ist, es darf kein Unterricht ausfallen, in möglichst allen Klassenbüchern müssen in allen Stunden Kürzel abzeichnen. Was da als Inhalt steht und tatsächlich stattfindet, ist vollkommen egal.

Besagte Handreichung enthält bahnbrechende Vorschläge, die in den Konrektorenzimmern für ekstatische Freudentänze sorgen, da die Lösung nun so einfach ist. Eine kleine Auswahl gefällig? Man kann Doppelbesetzungen auflösen, Kurse auflösen/zusammenlegen, Mitbeaufsichtigung anordnen, es gibt Stillarbeit im Sinne des eigenverantwortlichen Lernens, Lerngruppen auf andere verteilen, spontane Wandertage einberufen. Was die Auswahl vertretender Personen betrifft, so sollte man, falls verfügbar, Klassenleitungen zuerst in die Klasse einsetzen, dann Fachlehrkräfte der Klasse, die ihren Unterricht fortführen könnten, dann Lehrpersonen, die das zu vertretende Fach selbst unterrichten und sollte das alles nicht möglich sein, einfach jemanden, der weder mit Klasse noch zu vertretendem Fach irgendwelche Berührungspunkte hat (vgl. Ministerium NRW). Dann ist die Quadratur des Kreises endlich gelungen.

Aufteilen ist Tagesgeschäft

Rheinland-Pfalz hat da noch das PES-Projekt, das den Schulen unter dem Deckmantel erweiterter Selbstständigkeit noch mehr Verantwortung überträgt und damit einhergehend den Schwarzen Peter der übergeordneten Stellen. Die können dank PES auf die Zuständigkeit der Schulen verweisen, die ihrerseits zum Erstellen einer tollen PES-Statistik verdammt sind (vgl. PES). Nur ein Baustein kommt nirgendwo vor: Lasst Klassen zu Hause oder schickt sie früher dorthin.

Wozu führt das? An vielen Grundschulen klebt z.B. in der Nähe der Klassentür ein Zettel, in welche Klasse die Kinder im Falle einer Vertretung aufgeteilt werden. Die Räume sind entsprechend bestuhlt, um einige klassenfremde Kinder aufnehmen zu können. Aufteilen ist hier Tagesgeschäft. Nicht selten erstellen erkrankte (!) Lehrer:innen noch Arbeitspläne oder Aufgaben für ihre Kinder und schicken diese vor Unterrichtsbeginn zur Schule. Arbeiten trotz Krankheit einerseits und Mehrbelastung für die Lehrkräfte vor Ort andererseits, da sie noch einige Kinder mehr zu betreuen haben. Darunter finden sich schon rein statistisch Störenfriede und Unruhestifter. Manchmal müssen noch zusätzliche Aufgaben kopiert werden.

Bei der Aufteilung handelt es sich oftmals um Aufbewahrung, wenn Kinder anstatt im Werkraum plötzlich in der Küche oder im Französischunterricht sitzen. Werden Kurse der Fachleistungsdifferenzierung ständig aufgelöst, um Personal zum Füllen von Lücken zu „erwirtschaften“, ist der Sinn dieses Kurssystems generell zu hinterfragen.

Mitunter kommt es vor, dass Lehrpersonen zwei Klassen gleichzeitig unterrichten. Bei parallel arbeitenden Lehrpersonen bietet es sich an, braucht man doch nur einen Klassenraum ausreichender Größe. Das wird bei Klassenstärken jenseits der 20 schon stramm bis unmöglich. An eine individuelle Ansprache, geschweige denn Förderung, ist dann nicht mehr zu denken. Es leidet der Unterricht in der Regelklasse und bei den zu Vertretenden.

Die Mitbeaufsichtigung belastet gleichsam Lehrkräfte, gewährleistet keine kontinuierliche Aufsicht und stört den Fluss der eigentlichen Lerngruppe. Auch hier findet de facto nur eine Aufbewahrung, kein Unterricht statt. Das Auflösen von Doppelbesetzungen ist statistisch und finanziell die günstigste Lösung. Pädagogisch sollte die Doppelbesetzung jedoch einen Sinn haben. Das Aufbrechen durchkreuzt hier Pläne für das Lernen einer Gruppe und schafft zusätzliche Arbeit, selbst wenn das nicht mit Stunden aufgerechnet werden kann. Häufig werden Förderschullehrkräfte oder PF herangezogen, die dann nicht mehr für „ihre“ Kinder da sind, sondern fremde Lerngruppen betreuen müssen. Hier verkommt Inklusion zum Vertretungskonzept mit großem Sparpotenzial.

Klassenleitungen- und Fachlehrkräfte mit Mehrarbeit einzusetzen kann da tatsächlich die sinnvollere Option sein, für alle Beteiligten. Denn nicht jede Lehrperson kommt unbeschadet aus einer Vertretungsstunde in jeder Klasse heraus, das Mobiliar mitunter auch nicht. Das wissen die Planenden und vermeiden solche Situationen, um die Liste der Erkrankten nicht unnötig zu verlängern, was eine Form der Fürsorge und Prävention darstellt.

Nicht selten kommt es vor, dass in einer Klasse an einem Tag nur keine bis zwei reguläre Unterrichtsstunden stattfinden, was zu einem unglaublich hohen Vertretungsaufwand führt. Die Praxis zeigt, dass nicht nur schwierige Klassen nach mehreren Vertretungsstunden sehr zerstreut sind, es zu Konflikten kommt, zu Abenteuerromanen in Klassenbüchern und folgenden Ordnungsmaßnahmen. Diese wären vermeidbar, wenn man Stunden entfallen ließe. Solche Klassen könnten später beginnen, früher nach Hause gehen oder gar ganz zu Hause bleiben. Das hängt vom Angebot des ÖPNV und der Lage der Schule in städtischem oder ländlichem Gebiet ab. Liegen mehrtägige Krankmeldungen vor, so lassen sich die verbliebenen regulären Stunden einer Woche auf andere Tage verteilen, so dass ein Tag ohnehin „ausfallen“ würde. Denkbar ist es, bei vorhersehbarem Ausfall Aufgaben der verbliebenen, regulären Fächer mit nach Hause zu geben. Findet für die 8b am Donnerstag regulär nur BK statt, gibt die Kollegin Müller der Klasse eine Aufgabe, die sie zu Hause

erledigt und die Klasse arbeitet im Homeoffice. Das spart fünf Stunden Vertretung, Aufteilung, Mehrarbeit, Frust.
Neulich rief der Klassenelternsprecher bei einem befreundeten Konrektor an. Er fragte, ob es wirklich sein müsste, dass die Jugendlichen (9. Klasse) für sechs Stunden zur Schule kommen, von denen ganze fünf Vertretungsstunden wären. Oft fragen Kinder in solchen Fällen, warum sie überhaupt morgens aufgestanden sind. Gut für die Statistik, schlecht für das Lernen der Jugendlichen.

Unterrichtsausfall ist eine Option

Was wir bei KiTas zähneknirschend hinnehmen (müssen), gleicht in der Schule einem Weltuntergangsszenario: Anpassung der Öffnungszeiten. Wenn in KiTas phasenweise keine pädagogisch-konzeptionelle Arbeit stattfinden kann und die Kinder irgendwie beschäftigt werden, ist das bedauerlich, aber die Eltern sind dankbar, dass die Einrichtung wenigstens stundenweise offen hat. Bei älteren Kindern wächst offenbar die Scheu, die Stundenzahl phasenweise zu kürzen, obwohl man sie besser bzw. überhaupt alleine lassen könnte.
Unterrichtsausfall ist eine Option, insbesondere beim derzeitigen strukturellen Personalmangel, der keine Spielräume zulässt. Er ist manchmal ultima ratio und manchmal die bessere Lösung. Es geht nicht darum, auf Biegen und Brechen schöne Statistiken zu erhalten. Bei Ausfallquoten von 20% und mehr im Kollegium ist ein regelgerechter Betrieb schon faktisch nicht aufrechtzuerhalten. Wir müssen wegkommen vom Buhlen um Statistiken und Zahlen, von denen Eltern, Fachpersonal und Kinder spüren und wissen, dass sie nicht stimmen können. Bei vier Vertretungsstunden fiel statistisch nichts aus, obwohl nur zwei reguläre Stunden erteilt wurden. Insbesondere seit der Zeit des Fernunterrichts wissen alle um die essentielle Bedeutung der persönlichen bildenden Begegnung des Unterrichts. Keine Erzieherinnen und keine Lehrpersonen lassen Kinder gerne zu Hause. Das Vertrauen in die Handelnden vor Ort muss von oben gegeben sein. Es geht primär um Fürsorge für die Kinder, Jugendlichen und das Personal. Wenn Schulleitungen dann unter ihrem Auftrag der Fürsorge handeln, ist das lobenswert und als vorbildliche Handlung für die Schulbehörden zu sehen, die dies leider zu oft vermissen lassen. //

Literatur

Ministerium für Bildung RLP (2021). Landesgesetz und Rechtsverordnungen Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege. Mainz: LM Druck + Medien. Zitiert als Ministerium 2021.
https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/schulstart-nach-herbstferien-debatte-lehrermangel-unterrichtsausfall-corona-100.html. Abruf vom 11.12.2022. Zitiert als SWR 1.
https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/trier/lehrermangel-und-ausfallender-unterricht-in-der-region-trier-100.html. Abruf vom 11.12.2022. Zitiert als SWR 2.
https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/gew-kritisiert-arbeitsbelastung-an-schulen-in-rlp-100.html. Abruf vom 11.12.2022. Zitiert als SWR 3.
https://www.schulministerium.nrw/sites/default/files/documents/Schulische-Konzepte-zur-Vermeidung-von-Unterrichtsausfall.pdf. Abruf vom 26.12.2022. Zitiert als Ministerium NRW.
https://pes.bildung-rp.de. Abruf vom 26.12.2022. Zitiert als PES.

Die Praxis zeigt, dass nicht nur schwierige Klassen nach mehreren Vertretungsstunden sehr zerstreut sind.

Foto: KiStock Five Buck

Interview mit Anja Bensinger-Stolze
Vorstandsmitglied der GEW Bund - Leiterin des Organisationsbereichs Schule

ChatGPT im Schulalltag

Wie sehen Lehrkräfte den Textgenerator ChatGPT?

