

Fachtagung Schulgebäude und -gelände als dritter Pädagoge



Symbolfoto: iStock-Fotografixx

**GEW fordert zeitgemäße Weiterentwicklung
der Schulbaurichtlinien (S. 5-7)**

Im Krisenmodus

Günter Helfrich



Mit Klopapier und freiem Kopf. Eigentlich. Ja, leider nur eigentlich wäre an dieser Stelle jetzt eine Vorausschau auf den Gewerkschaftstag unseres Landesverbandes zu lesen, der Mitte Mai stattfinden

sollte und aus bekanntem Grund um ein halbes Jahr verschoben werden musste. Wenn bis dahin dieses ekelhafte Virus nicht schon wieder zuschlägt...

Die GEW wird das verkraften im Gegensatz zu vielen Unternehmen, deren Existenz und damit viele Arbeitsplätze bedroht sind. An dieser Stelle muss nicht wiederholt werden, was schon passiert ist und noch kommen kann; wir halten es da lieber mit Jürgen Klopp, der sich nur zu Themen äußert, von denen er wirklich Ahnung hat. Besserwisserei, Schuldzuweisungen, obskure Rezepte gegen das Virus taugen nicht angesichts eines so noch nie gekannten Problems, was allerdings nicht bedeuten darf, dass politische Entscheidungen nicht mehr kritisch hinterfragt werden dürfen. Nur Menschen weit über 70 kennen vergleichbar schlimme Zeiten wie die derzeitigen. Ältere Kolleg*innen erinnern sich noch an das Elend, von dem Eltern und Großeltern berichteten: Kaiserreich, 1. Weltkrieg, Weltwirtschaftskrise, Macht ergreifung der Nazis, 2. Weltkrieg, Hunger in zerbombten Städten. Auch wenn es an der jungen Bundesrepublik genug zu kritisieren gab und immer noch gibt: Über 70 Jahre in Frieden, Demokratie und (relativem) Wohlstand haben bei all den Verwerfungen in anderen Regionen der Welt in vielen von uns wohl die Vorstellung genährt, es gehe immer so weiter und wir blieben von den ganz großen Katastrophen verschont.

Im folgenden Artikel ab Seite 3 beschreiben unsere Landesvorsitzenden, was die Krise für unsere Kolleg*innen in den Bildungseinrichtungen bedeutet und welche Aktivitäten die GEW-Spitze entfaltet hat. Schüler*innen von zuhause

aus zu beschäftigen oder gar auf Prüfungen vorzubereiten, mag aus der Sicht von Laien vermeintlich leicht machbar sein, in der Praxis ist das nicht nur wegen mangelhafter digitaler Infrastruktur ein schwieriges Unterfangen.



Im Zusammenhang mit der Weiterführung der Notbetreuung auch während der Osterferien hat Klaus-Peter Hammer in einer Pressemeldung Ende März auf einen wichtigen Aspekt hingewiesen: Es müssen besondere Vorkehrungen des Gesundheitsschutzes für Pädagog*innen getroffen werden. „Risikogruppen und Beschäftigte, die selbst Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben, sollen ausgenommen bleiben“, forderte unser Landesvorsitzender.

Da die Krise mit der Wiederöffnung der pädagogischen Einrichtungen nicht aus der Welt ist/war, muss auch im regulären Betrieb der Gesundheitsschutz einen neuen Stellenwert bekommen. Was für Großeltern gilt, muss auch für ältere Kolleg*innen gelten.

Schwere Zeiten für Zeitungsmacher

Eine Monatszeitschrift zu produzieren, die manchmal sogar nur zweimonatlich erscheint, ist unter Aktualitätsaspekten schon in „normalen“ Zeiten kein einfaches Unterfangen, weil immer bedacht werden muss, was zum Zeitpunkt des Erscheinens tatsächlich noch interessant ist. In der derzeitigen Krise ist alles noch viel schwieriger. Das fängt schon bei den handelnden Personen an. Eigentlich ist es ein Privileg, in Zeiten des Eingesperrtseins etwas Interessantes und vielleicht auch Wichtiges tun zu dürfen. Aber die erforderliche Kreativität beim Schreiben, Redigieren und Gestalten erfordert einen freien Kopf; Unsicherheit und Ängste, was noch auf uns zukommen und in welchem Maße das eigene Umfeld davon betroffen sein wird, hemmen die Motivation beträchtlich. Wenn dann noch Zweifel bestehen, ob das, was vorliegt, in der momentanen Situation tatsächlich von Relevanz ist, wird die Arbeit nicht leichter.

Für diese Ausgabe konnten wir ab Anfang bis Mitte März Material sammeln; mit der Schließung pädagogischer Einrichtungen und eine Woche später mit den Kontaktbeschränkungen kam auch das GEW-Leben zum Erliegen; neues Material erreichte uns nur noch schleppend. Fast alles bei diversen Agenturen drehte sich dann nur noch um Corona: Wir hätten eine Extraausgabe mit Tipps für Home-Schooling und so weiter machen können – aber das wäre natürlich viel zu spät gewesen.

Tröstlich: Wir mussten auch in Krisenzeiten nicht auf erheiternde Beiträge verzichten. „Rabe“, unser Haus-Karikaturist, hat fleißig wie immer gezeichnet, und Gabriele Frydrych hat uns wie seit so vielen Jahren wieder eine amüsante Satire geliefert. Ihr Thema war der Aufreger des späten Monats März: der absurde Hype um den Kauf von Toilettenpapier.

Da unsere nächste Zeitung erst wieder für den Juli vorgesehen ist, können wir dann hoffentlich unter normalen Bedingungen produzieren.

GEW-ZEITUNG		
Rheinland-Pfalz 05 - 06 / 2020		
Inhalt		
Kolumne	Seite	2
Mitgliederrundschreiben/		
Bildungspolitik	Seiten	3 - 4
Schulen	Seiten	5 - 12
Inklusion / Hochschulen	Seiten	12 - 13
Frühkindliche Bildung	Seite	14
Recht	Seiten	15 - 17
Tarifpolitik	Seiten	18
Generation 60+ /		
Tipps + Termine	Seite	19 - 20
Kreis + Region	Seiten	20 - 22
ABC der GEW	Seite	23
Zeitgeist	Seite	24

Die GEW: Starke Partnerin in der Krise

Hinweis der Redaktion: Das folgende Schreiben der GEW-Landesvorsitzenden ging Ende März an alle Mitglieder, deren E-Mail-Adressen bekannt sind, und war auf unserer GEW-Homepage zu lesen. Wegen der grundlegenden Bedeutung drucken wir den Brief ebenfalls ab, auch wenn sich bis zur Auslieferung dieser Ausgabe viel geändert haben wird – hoffentlich zum Guten hin.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Covid-19-Virus hält uns alle in Atem. Es stellt uns vor neue, beunruhigende und bisher für uns unbekanntere Situationen. Wer hat es für möglich gehalten, dass innerhalb kürzester Zeit Kindertagesstätten, Schulen, Universitäten und Hochschulen sowie Volkshochschulen flächendeckend geschlossen werden müssen? Und dass Schulen und Kindertagesstätten nur noch im Notbetrieb offengehalten werden? Corona hat extreme Auswirkungen auf unser berufliches Umfeld, die Art und Weise, wie wir arbeiten, und auf unser Privatleben. Wir alle sind derzeit stark beansprucht und gefordert, beruflich sowie privat - und wir sind verunsichert. Ihr habt in den letzten Tagen große Flexibilität gezeigt und dafür gesorgt, dass bisher alles gut funktioniert hat.

Hierfür möchten wir uns bei euch ganz herzlich zu bedanken.

Viele fragen sich, was kommt noch auf uns zu? In welcher Art und Weise werden wir gefordert werden, welche Ansprüche werden an uns gestellt?

Deshalb ist es gut zu wissen, dass ihr eine starke Partnerin an eurer Seite habt, eure Gewerkschaft - die GEW.

Seid versichert, die GEW begleitet euch derzeit - und bei allem, was noch kommen mag - aktiv! Unsere Beschäftigten arbeiten mit hohem Engagement und versuchen insbesondere auch die Beratungstätigkeiten sicherzustellen. Zurzeit ist unsere Landesgeschäftsstelle in Mainz zu den gewohnten Zeiten erreichbar. Sollten im Zuge der Entwicklungen Änderungen notwendig werden, beispielsweise durch eine notwendig werdende Geschäftsstellenschließung,

informieren wir entsprechend, werden aber stets eine möglichst gute Erreichbarkeit gewährleisten.

Wir sind im regelmäßigen, direkten und konstruktiven Austausch mit dem Bildungsministerium und arbeiten in gewohnter Enge mit den anderen DGB-Gewerkschaften zusammen. Und dies in dem Bestreben, euch zu unterstützen und dazu beizutragen, dass die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass ihr in eurem Arbeitsbereich geschützt seid und dass ihr in möglichst großer Sicherheit eure Arbeit erbringen könnt.

In unserer Presseerklärung vom 16.03.2020 haben wir deutlich zum Ausdruck gebracht, was uns wichtig ist (Link: <https://www.gew-rlp.de/presse/detailseite/neuigkeiten/gew-zur-schliessung-von-schulen-und-kitas-notwendiger-schritt/>).

Vieles davon haben wir durchsetzen können. So wurden schnell klare Regelungen getroffen, dass Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen und Lehrkräfte nicht jeden Tag vor Ort sein müssen und auch nur dann, wenn es unbedingt notwendig ist. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass diese Regelungen beachtet und umgesetzt werden. Entsprechende Schreiben wurden aufgrund unseres Einwirkens schon von der ADD, dem Ministerium und dem Landesjugendamt veröffentlicht. Leider gibt es nach wie vor einige Träger, die diese Empfehlungen nicht entsprechend umsetzen. Hier bemühen sich Gewerkschaften und Landesregierung Hand in Hand um Abhilfe. In vielen Fällen konnten so inzwischen Verbesserungen erreicht werden.

Die GEW erkennt an, dass Schulen und Kindertageseinrichtungen derzeit eine wichtige Rolle für die Betreuung von Kindern haben, deren Eltern die Betreuung unbedingt benötigen, weil diese z.B. systemrelevante Berufe ausüben. Aber es muss umgekehrt dafür gesorgt sein, dass auch vor Ort klare und transparente Regelungen für euch gefunden werden. Dafür setzen wir uns derzeit verstärkt ein.

So ist auf unser Engagement hin eine Regelung an den Universitäten und Hochschulen getroffen worden, dass bis Ende April keine Prüfungen stattgefunden haben. Für die Lehramtsanwärter*innen bzw. Referendar*innen, die sich derzeit in der Prüfungsphase befinden, werden ebenfalls sinnvolle und tragfähige Lösungen gefunden. Auch hier sind wir aktiv im Gespräch.

Für die Personalräte haben wir mit den DGB Gewerkschaften erreicht, dass Abstimmungen in den Personalratsgremien nun auch per Mailabfrage stattfinden können. Dies ist ein wichtiger Beitrag für funktionsfähige Personalratsarbeit.

Viele Detailfragen werden weiterhin zu klären sein, niemand hat zurzeit den Überblick über die gesamten Entwicklungen. Täglich stellen sich neue Fragen, die wir aktiv mit dem Ministerium besprechen, um tragfähige Lösungen zu finden. Falls ihr Anregungen, Bemerkungen und Nachfragen habt, bitte wendet euch gerne an uns.

Corona zwingt unsere Gesellschaft zu einem noch stärkeren Zusammenhalt. Das entscheidende Wort dabei ist Solidarität. So sollten wir uns alle fragen, wie wir uns zur Bewältigung der Krise aktiv einbringen können.

Solidarität gilt selbstverständlich auch für unsere gewerkschaftliche Arbeit.

Unser aktuelles gewerkschaftliches Handeln sehen wir deshalb darin, statt zuzuspitzen und Fundamentalkritik zu betreiben, aktiv mit dazu beizutragen, dass unsere Gesellschaft stabil bleibt. Dabei ist uns wichtig, dass es einen Ausgleich gibt zwischen der hohen Beanspruchung, die derzeit beruflich von uns gefordert wird, und einem fairen Umgang mit uns Betroffenen durch Regelungen, die es ermöglichen, dies alles durchzustehen. Hierfür engagieren wir uns - bisher mit Erfolg.

Auch für unsere gewerkschaftliche Arbeit bringt Corona große Veränderungen mit sich. Sämtliche Gremientermine haben wir für die nächste Zeit abgesagt. Unser Gewerkschaftstag muss von Mai

Mitgliederrundschreiben / Bildungspolitik

auf Ende dieses Jahres verschoben werden. Leider hat es dieses Jahr keine Veranstaltungen zum 1. Mai gegeben. Dies alles bedeutet für uns, dass wir lernen müssen, anders miteinander zu kommunizieren, neue Arbeitsformen zu finden und auch in unserer Gewerkschaft neue Wege zu gehen, um sichtbar und erkennbar zu bleiben.

Unser Dank gilt deshalb auch aus-

drücklich den Kolleginnen und Kollegen unserer Geschäftsstelle. Unsere Beschäftigten sind hoch motiviert und tragen dazu bei, dass im Falle einer notwendig werdenden Schließung unserer Geschäftsstelle die GEW dennoch arbeitsfähig sein wird und dadurch eure Interessen vertreten werden können. Wir sind sicher, wir werden die Pandemie überstehen, wenn auch mit großen Auswirkungen auf unsere Wirtschaft,

unsere Gesellschaft und vermutlich auch in unserem persönlichen Umfeld.

Und eines ist jetzt schon klar: Für uns heißt es, dass wir gerade jetzt sehr deutlich für das einstehen müssen, was für uns wichtig ist. Und dies können wir nur mit geeinten Kräften erreichen. Kommt bitte alle gut und gesund durch diese Zeit!

Mit freundlichen Grüßen



Klaus-Peter Hammer
Vorsitzender



Sylvia Sund
stv. Vorsitzende



Sabine Weiland
stv. Vorsitzende

Die GEW will Bildungskonjunkturprogramm

Aufgrund der längeren Schließzeit der Schulen wurde die Frage diskutiert, ob das aktuelle Schuljahr verlängert werden solle oder nicht. Die GEW sieht derzeit (= Ende März) nicht die dringende Notwendigkeit, dies zu entscheiden. Falls eine Festlegung diesbezüglich seitens des Bildungsministeriums getroffen werden soll, ist es für die GEW wichtig, dass alle Beteiligten mit in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. Es sei jedoch wichtig und dringlich, dass Schul- und Berufsabschlüsse ohne zeitliche Verzögerung vergeben werden können.

„Unsere Gesellschaft braucht diese jungen Menschen sofort, die ihr Studium, ihre Ausbildung und ihren Beruf ohne zeitliche Verzögerung beginnen wollen. Deshalb wäre es kontraproduktiv, wenn dies durch die Verlängerung des

Schuljahres oder die Verschiebung von Abschlussprüfungen in das kommende Schuljahr nicht mehr möglich wäre“, so der Landesvorsitzende weiter. Die GEW fordere daher schnelle, faire und pragmatische Lösungen.

Es sei erkennbar, dass die Schulen auch in der Krise gute Arbeit leisten und dass die Schülerinnen und Schüler trotz Schließung der Schulen erfolgreich lernen können. Allerdings werde durch die Coronakrise auch klar, dass Deutschland in der digitalen Entwicklung hinterherhinkt. Bei allen Konjunkturpaketen, die derzeit entwickelt werden, müsse dies mitbedacht werden: Die digitale Infrastruktur der Schulen müsse verbessert werden. Der GEW-Vorsitzende: „Es bedarf der Ausstattung mit Laptops für Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler.

Da die Realität eine andere ist, brauchen insbesondere Schülerinnen und Schüler aus finanzschwachen Elternhäusern finanzielle Unterstützung für den Kauf notwendiger digitaler Medien, damit die Bildungsschere in Deutschland und in Rheinland-Pfalz nicht noch weiter auseinandergeht.“

Klaus-Peter Hammer abschließend: „Deshalb fordern wir ein Bildungskonjunkturprogramm für alle Schulen und Bildungseinrichtungen in Deutschland. Der Zeitpunkt ist genau der richtige. Somit liegt in der Krise auch eine Chance für Erkenntnis und Verbesserungen.“

pm

Fachtagung Schulgebäude und -gelände als dritter Pädagoge

GEW fordert zeitgemäße Weiterentwicklung der Schulbaurichtlinien



Im Rahmen der hochkarätig besetzten und komplett ausgebuchten GEW-Fachtagung „Schulgebäude und -gelände als dritter Pädagoge – Beitrag zur Entwicklung neuer Schulbaurichtlinien“ Anfang März in der Universität Trier forderte die GEW Rheinland-Pfalz die zeitgemäße Weiterentwicklung der Schulbaurichtlinien.

Klaus-Peter Hammer stellte in seiner Begrüßungsrede klar, dass das Thema Schulbau ein immer noch deutlich unterbewertetes Thema sei. „Schulgebäude, und da gehören auch die Außengelände und Sportanlagen dazu“, so Hammer, „gelten nicht umsonst als der dritte Pädagoge. Umso bedenklicher ist es, mit anzusehen, in welchem traurigen baulichen Zustand sich viele Schulgebäude befinden. Oftmals wirken sie in ihrer Ausgestaltung der Ausübung moderner Pädagogik entgegen, hier gilt es zügig Weichen für einen Schulbau der Zukunft zu stellen.“

Die GEW wies darauf hin, dass es nicht nur darum gehe, durch Renovierungen oder Sanierungen ein geeignetes Lernumfeld zu schaffen, es geht vielmehr darum, dass der Raumbedarf im Verhältnis zum Bildungskonzept einer Schule gesehen werden muss. „Das bedeutet“, so Hammer, „dass zeitgemäße Schulbaurichtlinien sich nicht in Definitionen von Quadratmeterzahlen oder Raumanzahlen erschöpfen dürfen. Vielmehr brauchen wir kreative und unbürokratische Lösungen vor Ort.“

Die GEW Rheinland-Pfalz fordere daher Schulbaurichtlinien, welche die Berücksichtigung von Bedingungen vor Ort zulassen, die gleichermaßen die Interessen der dort Lehrenden und Lernenden abbildet, aber zugleich gute Standards festschreiben.

„Ganz wesentlich“, so Hammer weiter, „ist in diesem Zusammenhang natürlich auch die angemessene Beteiligung von Lehrkräften und ihrer Personalvertretungen. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort kennen ihr pädagogisches Konzept und wissen, worauf es ankommt.“

Ein wesentlicher Punkt sei natürlich die Ausfinanzierung. Hier sei die Landesregierung gefragt, die Schulträger nicht alleine zu lassen. Es müsse gelingen, gemeinsam eine gute Finanzierung diesbezüglich sicherzustellen. „Nicht die Finanzierungsfrage, sondern die pädagogischen Notwendigkeiten müssen im Vordergrund stehen. Dann sind wir auf dem richtigen Weg für eine Schule der Zukunft“, so Hammer abschließend.

pm

Vortrag von Dr. Otto Seydel: Schulbau – pädagogische Sanierung von Nöten



Der Schulbau steht vor entscheidenden Änderungen, den Anforderungen eines methodisch und pädagogisch modernen Unterrichts geschuldet. Bei allen modernen Konzepten und flexiblen Nutzungs-

ideen müssen sich die Voraussetzungen dahingehend ändern, dass wir andere Schulgebäude und größere Schulgebäude brauchen.

Dazu hat Dr. Seydel fünf Thesen aufgestellt und anschaulich begründet.

1. Schulen brauchen Licht, Luft, Ruhe und die richtige Temperatur. Obwohl seit Jahrzehnten bekannt, werden diese einfachen Grundsätze missachtet, dabei sollten sie bei jeder Planung an erster Stelle stehen.

2. Schulen brauchen einen anderen Zugang zu Heterogenität. Der Wechsel zwischen verschiedenen Sozialformen funktioniert dann besonders gut, wenn flexible Raumangebote für unterschiedliche Sozialformen vorhanden sind.

3. Die Pause ist der vierte Pädagoge. Aus Sicht eines Schülers müsste der Pausenhof ein viel größeres Gewicht haben. Es bedarf abwechslungsreicher Bewegungs- und Rückzugsflächen.

4. Das Schulgebäude ist auch für Erwachsene da. Bei der Planung und Umsetzung muss eine Trennung von Funktions-, Besprechungs-, Arbeits- und Kommunikationsräumen berücksichtigt werden.

5. Künstliche Intelligenz wird auch vor Schule nicht Halt machen. Dazu werden unterschiedliche Flächen/Räume für Kreativität, Experimentierfelder, aber auch frontale Instruktionen benötigt.

Bei der Planung von Schulgebäuden müsste die alte Flurschule mit zentralem Lehrerzimmer längst Schnee von vorgestern sein. Moderne multifunktionale und offene Konzepte sind die Lernräume der Zukunft. Dabei habe sich allerdings die teiloffene Lernlandschaft als suboptimal herausgestellt. Wegen zu hohem Lärmpegel und des Charakters eines Großraumbüros funktioniert diese in Schule nicht oder nicht so gut.

Folgende Lernraumtypen sind dagegen hocheffizient:

Klassenraum Plus: Bei nur 15% mehr Fläche ergeben sich die vierfachen Möglichkeiten der Anordnung

Tandemklasse: Zwischen zwei Klassenräumen liegt ein gemeinsamer Gruppenraum optisch offen mit transparenten Wänden für das Raumerleben.

Aktiver Flur: Eine größere Breite erlaubt auch unter Berücksichtigung aller Brand-

Schulen

schutzvorgaben eine intensive Nutzung. Clusterräume: Abgeschlossene Einheit aus 3-4 Klassen haben einen zentralen Campus inklusive Toilettenanlage, Lagerraum, Differenzierungsräumen und Lehrerstützpunkt.

Beim Schulbau ist das A und O der Platz. Hier darf nicht gespart werden. Mindestens muss bei knappen Mittel der vorhandene Platz intelligent und zukunftsorientiert genutzt werden.

Vortrag von Michael Gräbener, Schulbauamt Köln: Kinderhäuser statt Schulkasernen



Mit 260 Schulen liegt die Verantwortung von Köln über beispielsweise dem Saarland mit 258 Schulen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, wurde in einem Schulbaubeschluss von 2006 nach dem Motto „Kinderhäuser statt Schulkasernen“ ein Modellprojekt für die Altstadt Köln-Nord ins Leben gerufen. Die Schwierigkeit in NRW liege darin, dass es keine Schulbau Richtlinien gibt, sondern lediglich Schulbauleitlinien.

Um eine möglichst hohe Finanzierung zu erreichen, arbeitete man mit dem Argument aus dem Schulgesetz, das individuelle Förderung für alle Kinder vorschreibt. Somit sind Schulen nicht nur Lernorte, sondern auch Lebensorte. Kern der Planung war die Idee, dass ein Wechsel der Lernform nicht wie bisher mit einer Umstellung des Klassensaals mit der damit einhergehenden Unruhe und einem nicht unerheblichen Zeitaufwand

durchgeführt wird. Stattdessen wurde nach dem Prinzip geplant, dass der Wechsel der Lernform immer räumlich erfolgt und jederzeit möglich ist. Dieses Ziel soll durch offene Bauweise mit Doppelnutzung von Räumen erfolgen. Während der Planungsphase stellte sich sogar heraus, dass durch diesen Kniff der so entstehende Raumbedarf sogar leicht unter die in den Richtlinien nach oben gedeckelten Grenzen gedrückt werden konnte. Das pädagogische Raumkonzept konnte also sowohl finanziell als auch inhaltlich voll überzeugen und kann somit als Modellprojekt für weitere Standorte dienen.

Andreas Gerdon

Aus den Workshops

Sicherheit und Gesundheit in Schulen - Bauliche Vorgaben



Im Workshop „Sicherheit und Gesundheit in Schulen - Bauliche Vorgaben“ stand Markus Schwan von der Unfallkasse Rheinland-Pfalz (UK RLP) in zwei Runden den Teilnehmer*innen Rede und Antwort. Die wichtigste Botschaft vorab: Die Unfallkasse unterstützt kompetent durch Informationen, Fort- und Weiterbildungen, Beratungen, Begehungen, Überwachung und erforderlichenfalls durch Weisungen bei der Verantwortungswahrnehmung. Diese Angebote richten sich an den äußeren und den inneren Schulbetrieb, den Schulträger und die Schulleitung. Schon zu Beginn der Planung einer Sanie-

rung, der Veränderung der Arbeitsorganisation z.B. durch die Digitalisierung, eines Um- oder Anbaus oder eines Neubaus sowie bei der Planung der Herstellung von Barrierefreiheit sollten die Unfallkasse sowie die Lehrerschaft aktiv einbezogen werden.

Die Fachkräfte der UK RLP in Andernach können vom Schulträger oder der Schulleitung angefordert werden. Der örtliche Personalrat, aber auch einzelne Lehrkräfte können an sie herantreten. Die UK RLP arbeitet auch mit dem Institut für Lehrer-gesundheit (IfL) zusammen.

Durch ein erweitertes Präventionsverständnis unterstützt die UK RLP als Teil der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) beim Sicherheits- und Gesundheitsschutz, bei der Gesundheitsförderung und der Lernförderung.

So gibt es beispielsweise „Empfehlungen für gesundheits- und lernfördernde Klassenzimmer“ (DGUV Information 202-090). Zur grundlegenden Unterstützung steht seit August 2019 für die Branche Schule die DGUV Regel 102-601 zur Verfügung - als „Pflichtlektüre“ für Schulleitungen und Personalräte. Sie wird auch den Lehrkräften, Pädagogischen Fachkräften sowie dem Schulleiternbeirat und der Schülervertretung wichtige Hinweise, Anregungen und Tipps geben können.

Für die Branche Kindertageseinrichtung gibt es die DGUV Regel 102-602.

Dieter Roß

Architektur und Pädagogik in enger Zusammenarbeit – Aspekte aus der Praxis eines Architekten



In seinem Workshop „Architektur und Pädagogik in enger Zusammenarbeit – Aspekte aus der Praxis“ verwies der Architekt und Referent, Thomas Rischmann, auf die hohe Bedeutung, die der Architektur, also dem Zusammenwirken von Raum und Pädagogik, zukommen sollte.

Doch aus der Realität konnte er anderes berichten. Nach wie vor würden Flurschulen gebaut, die sich an einem starren Regelwerk orientierten und nichts mit den aktuellen pädagogischen Konzepten gemein hätten und somit auch nicht mehr in unsere Zeit passten.

Als Leitbild für ein zeitgemäßes Schulgebäude diene ihm eine offene, inklusive und humane Gesellschaft. Die Gebäude sollten Raum haben für Leben und Kommunikation. Zusätzlich müssten Ganztags, Inklusion, Digitalisierung, Bewegung und Differenzierung als Anforderung an die heutigen Schulen Berücksichtigung finden.

Sehr anschaulich verdeutlichte er den Planungs- und Bauprozess, und es zeigte sich, welche Bedeutung bereits der Programmfindung (Phase 0) zukommt. Vor diesem Hintergrund forderte er, dass die Schulen interaktiv in die Planung eingebunden werden und eine engere Kooperation mit dem Nutzer stattfinden sollte. Konkret bedeute dies, dass die pädagogische Konzeption der Lehrerschaft unter Einbeziehung des Schulleiternbeirates und der Schülervertretung ausführlich zu besprechen und abzustimmen sei.

Im Hinblick auf die Entwicklung neuer Schulbaurichtlinien wünschte er sich:

- mehr Spielräume für räumlich-päda-

gogische Konzepte anstelle einengender Regelungen wie Flächenkennzahlen mit fixen, unzeitgemäßen Rahmenraumprogrammen

- und die Implementierung einer gemeinsamen Zielfindungsphase („Phase 0“) mit genügend Zeit für einen integralen Planungsprozess, in dem Architektur, Pädagogik und Sicherheitsbelange zusammengeführt werden.

Bettina Schneider-Stransky

Schule als kommunales Kultur- und Veranstaltungszentrum, Schulaußengelände als Feld vielfältiger pädagogischer Aktivitäten

Der Projektleiter des „Modellprojekts Bildungslandschaft Altstadt Nord Köln“, Michael Gräbener, leitete den Workshop. In einem ersten Schritt arbeitete er gemeinsam mit den Teilnehmer*innen heraus, mit welchen Kooperationspartnern Schule als kommunales Kultur- und Veranstaltungszentrum in den Austausch tritt.