*ChatGPT ist mehr als ein Textgenerator, er kann programmieren, mathematische Probleme lösen und auch einfache oder komplexere Fragen beantworten. Das ist alles auch in der Schule Thema und dadurch fragen sich viele Lehrkräfte: Was heißt das für den Schulalltag von Schüler*innen aber auch für Lehrkräfte? Viele Lehrkräfte gehen davon aus, dass Schüler*innen ChatGPT längst für Hausaufgaben nutzen. Doch die Frage die sich aufdrängt ist: Wie vertrauenswürdig ist ChatGPT als Quelle? ChatGPT selbst macht keine Angaben zu den verwendeten Quellen. Genau das kann im Unterricht thematisiert werden. Lehrkräfte treibt die Frage um, wie Kinder und Jugendlich lernen, die Antworten einer Künstlichen Intelligenz zu bewerten. Stimmt das, was die K.I. schreibt? Ist es vielleicht rassistisch oder sexistisch – vor diesen Gefahren warnt OpenAI sogar selbst ausdrücklich! Dazu kommt der technische, künstlerische oder gar didaktische Nutzen, den ChatGPT darstellen könnte. Viele Lehrkräfte fragen sich, wie man die Antworten der chattenden K.I. kreativ im Unterricht nutzen kann, um damit zu lernen. Einige Lehrkräfte sind durchaus noch kritischer und befürchten eine Monopolisierung des Wissens, sollte ChatGPT die einzige Möglichkeit sein, an strukturiertes Wissen zu kommen. Dazu kommt – gerade an Schulen – immer auch der Datenschutz. Gerade erst hat der Datenschutzbeauftrage des Landes Baden-Württemberg die Nutzung von Microsoft 365 wegen datenschutzrechtlicher Bedenken untersagt. Wie genau es ChatGPT mit dem Datenschutz nimmt, wissen wir nicht. Da schauen auch Lehrkräfte genau hin.*

Sind schon Fälle bekannt, wo SchülerInnen diesen für Schularbeiten benutzt haben?

*Wir gehen davon aus, dass ChatGPT von Schüler*innen für Hausaufgaben oder auch Referate genutzt werden. Auch Lehrkräfte berichten davon, dass die Schüler*innen den Nutzen von einer chattenden, wissenden K.I. für ihre Schulaufgaben erkannt haben.*

Ist das eine Gefahr, weil junge Leute das eigenständige Schreiben und Nachdenken verlernen?

*Tatsächlich ist es eine Gefahr, wenn ChatGPT zum Abschreiben von Aufgabenstellungen verwendet wird und das eigene Verfassen von Texten nicht mehr geübt und praktiziert wird. Denn wir sehen ohnehin einen erhöhten Förderbedarf beim Schreiben. Ein Blick über den Atlantik zeigt: Die Schulbehörde von New York, dem größten Schuldistrikt der USA, hat die App inzwischen auf ihren Servern sperren lassen und begründet dies u. a. damit, dass ChatGPT weder Kritisches Denken noch Kreativität fördert. Gerade in Bezug auf die Transparenz von Quellen, die auch in Zeiten von Fake News sehr wichtig ist, stellt ChatGPT kein gutes Beispiel etwa im Vergleich zur Online-Enzyklopädie Wikipedia dar. Schüler*innen lernen nicht, Bezüge herzustellen, wenn Sie K.I. generierte Texte einfach abtippen, um die Hausaufgabe abhaken zu können. Insofern ist es wichtig, auch die Risiken im Blick zu haben und ChatGPT zum Anlass zu nehmen, die Funktionsweise von K.I. mit den Schüler*innen im Unterricht zu behandeln.*

Haben Lehrkräfte überhaupt die Chance zu erkennen, ob SchülerInnen oder ChatGPT einen Text verfasst haben?

*Es gibt inzwischen die App GPTZero, die angibt, überprüfen zu können, ob ein Text mit ChatGPT geschrieben wurde. Ersten Berichten zufolge funktioniert das allerdings nur in Teilen. Außerdem wird an einer Art digitalem Wasserzeichen gearbeitet, dass von ChatGPT verfasste Texte markieren soll. Auch würde es natürlich auffallen, wenn Schüler*innen in Zukunft alle einen wortgleichen oder sehr ähnlichen Text abgeben würden. Hier wird es sicherlich Kontrollmechanismen geben. Engagierte Lehrkräfte schließlich erkennen auch den Schreibstil und das Schreibniveau ihrer Schüler*innen und würden merken, wenn der Text stattdessen zu mechanisch oder auch zu erwachsen klingt und dem Lernstand der Schüler*innen nicht entspricht. Hier gilt es auch eine Kultur des Vertrauens zu pflegen und die intrinsische Motivation der Schüler*innen zu stärken. Viel zentraler noch ist aus Perspektive der GEW die Frage, was ein*e Schüler*in eigentlich davon hat, Texte einfach abzuschreiben. Wenn wir in der Schule das Lernen ins Zentrum stellen und nicht die reine Notengebung, stellt sich die Frage anders, als wenn Ziffernnoten und Wettbewerb im Zentrum stehen. Das Ziel sollte lauten: Wie schaffen wir eine Schule, in der Schüler*innen gerne, gut und gemeinsam lernen?*

Lehrkräfte berichten davon, dass Schüler:innen den Nutzen von einer chattenden, wissenden K.I. für ihre Schulaufgaben erkannt haben.

Foto: iStock – evgenyatamenko

Welche Konsequenzen hat das für Unterricht und das Abfragen von Wissen? Wird es künftig mehr mündliche Prüfungen bzw. Transferaufgaben geben?

Da wir uns gerade mitten in der Debatte um ChatGPT befinden, ist dies noch nicht absehbar. Vielleicht bietet die Debatte um ChatGPT aber die Möglichkeit, neue Prüfungsformate auszuprobieren und mehr kritische Reflexion und Interpretation und weniger Abfragewissen zu integrieren.

Welche Potenziale können Sprachmodelle für Bildung junger Menschen haben?

Vielleicht regen Sprachmodelle an, sich mit Themen auseinanderzusetzen, weil es Spaß macht, sich mit dem Chatbot zu unterhalten. Auch regen sie an, sich mit der Funktionsweise von K.I. zu beschäftigen und einen Blick auf das Generieren von Wissen. Hierzu bot schon die Auseinandersetzung mit Wikipedia einen guten Anlass. Auch die Frage, wem das Wissen überhaupt gehört, kann anhand von ChatGPT gut diskutiert werden. Wenn eine Aufgabe mit ChatGPT bearbeitet wird, kann z.B. auch explizit gefragt werden, wie Pro- und Contra-Positionen zustande kommen und in welch unterschiedlichen Stilen ein Text geschrieben werden kann. //

Nachschulische Bildung in Deutschland

Hoher Prozentsatz von Menschen ohne Ausbildung

Unter dem Thema „Nachschulische Bildung in Deutschland“ wurde in einer Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung der weitere Bildungsgang von Schulabgänger:innen der allgemeinbildenden Schulen - mit Fach-Hochschulreife, mittlerem Abschluss, mit und ohne Berufsreife - systematisch über einen Zeitraum von vier Jahren erhoben und analysiert.

Die Zeitspanne von vier Jahren wurde absichtlich gewählt, denn man kann davon ausgehen, dass zum Ende der vier Jahre der Abschluss einer beruflichen Ausbildung bzw. ein erster Studienabschluss (Bachelor) vorliegt. Nach dieser Studie, in der der Bildungsverlauf der Teilnehmer:innen engmaschig verfolgt wurde, konnten die Ergebnisse in vier Großgruppen zusammengefasst werden:
A) 43% der Abgänger:innen aus dem allgemeinbildenden Schulwesen haben einen Berufsausbildungsabschluss bzw. den ersten Studienabschluss.

B) 14% sind nach einer intentional ca. einjähriger Unterbrechung in der Berufsausbildung bzw. im Studium und haben einen Abschluss erworben bzw. sind kurz vor den Abschluss.
C) 21% sind nach diversen Such- und Anpassungsprozessen, die eins bis zwei Jahre gedauert haben oder aus dem Übergangssystem (z. B. Berufsvorbereitungsjahr oder Berufsfachschule) in die Ausbildung oder das Studium gemündet oder qualifizieren sich allgemeinbildend weiter.
D) 18% haben eine lange Verweildauer im Übergangssystem, haben Studium oder Ausbildung abgebrochen oder fragmentierte Verläufe ohne dauerhafte Einmündung in eine Berufsausbildung.

Die verzögerte Einmündung in Ausbildung oder Studium der Teilnehmer:innen in der Gruppe B) war bewusst gewählt, z. B. durch ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, für einen Auslandsaufenthalt, gezielte längere Praktika.

In den Verläufen der Teilnehmer:innen, die im Ergebnis der Gruppe C) zugeordnet sind, zeigten sich unterschiedlich stark ausgeprägte Schwierigkeiten in einen stabilen Ausbildungs- bzw. Studienverlauf einzumünden. Die Personen in der Gruppe D) haben ein sehr hohes Risiko von Ausbildungslosigkeit. Überdurchschnittlich sind in dieser Gruppe Abgänger:innen mit und ohne Berufsreifeabschluss vertreten. Weitere Risikofaktoren sind ein niedriger sozioökonomischer Status und ein niedriges Bildungsniveau der Eltern, Migrationshintergrund sowie Klassenwiederholungen in der Schullaufbahn.

Gesellschafts- und bildungspolitisch wollen und können wir es uns nicht leisten, dass ein hoher Prozentsatz von Menschen ohne Ausbildung bleiben.

2020 zählten 15,5% der 20- bis 34-Jährigen zu den nicht Qualifizierten, die weder eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, noch sich in einem entsprechenden Bildungsangebot befinden (vgl. BIBB 2022, S. 285 f.). Sie können keiner gelernten Erwerbstätigkeit nachgehen, sind auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse angewiesen und von Arbeitslosigkeit bedroht.

So betrug 2020 die Arbeitslosenquote der Ungelernten 20,9%, für Deutschland insgesamt lag die Arbeitslosenquote bei 5,9% (vgl. BIBB 2022, S. 285).

Um Jugendliche und junge Erwachsene beim Übergang von allgemeinbildenden Schulen in den Beruf, das Studium zu unterstützen, wären gut ausgestattete Jugendberufsagenturen hilfreich. Diese Fachkräfte können und sollen frühzeitig (8. bzw. 7. Klassenstufe) einen guten Kontakt zu den Schüler:innen aufbauen und ihnen beratend und begleitend zur Seite stehen. Eine gute rollenklare Kooperation mit der Schule wird als selbstverständlich vorausgesetzt.

Um Jugendliche und junge Erwachsene beim Übergang von allgemeinbildenden Schulen in den Beruf, das Studium zu unterstützen, wären gut ausgestattete Jugendberufsagenturen hilfreich.

Foto: iStock-fizkes

Ein solches Bildungsmonitoring auf der individuellen Ebene mit Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sollte bis zum ersten Ausbildungsabschluss zur Verfügung stehen. Eine feste Verankerung dieser Fachkräfte in einer Einrichtung wie der Jugendberufsagentur bietet die Chance, dass sich junge Menschen an eine qualifizierte Ansprechperson wenden können bzw. sie regelmäßig proaktiv Kontakt hält und eruiert, ob und welcher Unterstützungsbedarf besteht. //

Quelle: https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/nachschulische-bildung-in-deutschland (erschienen 26.10.2022)
d.r.

Bezirk Koblenz

Respektvoller Umgang, gegenseitige Wertschätzung und Zusammenhalt

von Anne Merz

„Positive Autorität in der Schule - Classroom-Management als Schlüssel zum Lernerfolg und zur Lehrer- und Schülergesundheit“. Zu dieser Thematik bot der GEW Bezirk Koblenz Anfang November 2022 eine dreitägige Fortbildungsveranstaltung an.

Beschreibung Referent:
Thomas Grüner, Dipl.-Psych., HAKOMI-Therapeut, Ausbilder für Mediation und Tat-Ausgleich. Mehrjährige Tätigkeit im Kinder- und Jugendschutz. Gründer und Leiter des Instituts für Konflikt-Kultur in Freiburg. Seit 1997 in der Organisations- und Schulentwicklung tätig.

Die Fortbildung ist Teil des Programms Konflikt-KULTUR und richtet sich an alle, die lernen möchten, wie die alltäglichen Konflikte zwischen Kindern und Jugendlichen in Schulklassen oder festen Gruppen genutzt werden können, um soziales und interkulturelles Lernen anzuregen sowie personale und kommunikative Kompetenzen zu stärken.
Das Sozialtraining hat positive Auswirkungen auf das soziale Klima und verhindert Mobbingprozesse. Der respektvolle Umgang miteinander, die gegenseitige Wertschätzung und der Zusammenhalt werden gestärkt. Die positiven Beziehungserfahrungen wirken sich auch auf die Lernmotivation aus und führen zu einem verbesserten Arbeits- und Lernklima.
An den drei Fortbildungstagen fand zweimal vormittags eine Methodendemonstration statt. Die Entwicklung der Regeln des Zusammenlebens wurde mit einer achten Klasse aus einer Realschule plus erarbeitet. Ziel ist es, die Fortbildungsteilnehmer:innen in die Lage zu versetzen, diese Methoden in den eigenen Klassen oder Gruppen anzuwenden und sie in den Alltag zu integrieren.
Zunächst begrüßte Thomas Grüner jede/n einzelne/n Schülerin und Schüler mit einem Händedruck und einem Blick in die Augen. Schüler:innen und Fortbildungsteilnehmende waren gleichermaßen gespannt was nun geschehen würde. Thomas Grüner stellte sich den Schüler:innen als Trainer für die nächsten zwei Tage vor und sorgte im Stuhlkreis für eine Atmosphäre des Vertrauens. Er erarbeitete mit den Jugendlichen an einem Flipchart bestimmte Regeln bzw. Ziele:
1. in Ruhe arbeiten
2. in Frieden leben
3. Erfolg im Leben haben
Um diese Ziele zu erreichen, und vor allem die Kompetenz zu erwerben STARK im Leben zu sein, lehrte er die Jugendlichen den präfrontalen Cortex zu trainieren. Mit den Schüler:innen wurde erarbeitet, dass dies gelingen kann durch:
- Bedürfnisaufschub, Warten, Verzichten, Geduld, Frustrationstoleranz, Aushalten, Durchhalten.
Diese Fähigkeiten werden als Selbstbeherrschung und somit als erwachsenes Verhalten definiert.
Wer sich daran halten kann, kann ein selbstbestimmtes Leben führen! Wenn nicht, zeigt die Person das Verhalten eines Babys und muss noch fremdbestimmt werden!
Thomas Grüner machte den Jugendlichen klar, dass sie Vertrauen und Mut zur Ehrlichkeit haben dürfen und somit Angst überwinden können. Das wird als STARKES Verhalten definiert.
Im Anschluss daran wurden die Demokratierechte, insbesondere die Grundrechte erarbeitet.
1. Meinungsfreiheit – beinhaltet auch die Pflicht eine Meinung stehen zu lassen und den Mut die eigene Meinung zu äußern = Zivilcourage.
2. Gleichberechtigung – beinhaltet die Gleichbehandlung und das Diskriminierungsverbot.
Drei wichtige Menschenrechte wurden gemeinsam erarbeitet, und von Schüler:innen aufgeschrieben:
1. Ich verletze niemanden in der Seele
2. Ich verletze niemanden körperlich
3. Ich gehe an keine Sachen, die mir nicht gehören.
Nun folgte die Erarbeitung von negativen Bespielen mit oder ohne Lehrkraft in der Klasse wie: beleidigen, spamen, auf cool machen, meckern, lästern usw. bis hin zu boxen, treten, schlagen, Nackenschellen usw. auch an Sachen gehen, Mäppchen verstecken, I-Pad verstecken, wurden genauso genannt wie einfach laut in die Klasse rufen, alberne Witze machen, Kommentare abgeben, oder nachäffen.
Dann machte der Trainer den Jugendlichen klar, wie es funktionieren kann sich zu wehren, ohne die Menschenrechte zu verletzten. Auch hier wurde wieder verdeutlicht, nur das ist STARK.
1. ein ernster Blick
2. Abstand halten (Armlänge)
3. Hände weg (nach unten hängen lassen)
4. Laut und deutlich sagen „Lass es“ - „Hör auf“
Im Unterschied dazu ist das Wehren mit Gewalt gleichzusetzen mit Selbstjustiz – und die ist verboten!
Thomas Grüner erarbeitete mit den Schüler:innen LOBBRIEFE. Damit kann gewünschtes positives Verhalten genau definiert werden und Schüler:innen die sich bereits daran halten werden gestärkt.
Ein Belohnungssystem für positive Verbesserungen und mögliche Sanktionen wurde besprochen. Denn, im nächsten Schritt wurden VERBESSERUNGSBRIEFE geschrieben. Hier zeigte sich die Kritik des Verhaltens der Jugendlichen untereinander und machte einigen klar, dass sie gar nicht so cool sind und von der Klasse so gemocht werden, wie sie dachten.
Der nächste Schritt sind DURCHHALTEBRIEFE (für positiv geändertes Verhalten)
Thomas Grüner übte ein Abschlussritual ein, das sowohl zur Ruhe bringt wie auch Emotionen freisetzt und damit den Stresslevel senkt.
Und nun die Antwort der Lehrerin, mit deren Klasse gearbeitet wurde, nach einer Woche:

- Begrüßung/Handschlag: die Klasse war am Montag sehr erstaunt, als sie alle den Klassenraum verlassen sollten und ich sie mit Handschlag begrüßte. „Machen wir das jetzt immer?“, kam als Frage von einigen Schüler:innen. Fazit: kein/e Schüler:in verweigerte den Handschlag und einige Kollegen haben mich darauf angesprochen. Eine Kollegin hat den Begrüßungshandschlag direkt eingeführt. Manche Schüler wollten sich auch mit Handschlag verabschieden.
- Abschlussritual: Diese Übung fällt noch einigen Schüler:innen schwer. Sie mussten aufgefordert werden, sich die Hand zu geben. Weiterhin fällt

es zwei Schülern schwer, ohne zu lachen das Abschlussritual zu begehen. Aber die Gruppe lässt sich darauf ein. Einige Schüler schließen ohne Aufforderung die Augen bei der Verabschiedung.

- Geteiltes Frühstück: Dieses Ritual fällt der Klasse sehr schwer. Bei vielen Kindern fehlt das Frühstück gänzlich. „Ich habe keinen Hunger“ oder „Ich habe heute Morgen schon gefrühstückt“, diese Sätze fielen häufig. Aber alle blieben sitzen und haben die Zeit zum Reden genutzt. Einige wenige Schüler haben sehr viel zu essen dabei, trauen sich aber noch nicht, dies anzubieten.
- Verbesserungsbriefe am Dienstag: Viele Schüler waren krank an diesem Tag. Ich habe die anwesenden Schüler:innen darauf hingewiesen, an alle Kinder zu denken und auch Nichtanwesenden einen Brief zu schreiben. Bis auf vier Schüler:innen haben alle mehrere Verbesserungsbriefe erhalten. Die Erleichterung war den Vieren deutlich anzumerken. Sie waren sehr stolz auf diese Briefe. Diejenigen, die keinen Verbesserungsbrief erhalten haben, wurde die freie Pause gestrichen. Dies konnte erst am darauffolgenden Tag durchgeführt werden, da zwei der Schüler:innen fehlten. Diese Sanktion wurde von beiden mit Protest angenommen. Wir haben in der Klasse nochmals darüber gesprochen, dass niemand vergessen wurde, sondern dass sich ihr Verhalten nicht verbessert hat. Besonders eine Schülerin war sehr uneinsichtig. Nur nachdem ihr die Wunschbriefe persönlich von den Mitschülern vorgelesen wurden, zeigte sie sich betroffen. Ihre Sanktion machte sie dann ohne Protest.
- Die Klasse sprach am Montag direkt das Thema Neuwahl des Klassensprechers an. Es wurde von der Klasse besprochen, was sie von einem Klassensprecher erwarten, und legten fest, dass eine Neuwahl gemacht wird.
- Der neue Lieblingssatz der Klasse ist „Du Baby!“. Sie versuchen, sich gegenseitig zu reglementieren, v.a. wenn jemand rein ruft.
- Der Auszeitstuhl musste bereits genutzt werden.
- In der kommenden Woche wird das Anerkennungssystem eingeführt.

Dies habe ich Ihnen angekündigt und sie konnten es nicht glauben, dass sie tatsächlich die Kapuze in der Klasse anlassen dürfen etc.

Fazit: Ich muss mich sehr konzentrieren, die Rituale im häufig stressigen Alltag, zu integrieren. In der Klasse beobachte ich einen freundlicheren Umgang. Viele Schüler haben mich nachmittags angeschrieben und Fragen nach den Hausaufgaben oder sonstigen iPad Problemen gestellt. Ich habe das Gefühl, dass sie sich mehr trauen, sich um die schulischen Aufgaben zu kümmern oder mir mehr vertrauen. //

Ausblick: Eine Folgeveranstaltung ist für den GEW Bezirk Koblenz bereits für 17.-19. Juli 2023 geplant.
Thema: Ich möchte Dich verstehen! Gespräche führen – Beziehung gestalten

Kreis Koblenz-Mayen

Neuer Vorstand personell ver

Nach längerer Corona-Pause konnte der Kreis Koblenz endlich wieder eine Jahreshauptversammlung in geschlossenen Räumen abhalten. Dabei wurde ein neuer Kreisvorstand gewählt (Foto) und beim Weihnachtsessen wurden die Jubilare geehrt, verdiente Vorstandsmitglieder verbschiedet und gemeinsam gefeiert.

Als Vorsitzender eines elfköpfigen Vorstands wurde Johannes Kalowsky wiedergewählt, als seine Stellvertreterinnen Dominique Strauß-Theis und Klaus Schabronat, als Rechner Jochen Sachsenhauser. Sehr erfreulich ist, dass die sozialpädagogischen Berufe und alle Schulgruppen im neuen Vorstand vertreten sind, der sich trotz der Ausscheidenden personell verstärkt hat.