Anschließend wies Herr Gräbener darauf hin, dass es in diesem Zusammenhang schon in der Planungsphase gelte, Wichtiges zu beachten. So sollte die Schule z. B. bei der Planung der Sportstätten zunächst klar ihre eigenen Bedarfe formulieren, da häufig die konkurrierenden Sportvereine versuchen würden, ihre Interessen durchzusetzen. Zwar sei eine Vernetzung mit den Sportvereinen begrüßenswert, aber deren Interessen dürften nicht zu sehr dominieren.

Ein großes Problem sei, dass die Bereiche Kunst und Musik bei den Planungen oft vernachlässigt würden und am Ende

für Konzerte, Ausstellungen etc. in den Schulgebäuden keine ausreichenden Räumlichkeiten zur Verfügung stünden. Dabei könne man kostengünstig durch das Einbeziehen von Variations- und Mehrfachnutzungsmöglichkeiten (z. B. Mensa mit abtrennbarem Nebenraum inklusive Bühnenbau) gute Lösungen für die Schulen erreichen.

Ein Plädoyer gab der Referent dafür ab, zukünftige Schulen nicht mehr als klassische Flurschulen, sondern als Clusterschulen mit offenem Raumprogramm zu planen. Viele in herkömmlichen Schulgebäuden bestehende Probleme würden dadurch entfallen (z. B. Brandschutz, Fluchtwege). Die Teilnehmenden des Workshops fragten unter anderem nach kreativen Ideen, wie bestehende Schulgebäude bzw. das Außengelände neu- oder umgestaltet werden könne. Man war sich einig, dass es immer wichtiger sei, dass Kinder sich ausreichend bewegen können und es umso bedauerlicher wäre, dass die Gestaltung des Außengeländes in der Planungsphase keine Berücksichtigung fände. Deshalb müsse erreicht werden, so Gräbener, dass Landschaftsplaner von Beginn an in die Überlegungen mit eingebunden seien.

Abschließend gab der Referent die dringende Empfehlung, dass die Verantwortlichen bei den Schulträgern politische Diskussionen anstoßen und stetige Überzeugungsarbeit leisten sollten. Denn es stehe außer Frage, dass gut ausgestattete Schulen und bedürfnisgerechte Gebäude bzw. Außengelände erfolgreiche Schulkarrieren fördern und sich daher jede Investition lohne!

Christiane Herz



Fotos S. 5-7: Andreas Gerdon

Studie zum Besetzungsverfahren

Gleichbestellung bei Schulleitungsstellen auf dem Prüfstand

Welche Kriterien bei der Besetzung von Schulleitungsstellen zum Tragen kommen und inwiefern Diskriminierungen dabei eine Rolle spielen, hat Prof. Dr. Katja Kansteiner von der PH Weingarten in einer Studie untersucht.

Während einerseits der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen im Schulsystem insgesamt den Eindruck erweckt, dass die Idee der Gleichstellung verwirklicht ist, finden sich andererseits noch unterschiedliche Relationen von Männern und Frauen in der Schulleitung, vergleicht man die Schulformen. Außerdem wurden mir im Rahmen meiner Forschungstätigkeit zum Thema Schulleitung immer wieder Fälle erzählt, in denen es um die Bevorzugung männlicher Bewerber ging. Auch bestand der Eindruck, junge Bewerber*innen würden weniger gerne gesehen. Da das Schulleitungsbesetzungsverfahren wissenschaftlich noch kaum beleuchtet ist, lag es angesichts solcher diskrepanter Beobachtungen nahe, den Umgang mit Differenzkategorien und die Frage nach möglicher Diskriminierung empirisch zu verfolgen.

Vor dem Hintergrund der Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming und dem auch andere Differenzkategorien beachtenden Ansatz des Diversity

Management wurden in einem ersten Studienschnitt Erfahrungen rund um das Schulleitungsbesetzungsverfahren von verschiedenen beteiligten Personengruppen eingeholt: Befragt wurden angenommene und abgelehnte Bewerber*innen sowie Vertreter*innen von Kommunalverwaltung, Personalrat und Schulaufsicht. Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragte wurden aufgrund ihrer Verantwortlichkeit für je eine spezifische Differenzkategorie in diesem ersten Studienschnitt nicht befragt. Die Stichprobe (28 Personen, männlich/weiblich, aus zwei Bundesländern) entstand aufgrund datenschutzrechtlicher Einschränkungen auf eher unübliche Weise: Personen wurden angefragt, ob sie wiederum ihnen bekannte Personen hinsichtlich einer möglichen Beteiligung anfragen würden. Diese meldeten sich im Falle ihrer Bereitschaft ihrerseits beim Projektteam beziehungsweise gaben die Erlaubnis zur Kontaktaufnahme. Die Studienergebnisse sind im Hinblick auf das Zustandekommen der Stichprobe zu lesen. Interviewt wurden die Proband*innen zu ihrem Verständnis der Schulleitungsarbeit, Merkmalen von Bewerber*innen, ihren Kenntnissen und dem Nutzen von Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie zu

(möglichen) konkreten Diskriminierungsmomenten, von denen sie wissen. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Studie zusammengefasst.

Zentrale Differenzmerkmale: Geschlecht und Alter

Den Befragten ist der Anspruch an ein faires, den Vorgaben entsprechendes Bewerbungsverfahren bewusst. Mit dem Gender Mainstreaming fühlen sich die meisten vertraut, die wenigsten mit dem Diversity Management. Zentrale Differenzmerkmale, die die Befragten von sich aus nennen, sind vornehmlich Geschlecht und teilweise Alter. Mit Blick auf Frauen steht im Bewerbungsverfahren nicht die Kompetenz infrage, sondern teilweise der familiäre Status und die damit möglichen Versorgungszeiten für Kinder oder Angehörige. Vereinzelt kommt die Sorge zum Ausdruck, ob sich eine Frau mit jüngeren Kindern mit der Leitungsaufgabe zu viel zumute. Die Kategorie Alter wird mit dem Bezug zu jungen Bewerber*innen und dem damit einhergehenden geringeren Erfahrungsschatz genannt. Andere Differenzmerkmale wurden erst dann thematisiert, als sie den Proband*innen direkt als Wortkärtchen vorgelegt wurden.



Symbolfoto: iStock-Fizkri

Unterschiedliche Relationen von Männern und Frauen in der Schulleitung

Stereotype beeinflussen Entscheidungen

Derart eingeladen, direkt über Merkmale wie Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und Ausbildung nachzudenken, zeigt sich ein anderes Phänomen. Neben der grundsätzlichen Führungskompetenz finden spezielle Personenmerkmale Beachtung, aus denen die Entscheider*innen die (Nicht-)Passung zum jeweiligen Schulfall ableiten. So wird beispielsweise von der Überlegung berichtet, ob ein homosexueller Bewerber in eine sehr konservative Region bestellt werden sollte oder eine Bewerberin mit Migrationshintergrund besser an eine Schule mit vielen Jugendlichen gleicher Herkunft. Im Hintergrund der Überlegungen stehen offensichtlich Fragen nach Akzeptanz beziehungsweise Durchsetzungsfähigkeit im Schulkontext, und Differenzmerkmale werden zur vermeintlich besseren Einschätzung dazu in Relation gesetzt. Das gut Gemeinte eröffnet so allerdings auch einen Bewertungsspielraum, in dem stereotype Vorstellungen Einfluss auf die Entscheidung nehmen können und die Vielschichtigkeit von Diversität, wie von Christine Riegel in *Bildung – Intersektionalität – Othering* (2016) dargelegt, nicht berücksichtigt wird.

Ungleiche Transparenz über den informellen Austausch

Relevant erscheint außerdem das Geschehen in informellen Gesprächen vor dem eigentlichen Verfahren. Einige Male wird berichtet, dass dort ungleich viel Transparenz und Ermutigung zur Bewerbung geboten wird, allerdings auch, weil Bewerber*innen unterschiedlich intensiv den Kontakt zur Schule oder Schulaufsicht suchen. Deutlich wird ferner, dass aufgrund des Netzwerks, das bereits über berufliche oder private Aktivitäten besteht, ein Teil der Bewerber*innen im Vorfeld gut bekannt ist und sich daraus individuelle, nicht vergleichbare Kontakte ergeben. Dies kann zu positiven oder negativen Einschätzungen über die Person führen, bevor sie sich im Verfahren überhaupt zeigen kann. Ein paar Proband*innen berichten außerdem, dass es im Vorfeld der Vorstellungen nicht selten vorkommt, dass die Bewerbung unerwünschter Kandidat*innen abgewendet würde. Die Empfehlung, die Bewerbung zurückzuziehen – unter anderem um negative Eindrücke zur Person (in der Personalak-

te) zu vermeiden –, gilt offenkundig als bekannte Praxis. Allerdings werden die Vorgespräche von den Interviewten nicht infrage gestellt und nicht als diskriminierend eingestuft.

Neue Gestaltungsmöglichkeiten bei Schulleitungsstellen

Diese ausgewählten Befunde zeigen, dass die Frage nach möglicher Diskriminierung im Schulleitungsbesetzungsverfahren nicht eindimensional zu beantworten ist. Zunächst ist festzuhalten, dass Frauen als selbstverständliche Kandidatinnen für die Leitungsaufgabe gesehen werden. Andererseits schiebt sich vor das Bild kompetenter weiblicher Führungskräfte mitunter die Verbindung von Frau und familiären Verpflichtungen. Anstelle sich jedoch dafür auszusprechen, Schulleitung so zu gestalten, dass eine solche Verbindung den Aufstieg in diese Position nicht einschränken muss, wird von manchen Befragten eher an einen Aufstieg nach der Kinderzeit gedacht. Damit kippt Gleichstellung.

Jungen Bewerber*innen wird mitunter eine gewisse Skepsis entgegengebracht, in der letztlich die Kompetenz für die Berufsausübung eher aus der Warte der Erfahrung als aus der Warte möglicher (und eingeforderter) Zusatzqualifikation eingeschätzt wird. Nicht nur aufgrund der darin liegenden Ungleichbehandlung, sondern auch wegen des derzeitigen Führungskräftebedarfs sowie der Möglichkeiten geteilter Führung wäre zu diskutieren, inwiefern wirklich die Schulerfahrung (mehrheitlich Jahre als Lehrkraft) für heutige Führungsaufgaben qualifizierend ist.

Mehr Informationsstruktur und Kontexttransparenz

Deutlich wird, dass das offizielle Anforderungsprofil an eine Schulleitung nur ein vorläufiger Versuch ist, möglichst allen Bewerber*innen zu gleichem Recht zu verhelfen. Bestimmte Konstellationen in regionaler und einzelschulbezogener Hinsicht führen dazu, eine Auswahl entlang weiterer Kriterien und damit entlang von Personenmerkmalen zu treffen. Geschlecht ist darunter nur eins; zum Tragen kommen auch andere, immer mit dem Risiko stereotyper Kategorisierung. Um zu vermeiden, dass solche undifferenzierten Schlussfolgerungen subtil dominieren, sollte weiterentwickelt werden, wie Kommissionen ihre Perspektiven auf

Differenz und Vielfalt reflektieren können. Am Schulleitungsbesetzungsverfahren zeigt sich die übergreifende Problematik, einerseits Nichtdiskriminierung über Gleichbehandlungsvorgaben verwirklichen und zugleich Einzelschulen in ihrer Verschiedenheit angemessen versorgen zu wollen. Nicht von ungefähr berichten die Befragten von einigen Momenten der Ungleichbehandlung, deren Problematik sie sehen, die sie dennoch nicht als diskriminierend einstufen. Außerdem erscheint es unrealistisch, im Netzwerk den informellen Raum schließen zu wollen. Dieser müsste entsprechend gestaltet werden, damit alle Bewerber*innen von einer klareren Informationsstruktur und mehr Kontexttransparenz profitieren könnten. Bedenkenswert ist zuletzt, dass nichterfolgreichen Bewerbungen immer noch der Geschmack persönlichen Misserfolgs anhängt und Mechanismen der Verschleierung begünstigt werden. Wenn sich Personalmanagement kompetitiver Verfahren bedient, in denen auch Spezifika des jeweiligen Schulfalls zu berücksichtigen sind, dann kann nicht jede sich bewerbende Person passen. Deshalb wäre es empfehlenswert, es würde offensiver wertschätzend mit dem „Unterliegen“ umgegangen.

Die Geschichten, die mir erzählt werden, seit diese Studie zum Schulleitungsbesetzungsverfahren veröffentlicht wurde, legen nahe, empirisch einzelne Fälle genauer anzuschauen sowie mit Expert*innen die Weiterentwicklung dieses Bereichs des Personalmanagements zu beraten.



Prof. Dr. Katja Kansteiner forscht seit vielen Jahren zum Thema Schulleitung und lehrt an der Pädagogischen Hochschule Weingarten.

Quelle: „lautstark“ 2/20, das Mitglieder-magazin der GEW Nordrhein-Westfalen

2114 Lehrkräfte in der Zweiten Phase der Lehrerausbildung

Zum Statistikdatum 01.10.2019 waren 2114 angehende Lehrkräfte in den Studienseminaren. Das sind knapp 800 weniger als im Oktober 2010.

Verteilung auf die Lehrämter und Frauenanteil

	zusammen	weiblich
Grundschulen	542	87%
Grund- und Hauptschulen	8	63%
Förderschulen	207	84%
Realschulen	18	61%
Realschulen plus	232	66%
Gymnasien	748	60%
berufsbildende Schulen	359	56%

Unter den Studienseminarteilnehmer*innen sind 13 Seiten-einsteiger*innen: 10 für das Lehramt berufsbildende Schulen, 2 für das Lehramt Gymnasien und 1 Person für die Lehramt an Realschulen plus.

Drei Personen absolvieren einen EU-Anpassungslehrgang und 16 sind Landwirtschaftsreferendar*innen.

Lehrpersonal insgesamt und Frauenanteil

Studienseminare für das Lehramt an	SeminarleiterInnen		StellvertreterInnen		FachleiterInnen		Lehrbeauftragte	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Grundschulen	8	62,5%	8	75,0%	112	87,5%	48	75,0%
Förderschulen	2	0,0%	3	66,6%	43	53,5%	16	93,8%
Realschulen plus	4	0,0%	4	0,0%	75	42,7%	29	69,0%
Gymnasien	12	50,0%	10	40,0%	173	44,5%	85	41,2%
berufsbildende Schulen	5	40,0%	3	66,6%	62	33,9%	53	41,5

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist noch nicht erreicht.

Bei den Studienseminaren Gymnasien und berufsbildenden Schulen muss der Frauenanteil, bei Grundschulen der Männeranteil deutlich gesteigert werden. Es gilt, gezielte Anstrengungen zu unternehmen.

Hoher Anteil der Lehrbeauftragten in den Studienseminaren

Studienseminare für das Lehramt an	Anteil der Lehrbeauftragten
Grundschulen	42,9%
Förderschulen	37,2%
Realschulen plus	38,7%
Gymnasien	49,1%
berufsbildende Schulen	85,5%

Hier sind seitens des fachlich zuständigen Ministeriums noch beachtliche Aktivitäten erforderlich, um den zum Teil schon seit Jahren tätigen Lehrbeauftragten endlich die angemessenen Planstellen zur Verfügung zu stellen.

Bestandene Abschlussprüfungen vom 01.08.2018 bis 31.07.2019

1279 Personen haben im angegebenen Zeitraum die Zweite Phase der Lehrerausbildung mit Erfolg absolviert. Die Verteilung auf die Lehrämter und Frauenanteil:

Lehramt	Anzahl	Frauen
Grundschulen	342	90%
Grund- und Hauptschulen	6	50%
Förderschulen	78	90%
Realschulen	26	69%
Realschulen plus	164	66%
Gymnasien	473	61%

Zusätzlich bestanden 10 Seiteneinsteiger*innen und 4 Landwirtschaftsreferendar*innen die 2. Staatsprüfung.

(Quelle: Statistischer Bericht „Studienseminare 2019 - 01.10.2019“ des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz und eigene Berechnungen)

d.r

Rassismus in pädagogischen Institutionen

„Migration ist kein Sonderfall, sondern ein Normalzustand“

Prof. Dr. Karim Fereidooni forscht zu Rassismus in pädagogischen Institutionen und sensibilisiert Lehrkräfte für Diversität. Inwiefern Rassismus auch im deutschen Bildungssystem präsent ist und wie Vielfalt an Schulen gelingen kann, erklärt Fereidooni in einem Interview mit Sarah Amini.



Dr. Karim Fereidooni ist Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum.

© Karim Fereidooni

Prof. Dr. Fereidooni, inwiefern ist Rassismus im deutschen Bildungssystem präsent?

Im deutschen Bildungswesen spielen sich mehrere Formen von Rassismus ab. Lehrkräfte beispielsweise werden als weniger kompetent wahrgenommen, wenn sie nicht typisch deutsch aussehen. Wenn Kollege Fereidooni einen Fehler an der Tafel macht, dann ist das kein Flüchtigkeitsfehler, sondern wird darauf zurückgeführt,

dass er zu spät Deutsch gelernt hat und deswegen ein Defizit aufweist. Lehrkräfte mit Migrationshintergrund müssen sich stärker bemühen, um als gleichberechtigt zu gelten. Auch institutionelle Diskriminierung spielt eine Rolle im deutschen Bildungssystem, wenn Schülern keine geeigneten Angebote für ihre Konfession oder Erstsprache zur Verfügung gestellt werden. Das liegt dann nicht an den Lehrkräften, sondern an Gesetzen, Normen und Strukturen, die von der Institution vorgegeben werden. Aber auch direkter Rassismus tritt in der Schule auf. Die meisten diskriminierenden Handlungen gehen jedoch nicht von Schülerinnen und Schülern, sondern von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen aus. Rassismus hat nämlich immer etwas mit Macht zu tun.

Wie wirkt sich die Fluchtmigration der letzten Jahre auf Bildungseinrichtungen aus?

Deutschland ist eine Migrationsgesellschaft und Migration wirkt sich auf alle gesellschaftlichen Teilbereiche aus. Wir sollten verstehen, dass Migration kein Sonderfall ist, sondern ein Normalzustand. Unterrichtsmaterialien und Lehrerbildung müssen angepasst werden. In den letzten Jahrzehnten haben Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise weniger oft prestigeträchtige Bildungszertifikate erhalten. Das hat sich im Laufe der Zeit jedoch deutlich verbessert, auch ihnen gelingt der Bildungsaufstieg. Heute wissen

wir, dass nicht die zugeschriebene oder faktische Herkunft das wichtigste Kriterium für Bildungserfolg ist, sondern der soziale Status. Aber auch die Schulform, der Schulstandort, der Aufenthaltsstatus und die Fähigkeit der Lehrkräfte, mit Vielfalt umzugehen, beeinflussen den Bildungserfolg von Migranten. Man sollte also nicht immer alles auf die Herkunft münzen. Diese Denkweise belastet unsere Bildungseinrichtungen und sollte nicht länger aufrechterhalten werden.

Vor welchen Herausforderungen stehen Lehrkräfte?

Die meisten Lehrkräfte glauben, sie hätten nichts mit Rassismus zu tun. Das ist aber falsch. Überall, wo Menschen zusammenkommen, spielen sich Ungleichheitsstrukturen ab. Im Curriculum für Geschichtslehrer und Politiklehrer steht, dass sie mit den Schülerinnen und Schülern Rassismus thematisieren sollen. Aber wie sollen sie auf Vielfalt eingehen, wie sollen sie beispielsweise Antisemitismus ansprechen, wenn sie selbst nicht erkennen können, wann diese Fälle vorliegen? Lehrkräfte müssen verstehen, dass Rassismus ein Bestandteil ihrer eigenen Lebenswelt und der ihrer Schülerinnen und Schüler ist, um sich dagegen positionieren zu können. Wenn Lehrkräfte in ihrer Ausbildung für Rassismus sensibilisiert werden, kann Vielfalt an Bildungseinrichtungen funktionieren.

Quelle: DIDACTA-THEMENDIEST

GEW begrüßt Programm „S⁴ – Schule stärken – starke Schule“

Seit Jahren macht die GEW Rheinland-Pfalz auf die schwierigen und herausfordernden Situationen an den rheinland-pfälzischen Schulen aufmerksam. Mit dem Programm „S⁴ – Schule stärken – starke Schule“ geht das Bildungsministerium auf die Forderungen der GEW nach mehr Unterstützung ein. Schulleitungen von hoch belasteten Schulen in schwierigen Situationen bekommen dadurch eine wichtige und sinnvolle Unterstützung, welche die Arbeit an diesen Schulen projektartig gezielt unterstützt.

„Wir stehen dem Programm grundsätzlich positiv gegenüber“, so Klaus-Peter Hammer, „wünschen uns jedoch, dass nach der Pilotphase eine Ausweitung dieses Programms auf deutlich mehr Schulen in Rheinland-Pfalz stattfindet.“

„Dabei sollte z.B. im Fokus stehen“, so Hammer weiter, „dass für Schulen mit besonderen Herausforderungen tragfähige Konzepte entwickelt und aus dem Projekt übertragen werden.“ Beispielhaft sieht die GEW Rheinland-Pfalz u.a. eine erhöhte Lehrkräftezuweisung, zusätzliche

Entlastungs- bzw. Anrechnungsstunden und mehr Zeit für Konzeptentwicklung im Team. Besonders bedeutsam wäre der Einsatz von multiprofessionellen Teams, damit verbunden der verstärkte Einsatz von Schulkrankenschwestern und Schulsozialarbeiter*innen sowie die Wiedereinführung von Doppelzählung bei Kindern mit besonderen Bedarfen.

pm

PRIMUS Schulen in NRW

Langformschulen - die wahren Talentschulen!

Dr. Brigitte Schumann

Wie die Berliner Gemeinschaftsschulen beweisen auch die PRIMUS Schulen in NRW, dass inklusive Langformschulen allen Kindern große Lernzuwächse ermöglichen und den Lernerfolg von der sozialen Herkunft weitgehend entkoppeln können.

Seit 2013 bzw. 2014 wird an fünf Schulen in NRW im Schulversuch erprobt, wie sich die pädagogische und organisatorische Verbindung von Grundschule und Sekundarstufenschule zu einer durchgängigen Schule von Klasse 1-10 auswirkt. Sie sind neben der erfolgreichen und über die Grenzen von NRW bekannten Laborschule Bielefeld, die seit 1974 den Status der Versuchsschule des Landes an der Universität Bielefeld hat, die bislang einzigen Langformschulen in NRW.

Bemerkenswerte Leistungsergebnisse

Der Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung über den Pilotversuch Berliner Gemeinschaftsschulen von 2016 muss in deutschen Ohren immer noch wie eine Sensation klingen. Schülerinnen und Schüler, die ab Klasse 1 ohne jede äußere Leistungs differenzierung in einer Schule für alle bis Klasse 10 bzw. 13 in altersgemischten Gruppen lernen, kein Sitzenbleiben kennen und erst in der 9. Klasse eine Leistungsbewertung mit Ziffernnoten erhalten, verzeichnen bemerkenswerte Lernzuwächse – insbesondere, wenn sie

aus eher bildungsfernen Elternhäusern kommen. Selbstständiges Arbeiten in kleinen Gruppen, verknüpft mit lehrergesteuerten Phasen, und regelmäßiges Schülerfeedback stehen im Vordergrund des teamgestützten Lehrerhandelns. Gemessen an Schulen aus dem gegliederten Schulsystem mit einer vergleichbaren Schülerschaft ist obendrein der Lernzuwachs an Gemeinschaftsschulen größer. Jetzt können auch die ersten PRIMUS Schulen, die konzeptionell wie die Berliner Gemeinschaftsschulen aufgestellt sind, mit ihren Schulabschlüssen eine konkrete Leistungsbilanz vorlegen. Nachdem im vergangenen Schuljahr die ersten Schülerinnen und Schüler des 10. Jahrgangs an der Primus Schule in Minden gute Abschlüsse erreichten, prognostiziert die PRIMUS Schule in Münster für dieses Schuljahr auf der Basis der Zwischenzeugnisse ihren Schulabgängern ebenfalls bemerkenswerte Ergebnisse.

„Nach aktuellen Berechnungen erreichen die meisten Schüler*innen einen höheren Abschluss, als im 5. Jahrgang vorausgesagt“, heißt es auf der Homepage der Schule (<https://www.primus-muenster.de/>). Danach wird ein Drittel der Schülerinnen und Schüler voraussichtlich die Qualifikation für die gymnasiale Oberstufe bekommen, obwohl nur ca. 5 % eine Empfehlung für das Gymnasium hatten. Von den Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf



wird sogar die Hälfte einen Hauptschulabschluss oder einen höheren Abschluss erreichen. Dagegen erlangen ca. 70 % der Jugendlichen an Sonderschulen nicht den mindestqualifizierenden Hauptschulabschluss (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/sonderweg-foerderschulen-hoher-einsatz-wenig-perspektiven/>). Viele, die als Kinder eine Hauptschulempfehlung hatten, werden als Jugendliche mit dem Realschulabschluss oder mit der Qualifikation für die gymnasiale Oberstufe in der Tasche abgehen.

Wege aus sozialer Benachteiligung

In Coerde, einem Münsteraner Stadtteil mit hohen Armutsrisiken und Bildungsbenachteiligung, hat die Initiative „Chancen für alle Coerder Kinder“ (ChACK) ihr Interesse an einer PRIMUS Schule bekundet (<http://www.initiative-chack.de/Aktuell/>).

Bildungsforscher Klaus Klemm hat im Auftrag der Initiative im September 2019 ein Gutachten mit dem Titel „Schule in Coerde: status quo und Perspektiven“ vorgelegt. „Zur Sicherung eines attraktiveren Angebots im Bereich der weiterführenden Schulen“ empfiehlt er der Stadt Münster, sich als Schulträger beim Schulministerium um die Errichtung einer PRIMUS Schule zu bemühen. Die Westfälischen Nachrichten zitieren ihn in der Ausgabe vom 30.11. 2019 mit dem Satz: „Die PRIMUS Schule wäre maßgeschneidert“ (<https://www.wn.de/Muenster/Stadtteile/Coerde/4048594-Schulforscher-sieht-zwei-Optionen-fuer-Coerde-Primusschule-waere-massgeschneidert>).

Das Erfolgsgeheimnis

Lothar Sack, ehemaliger Schulleiter der Fritz-Karsen-Schule in Berlin, die 1948 als allererste Langformschule errichtet wurde, kann aus langjähriger Erfahrung die zahlreichen Vorzüge der Langform bestens beurteilen (<https://ggg-web.de/z-bund-diskurs/138-schule/1107-l-sack-2015-warum-langformschulen-besser-sind>).

Er weiß, dass der Wegfall unsinniger Gutachten für die Schulartwahl und des Schulwechsels am Ende der Grundschule den Kindern zugute kommt. Ihnen bleibt

die Hektik des letzten Grundschuljahres erspart. Sie resultiert aus der Sorge, ob denn auch genug für den Anschluss an das Gymnasium „durchgenommen“ worden ist.

Durch die längere Verweildauer an einer Schule entsteht ein größeres Altersgefälle in der Schülerschaft. Sie bringt einen „systemischen Gewinn“, der selbstständiges Lernen in jahrgangs- und schulstufenübergreifenden Gruppen begünstigt, das Leben der Schulgemeinschaft mit Anregungen bereichert und vielfache Möglichkeiten für die Verantwortungsübernahme der älteren Schülerinnen und Schüler für die jüngeren bietet.

Die unterschiedlichen Schwerpunkte der Grundschul-Pädagogik mit ihrer Betonung der individuellen Lernentwicklung und der Sekundarstufen-Pädagogik mit ihrem stärkeren Fokus auf fachliche Anforderungen können „ausbalanciert“ und zu einer Pädagogik und Didaktik „aus einem Guss“ weiterentwickelt werden.

Nicht zuletzt können Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen ihre Schullaufbahn nach der Grundstufe unproblematisch ohne Schulwechsel fortsetzen.

Grund- und Gesamtschulen zu PRIMUS-Schulen weiterentwickeln!

Der Übergang von der Grundschule zu

einer integrierten Gesamtschule ist zwar nicht von vergleichbaren Brüchen und Verunsicherungen gekennzeichnet, die sich beim Übergang in das gegliederte Sekundarstufensystem ergeben. Negative Effekte des Schulwechsels sind aber auch hier nicht grundsätzlich ausgeschaltet.