Als Schwerpunkte für die nächste Amtszeit benannte der neue Vorstand eine Intensivierung der Arbeit an Universität, Hochschule und Studienseminaren im Kreis sowie die Arbeit an den Kitas am Kreis, da an keiner Stelle im Bildungssystem Missstände und Not größer sind und der Einsatz der Bildungsgewerkschaft GEW im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen notwendiger als hier. Auch die Fortbildungsarbeit eines aktiven Kreises, die unter den Corona-Bedingungen der letzten Jahre gelitten hatte, soll wieder intensiviert werden.

Foto: Ernst Dolkemeier

Der neue Kreisvorstand Koblenz-Mayen: (oben v.l.) Klaus Schabronat, Ramona Büsse, Jochen Sachsenhauser, Rolf Dally, Anke Müller; (unten v.l.) Sabine Müller, Johannes Kalowsky, Natalie Erkens, Elisabeth Mader. Es fehlen Mona Winkelbach und Dominique Strauß-Theis.

Im Rahmen des festlichen Jahresausklangs wurden zwei Gewerkschafter aus dem Kreisvorstand verabschiedet, die den Kreis in verschiedenen Funktionen über Jahrzehnte geprägt haben: Lutz Zahnhausen (35 Jahre

rstärkt

lang in verschiedenen GEW-Ämtern, u.a als langjähriger Vorsitzender des Kreises) und Tom Rauch (28 Jahre im Vorstand, u.a. als Kreisrechner). Als sie Verantwortung in der GEW übernahmen, waren einige der heutigen Vorstandsmitglieder noch gar nicht auf der Welt. Auch ihrer Arbeit ist es zu verdanken, dass Gewerkschaft nachwachsen konnte und eine neue Generation von Engagierten nun die Verantwortung übernehmen kann.

Foto: Ernst Dolkemeier

Mitglieder des Kreisvorstands verabschieden zwei Urgesteine der Koblenzer GEW, die den Kreis über Jahrzehnte geprägt haben: Lutz Zahnhausen (Mitte) und Tom Rauch (rechts).

Da die letzten drei Jahre unsere Jahreshauptversammlung ausgefallen ist, konnten wir eine größere Anzahl von Kolleginnen ehren, die unserer Gewerkschaft über Jahrzehnte die Treue gehalten haben. U.a. wurden für ihre 40-jährige GEW-Mitgliedschaft Konrad Bönlein, Alfred Haas, Bärbel Hassel, Bernd Huster, Anna Lau, Host Rauen, Regina Walther, Lutz Zahnhausen und für ihre 25-jährige Mitgliedschaft Beyhan Güler und Simone Würth geehrt.

Geehrt mit Buchgeschenk und Urkunden: die Jubilare der Jahre 2019 bis 2022 (unten).

Das gemeinsame Feiern hat allen gut getan und wurde als Startschuss für neue gemeinsame Aktivitäten in der Bildungslandschaft von Koblenz-Land und Koblenz-Stadt empfunden. //

Klaus Schabronat

Foto: Ernst Dolkemeier

Rechtsfragen aus dem pädagogischen Berufsalltag

von Dieter Roß und Bernd Huster

Verlegung von Unterricht

Wir planen eine Projektwoche und überlegen, ob wir nicht am besten am Samstag die Eltern und weitere Angehörige zur Präsentation der Ergebnisse einladen wollen. Dafür soll dann ein Zeitraum bis 13 Uhr zur Verfügung stehen. Dabei ist die Frage aufgetaucht, ob als Ausgleich dafür ein anderer Schultag unterrichtsfrei sein kann.

Es gibt dazu eine Verwaltungsvorschrift „Verlegung von Unterricht". Danach kann einmal im Schuljahr eine Verlegung stattfinden. Die Darstellung von Projekten als Abschluss einer Projektwoche an einem Samstag wird dort ausdrücklich genannt. Als Voraussetzung, dass eine wie von euch angedachte Verlegung möglich ist, sind zu nennen:

1. Der Schulelternbeirat muss einverstanden sein.
2. Die Beförderung der Schüler:innen muss sichergestellt werden.
3. Die ADD ist rechtzeitig über den Samstag und den Ausgleichstag zu informieren und es ist ihr dabei die Planung und das Programm der Projektpräsentationen zu liefern.

Schüler-Eltern-Lehrer-Gespräch

Ich bin teilzeitbeschäftigte Lehrkraft und habe wegen meiner Kinder im laufenden und im kommenden Schuljahr 14 Wochenstunden. Bei dem Eltern-Schüler-Sprechtag wurde von der Schulleitung festgelegt, dass alle Lehrkräfte von der Zeit von 14 bis 18 Uhr in der Schule für Gespräche zur Verfügung zu stehen haben – ohne Rücksicht auf ihre Unterrichtsverpflichtung. Ich halte das für ungerecht.

Der Sprechtag ist ein Angebot an die Sorgeberechtigten, das im Benehmen mit dem Schulelternbeirat durchgeführt wird. Hier kann schon bei der Planung der Ausgestaltung des Angebots auch die zeitliche Komponente der Lehrkräfte berücksichtigt werden, denn es ist davon auszugehen, dass eine Teilzeitkraft i. d. R. mit weniger Schüler:innen zu tun hat als Vollzeit-Lehrkräfte. Bezüglich der Umsetzung der Beratungsverpflichtung sind Absprachen mit der jeweiligen Klassenleitung hilfreich (siehe 1.4.4 der DO-Schulen). Sprich doch über deine zeitliche Beanspruchung bei den Schüler-Eltern-Lehrer-Gesprächen zuerst mit dem örtlichen Personalrat- in der Hoffnung, es wird eine zufriedenstellende Verfahrensweise angestoßen und gefunden.

Neuer PES-Beschäftigter

Gestern Morgen traf ich im Lehrerzimmer auf eine neue PES-Beschäftigte, die ich begrüßte, und im Fach fand ich als Vorsitzende des örtlichen Personalrates den Entwurf eines Arbeitsvertrages vor, dem der Personalrat zustimmen soll. Ist eine solche Vorgehensweise in Ordnung oder muss nicht schon bei den Vorstellungs- und Auswahlgesprächen der Personalrat beteiligt werden.

Nach § 69 Abs. 3 Landespersonalvertretungsgesetz ist zu allen Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ein von dem örtlichen Personalrat benanntes öPR-Mitglied einzuladen, wenn die örtliche Dienststellenleitung die entsprechenden Gespräche führt. Damit soll gewährleistet werden, dass sich der Personalrat selbst ein Bild über die Bewerber:in und die Kriterien der Auswahl machen kann. Nach dem Gespräch / den Gesprächen kann sich die Schulleitung mit dem Personalratsmitglied über die Eindrücke austauschen. Die Entscheidung über die Eignung der Bewerber:in trifft die Schulleitung. Danach fertigt die Schulleitung den Entwurf eines Arbeitsvertrags und leitet diesen dem Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung zu. Im Personalrat wird über den Zustimmungsantrag der Schulleitung gesprochen und ggf. wird die Notwendigkeit der Erörterung an die Schulleitung herangetragen. Nach der Erörterung muss dann der öPR eine Entscheidung treffen: Zustimmung oder mit entsprechender Begründung ablehnen. Ihr werdet im Erörterungsgespräch zu der vorgelegten Maßnahme sicherlich die Pflichtverletzung der Schulleitung ansprechen und dies auch in der Niederschrift vermerken, damit dies in Zukunft nicht wieder stattfindet.

Stimmberechtigung einer PES-Kraft

Bei uns ist die Frage aufgekommen, ob auch die PES-Kraft in der Konferenz stimmberechtigt ist.

Nach § 27 Abs. 3 Schulgesetz sind alle Personen, die an der Schule Unterricht erteilen, Lehrkräfte. Auch PES-Kräfte erteilen Unterricht und leisten Erziehungsarbeit.Die Lehrkräfte beraten und beschließen in Konferenzen über alle wichtigen Fragen der Erziehungs- und Unterrichtsarbeit im Rahmen des Bildungsauftrags der Schule (siehe Abs. 1). Die Lehrkräfte haben nach Abs. 4 in allen Konferenzen, denen sie angehören (z. B. Klassenkonferenz, Fachkonferenz, Gesamtkonferenz), Stimmrecht.

Witwengeld?

Ich bin seit einigen Jahren pensionierte Lehrkraft. Meine Lebensgefährtin und ich haben vor einigen Jahren geheiratet. Beim Pensionisten-Stammtisch wurde behauptet, die Witwen von Pensionären bekämen beim Tod des Pensionärs Witwengeld. Stimmt das, bzw. wie ist die Rechtslage?

Ein Blick ins Landesbeamtenversorgungsgesetz hilft weiter. Dort findest du die einschlägige Passage in § 31. Danach besteht kein Anspruch auf Witwengeld, wenn sich der Beamte zum Zeitpunkt der Eheschließung bereits im Ruhestand befand und die Regelaltersgrenze erreicht hat. Du kannst danach sicher diese Festlegung auf deinen/euren Fall anwenden.

Dienstunfall

Ich mache mit meinen Kindern gern eine bewegte Pause, wenn ich nach dem betreuten Frühstück mit ihnen in die Pause gehe. Ich mache meist auch selbst mit. Heute Morgen bin ich dabei gestürzt und habe mir die Knie aufgeschlagen. Habe es nicht so ernst genommen, aber heute Nachmittag bin ich zum Arzt und er hat eine Verletzung am Knie diagnostiziert. Wie gehe ich vor?

Melde bitte umgehend in der Schule den Dienstunfall per Unfallmeldung entsprechend dem zugehörenden Formular. Die Meldung geht an die ADD und gleichzeitig an das Institut für Lehrergesundheit. Die notwendigen Kosten zur Wiederherstellung deiner Gesundheit trägt der Dienstherr. Abschließend ist auch festzustellen, ob bleibende Schäden gegeben sind oder nicht. Die Dienstunfallmeldung ist wichtig auch unter dem Gesichtspunkt, dass ein Dienstfall ursächlich ist für eine Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit, die auf einem Dienstunfall beruht. Für die Berechnung der Versorgungsbezüge sind dann die dafür festgelegten Besonderheiten zu berücksichtigen.

Soll Schulleitungsaufgaben übernehmen!

Die Schulleitung hat im Rahmen einer Dienstbesprechung mitgeteilt, dass

die Konrektorin mit Ablauf des 31.01. die Schule verlässt. Sie geht davon aus, dass die Schule so schnell keinen Konrektor-Ersatz bekommt. Sie überlege, zwei Lehrkräfte mit den Aufgaben der Konrektorin zu betrauen. Ich habe zwei Fragen: Kann sie das einfach so machen? Falls ein Mitglied des Personalrats mit Schulleitungsaufgaben betraut wird, muss dieses als Personalrat zurücktreten oder kann es das Mandat ruhenlassen?