Beide Schularten haben zwar in der Regel schon ein weitgehendes pädagogisches Verständnis als „Schule für alle“ entwickelt, können aber für sich allein gemeinsames Lernen nur in dem begrenzten Rahmen, den das selektive Schulsystem zeitlich und konzeptionell zulässt, entwickeln. Dieser wird z. B. durch bildungspolitische Vorgaben wie die Verpflichtung zur äußeren Fachleistungsdifferenzierung an Gesamtschulen erheblich eingeschränkt.

Daher bietet sich das PRIMUS Modell für eine konsequente Weiterentwicklung von Grund- und Gesamtschule zu einer „Schule für alle“ an. Durch die äußere und innere Integration von Grund- und Sekundarstufe können die bislang getrennten Systeme zu einer organisatorisch und pädagogisch – konzeptionellen Einheit nach dem PRIMUS Modell in gemeinsamer professioneller Verantwortung die Talente aller Kinder und Jugendlichen fördern.

GEW fordert Institut für Musikwissenschaften an der zukünftigen TU Rheinland-Pfalz mit den Standorten Kaiserslautern und Landau



Die GEW Rheinland-Pfalz sieht sich durch die im März von der Bertelsmann Stiftung veröffentlichte Studie zum Mangel von Musiklehrkräften in Deutschland in ihrer Forderung bestärkt, dass es in Rheinland-Pfalz wieder Studienangebote für das Fach Musik geben muss.

„Der erkennbare Mangel an Musiklehrkräften zeigt, dass die Abschaffung des Studiengangs Musik am Campus Landau ein großer Fehler war“, so Klaus-Peter Hammer, Vorsitzender der GEW Rheinland-Pfalz. „An der zukünftig entstehenden Technischen Universität Rheinland-Pfalz muss deshalb dringend ein neues Institut für Musikwissenschaften eingerichtet werden,“ fordert Hammer von Wissenschaftsminister Konrad Wolf. So könne dem drohenden Mangel an Musiklehrkräften geeignet entgegengewirkt werden.

Die GEW sieht die Landesregierung nun, da belastbare Zahlen vorliegen, in der Pflicht, vorausschauend zu handeln und die notwendigen Finanzmittel für die Einrichtung des Studiengangs Musik zur Verfügung zu stellen.

Hintergrund

Den Grundschulen in Deutschland gehen die Musiklehrer*innen aus. Dies ist das Ergebnis einer vom Deutschen Musikrat, der Konferenz der Landesmusikräte und der Bertelsmann Stiftung gemeinsam beauftragten bundesweiten Erhebung, die erstmals belastbare Zahlen zur Situation des Musikunterrichts auf Länderebene liefert.

Die Studie zeigt für Rheinland-Pfalz auf, dass gerade einmal 39,4 Prozent des erteilten Musikunterrichts fachgerecht bzw. 60,6 Prozent fachfremd unterrichtet wird. Davon ausgehend, dass der Musikunterricht ausnahmslos fachgerecht erteilt wird, werden im Jahr 2028 voraussichtlich rund 2.106 Musiklehrkräfte fehlen, so das Fazit der Erhebung für Rheinland-Pfalz.

pm

Kinderschutz in Kindertagesstätten – Kitas müssen Schutzkonzept erarbeiten

Von Lisa Weisbrod

ErzieherInnen sind wichtige Akteure im Kinderschutz. Sie haben jahrelang einen konstanten Einblick in die Familien. Sie erleben, ob die Bedürfnisse eines Kindes

erfüllt werden - oder nicht. Da 93% der 3-5-jährigen Kinder in Kindertageseinrichtungen betreut werden*, ergibt sich daraus die Möglichkeit, vielen gefährdeten Kindern früh helfen zu können - zumindest theoretisch.

Damit der Schutzauftrag in der Praxis wirklich professionell umgesetzt werden kann, reicht es jedoch nicht aus, dass der Gesetzgeber ErzieherInnen diese wichtige Rolle zuspricht. Parallel zur Einführung des §8a SGB VIII hätte der Kinderschutz auch innerhalb der ErzieherInnen-Ausbildung mehr Raum und Bedeutung erhalten müssen. Das hat man versäumt. Betrachtet man, welche Kompetenzen eine Fachkraft braucht, um Kinder zu schützen, wird jedoch schnell deutlich, dass das Thema Kinderschutz dringend ein eigenes Modul innerhalb der Ausbildung benötigt.

Der §8a SGB VIII macht ErzieherInnen nicht nur zu rechtlich verpflichteten Akteuren im Kinderschutz, aus ihm lassen sich auch die notwendigen Handlungsschritte für die pädagogische Praxis ableiten:

1) Beobachtung und Dokumentation, um mögliche Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung wahrzunehmen. Durchführung einer Gefährdungseinschätzung im Rahmen einer Fallbesprechung innerhalb des Kita-Teams.

2) Erhärtet sich der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung, wird eine INSOFA (= insofern erfahrene Fachkraft) in die anonyme Gefährdungseinschätzung hinzugezogen.

3) Die ErzieherInnen suchen das Gespräch mit den Erziehungsberechtigten und wirken auf das Annehmen von Hilfen hin, damit die Gefährdung abgewendet werden kann.

4) Kann die Gefährdung nicht abgewendet werden, sind die ErzieherInnen verpflichtet den Fall dem zuständigen Jugendamt zu melden.

Hinter jedem dieser vier Schritte steckt jedoch einiges an Fachwissen und Hand-

lungskompetenz. Um eine Kindeswohlgefährdung innerhalb der Kita überhaupt wahrzunehmen, muss jede Fachkraft mit den unterschiedlichsten Anzeichen für Kindeswohlgefährdung vertraut sein.

Man unterteilt Kindeswohlgefährdungen in Versorgungsdefizite, Misshandlung und Sexuelle Gewalt. Unter Versorgungsdefiziten versteht man die Nichterfüllung unterschiedlichster kindlicher Grundbedürfnisse - angefangen bei fehlender Pflege über mangelnde Gesundheitsfürsorge bis hin zum Tod durch Verhungern. Während sich Versorgungsdefizite durch den normalen Menschenverstand erkennen lassen, wird es bereits bei Anzeichen von Misshandlung schwieriger. Was sind sturztypische Verletzungen und welche Verletzungen lassen sich nicht mit einem Sturz in Einklang bringen? Wie sehen Doppelstriemenverletzungen oder absichtlich zugefügte Verbrennungen aus?

Die größte Herausforderung stellt das Erkennen von sexueller Gewalt dar. Denn längst nicht jede Handlung sexueller Gewalt hinterlässt eindeutige körperliche Verletzungen. Vielmehr ist es die Aufgabe der Fachkraft, innerhalb ihrer zu betreuenden Gruppe, auffällige Verhaltensweisen zu bemerken, die auf sexuelle Gewalt hinweisen können. Die Signale von Kindern, deren Grenzen durch sexuelle Gewalt gebrochen wurden, kann sich in verschiedenen Verhaltensweisen äußern. Die vielschichtigen Anzeichen sind ohne Fachwissen nicht zu erkennen. Während andere Berufsgruppen in 1:1-Settings mit Opfern sexueller Gewalt arbeiten, müssen ErzieherInnen ein Opfer sexueller Gewalt innerhalb einer Gruppe (bei häufig ungünstigen Rahmenbedingungen) erst einmal erkennen.

Weiterhin müssen ErzieherInnen mit angemessener Dokumentation, strukturierten Fallbesprechungen, der Arbeit mit Risikoeinschätzungsbögen sowie Gesprächstechniken in (möglicherweise) schwierigen Elterngesprächen vertraut sein.

Jede Kindertagesstätte ist verpflichtet, ein Schutzkonzept zu erarbeiten. Dazu benötigen ErzieherInnen Wissen über Prävention, Partizipation, Beschwerdeverfahren, regionale Ansprechpartner, Notfallpläne



Lisa Weisbrod, geboren 1991 in Kaiserslautern. Erzieherin, Sozialpädagogin, B.A. in Pädagogik der Frühen Kindheit und Autorin. Referentin im Bereich Kinderschutz & Entwicklung von Schutzkonzepten.

und vieles weiteres. Es gilt eine Haltung zu entwickeln, die das Existieren von Gewalt gegen Kinder - möglicherweise auch innerhalb der eigenen Einrichtung - anerkennt. Kinder brauchen transparente und achtsame Organisationen.

Es ist längst überfällig, den Lehrplan (2011) zu aktualisieren, um auf gesetzliche Neuerungen wie das BKiSchG (2012) einzugehen und den Stellenwert des Kinderschutzes grundlegend zu überdenken. Ein eigenständiges Modul zum Thema Kinderschutz würde inhaltlich garantieren, dass kein/e Erzieher/in die Fachschule ohne das notwendige Wissen verlässt. Auszubildende müssen die Möglichkeit erhalten, sich in ihrer Rolle im Kinderschutz zu erproben, begleitet zu reflektieren und an Sicherheit zu gewinnen - ebenso sollte innerhalb der bestehenden Teams breitflächig nachgeschult werden. Das ist keineswegs eine Kritik an der pädagogischen Arbeit meiner Kolleg*innen - aber eine Kritik an unseren Ausbildungsinhalten. Wie soll man etwas sicher umsetzen können, was man nicht lernen durfte?

Die SchutzManufaktur

*Der professionelle Umgang mit Hinweisen auf Kindeswohlgefährdungen braucht handlungssichere Pädagog*innen. Mein Unternehmen „Die SchutzManufaktur“ bietet fachlich fundierte und praxisnahe Inhouse-Schulungen zu Kinderschutz und Begleitung bei der Entwicklung von Schutzkonzepten. Mein Ziel ist es, Pädagog*innen zu stärken, um gemeinsam Kinder zu schützen. Mehr Informationen sind zu finden unter www.schutz-manufaktur.de.*

**<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/betreuungsquote-2018.html>*

Rechtsfragen aus dem pädagogischen Berufsalltag

Bernd Huster & Dieter Roß

Interesse an Mitgliedschaft

Ich bin Pädagogin und würde gerne Mitglied der GEW werden. Da ich bei einem kirchlichen Träger beschäftigt bin, frage ich mich, inwiefern Sie mich dennoch unterstützen und sich für meine Rechte einsetzen können.

Vielen Dank für Ihr Interesse an einer Mitgliedschaft in der GEW. Die Leistungen der GEW gelten für alle Mitglieder, und zwar unabhängig davon, ob sie bei einem öffentlichen, einem privaten oder einem konfessionellen Träger beschäftigt sind. So ist schon immer ein Teil der Mitglieder unserer Gewerkschaft bei kirchlichen Trägern beschäftigt und wir verfügen über entsprechende Erfahrung in der Beratung dieser Kolleginnen und Kollegen. Über die Leistungen der GEW informieren Sie sich bitte unter <https://www.gew-rlp.de/>.

Gerne können Sie sich mit Ihren Fragen auch telefonisch an uns wenden.

Fachfremde Aufgaben in der Kita

Bedingt durch die Folgen der Gesundheitskrise sind in unserer Kita zurzeit nur sehr wenige Kinder zu betreuen. Der Träger unserer Einrichtung ist der Meinung, dass dennoch alle Erzieherinnen während ihrer regulären Dienstplanzeiten in der Kita arbeiten müssen. Wir sollen dabei neben der Vor- und Nachbereitung unserer regulären Arbeit auch fachfremde Aufgaben übernehmen. Dazu zählen beispielsweise Renovierungsarbeiten oder die Gartenpflege. Wir sind unsicher, ob der Träger auch solche Tätigkeiten anordnen darf.

Aufgrund seines Weisungsrechts darf der Arbeitgeber den Arbeitsort festlegen. Er ist darüber hinaus berechtigt, im Rahmen der Tätigkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist, einzelne Aufgaben zuzuweisen. Ist im Arbeitsvertrag die Tätigkeit einer Erzieherin vereinbart worden, können Tätigkeiten wie Renovieren oder Gartenpflege nicht angeordnet werden. Anders sieht es aber aus, wenn sich Träger und Beschäftigte aufgrund der außergewöhnlichen Situation darauf einigen, dass Erzieherinnen ausnahmsweise und zeitlich begrenzt auch fachfremde Aufgaben erledigen.

Tätigkeit und Arbeitsort wechseln

Normalerweise arbeite ich als Erzieherin in einer Integrativen Kita, die sich in Trägerschaft eines freien Trägers befindet. Dieser Träger betreibt im selben Ort auch ein Altenheim. Dort will er jetzt einen Raum zur Verfügung stellen, in dem die Kinder seiner Pflegekräfte betreut werden können, während diese im Dienst sind. Die Betreuung soll abwechselnd von den Erzieherinnen übernommen werden, die sonst in der Kita beschäftigt sind. Sind wir verpflichtet, einem solchen Wechsel unseres Arbeitsortes und unserer Tätigkeit zuzustimmen?

Falls eine solche Lösung zustande kommen sollte, gilt das, was jeweils im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Lautet die Vereinbarung zum Beispiel Erzieherintätigkeit und ist zum Arbeitsort keine Angabe gemacht, wäre der Einsatz als

Erzieherin in den Räumlichkeiten des Altenheims durch den Arbeitsvertrag gedeckt und könnte auch angewiesen werden. Eine Beschäftigung in der Altenpflege könnte hingegen nicht einseitig angeordnet werden. Unbenommen davon können Tätigkeit und Arbeitsort jederzeit im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verändert werden.

Kündigung bei langjähriger Beschäftigung

Seit mehr als 25 Jahren arbeite ich als Erzieherin in einer kommunalen Kita. Nachdem ich jetzt ein berufsbegleitendes Studium Bildungs- und Sozialmanagement (BA) abgeschlossen habe, möchte ich in Zukunft als Kita-Leiterin arbeiten. Zurzeit bin ich dabei Bewerbungen zu erstellen. Können Sie mich bitte über meine Kündigungsfrist aufklären und mich als GEW-Mitglied auch beraten, wie ich jetzt vorgehen kann.

Ihre Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres. Unabhängig davon können Sie Ihren Arbeitgeber um einen Auflösungsvertrag zu einem früheren Zeitpunkt bitten. Sie sollten in Ihren Bewerbungen darauf hinweisen, dass Sie zurzeit noch ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis haben. Wenn Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, können Sie sich mit dem möglichen neuen Arbeitgeber über den Zeitpunkt Ihres Arbeitsbeginns austauschen. Risikoreicher wäre ein Vorgehen, wonach Sie Ihr bestehendes Arbeitsverhältnis kündigen und darauf vertrauen, bis zum Ablauf Ihrer Kündigungsfrist eine neue Arbeitsstelle gefunden zu haben.

Urlaub nehmen, Überstunden abbauen, Minusstunden machen?

In den letzten Wochen haben die GEW zahlreiche Mitgliederanfragen erreicht, die das Thema Arbeitszeit und Arbeitseinsatz in der Kita in Zeiten der Corona-Pandemie betreffen. Häufig ging es um die Fragen, ob Beschäftigte in dieser Situation in Urlaub geschickt werden dürfen, ob der Abbau von Mehrarbeit und Überstunden angeordnet werden darf und ob durch den Arbeitgeber Minusstunden ausgewiesen werden können.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nicht gegen ihren Willen in den Urlaub geschickt werden. Darauf sind die rheinland-pfälzischen Kommunen durch ihren Arbeitgeberverband KAV per Rundschreiben vom 16. März 2020 bereits hingewiesen worden. Etwas anders verhält es sich bei einem Resturlaub, der eventuell noch aus 2019 vorhanden ist. Dieser sollte auf jeden Fall rechtzeitig genommen werden, da ansonsten die gesetzlichen oder tariflichen Verfallfristen greifen würden. Ähnlich wie beim Urlaub verhält es sich mit dem Abbau von Mehrarbeits- und Überstunden. Eine solche Maßnahme könnte natürlich helfen, um die Zeit, in der in den Einrichtungen nur wenig Arbeit vorhanden ist, zu überbrücken. Im Gegensatz zum kommunalen Arbeitgeberverband ist die GEW aber der Meinung, dass darüber keine Anordnung erfolgen darf, sondern vorher Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und

Recht

Beschäftigten hergestellt werden muss. Was Minusstunden betrifft, dürfen Arbeitgeber nicht einseitig Arbeitszeitkonten mit Minusstunden belasten. Denkbar sind höchstens individuell vereinbarte Regelungen, die die Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Überbrückung der wenig arbeitsintensiven Zeit vorsehen. Wenn nicht mit Arbeitszeitkonten gearbeitet wird, hat der Arbeitgeber in jedem Fall Arbeit im vertraglich vereinbarten Umfang anzubieten. Falls er dazu nicht in der Lage ist, muss er trotzdem das vereinbarte Entgelt bezahlen.

Dienstliche Beanspruchung von Teilzeitkräften

An uns als örtlicher Personalrat sind Teilzeitkräfte herangetreten mit der Aufforderung, mit der Schulleitung Regelungen zu besprechen und zu vereinbaren, damit die dienstliche Überbeanspruchung der Teilzeitkräfte abgebaut wird. „Es kann nicht sein, dass man zu 50% bezahlt wird, aber 70% Dienst leisten soll!“, formulierte eine Kollegin sehr anschaulich.

Die VV „Umfang der dienstlichen Verpflichtungen von Teilzeitkräften“ sagt, dass die berechtigten Interessen der Teilzeitkräfte angemessen berücksichtigt werden sollen, eine unverhältnismäßige Belastung zu vermeiden ist. Ausgewogene Einzelfallentscheidungen soll die Schulleitung treffen. In der Praxis ist allerdings immer wieder festzustellen, dass Teilzeitkräfte über das Maß dienstlich beansprucht werden

Das Urteil des BVerwG vom 16.07.2015 ist eine Entscheidung im konkreten Einzelfall; es hat aber auch eine wichtige Signalwirkung. Wir haben seitens der GEW RLP das Bildungsministerium aufgefordert, die einschlägige VV „Umfang der dienstlichen Verpflichtungen von Teilzeitkräften“ unter Berücksichtigung der grundlegenden Entscheidungsgründe des BVerwG, die sich im Leitsatz wiederfinden, zu verändern. Leider ist das bisher nicht geschehen.

Für euch als ÖPR wird ein schrittweises Vorgehen erforderlich sein: Es wird zuerst zu klären sein, ob Personalrat und Schulleitung sich einvernehmlich und im Protokoll festgehalten verständigen, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für ihre Dienstleistung im Umfang ihrer Teilzeitquote herangezogen werden - nicht aber darüber hinaus. Die Summe ihrer Tätigkeiten (Unterricht, Vor- und Nachbereitungen, Teilnahme an Konferenzen etc.) soll ihrer Teilzeitquote entsprechen.

Für die Vollzeitlehrkraft gilt wie für die übrigen Beamt*innen in Rheinland-Pfalz eine regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden in der Woche abzüglich 6 Wochen Urlaub.

Somit ist bei Kenntnis der Teilzeitquote die zeitliche Dienstleistungsbeanspruchung feststellbar.

Im zweiten Schritt ist die Summe der Tätigkeiten der Teilzeitlehrkraft entsprechend zu begrenzen. Dazu ist eine konkrete Analyse der derzeitigen Beanspruchungen in eurer Schule Grundlage, um den zweiten Schritt anzugehen. Ihr könnt hierzu auch eine GEW-Vertretung hinzuziehen.

Nebentätigkeit in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

*Ich starte am 01.02. in die Freistellungsphase meiner Altersteilzeit und will Sprach- und Integrationskurse für Migrant*innen durchführen. Was muss ich beachten?*

Auch in deiner Freistellungsphase bist du aktive Beamt*in des Landes. Du hast bei deinem ATZ-Antrag unterschrieben, dass du Nebentätigkeit nur in dem Umfang ausüben wirst, wie es

beamteten Vollzeitkräften gestattet ist. Vor Aufnahme dieser Nebenbeschäftigung ist ein Antrag auf Genehmigung bei der Schulleitung zu stellen. Deine Lehrtätigkeit einschließlich der Vor- und Nachbereitung und ggf. Reisezeit sollte durchschnittlich acht Zeitstunden in der Woche nicht überschreiten. Gib auch an, wie hoch das Brutto dieser Tätigkeit im Monat sein wird.

Neuwahl des Personalrats

*Unser Personalrat besteht aus fünf Personen. Eine davon wechselt zum 01.02. in die Freistellungsphase der Altersteilzeit, eine weitere Person ist arbeitsunfähig erkrankt und hat mir mitgeteilt, dass sie wegen ihrer Erkrankung vor habe, als Personalrat zurückzutreten. Nachrücker*innen haben wir keine mehr. Müssen wir, wenn der Kollege zurücktritt, neu wählen oder können wir als Personalrat weitermachen, denn die nächsten regulären Personalratswahlen sind 2021 in den Monaten März bis Mai?* Das Landespersonalvertretungsgesetz führt in § 21 Abs. 2 Nr. 2 aus, dass der Personalrat neu zu wählen ist, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder um mehr als ein Viertel gesunken ist. Da die Kollegin in der Freistellungsphase aus dem Personalratsamt ausscheidet und wenn der erkrankte Kolleg seinen Rücktritt erklärt, besteht die Pflicht, die Neuwahl des ÖPR einzuleiten. Ich will aber auch auf § 21 Abs. 5 aufmerksam machen: „Hat die Amtszeit des Personalrates zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.“

Mutterschutz

Mich haben als Personalrätin an einer Grundschule zwei schwangere Kolleginnen angesprochen und wollen wissen, welche konkreten Schutzmaßnahmen für sie in Frage kommen. Ich habe im Mutterschutzgesetz nachgelesen, aber nichts Passendes gefunden.

Die beiden Kolleginnen haben sicherlich der Schulleitung ihre Schwangerschaft bekannt gegeben und auch den mutmaßlichen Tag der Entbindung. Die Schulleitung ist danach gehalten gewesen, eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und diese dem Institut für Lehrgesundheit zu übermitteln. Ich gehe davon aus, dass jede der beiden eine Kopie der Gefährdungsbeurteilung erhalten hat.

Im Mutterschutzgesetz ist geregelt, dass die werdende Mutter sechs Wochen vor dem mitgeteilten Entbindungstermin nicht zu beschäftigen ist. Nach der Entbindung gilt i.d.R. ein achtwöchiges Beschäftigungsverbot. § 4 des Mutterschutzgesetzes listet weitere Arbeitsbedingungen auf, die zu Beschäftigungsverboten führen können. Vor Ort ist zu prüfen, ob die genannten Bedingungen gegeben sind und durch welche geeigneten Maßnahmen die damit verbundenen Gefährdungen vermieden werden. Im Absatz 2 sind beispielsweise schädliche Einwirkungen durch Hitze, Kälte, Erschütterungen, Lärm, Heben von Lasten, ständiges Stehen oder Hocken, Gefahr des Ausgleitens oder Abstürzens genannt. Nach kritischer Analyse der Bedingungen vor Ort sollen bestimmte dienstliche Tätigkeiten nicht verlangt bzw. untersagt werden. Die Verantwortung trägt die Schulleitung. Neben den Hinweisen der Frauenärztin zur Veränderung des beruflichen Einsatzes kann auch der arbeitsmedizinische Dienst des Instituts für Lehrgesundheit zu Rate gezogen werden.

Vertretungskonzept

Im Rahmen einer Veranstaltung wurde mitgeteilt, dass nach der neuen „Dienstordnung-Schulen“ jede Schule ein Vertretungskonzept haben müsse. Ist das zutreffend?

Nach 2.1.4 der DO-Schulen hat die Schulleitung Sorge zu tragen für die Erstellung eines Vertretungskonzepts. In 1.10.5 wird in Satz 3 auf das schulischen Vertretungskonzept mit den darin enthaltenen Regelungen hingewiesen. Das Vertretungskonzept, das vom örtlichen Personalrat mitbestimmt wird, ist unter Beteiligung der Gesamtkonferenz zu erstellen. Die Schulleitung setzt es um und es bedarf unter Beteiligung des örtlichen Personalrats der Evaluierung. Bei der Erstellung eines auf die konkrete Schule passgenauen Konzept kann sich die Schule und auch der Personalrat der Experten der GEW bedienen.

Ich möchte aber schon eins klarstellen: Ein Vertretungskonzept kann nicht die Handlungsanweisung enthalten, jede Lehrkraft im Monat bis zum Schwellenwert ohne entsprechenden Freizeitausgleich zu zusätzlichem Unterricht heranzuziehen. Ein solches Konzeptelement ist missbräuchlich und rechtswidrig.

Kirchliche Unterrichtserlaubnis

Ich habe als Ergebnis einer erfolgreichen Weiterbildung die Unterrichtserlaubnis für den evangelischen Religionsunterricht erhalten und nach einem weiteren Seminar der Landeskirche wurde mir die Vocatio übergeben. Habe ich Anspruch, in meiner Schule evangelischen Religionsunterricht zu erteilen?

Nach der VV „Veranstaltungen der Lehrerfort- und -Weiterbildung und Erwerb von Qualifikationen“ vom 08.02.2011 ist mit der Unterrichtserlaubnis nicht der Anspruch verbunden auf Unterrichtserteilung in diesem Fach. Allerdings ist die Unterrichtspraxis von mindestens sechs Monaten eine Voraussetzung, die Unterrichtsbefugnis zu erwerben. Dazu führt die Schulbehörde unter Beteiligung eines Bevollmächtigten der evangelischen Landeskirche einen Unterrichtsbesuch mit anschließendem Kolloquium durch und erstellt darüber einen Bericht, der zusammen mit ihrem Antrag auf Erteilung der Unterrichtsbefugnis dem Bildungsministerium zur Entscheidung zugeleitet wird.

Die erteilte Unterrichtsbefugnis ist in Ihre Personalakte aufzunehmen.

Wenn Sie es wünschen, kann ein Mitglied des Hauptpersonalrats beim Unterrichtsbesuch und dem Kolloquium anwesend sein.

Teilzeit und Konferenzverpflichtung

Meine beamtete Kollegin unterrichtet wegen ihrer Kinder 10 Lehrerwochenstunden von 27. Sie hat mit ihrem Einverständnis einen freien Tag. Sie wird zu allen Teambesprechungen und Konferenzen eingeladen. Bei ihrer Nachfrage, ob hier nicht eine Verringerung ihrer Teilnahmepflicht ermöglicht werden könnte, stieß sie eher auf Ablehnung. Sie hat sich an mich als Personalrätin gewandt mit der Bitte um Unterstützung.

Ihre Besoldung beträgt 37,0%. Daher gebietet es sich auch, sie nur zu 37% dienstlich zu beanspruchen. Die Schulleitung hat die Möglichkeit, die Kollegin von der Verpflichtung an Konferenzen oder Teambesprechungen freizustellen und sie auch von anderen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten. Ich schlage vor, gemeinsam die konkreten Bedingungen vor Ort nach Entlastungsmöglichkeiten zu analysieren. Die Kollegin kann dann, wenn solche gefunden wurden, erneut das Gespräch mit der

Schulleitung führen. Auf Wunsch der Kollegin könnten Sie daran als Vertrauensperson teilnehmen.

Geldeinsammeln für die Klassenfahrt

Ich plane in Absprache mit der Klassenelternvertretung für September eine Klassenfahrt. Damit es Eltern nicht so schwerfällt, die 300 € pro beteiligtes Kind aufzubringen, haben wir Ratenzahlung angedacht. Unklarheiten bestanden, wie am besten und sichersten das Geldeinsammeln geschehen sollte.

Auszuschließen ist, dass die Gelder auf Ihr persönliches Konto, das Konto der Schulleitung oder der Klassenelternsprecher*in überwiesen werden. Die Schule ist eine nichtrechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und kann somit auch kein eigenes Konto bei der Bank eröffnen. Am besten ist es, in Absprache mit dem Schulträger bei diesem ein Sonderkonto einzurichten speziell für Schulfahrten, bei dem die dortigen Gelder nur zweckgebunden verwendet werden. Den Sorgeberechtigten würde dann die BIC und die IBAN mitgeteilt mit der Aufforderung, unter Angabe des Verwendungszwecks dorthin fristgerecht zu überweisen. Die späteren Rechnungen werden dann nach Abzeichnung der sachlichen Richtigkeit an die Kassenverwaltung des Schulträgers übergeben, damit von dort die Zahlungen erfolgen.