Eigentlich ist die Aufgabe der Schulleitung, dann die Aufgaben der Konrektorin selbst auszuführen, und sie würde dafür auch die Stunden aus der Schulleitungsanrechnungspauschale, die die Konrektorin hatte, übernehmen.

Grundsätzlich können Schulleitungsaufgaben von der Schulleiterin an Lehrkräfte übertragen werden, siehe dazu 2.16 der DO-Schulen. Eine Übertragung von Schulleitungsaufgaben an Lehrkräfte ist nur mit deren ausdrücklichem Einverständnis möglich.

Foto: GEW-Archiv

Sollte ein Mitglied eures Personalrats sich bereitfinden, Schulleitungsaufgaben zu übernehmen, folgt daraus nicht, dass es von dem Amt als Personalrätin zurücktreten muss. Das Ruhenlassen des öPR-Amtes ist nicht möglich.

Ich rate, das Mitglied sollte, bevor es ihre ausdrückliche Zustimmung erteilt, in Kenntnis der Schulleitungsaufgaben, die es erfüllen soll, dies im öPR intern erörtern, um möglichen Misshelligkeiten vorzubeugen.

Rückzahlung von Dienstbezügen

Das Landesamt für Finanzen hat mich aufgefordert, für zwei Monate zu viel bezahlten Bezüge zurückzuzahlen. Sie hat die Rückzahlaufforderung begründet. Diese habe ich geprüft und sie ist für mich nachvollziehbar. Was mich stört, ist, dass ich den Geldbetrag mit etwas über tausend Euro sofort zurückzahlen soll. Das würde meine Lebenshaltung ziemlich durcheinanderbringen. Was kann ich tun?

Ich rate Dir, dem Landesamt für Finanzen mitzuteilen, dass du nach Prüfung des Sachverhalts die Rückforderung dem Grunde nach anerkennst. Dass du dich nicht in Lage siehst, den Geldbetrag von XY € direkt zurückzuzahlen. Biete an, die Rückzahlung in zwei oder drei Raten vorzunehmen.

Reisekosten anlässlich einer Studienfahrt

Ich habe mit meiner Klasse eine von der Schulleitung genehmigte viertägige Studienfahrt nach XY. Ich habe den Antrag auf Reisekostenvergütung eingereicht und stelle jetzt fest, dass ich keine volle Erstattung erhalten habe, sondern letztlich diese Dienstreise aus eigenen Mitteln mitfinanzieren soll. Ist das in Ordnung? Ich lege sowohl bei der Übernachtung, den Nebenkosten und letztlich auch bei der Verpflegung drauf.

Ich halte mal fest: Die Fahrtkosten wurden vollumfänglich erstattet. Bei den Übernachtungskosten wurden 15 € je Übernachtung nicht erstattet, weil du nur 25 € je Übernachtung bekamst. Bei den Nebenkosten hast du 30 € nachgewiesen und hier wurden nur 20 € erstattet. Das Frühstück im Hotel wurde dir berechnet. Ansonsten habt ihr euch selbst verpflegt. Ich verstehe, wenn du sagst, dass du auch hier draufgelegt hast.

Laut Verwaltungsvorschrift „Reisekostenvergütung für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen aus Anlass von Schulfahrten“ erhalten die Lehrkräfte eine Aufwandsentschädigung entsprechend dem notwendigen Verpflegungsmehraufwand. Er beträgt gemäß VV 20 € für die zwei ganzen Tage und für euren Anreise- und Rückreisetag (jeweils mehr als 14 Stunden) je 10,23 €. Die Nebenkosten sind auf 20 € gedeckelt und je Übernachtung liegt die Erstattungsobergrenze bei 25 € je Übernachtung. So betrachtet ist deine Erstattung entsprechend der VV korrekt. Wir halten aber fest, dass sie die Realität nicht mehr nachvollziehbar abbildet.

Sabbatjahr

Ich interessiere mich als Pädagogische Koordinatorin für das Sabbatjahr. Kannst du mir mal dazu Informationen geben?

Die besondere Form der Teilzeit in Form des Sabbatjahres ist in der LehrArbZVO in § 6a verankert.

Diese Form der Teilzeit umfasst einen Zeitrahmen von mindestens 2 Schuljahren bis höchstens 7 Schuljahre. Das Sabbatjahr liegt immer am Ende des gewählten Zeitrahmens.

Das Sabbatjahr kann spätestens in dem Schuljahr liegen, in dem die Lehrkraft das 63. Lebensjahr vollendet.

Beispiel: Lehrkraft (Lk) unterrichtet im Schuljahr 2022/23 in Vollzeit mit 24/24. Sie beantragt im Januar 2023 Teilzeit im Umfang von 20/24 und damit zusammenhängend diese besondere Form der Teilzeit für die Schuljahre 2023/24, 2024/25, 2025/26 und 2026/27.

Das bedeutet, die Lk arbeitet für die Schuljahre 2023/24 bis 2025/26, also die drei Schuljahre, mit 20/24 und wird im Schuljahr 2026/27 voll freigestellt.

Für die vier Schuljahre erhält sie ihre Besoldung auf der Basis von 3/4 von 20/24, also 15/24.

Für die spätere Beamtenversorgung zählen die vier Schuljahre als mit 15/24 gearbeitet.

Soweit eine erste Grundinformation!

Ich rate, auch die möglichen Auswirkungen auf die eigene Beamtenversorgung vor der Antragstellung im Lichte der beruflichen Laufbahn zu betrachten. Dazu hänge ich das Formblatt Ruhegehalt an.

Ausgefüllt kann es mir auch per Post zugesandt werden. Die Berechnungen werde ich per Post zusenden.

Nochmals Sabbatjahr

Wir sind vier beamtete Lehrkräfte und denken über ein gemeinsames Sabbatjahr nach. Zwei von uns arbeiten in Vollzeit, eine mit 20/24 und eine mit 18/25. Wir arbeiten an vier verschiedenen Schulen und wollen uns zum gleichen Zeitraum einen gemeinsamen Traum erfüllen. Wir wollen aber auch durch das Sabbatjahr nicht zu viele finanzielle Einbußen haben.

Zuerst ist es wichtig zu wissen, dass das Sabbatjahr spätestens in dem Schuljahr liegen muss, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird. Wenn die konkreten finanziellen Einbußen nicht so groß sein sollen, kommt wohl nur eine längere Phase der besonderen Form der Teilzeit in Frage, an dessen Ende das Sabbatjahr liegt.

Gehen wir beispielsweise von dieser besonderen Form der Teilzeit im Umfang von sechs Schuljahren aus, und es würde in den ersten fünf Schuljahren im gleichen Umfang wie bisher weitergearbeitet werden, dann wären alle im sechsten Schuljahr in der Freistellungsphase, im Sabbatjahr. Für die Beschäftigten würde die Besoldung (brutto) von derzeit 100% auf 83,33% für die sechs Jahre abgesenkt. Für die Vollzeitbeschäftigten mit A 13 Stufe 10 wären das auf der Basis der geltenden Besoldungstabelle statt 5.444,94 € (brutto) dann 4.537,27 € (brutto). Für die Lehrkraft mit 20/24 und A 14 Stufe 9 statt 4.835,15 € dann 4.029,13 € und für die Lehrkraft mit 18/25 und A 12 Stufe 10 statt 3.520,63 € dann 2.933,74 €.

Foto: stadtratte

Für die spätere Altersversorgung werden die sechs Schuljahre nur anteilig für die ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet.

An der Krankenkasse und der Beihilfe ändern sich nichts.

Wenn die besondere Form der Teilzeit mit der ADD vereinbart ist, kann nur unter besonders gravierenden Umständen im beiderseitigen Einvernehmen von der Vereinbarung abgewichen werden.

Arbeitgeberdarlehen

Wir haben in unserer kommunalen Kita eine Bewerbung für ein Berufspraktikum über zwei Jahre vorliegen. Nebenbei möchte die Bewerberin Kindheitspädagogik studieren und fragt nach einer Unterstützung des Arbeitgebers bei der Finanzierung ihrer Ausbildung. Wir haben in Erfahrung gebracht, dass Arbeitgeber durchaus Darlehen an ihre Beschäftigten vergeben, zumindest gilt das in großen Firmen. Letztendlich ist die Frage, ob ein Arbeitgeber im öffentlichen Dienst überhaupt ein Darlehen geben darf?

Ein Arbeitgeberdarlehen zählt zu den sogenannten freiwilligen sozialen Leistungen. Eine Kommune könnte hier nach eigenem Ermessen, aber ohne rechtliche Verpflichtung verfahren. Empfehlenswert wäre es mit Unterstützungsgrundsätzen zu arbeiten, die in solchen Fällen dann generell angewendet werden könnten. Dort wären beispielsweise Sachverhalte zu regeln, für die ein Darlehen beantragt und gewährt werden könnte. Das rheinland-pfälzische Landespersonalvertretungsgesetz sieht in der Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens einen Tatbestand, der unter bestimmten Voraussetzungen der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt.

Praxisanleiterzulage bei Teilzeitbeschäftigung

Infolge einer Tarifeinigung aus dem vergangenen Jahr wird bei den Kommunen für die Tätigkeit als Praxisanleiterin eine Zulage von 70 Euro im Monat gezahlt. Ist die Zulage eine Pauschale oder wird sie individuell anteilig zum Stellenumfang berechnet?

In der Tarifeinigung sind keine besonderen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte getroffen worden. Damit ist die Zulage auch im Falle einer Teilzeitbeschäftigung der Praxisanleiterin in voller Höhe auszuzahlen.

Stellenwechsel nach langjähriger Beschäftigung

Nach 29 Jahren Beschäftigung im Kindergarten einer Gemeinde möchte ich in eine Einrichtung der Kita-GmbH wechseln. Bezüglich der betrieblichen Altersversorgung ist schon geklärt, dass ich meine Rheinischen Zusatzversorgungspunkte mitnehmen kann. Meine Hauptfrage bezieht sich auf den neuen Arbeitsvertrag: Kann ich auf die Anerkennung meiner bisherigen Beschäftigungsjahre bestehen? Wie werde ich eingruppiert? Wenn die Probezeit vorbei ist, muss ich darauf achten, dass der unbefristete Vertrag greift? Von unserem ältesten Kind greift im Moment noch eine Besitzstandsregelung aus Zeiten des BAT. Wie sieht es damit aus?