Vertragsverlängerung

Unsere PES-Kraft wurde unter unserer Beteiligung als örtlicher Personalrat ausgesucht und wir haben dem Arbeitsvertrag schriftlich zugestimmt. Das Befristungsende nähert sich und die Schulleitung teilte mir als Vorsitzende mit, dass sie den Vertrag für das kommende Schuljahr verlängern wolle. Ich habe das zur Kenntnis genommen und frage, wie es mit der Mitbestimmung aussieht.

Nach § 78 LPersVG bestimmt der örtliche Personalrat in personellen Angelegenheiten der Arbeitnehmer*innen mit. Fordern sie die Schulleitung auf, dem Personalrat eine schriftliche Vorlage zur beabsichtigten Personalmaßnahme zur Verfügung zu stellen zwecks Mitbestimmung.

Unterrichtsverpflichtung während der Arbeitsphase der Altersteilzeit

Ich bin beamtete Lehrkraft und unterrichte im laufenden Schuljahr in Teilzeit 18 Stunden. Im nächsten Schuljahr mache ich Teilzeit im Umfang von 24 Stunden. Danach will ich in die Altersteilzeit im Blockmodell wechseln. Meine Kollegin hat mich total verunsichert bezüglich meiner Unterrichtsverpflichtung während der Arbeitsphase der Altersteilzeit.

Aus den von Ihnen geschilderten Teilzeitverpflichtungen ergibt sich: Sie unterrichten im Schuljahr vor der Altersteilzeit (ATZ) 24 Stunden und im Schuljahr davor hatten Sie 18 Stunden. In diesem Fall werden die beiden Zahlen addiert und dann durch 2 geteilt. Sie haben also in der Arbeitsphase der ATZ eine Unterrichtsverpflichtung von 21 Lehrerwochenstunden.

Wäre es umgekehrt: Jetzt 24 Stunden und danach 18 Stunden, dann wäre Ihre Unterrichtsverpflichtung während der Arbeitsphase der ATZ 18 Lehrerwochenstunden.



Foto: GEW - Bildarchiv

GEW führt Tarifverhandlungen für Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe



Seit Ende vergangenen Jahres befindet sich die GEW Rheinland-Pfalz in Tarifverhandlungen mit dem AG-VPK, einem Arbeitgeberverband von privaten Trägern in der Kinder- und Jugendhilfe. Eine landesweite Tarifkommission, die aus sieben Gewerkschaftsmitgliedern der beteiligten Betriebe und vier hauptberuflich oder ehrenamtlich Tätigen der GEW besteht, hat sich zu Beginn der Verhandlungen auf mehrere Verhandlungsziele verständigt.

So sollen die Arbeitszeitbestimmungen in den betroffenen Einrichtungen unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten - abweichend von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes - den besonderen Begebenheiten einer „Rund-um-Betreuung“ von Kindern und Jugendlichen angepasst werden. Abweichend geregelt werden sollen hier etwa die Höchstarbeitszeit am Tag, die Pausen, die Ruhezeiten oder die Bedingungen für Bereitschaftsdienste. Darüber hinaus geht es in den Verhandlungen mit den privaten Trägern, die im Auftrag von Jugendämtern Hilfemaßnahmen für Kinder und Jugendliche in Rheinland-Pfalz durchführen, um die Bezahlung des Personals. Der Tarifvertrag soll branchenübliche Entgelte ermöglichen. Dadurch würden die Beschäftigten gegenüber den Beschäftigten anderer Träger nicht benachteiligt und die Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK wären auf dem Fachkräftemarkt konkurrenzfähig. Als ein weiteres übergeordnetes Ziel der

Tarifverhandlungen gilt, die Tariffähigkeit im Bereich der privaten Trägerschaft von Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen insgesamt zu verbessern.

Bis heute (= Anfang April, d. Red.) haben schon mehrere Sitzungen der GEW-Tarifkommission sowie zwei Verhandlungsrunden mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber stattgefunden. „Wir sind

in den Gesprächen bereits gut vorangekommen. Dennoch ist es noch nicht möglich, schon Ergebnisse zu verkünden. Der Grund: Alle bisher getroffenen Vereinbarungen stehen noch unter dem Vorbehalt einer Gesamteinigung,“ sagt Gewerkschaftssekretär Bernd Huster, den die GEW zum Vorsitzenden der Tarifkommission bestimmt hat. „Niemand wird sich jedoch durch das Inkrafttreten eines Tarifvertrages schlechter stellen als vorher“, heißt es dazu ergänzend aus der Verhandlungsgruppe der GEW, der neben Huster noch Maja Kelly (GEW Koblenz-Mayen) sowie aus den beteiligten Betrieben Myriam Benalia (Kinderheim Leisel) und Michael Antrack (Köhler&Walczyk

JugendHilfe GmbH) angehören. Momentan sind die Verhandlungen aufgrund der Gesundheitskrise unterbrochen worden. Sie sollen aber so bald wie möglich wieder aufgenommen werden.

Wer ist der Arbeitgeberverband VPK?

Der Verband Privater Träger in der Kinder- und Jugendhilfe (VPK) Rheinland-Pfalz wurde vor mehr als 20 Jahren als Teil eines bundesweiten Verbandes gegründet. Der VPK unterstützt seine Mitgliedseinrichtungen in allen wichtigen Fragen. Er ist in die Jugendhilfestruktur des Landes eingebunden und dort ein anerkannter Gesprächs- und Verhandlungspartner. Vorsitzende des VPK in Rheinland-Pfalz ist Svenja Simon, die ein Kinderheim in Leisel (Kreis Birkenfeld) betreibt. Einige der Mitgliedseinrichtungen des VPK haben sich einem bundesweit tätigen Arbeitgeberverband (AG VPK) angeschlossen. Zu den Aufgaben des Arbeitgeberverbandes gehört es, im Auftrag seiner Mitglieder Tarifverhandlungen zu führen. Mit der GEW Niedersachsen kam es bereits 2019 zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung. Geschäftsführer des AG VPK, der seinen Sitz im niedersächsischen Verden hat, ist Michael du Carroir. Die Verhandlungen zwischen dem AG-VPK und der GEW Rheinland-Pfalz finden in der Geschäftsstelle der GEW in Koblenz statt.

bh



Vorsorge treffen...! - 2.überarbeitete Ausgabe

Vorsorge ist keine Frage des Alters. Unfall, Krankheit, Pflegebedürftigkeit oder Tod können jeden treffen. Wer für solche Situationen nicht vorgesorgt hat, riskiert, dass andere für die betroffenen Person handeln oder auch wichtige Entscheidungen unterbleiben. Hier ist jeder gefordert, indem man Informationen über persönliche Daten, Vollmachten und Verfügungen, wichtige Verträge und Verpflichtungen auflistet.

Die Vorsorgemappe der GEW Rheinland-Pfalz ist ein guter Leitfaden für das Ordnen aller persönlichen Unterlagen. Sie umfasst 56 Seiten und gibt auch zu den einzelnen Themen Hinweise zum Ausfüllen.

Bestellungen der GEW-Vorsorgemappe: GEW Rheinland-Pfalz, Dreikönigshof, Martinsstraße 17, 55116 Mainz, Tel.:06131 28988-0, E-Mail: gew@gew-rlp.de



Büchertipps von Antje Fries



Natur im Buch

Nicht mal dreißig Zeilen hat „Ein Riese warf einen Stein“ von Josef Guggenmos, und neu ist es auch nicht. Und daraus ein neues Buch machen??? Doch, ja, unbedingt!!! Guggenmos' Gedicht erschien erstmals 1967 in der legendären Sammlung „Was denkt die Maus am Donnerstag?“, aus der es unzählige Texte in die deutschen Schulbücher geschafft haben. Lesenswert war das Gedicht schon immer, aber was es nun noch schöner und adressatenorientierter macht, sind die Illustrationen von Sabine Kranz, die schlicht und stark das umsetzen, was manchmal nur eine einzige Textzeile pro Doppelseite ausdrückt: Da wirft ein Junge unbedacht einen Stein auf einen Ameisenhaufen, aber was seine Tat dort auslöst, ist ihm nicht bewusst. Allen Kita- und Schulkindern umso deutlicher, denn sie können miterleben, was im Ameisenstaat passiert, nachdem der Stein für Verletzte,

Tote und Einstürze gesorgt hat. Und sie können auch miterleben, wie man den Wiederaufbau schafft, wenn man sich zusammenschließt. Ein tolles Buch für Kita und Grundschule für mehr Achtsamkeit im Umgang mit der Natur.

Und wenn man dann mit der Gruppe schon mal draußen ist, sollte man auch nicht nur Ameisenhaufen beobachten, sondern die Entwicklung des Lebens draußen ganz allgemein. Für die Arbeit ab dem älteren Grundschulalter eignet sich „Pflanzen im Rhythmus der Jahreszeiten beobachten“, verfasst von einer ganzen Gruppe an fachlich versierten Autoren. Umso erfreulicher, dass das Vokabular gut verständlich ist, sodass spannende Expeditionen anstehen, bei denen Phänomene im Vordergrund stehen, die im Zusammenhang mit dem Lebensrhythmus von Pflanzen stehen. Der Jahreszyklus kann genau betrachtet werden, wobei jeweils noch die zu erwartenden Veränderungen erklärt werden: Was ist überhaupt eine Knospe? Wie ist sie aufgebaut? Welche Phasen durchläuft ein Baum im Lauf des Jahres? ... und vieles mehr. Gerade in den letzten Jahren ist die Phänologie immer wichtiger geworden, beschreibt sie doch die Auswirkungen des Klimawandels nur allzu deutlich. Schon SchülerInnen können so erkennen, ob die Natur der Jahreszeit voraus ist oder nicht. Gute Anleitungen, tolle Fotos, interessante Pflanzenporträts – jede Menge spannendes Material für die Praxis könnte das Buch zum Ganzjahres-Begleiter für Sachunterricht wie Bio-Kurs machen!

Ebenfalls um den Jahreslauf geht es unter anderem in „Wildbienen in der Stadt“:

Viele Menschen würden Bienen immer nur in ganzen Völkern und in Bienenstöcken vermuten, daher stellen die Autoren Janina Voskuhl und Herbert Zucchi die arten- und formenreiche Gruppe der Wildbienen erst einmal vor, beschreiben ihr Leben, ihren Wohnungsbau, die verschiedenen „Spezialisten“ und die Bedeutung der Wildbienen. Der umfangreiche Abschnitt „Wildbienen im Jahreslauf entdecken“ enthält Massen an Informationen, Tipps, Zeichnungen und Fotos, eine wunderbare Fundgrube. Aber wie geht das eigentlich, Wildbienenschutz in der Stadt? Auch dazu gibt es einen Abschnitt im Buch inklusive Hinweisen für Futterpflanzen und Nistplätze. Und wie gehe ich da mit Kindern ran? Kein Problem, auch diesem Thema widmen sich Voskuhl und Zucchi ausgiebig, sodass der Projektarbeit etc. nichts mehr im Wege steht.

Äußerst spannende Literatur zum Thema Natur bietet Kenneth Oppel mit seinem gerade erschienenen Roman „Bloom. Die Apokalypse beginnt in deinem Garten“. Das können so manche Schulgärtner traurig nickend bestätigen, aber hier geht es um gravierendere Probleme als nicht gegossene Tomatenpflanzen oder von Schnecken über Nacht vertilgten Salat: Nach einem starken Regen breitet sich auf der ganzen Welt schwarzes Gras aus, überwuchert Felder und Städte. Wer die mysteriösen Pflanzen berührt, verätzt sich die Haut, wer ihre Pollen einatmet, droht zu ersticken. Unkrautvernichter sind machtlos, Ernten verkommen, am Ende ist gar die Nahrungsmittelversorgung bedroht. Drei Jugendlichen auf einer kanadischen Insel allerdings geht es nun auf

Tipps + Termine / Kreis+ Region

einmal deutlich besser: Nach dem Regen sind sie ihre heftigen allergischen Beschwerden plötzlich los. Und besser noch: Das schwarze Gras macht den dreien auch gar nichts aus. Sind sie die Einzigen, die es bekämpfen können? Kenneth Oppel hat schon diverse Jugendbücher verfasst und auch hier wieder eine spannende Handlung mit aktuellstem Inhalt verknüpft, gewürzt mit einigen Prisen Humor und Horror. Für Leser ab 12. Nach oben hin ist keine Grenze gesetzt. Und ich würde schon mal eben sicherheitshalber aus dem Fenster gucken, ob das Gras auf dem Schulgelände nicht urplötzlich schwarz geworden ist ...

Josef Guggenmos / Sabine Kranz: Ein Riese warf einen Stein. Weinheim 2020.

Vincent Badeau u.a.: Pflanzen im Rhythmus der Jahreszeiten beobachten. Der phänologische Naturführer. Bern 2020.

Janina Voskuhl / Herbert Zucchi: Wildbiene in der Stadt. Bern 2020.

Kenneth Oppel: Bloom. Die Apokalypse beginnt in deinem Garten. Weinheim 2020.

Starthilfe

„So gelingt der Start in den Lehrerberuf“ befindet der Untertitel vom „Quereinsteigerbuch“ von Marc Böhmann. Ob's klappt? Zu Beginn werden die wichtigsten Pro- und Kontra-Argumente zum Quereinstieg benannt, und es kommen auch Betroffene mit ihren Anfangsschwierigkeiten, ihren Überlebenstricks und ihrem Fazit zu Wort, allerdings sind dies allesamt Quereinsteiger im Bereich der weiterführenden Schulen. Im Folgekapitel geht es um den Status, die Rollenerwar-

tungen und besondere Belastungen für Quereinsteiger – samt „goldenen Tipps und großen Fettnäpfen“. Danach befasst sich Böhmann mit den Grundlagen didaktischen Denkens und konkreten Hilfen für den Schulalltag: Wie beobachte ich Unterricht? Wie plane ich ihn? Was mache ich dann in der Praxis aus der Planung? Zudem finden sich Abschnitte über Zusammenarbeit im Kollegium, Bewertung von Schülerleistungen, Elternarbeit, Schulrecht und Digitalisierung. Nützliche Tipps (wie etwa die Auswahl einer Krankenversicherung, die gängigsten Schulbuchverlage und Lehrerverbände etc.) runden das Buch ab, zu dem es auch noch eine Reihe von Download-Möglichkeiten mit Merkblättern, Checklisten usw. im Internet gibt.

Marc Böhmann. Das Quereinsteigerbuch. 2. Auflage, Weinheim 2020.