Deine Eingruppierung richtet sich nach der Tätigkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbart wird. Für die Tätigkeit einer Erzieherin gilt die Entgeltgruppe S 8a oder eine vergleichbare Gruppe bei einem kirchlichen Träger. Die Stufenzuordnung erfolgt bei der Einstellung in Abhängigkeit von der einschlägigen Berufserfahrung, die bereits vorhanden ist. In der Regel sind die Arbeitgeber aber lediglich verpflichtet, einen Teil dieser Berufserfahrung zu berücksichtigen. Bei Vorliegen von mindestens 4 Jahren einschlägiger Berufserfahrung ist die Stufe 3 zu gewähren. Eine höhere Stufe kann in Vertragsverhandlungen vereinbart werden, wenn weitere

Jahre mit einschlägiger Berufserfahrung vorhanden sind. Wenn du einen unbefristeten Vertrag unterschrieben hast, gilt dieser von Anfang an. Innerhalb der Probezeit kann der Vertrag von beiden Seiten mit einer kurzen Frist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Der Bestandsschutz aus BAT-Zeiten geht bei einem Arbeitgeberwechsel verloren.

Arbeitsaufnahme vor Dienstbeginn

Ich arbeite als Teilzeitkraft in einer kommunalen Kita. Meine Arbeitszeit laut Dienstplan beginnt um 9 Uhr. Ich muss aber um 9 Uhr den Raum von der Frühkraft übernehmen, weswegen ich täglich schon 10 Minuten früher in der Einrichtung bin. Ich nutze die Zeit, um mir die Informationen des Tages zu den Kindern durchzulesen und ein kurzes Übergabegespräch mit der Kollegin im Raum zu führen. Auch am Dienstende muss der Raum übergeben werden und ich bleibe dadurch täglich ein paar Minuten länger. Diese Zeiten werden bisher nicht erfasst und ich leiste hochgerechnet einige Stunden im Monat, die nicht vergütet werden.

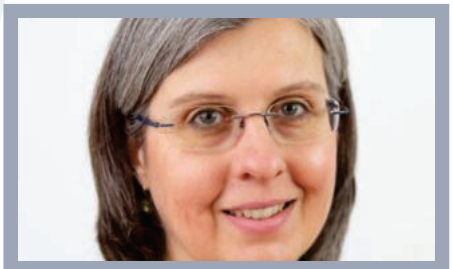
Foto: andrejPopov

Der Beginn und das Ende der Arbeitszeit werden durch einen Dienstplan festgelegt. Eine Verpflichtung, vor Dienstbeginn die Arbeit aufzunehmen oder nach Dienstende fortzusetzen, besteht nicht. Falls Ihr Arbeitgeber dennoch von dir verlangen sollte, vor Dienstbeginn die Arbeit aufzunehmen und diese auch nach Dienstplanende fortzusetzen, würden dadurch vergütungspflichtige Überstunden entstehen. Du kannst diese Zeiten dokumentieren und gegenüber dem Arbeitgeber einen Ausgleich geltend machen. //

Bildungsauftrag im Primarbereich gehört in den Fokus

Mitte Februar beschäftigte sich der Bildungsausschuss im rheinland-pfälzischen Landtag mit den Ergebnissen des IQB-Bildungstrends 2021 im Primarbereich des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB).

Christiane Herz vom Vorstandsbereich Schulen der GEW Rheinland-Pfalz, die im Anhörungsverfahren die Positionen der GEW vorbrachte, wörtlich: „An den Grundschulen wird der Grundstein für alle weiteren Bildungsprozesse gelegt. Dem von den Lehrkräften umzusetzenden Bildungs- und Erziehungsauftrag kommt daher eine besondere Rolle zu. Leider hat der Primarbereich in den letzten Jahren von der Landesregierung zu wenig Berücksichtigung erfahren. Die Folgen sind deutlich spürbare Missstände an den Schulen. Viele Maßnahmen der Landesregierung gingen bisher zwar in die richtige Richtung, decken jedoch die Bedarfe an den Grundschulen bei weitem nicht ab.“


Christiane Herz

Auch wenn positiv hervorzuheben ist, dass die Viertklässlerinnen bzw. Viertklässler 2021 trotz der Pandemie mit ihrer Schule größtenteils zufrieden waren, sind die Ergebnisse der Studie hinsichtlich der Kernkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen insgesamt ernüchternd. Zudem wurde ein gestiegenes soziales Ungleichgewicht unter den Schülerinnen und Schülern aufgezeigt.

„Die Herausforderungen im Schulalltag“, führte Herz aus, „und die damit verbundene Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen sind in den letzten Jahren gestiegen. Die Bildungspolitik in Rheinland-Pfalz muss nun endlich ihr Augenmerk auf die besonderen Aufgaben und Herausforderungen der Beschäftigten an Grundschulen richten. An Grundschulen lernen vereint Kinder verschiedenster sozialer und kultureller Herkunft mit unterschiedlichsten Startvoraussetzungen. Wir haben die Aufgabe, all diese Kinder in der Entwicklung ihrer Potenziale zu unterstützen und in ihren individuellen Entwicklungsbedürfnissen zu fördern.“

Die GEW fordere unter anderem den Ausbau von Unterstützungssystemen, beispielsweise durch mehr Schulsozialarbeit oder einen schulpsychologischen Dienst vor Ort. Außerdem wird ein nachhaltiges Entlastungspaket für die Lehrenden sowie für Schulleitungen benötigt. An den Schulen brauche es endlich Zeit für mehr Zeit, damit nachhaltiges Lernen gelingen kann.

Seit Jahren macht die GEW auf den zunehmenden Mangel an Grundschullehrkräften aufmerksam und fordert, bisher leider ohne Gehör zu finden, wirksame Maßnahmen, um den Arbeitsplatz Grundschule attraktiver zu machen. Dazu gehört auch die Entlohnung nach A 13 bzw. E 13, wie in den meisten Bundesländern inzwischen umgesetzt.

„Die Grundschullehrkräfte in Rheinland-Pfalz leisten gute Arbeit und sie lieben ihren Beruf“, so Herz. „Aber die aktuellen Rahmenbedingungen schaffen Unzufriedenheit, Frust und nachfolgend schlechte Lernbedingungen.“ //

pm

Amtsangemessene Alimentation – Aktueller Stand

Ausgangslage

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits im Jahr 2015 zwei wegweisende Entscheidungen zum Inhalt des Alimentationsprinzips und zur Bestimmung der Höhe der Besoldung getroffen (BVerfG, Urteil v. 5.5.2015 – 2 BvL 17/09; BVerfG, Beschluss v. 17.11.2015 – 2 BvL 19/09).

Danach prüft das BVerfG eine mögliche Unteralimentation in drei Prüfungsschritten:

In einem ersten Schritt werden mit Hilfe von fünf Parametern (Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst, des Nominallohnindex sowie des Verbraucherpreisindex, systeminterner Besoldungsvergleich und Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und anderer Länder) Alimentationsstruktur und Alimentationsniveau überprüft. Zusätzlich muss auch der Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau eingehalten werden.

Werden mindestens drei Parameter der ersten Prüfungsstufe unterschritten, besteht die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation, sodass in einem zweiten Schritt zu prüfen ist, ob sich diese Vermutung durch die Berücksichtigung weiterer alimentationsrelevanter Kriterien im Rahmen einer Gesamtabwägung widerlegen lässt oder erhärtet wird. Zuletzt ist zu prüfen, ob die grundsätzlich verfassungswidrige Unteralimentation im Ausnahmefall verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden kann.

Weiterentwicklung der Rechtsprechung: Alimentationsprinzip verpflichtet den Besoldungsgesetzgeber nebst Beamt:innen auch ihre Familien angemessen zu alimentieren.

Im Jahr 2020 ist eine weitere Entscheidung des BVerfG zur Alimentation ergangen (BVerfG, Beschluss v. 04.05.2020 – 2 BvL 6/17), wonach der Besoldungsgeber seiner Alimentationspflicht für die Beamt:innen nur ausreichend nachkommt, wenn die Nettobesoldung – inklusive familienbezogener Leistungen und Kindergeld – um mindestens 15 Prozent über der Grundsicherung liegt. Das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau umfasst alle Elemente des Lebensstandards, der den Empfänger:innen von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird und damit auch den Bedarf für Unterkunft und Heizung in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen. Diese Berechnungsmethode diene aber nicht dazu, die angemessene Höhe der Alimentation zu ermitteln, sondern die Grenze zur Unteralimentation, so der Senat.

Reaktion des Landesgesetzgebers

Durch das Landesbesoldungs- und-versorgungsanpassungsgesetz 2022 erfolgte neben der Anpassung der Beamtenbesoldung und-versorgung um 2,8 % zum 01.12.2022 auch die Auszahlung der Corona-Sonderzahlung. Außerdem beinhaltet das Gesetz detaillierte Regelungen zum kinderbezogenen Familienzuschlag ab dem 3. Kind der deutlich auf aktuell 605 € erhöht worden ist.

Bewertung

Ob trotz der Besoldungsanpassung 2022 von einer Unteralimentation der rheinland-pfälzischen Besoldung auszugehen ist, lässt sich daher nicht pauschal beantworten, sondern diesbezüglich ist allenfalls eine grobe Einschätzung möglich. Die vorgenannte Stufenprüfung des BVerfG erfordert umfangreiche rechnerische Auswertung statistischen Daten, die (noch) nicht bzw. nicht vollständig vorhanden sind. Ohne diese Werte können die Erfolgsaussichten einer gerichtlichen Klärung nicht rechtsseriös beurteilt werden. Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Unwägbarkeiten bleibt damit offen, ob die rheinland-pfälzische Berechnungsmethode bei der Einhaltung des Abstandsgebots einer gerichtlichen Überprüfung standhalten wird. Das BVerfG stellte bei seiner Berechnung auf die Besoldung eines Partners/einer Partnerin ab und ließ die Einkünfte der anderen Partnerin/des anderen Partners unberücksichtigt. Rheinland-Pfalz berücksichtigt hingegen zusätzlich einen Betrag in Höhe von 5.400 € als Einkünfte des anderen Partners/der anderen Partnerin, der in die Berechnung des Gesamteinkommens einfließt.

Nach unserer nachfolgenden Musterberechnung gehen wir davon aus, dass derzeit einiges dafürspricht, dass das Abstandsgebot gegenüber Bezieher:innen von Bürgergeld mit drei Kindern – wenn auch je nach Fallkonstellation knapp – gewahrt ist.

Berechnungsbeispiel:

Grundschullehrkraft verheiratet, A 12, Stufe 3, 3 Kinder, Steuerklasse 3

Monatliches Bruttogehalt einschließlich aller Familienzuschläge:	4.990 €
Kinderbezogene Zuschläge: brutto 1037,64 € =	netto ca. 900 €
Kindergeld	750 €
Gesamt:	ca. 1.650 €
Bezieher:innen von Bürgergeld mit 3 Kindern (4, 12, 16 Jahre)	knapp 1.100 €

Der Unterschied liegt in diesem Fall bei etwa 550 €, so dass die Alimentation der Kinder der Grundschullehrkraft etwa 50 % über der eines Beziehers oder einer Bezieherin von Bürgergeld liegt. Dabei bleiben allerdings die anteiligen Kosten für die Wohnung, die vom Staat für Bezieher:innen von Bürgergeld übernommen werden, unberücksichtigt, da uns diesbezüglich keine verlässliche Datengrundlage vorliegt.

Welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten hat man?

Will man dennoch die Amtsangemessenheit der eigenen Besoldung rechtlich überprüfen lassen, kann man gegen die Besoldungsmitteilung Widerspruch einlegen. Die Widerspruchsfrist endet immer mit dem jeweiligen Haushaltsjahr, also zum 31.12. eines jeden Jahres.

Wird dem Widerspruch nicht abgeholfen, muss gegen den Widerspruchsbescheid innerhalb eines Monats Klage beim Verwaltungsgericht erhoben werden.

Wegen der dargelegten Aspekte wird die GEW aufgrund der nach derzeitigem Erkenntnisstand überschaubaren Erfolgsaussichten allenfalls ein geeignetes Musterverfahren unterstützen können, bei dem der Abstand zwischen Grundsicherung und Alimentation durch kinderbezogene Leistungen so gering ist, dass möglicherweise das Abstandsgebot verletzt ist. //

Stand 26.01.2023

GEW-Landesrechtsschutzstelle

Digitalisierung: Belastung für Beschäftigte

Die digitale Transformation der Arbeitswelt bedeutet für viele Beschäftigte stärkere Belastungen. Das hat die repräsentative Beschäftigtenbefragung Index Gute Arbeit 2022 des Deutschen Gewerkschaftsbundes ergeben, die Ende vergangenen Jahres in Berlin vorgestellt wurde.

40 Prozent der Beschäftigten fühlen sich durch die Digitalisierung ihrer Tätigkeit stärker belastet. 46 Prozent gaben an, dass durch Multitasking Anforderungen gewachsen sind; ein Drittel (33 Prozent) sehen sich bei der Arbeit stärker überwacht. Zudem steigen für zwei Drittel der Beschäftigten die Anforderungen an ihre Qualifikation. Über bessere Arbeitsbedingungen durch Digitalisierung berichtet hingegen nur ein kleinerer Anteil der Beschäftigten. So hat sich zum Beispiel für knapp ein Viertel (23 Prozent) der Befragten durch digitale Arbeitsmittel der Entscheidungsspielraum bei der eigenen Tätigkeit vergrößert.

„Die Ergebnisse der Befragung sind ein Alarmsignal. Die Potenziale der Digitalisierung werden viel zu wenig genutzt“, schlussfolgerte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi. „Digitalisierung soll Unterstützung und Erleichterung sein, statt Beschäftigte zu belasten, Stress zu erzeugen und so das Risiko für psychische Erkrankungen zu erhöhen.“ Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels könne sich Deutschland das nicht leisten. Lösung für das Problem sei mehr Mitbestimmung: „Die starke Beteiligung von Arbeitnehmer:innen ist der Schlüssel, um die Arbeitswelt nachhaltig, gesund und transparent zu digitalisieren. Die Beschäftigten sind schließlich Expert:innen für ihre tägliche Arbeit und auch ihr Wohlbefinden,“ sagte Fahimi.

Die Digitalisierung ist laut der DGB-Umfrage inzwischen selbstverständlich im Arbeitsleben angekommen. 83 Prozent der Beschäftigten nutzen bei ihrer Arbeit digitale Arbeitsmittel – am häufigsten verbreitet ist die digitale Kommunikation (79 Prozent). Immerhin ein Fünftel (21 Prozent) arbeitet mit Künstlicher Intelligenz.

„Corona hatte einen regelrechten Digitalisierungsschub zur Folge“, erklärte Fahimi weitere Ergebnisse der Studie. Eng verbunden sei dies mit der Ausbreitung mobiler Arbeit: Die Mehrheit der Beschäftigten (56 Prozent) nutzen inzwischen regelmäßig Videokonferenzen. Dabei zeigt sich, dass die neuen Kommunikationsmöglichkeiten im Homeoffice oder bei mobiler Arbeit zwar effizient sind, aber für viele Beschäftigte mit Arbeitsverdichtung einhergehen: Wenn Videokonferenzen intensiv genutzt werden, berichten drei Viertel (74 Prozent) von einer wachsenden Zahl an Besprechungen, 26 Prozent sind (sehr) häufig mit mehreren pausenlos aufeinanderfolgenden Videokonferenzen konfrontiert.

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit zeigen auch den großen Stellenwert von Mitbestimmung und Beteiligung für bessere Arbeitsbedingungen. „Wo es einen Betriebsrat gibt, gibt es viel seltener Überwachung der Beschäftigten durch digitale Technik“, erläuterte Fahimi. Trotzdem sei die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer:innen an der digitalen Transformation ihrer Arbeit gering ausgeprägt. Lediglich ein Viertel (26 Prozent) kann die Veränderungen am eigenen Arbeitsplatz nachhaltig beeinflussen. Sind Beteiligungsmöglichkeit vorhanden, wird Digitalisierung deutlich positiver bewertet: Beschäftigte mit Einfluss berichten über größere Entscheidungsspielräume, weniger digitale Überwachung und Kontrolle und über eine bessere Steuerung der Arbeitsbelastung.

Zum DGB-Index Gute Arbeit

Mit der repräsentativen Befragung „DGB-Index Gute Arbeit“ werden seit 2007 einmal im Jahr abhängig Beschäftigte telefonisch zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen interviewt. Die Ergebnisse spiegeln die Sicht der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen wider. 2022 wurden bundesweit 6.689 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer:innen aller Branchen, Berufe, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen und Betriebsgrößen befragt. Die Befragung fand im Zeitraum von Januar bis Juni 2022 statt. Schwerpunktthema war die Digitale Transformation der Arbeitswelt. //

DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi: „Die Ergebnisse der Befragung sind ein Alarmsignal. Die Potenziale der Digitalisierung werden viel zu wenig genutzt!“

Foto: DGB

Erinnerungsort der Demokratiegeschichte in Rheinland-Pfalz – das Hambacher Schloss

von Hans Berkessel

Am 27. Mai 1832 kamen auf dem Hambacher Schloss rund 30.000 Menschen zum Hambacher Fest zusammen. In engagierten Reden wurden bürgerliche Freiheiten und die deutsche Einheit gefordert. Neben den innenpolitischen Zielen nahmen die „Hambacher" bereits im 19. Jahrhundert eine europäische Perspektive ein und forderten europäische Solidarität und Völkerfreundschaft. Das Hambacher Fest gilt heute als einer der größten Meilensteine der rheinland-pfälzischen, deutschen und europäischen Demokratiegeschichte. Es war die dahin größte politische Massenveranstaltung in den deutschen Ländern. Das Hambacher Schloss ist als „Wiege der deutschen Demokratie" ein bedeutender Erinnerungsort.

Das Hambacher Schloss war jedoch nicht nur im 19. Jahrhundert Schauplatz von politischen Festen, Kundgebungen und anderen Feierlichkeiten. Bis heute finden hier regelmäßig politische Veranstaltungen statt. Anlass waren nicht zuletzt auch die verschiedenen Jubiläumsfeiern des Hambacher Festes. So war das Schloss schon Begegnungsort zahlreicher Politikerinnen und Politiker und nicht selten gibt es hier hohen Besuch.

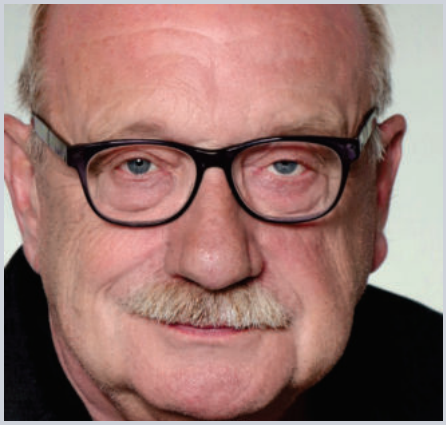
Die besondere Bedeutung des Hambacher Schlosses als demokratischer Erinnerungsort spielte dabei natürlich nicht nur bei dem Besuch und der Auswahl des Schlosses als „Veranstaltungsort" der Rede eine Rolle, sondern wird auch inhaltlich reflektiert. Die wissenschaftlich edierte und allgemeinverständlich kommentierte Sammlung der politischen Reden auf dem Hambacher Schloss über den Zeitraum von zwei Jahrhunderten bietet daher eine in der deutschen Geschichte ziemlich einmalige Bandbreite an politischer Kommunikation und politischen Ansichten. Dabei reflektieren die Reden auf besondere Weise den gesellschaftlichen Diskurs – nicht nur in Bezug auf die Themen Demokratie(-geschichte) und politische Teilhabe zu ihrer jeweiligen Zeit – sondern geben auch einen einzigartigen Einblick in die Rezeptionsgeschichte der demokratischen Bewegung des 19. Jahrhunderts.

Diese Anthologie der verschiedenen Reden auf dem Hambacher Schloss – von 1832 bis heute – trägt dieser besonderen Bedeutung der politischen Reden für eine Vielzahl von Disziplinen und Fragstellungen innerhalb der Geschichts-, Politik-, Kultur-, und Gesellschaftswissenschaft Rechnung. Zugleich bieten die Reden selbst sowie die biografischen Informationen zu den Redner*innen und die Kommentierung des historischen Kontextes eine Fülle von auch praktisch nutzbaren Materialien für den Geschichts- und Politikunterricht der oberen Klassen der Sekundarstufe I und die Kurse der Oberstufe. //

***Sara Anil, Hans Berkessel, Kai-Michael Sprenger, Sarah Traub (Bearb.): Hoher Besuch und starke Worte. Zwei Jahrhunderte politischer Reden auf dem Hambacher Schloss**. Beiträge zur Demokratiegeschichte in Rheinland-Pfalz, Bd. 2, hrsg. v. Institut für Geschichtliche Landeskunde Rheinland-Pfalz e. V. in Verbindung mit der Landeszentrale für politische Bildung. 320 Seiten, 97 Abbildungen, 17 x 24 cm, geb. € 32,00, ISBN: 978-3-96176-126-5; Oppenheim: Nünnerich-Asmus-Verlag 2022.*

Aus dem Leben eines Plusianers

Endlich Plusianer



Die meisten plusianischen Beschäftigten im Bildungswesen freuen sich wohl auf ihren Ruhestand. Auch wenn sie ihrem Beruf, der für viele Berufung war, leidenschaftlich engagiert nachgegangen sind, kam irgendwann mal der Zeitpunkt, an dem Kraft weniger wurde. Die Gründe liegen auf der Hand - und an den Kindern liegt es am wenigsten. Natürlich werden diese zunehmend anstrengend für Ältere, aber sie sind unvoreingenommen und sehen vor allem die menschliche Aura.

Zwei nette Beispiele:

- Die Kollegin wollte nach vielen Jahren als Horterzieherin den Kontakt zu den Kleinen nicht verlieren und arbeitete noch wenige Stunden in der Hausaufgabenhilfe in einer anderen Einrichtung. Eine süße Zweitklässlerin begrüßte „die Neue“ fragend: „Bist du schon Erzieherin oder noch in der Ausbildung?“
- Der Berufsschullehrer kurz vor dem Ruhestand gab nach dem Besuch in der Stadtbibliothek seinen Schülerinnen aus dem Berufsvorbereitungsjahr als Belohnung ein dickes Eis aus. In die fröhliche Runde platzte ein junger Schnösel mit dem doofen Spruch „solch junge Mädchen und solch ein alter Lehrer.“ Empörung bei den Schülerinnen: „Besser alt und cool wie jung und blöd!“

Was irgendwann in einem pädagogischen Beruf nicht mehr auszuhalten ist, sind nicht die Kinder und Jugendlichen, sondern es ist das ganze bürokratische und formale Gedöns, das immer mehr zugenommen hat. Denken wir nur mal zurück an die aufgeblasenen Qualitätsprogramme, die in langen schulinternen Studientagen mühsam zusammengetragen werden mussten. Viel Blabla, null Auswirkungen auf die Qualität der täglichen Bildungsarbeit. Noch schlimmer war das Millionengrab AQS. So absurd. Da schlichen Kolleg:innen anderer Schularten wie Gespenster durchs Schulhaus, kamen zur Beobachtung kurze Zeit in Klassen, um danach Urteile abzugeben. Das einzig Gute war: Auswirkungen hatte das alberne Kasperletheater keine.

Für den Verfasser dieser Kolumne am wenigsten auszuhalten, das waren all die Damen und Herren in der Schulbürokratie auf diversen Ebenen, die seit Jahrzehnten nicht mehr unterrichtet hatten (wenn überhaupt einmal), kraft ihres Amtes dann aber ganz genau wussten, was richtig und was falsch ist. Könnte einem ja sonst wo vorbeigehen, aber durch diese Urteile konnten Existenzen vernichtet werden. //

Günter Helfrich

GEW - ZEITUNG - Rheinland-Pfalz 03 / 2023 Inhalt

Editorial	Luftig und besser lesbar	von Günter Helfrich	Seite	2
Schulen	Politik darf eigene Fehler nicht auf dem Rücken der Lehrkräfte austragen		Seite	3
	Empfehlungen einer Kommission...	von Frieder Bechberger-Derscheid	Seiten	4 - 5
Gesellschaft	Arme im Krisenmodus	von Dr. Christoph Butterwegge	Seite	6 - 7
Schulen	Die Vertretungsstunde	von Klaus Proost	Seite	8 - 10
	ChatGPT im Schulalltag		Seite	11
Nachschulische Bildung	Hoher Prozentsatz von Menschen ohne Bildung	von Dieter Ross	Seite	12
Kreis und Region	Kreis Koblenz	von Anne Merz	Seite	13 - 14
	Kreis Koblenz-Mayen	von Klaus Schabronat	Seite	14 - 15
Recht	Rechtsfragen aus dem pädagogischen Berufsalltag	von Dieter Roß und Bernd Huster	Seiten	16 - 19
Bildungspolitik	Bildungsauftrag im Primarbereich gehört in den Fokus	von Christiane Herz	Seite	19
	Amtsangemessene Alimentation – Aktueller Stand	GEW-Landesrechtsschutzstelle	Seiten	20
Wirtschaft	Digitalisierung: Belastung für Beschäftigte		Seite	21
Buchtipp	Erinnerungsort der Demokratiegeschichte	von Hans Berkessel	Seite	22
Generation 60 +	Endlich Plusianer	von Günter Helfrich	Seite	23
Zeitgeist	Fürs Leben abhärten	von Gabriele Frydrych	Seite	24

Impressum

GEW-ZEITUNG Rheinland-Pfalz *(130. Jahrgang)*

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Rheinland-Pfalz
Dreikönigshof, Martinsstr. 17, 55116 Mainz, Tel.: 06131 28988-0,
Fax: 06131 28988-80, www.gew-rlp.de, E-Mail: gew@gew-rlp.de

Redaktion: Günter Helfrich (verantw.), Dr. Paul Schwarz, Antje Fries, Karin Helfrich, Klaus Schabronat

Redaktionsanschrift: GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz, Postfach 22 02 23, 67023 Ludwigshafen
Tel. 0621 68509749, Mobil 0172 2775243, E-Mail guenter.helfrich@gew-rlp.de

Verlag, Anzeigen, Satz und Layout: mi | MARKETING + WERBUNG | Stephanstr. 5 | 67434 Neustadt
Tel. 06321 86066, www.ibelshaeuser.de, E-Mail: info@ibelshaeuser.de

Druckabwicklung: Druckmedien Speyer GmbH

Manuskripte/Beiträge: Die in den einzelnen Beiträgen wiedergegebenen Gedanken entsprechen nicht in jedem Falle der Ansicht des GEW-Vorstandes oder der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder zugemailte Daten wird keine Gewähr übernommen.

Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten, für Nichtmitglieder jährlich Euro 18,- inkl. Porto + MWSt. (Bestellungen nur beim Herausgeber) Kündigung 3 Monate vor Ablauf des Kalenderjahres. Im anderen Falle erfolgt stillschweigend Verlängerung um ein weiteres Jahr.

Redaktionsschluss: jeweils der 1. des Vormonats

GEW - Zeitungen 2023

Ausgabe	Redaktionsschluss
4 / 23	01.03.23
5- 6 / 23	01.04.23
7- 8 / 23	01.06.23
9 / 23	01.08.23
10 / 23	01.09.23
11- 12 / 23	01.10.23

Fürs Leben abhärten

von Gabriele Frydrych

Der Zuschauersaal füllt sich langsam. Im Orchestergraben werden die Instrumente gestimmt. Etliche Kinder schauen den Musikern gespannt zu. Heute ist Familientag in der Oper. Kinder zahlen auf allen Plätzen nur zehn Euro. Auch die Erwachsenen bekommen attraktive Ermäßigungen.

Die Opernbühne wird von einem Vorhang verdeckt, auf dem kindgerecht ein riesiger gehäuteter Tierkopf mit einem trüben Auge zu sehen ist. Es wird eine Oper gezeigt, die gerade für Vorschulkinder wunderbar geeignet ist: „Carmen“, eine leidenschaftliche Liebestragödie, die in einem Eifersuchtsmord gipfelt. Die Vorstellung dauert drei Stunden, und wenn man An- und Abreise mitrechnet, hat man seine Kinder gut fünf Stunden beschäftigt. An der Garderobe bekommen Winzlinge auch Sitzkissen, damit sie etwas vom Bühnengeschehen mitbekommen.

Als der blutrünstige Vorhang sich hebt, kommen die vielen Grundschulkinder im Publikum voll auf ihre Kosten. Immer mal wieder hängt ein toter Stier von der Decke oder liegt dekorativ neben der Hauptdarstellerin, die Beine nach oben gestreckt (der Stier, nicht die Hauptdarstellerin). Die bekommt vom Torero die Stierhoden geschenkt, spielt damit eine Weile rum und lässt sie dann in den Orchestergraben fallen. Nein, nein, keine echten Hoden. Der Stier ist vermutlich aus Pappmaché. Die Schmuggler in dieser zeitgenössischen „Carmen“ vertreiben Organe. Kinder können gar nicht früh genug lernen, dass man sich in einer Zweiklassengesellschaft Nieren und Herzen kaufen kann. Bei entsprechenden finanziellen Möglichkeiten. Auf der Tribüne liegen in einer Szene ein paar ausgeweidete Leichen rum. Drei wilde Weiber spielen ein wenig mit Nieren und Herzen, bevor die im Köfferchen der Organhändler verschwinden. Hinter mir flüstert es bisweilen. Eine Mama erklärt ihrem Vierjährigen Details. Anscheinend ist der Kleine ein wenig zurückgeblieben.

Auf dem Weg in die Pause maulen zwei, drei spießige Rentner: „Die Oper ist doch erst ab 14 Jahren empfohlen. Sind Ihre Kinder nicht zu klein für so eine Inszenierung?“ Die angesprochene Mutter lässt sich den Nachmittag nicht von Miesmachern verderben. Selbstbewusst erklärt sie: „Ich weiß sehr wohl, was ich meinen Kindern zumuten kann!“ Sie fasst links einen kleinen Jungen und rechts den anderen. Der geht eventuell schon in die erste Klasse. „Schließlich spielt ihre Schwester mit, das wollen sie natürlich sehen.“

Ich wüsste gern, woran die kleinen Brüder ihre Schwester erkennen. Der Kinderchor ist dekorativ und gruselig verkleidet, die Gesichter sind weiß geschminkt, die Münder so gemalt, als wären sie mit großen schwarzen Stichen zugenäht. Die Augen ruhen in riesigen schwarzen Höhlen.

Für kleine Kinder sind gewiss auch die Szenen ausgesprochen vergnüglich, in der Männer reihenweise an einer Wand kopulierende Bewegungen ausführen, bis sie tot umfallen. Der Höhepunkt ist erreicht, wenn Don José die schreiende Carmen ersticht, ein wenig rumbastelt und ihr herausgeschnittenes Herz triumphierend in die Höhe hält.

Ich musste mich als Kind noch mit „Peterchens Mondfahrt“ und „Hänsel und Gretel“ begnügen. In einer völlig harmlosen Fassung. Die Hexe kam durch mahnende Worte zur Einsicht und musste nicht in den Backofen geschoben werden. Einmal nahm mich mein Vater mit in einen Kriminalfilm, als ich elf Jahre alt war. Grusel entstand damals nur durch Musik und Geräusche, durch Schatten und Schreie. Man sah keine Blutlachen, keine verstümmelten Leichen, keine abgetrennten Köpfe. Total langweilig. Da haben es die Kinder heutzutage wirklich besser. Bereits im Vorabendprogramm können sie jede Menge Leichen goutieren. Oder in einer Oper wie „Carmen“. Die Altersangabe (ab 14 Jahren) ist ja nur eine Empfehlung, der man nicht weiter Folge leisten muss.

(Ich würde nur gern den Shitstorm sehen, wenn eine Lehrerin mit ihrer Grundschulklasse diese Aufführung besuchen wollte… Vermutlich bekäme sie von der Opernverwaltung erst gar keine Karten für zehnjährige Kinder. Und danach ginge ein Protestorkan durch Elternschaft und Presse, wie eine Lehrerin es wagen könne, kleine Kinder solchen Gewaltbildern auszusetzen. Sie hätte sich vorher im Internet über die Inszenierung informieren müssen! Dort stehen jede Menge detaillierte Beschreibungen und Kritiken! Aber auf so eine blöde Idee, mit einer 4. Klasse diese Oper zu besuchen, würde eine Lehrerin vermutlich nicht kommen. Oder steht im Grundschul-Curriculum jetzt neben der Medienkompetenz auch psychische Abhärtung und Trauma-Resilienz?) //