Lesestoff für Muffel

„Super lesbar“ heißt eine neue Reihe, die extra für lesefaule Jugendliche konzipiert wurde. Altersgerechte Texte werden in überschaubaren Sätzen und Abschnitten gedruckt, die Handlung ist nicht allzu kompliziert, der Umfang ist nicht erschreckend und Bilder lockern das Ganze auch noch auf. Eine gut lesbare Schrift in deutlicher Größe und mit klarem Abstand soll helfen, dass auch der letzte Lesemuffel motiviert wird. Zwei Beispiele aus der Reihe sind „Noah Unendlich“ und „Peacemaker“. Noah ist einer, der in der Schule nicht wirklich gut klarkommt und sich auch nicht für die Themen dort interessiert. Als er sich plötzlich verdoppelt, merkt er, dass

Mitstreiter sehr sinnvoll sein können. Da Noah sich aber jeden Tag wieder verdoppelt, muss seine Klasse mit all den Noahs irgendwann in der Turnhalle unterrichtet werden. Und die Vorstellung, dass er nach einem Monat eine gute Milliarde Noahs im Schlepptau haben wird, macht dann selbst ihn nervös, von seiner gestressten Lehrerin ganz zu schweigen. Ein amüsanter und fantasievoller Text für Kinder ab 9 Jahren.

Ernsthafter und auch erst für Leser ab 11 Jahren ist „Peacemaker“: Es spielt in der Zukunft und liefert spannende Science Fiction: Was tust du, wenn nur Kämpfen einen Krieg verhindert, das muss Protagonist Mika sich fragen und darf eine gewaltige Überraschung erleben, als er kämpft und gewinnt.

Aus gänzlich anderem Holz (und auch nicht aus der super lesbar-Reihe) ist Toni geschnitzt: „Toni will ans Meer“ aus der Feder von Philipp Waechter ist ein wunderschöner, dicker Hardcover-Comic für Kinder, denen immer viel zu viel Schwarz auf der Seite die Lust am Lesen vermiest. Das reale Leben als Sohn einer alleinerziehenden Mutter beschreibt als „praxisnahe Kinderliteratur“ die am Ende gelingenden Versuche von Mutter und Sohn, im Urlaub bis ans Meer zu kommen. Toll erzählt, gut gezeichnet, einfach lesenswert!

Guy Bass: Noah Unendlich. Weinheim 2020.

Malorie Blackman: Peacemaker. Weinheim 2020.

Philip Waechter: Toni will ans Meer. Weinheim 2020.

Kreis Westerwald

Neuordnung der IT-Berufe

Das Internet der Dinge (kurz: IoT) prägt in einer smarten Welt zunehmend unseren Alltag. Schritthalten kann der Rahmenlehrplan von 1997 für die IT-Berufe nicht mehr. Neue Inhalte (wie z.B. IT-Security, die Konfiguration von Cloud-Anwendungen oder die Programmierung von IoT-Geräten) sind notwendig, um den künftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Carsten Johnsen, CSR Territory Manager von Cisco Systems Berlin und Sachverständiger des Bundes der Rahmenlehrplankommission, stellte im März bei einem IHK IT-Themennachmittag an der BBS Montabaur die vier neuen IT-Berufe vor. Darunter sind zwei neue Ausbildungsgänge für den Fachinformatiker mit den Schwerpunkten Digitale Vernetzung und Daten- und Prozessanalyse und zwei neue kaufmännische Fachrichtungen (IT-Systemkaufmann und Kaufmann/frau für Digitalisierungsmanagement).

In Summe wird es sechs unterschiedliche Ausbildungsgänge geben, welche die hohe Bedeutung an Fachkräften unterstreichen. Die beiden schon vorhandenen Fachrichtungen (Systemintegration und Anwendungsentwicklung) bleiben erhalten.

Neue Maßstäbe setzen die künftigen Lernfelder. Hier IT-Security, die Entwicklung von IoT-Applikationen oder die Auswertung und der Umgang mit großen Datenmengen werden darin eine bedeutende Rolle spielen. Eine erste Anlaufstelle bildet das umfangreiche Kursprogramm der Cisco Networking Academy. Johnsen hat in seinem Vortrag die neuen Lernfelder an das Kursprogramm angedockt, um den Einstieg in die veränderte Thematik zu erleichtern. Daniel Rath, Informatiklehrer an den BBS Montabaur und Cisco-Instructor, wies in seinem Vortrag darauf hin, wie der Unterricht (hier am Beispiel von vernetzten Systemen) mit Lernsituationen gestaltet werden könnte. Von zentraler Bedeutung wird das Academy Programm auch für die Lehrerfortbildung sein. dara

Kreis Rhein-Lahn

GEW: Perspektiven entwickeln!

Landrat Frank Puchtler und GEW-Landesvorsitzender Klaus-Peter Hammer waren die prominenten Gesprächspartner der Mitgliederversammlung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Rhein-Lahn im März.

„Mit Unterstützung aus der Wissenschaft wird ein Bildungskonzept Rhein-Lahn erarbeitet, dabei konzentrieren wir uns auf die Sekundarstufen,“ führte Puchtler aus. Die Bestandsaufnahme sei erfolgt. Der Breitbandausbau bis an alle Schulen, einschließlich der Grundschulen, befindet sich in der Vorbereitung. Durch eine Bündelausschreibung werde kreisweit für einheitliche Bedingungen gesorgt. Die Medienkonzepte der Schulen befänden sich in Arbeit. Die Schulen erarbeiteten, was für die pädagogische Arbeit benötigt wird. Durch Kooperation könne es auch hier zu besseren Ergebnissen kommen. Die Netzstruktur in den Gebäuden und die Geräteausstattung werde unter Beachtung der pädagogischen Zielvorgaben erfolgen und auch der Bedarf an professioneller Betreuung und Wartung der Systeme werde berücksichtigt. Die Entwicklungsperspektiven für die Bildungslandschaft Rhein-Lahn seien in der Beratung.

Der Landrat dankte für die Überlegungen und Gedanken, die die GEW Rhein-Lahn und der DGB Rhein-Lahn eingebracht haben. Er lud sie ein, sich weiter aktiv und konstruktiv an dieser Entwicklungsarbeit zu beteiligen.

Klaus-Peter Hammer griff den Ball auf. Gute Bedingungen für hochwertige Bildung für alle Schüler*innen mit gezielter Förderung all derer, die es schwerer haben, seien zu schaffen. „Ich kann feststellen, dass es viele Baustellen gibt, an denen Schulträger und Gewerkschaft gemeinsam arbeiten. Diese Zusammenarbeit gilt es zu intensivieren und zu verstetigen. Ein gemeinsam getragenes Leitbild wird dabei helfen. Auch die heutige Gesprächsrunde hat wieder bestätigt, es muss mehr in die Bildung investiert werden - personell, materiell und mit mehr Zeit.“

Der GEW-Landesvorsitzende würdigte persönlich Werner Schmidt für 50 Jahre Mitgliedschaft in der GEW und Jürgen Rassau und Udo Ziegler für 40 Jahre und dankte ihnen für ihre aktive Mitarbeit. Der neu gewählte Kreisvorstand: Yvonne Schulski und Michael Scholl bilden das Vorsitzendenteam, die Kasse betreut Achim Wagner, er wird vertreten durch Jürgen Schreiner. Als Beisitzer fungieren Karl Maron, Dieter Roß und Udo Ziegler.

Zum Gewerkschaftstag der GEW-Rheinland-Pfalz reisen aus dem Kreisverband Yvonne Schulski, Achim Wagner, Hans-Peter Schaulinski, Dieter Roß, Udo Ziegler und Michael Scholl. *d.r.*



Klaus-Peter Hammer mit dem neuen Kreisvorstand und der Kassenprüferin Monika Maron (Karl Maron konnte nicht anwesend sein.)

Kreis Neuwied

Großes Interesse an Fortbildung für Erzieher*innen

Personalbemessung in Kitas - zu diesem Thema bot der GEW-Kreis Neuwied am 10. Februar 2020 eine Info-Veranstaltung mit dem Referenten Bernd Huster an.

Da das neue Kita-Gesetz für große Verunsicherung sorgt, meldeten sich weit über 65 Erzieherinnen und Erzieher, nicht nur aus dem Kreis Neuwied, sondern auch aus den benachbarten Kreisen Altenkirchen und Westerwald zu dieser Veranstaltung an.

Dank des Engagements von Heike Fournier und Thomas Heinen, beide Mitglieder im Kreisvorstand der GEW Neuwied und Mitglieder des Kollegiums der RS plus Dierdorf, konnte für die Veranstaltung die Aula der Realschule plus in Dierdorf genutzt werden. Daher war es möglich, die Veranstaltung auch für Nicht-Mitglieder der GEW kostenfrei anzubieten.

Trotz Orkan Sabine fanden sich zu dem Termin noch über 40 Interessierte ein.

Nachdem Daniela Tietz, Mitglied im Kreisvorstand der GEW Neuwied und Vorsitzende der Kreisfachgruppe sozialpädagogische Berufe, die Anwesenden begrüßt hatte, übergab sie das Wort an Bernd Huster, Gewerkschaftssekretär der GEW aus dem Regionalbüro in Koblenz.

Dieser erläuterte anschaulich, wie das neue Kita-Gesetz entstand, führte die Bemühungen der GEW und anderer Gewerkschaften zu Nachbesserungen in verschiedenen Punkten an und fasste die Gesetzestexte in für jedermann verständlichen Worten zusammen. Besonders interessierten sich die Erzieherinnen und Erzieher über die künftige Bemessung des Personalschlüssels, die ja in Zukunft nicht mehr nach Gruppen, sondern nach Kindern berechnet werden soll.

Hierzu hatte Bernd Huster Unterlagen vorbereitet, zum derzeitigen Stand und nach neuer Berechnung, und zeigte somit am praktischen Beispiel die Neuerungen. Er erläuterte die Paragraphen, für die es sogenannte Übergangsfristen gibt, und welche Maßnahmen sofort greifen sollen. Aufkommende Fragen zur Leitungsfreistellung wurden aufgegriffen und beantwortet. Zum Abschluss gab es noch einen kurzen Überblick über die anstehenden Tarifrunden im TVöD und speziell der SuE-Tabelle.

Im 2. Halbjahr 2020 soll es eine weitere Veranstaltung zu diesem Thema geben, eventuell schon mit Umsetzungen und Erfahrungen aus der Praxis.

Dani Tietz



Kreis Westerwald

Nachruf auf Hans Helzer



Der Kreisverband Altenkirchen trauert um Hans Helzer, einem Urgestein der Gewerkschaftsarbeit im Kreis Altenkirchen, der am 12. März 2020 verstarb. Hans Helzer war jemand, der bis ins hohe Alter Interesse an der gewerkschaftlichen Arbeit zeigte. Erst vor wenigen Wochen konnten wir ihn für seine 70jährige Mitgliedschaft ehren. Hans Helzer wurde am 12.08.1927 in Niederhausen bei Hamm geboren.

1941 erhielt er als besonders begabter Schüler die Möglichkeit, ein Internat in Boppard zu besuchen, um hier eine Ausbildung zum Lehrer zu absolvieren. Den Besuch des Gymnasiums konnten sich die Eltern damals nicht leisten.

1948 konnte er seine Ausbildung zum Lehrer zunächst im Pädagogikum Bergnassau an der Lahn, dann in Bad Neuenahr und später ab 1949 in Worms fortzusetzen und 1950 erfolgreich abschließen.

1952 kam er nach vorherigem Einsatz in Diez an der Lahn und in einer kleinen Dorfschule in Weißenberg im Hohen Westerwald als Lehrer an die einklassige Schule in Isert mit damals 50 Schülerinnen und Schülern, wo er bis 1961 unterrichtete. 1961 wurde er Schulleiter in Eichelhardt und 1965 Rektor an der Ev. Martin-Luther-Volksschule in Betzdorf.

1971 wurde Hans Helzer in den Landtag gewählt. Naturgemäß lagen seine besonderen Interessen im schulischen Bereich, die er von 1977 an in der Funktion des Vorsitzenden des kulturpolitischen Landtagsausschusses umzusetzen versuchte. Hier setzte er sich nachhaltig für mehr Chancengleichheit ein, die er im Konzept der Integrierten Gesamtschule und einer gemeinsamen Orientierungsstufe bis zur 6. Klassen umgesetzt sehen wollte. Doch zunächst galt es, die überholten konfessionellen Schulen innerhalb einer Schulstrukturreform abzuschaffen. Dies gelang Anfang der siebziger Jahre.

Hans Helzers Antrieb für sein politisches und pädagogisches Engagement war immer, Chancengleichheit auch für die Kinder auf dem Land, hier besonders den Mädchen, durchzusetzen, und zwar unabhängig vom Wohnort, Stand und Geldbeutel der Eltern. Sein politisches Interesse wurde schon früh im Zusammenhang mit seinen Lieblingsfächern Gegenwartskunde und Geschichte geweckt. So war es nur folgerichtig, sich politisch in der SPD und gewerkschaftlich im Allgemeinen Deutschen Lehrerverband, einem Vorläufer der GEW, zu engagieren.

1957 wurde Hans Helzer zum Vorsitzenden im Kreisverband Altenkirchen II gewählt. 1958, nach der Zusammenlegung der beiden Kreisverbände AK I und AK II, übernahm er den Vorsitz des neuen Kreisverbandes und behielt ihn bis 1973. Wir werden ihn stets in bester Erinnerung behalten.

Heribert Blume, Vorsitzender Kreis Altenkirchen

Kreis Altenkirchen

GEW informiert Personalräte

„Das rheinlandpfälzische Schulsystem überlebt nur aufgrund des selbstlosen sozialen Engagements seiner Lehrkräfte.“ Diese Standortbestimmung durch die Referentin Anne Merz stellte den Ausgangspunkt für die hoch informative Fortbildungsveranstaltung der GEW in der Trattoria GustItalia in Altenkirchen dar. Der GEW-Bezirk Koblenz und der GEW Kreis Altenkirchen hatten sich zusammengetan und ein Angebot für Schulleitungen und örtliche Personalräte gemacht, bei dem es um die beiden Themenbereiche „Landespersonalvertretungsgesetz“ und „Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz“ ging.



Die beiden Referent*innen Anne Merz und Micha Tietz im Seminarraum der Trattoria GustItalia in Altenkirchen

Die anwesenden Teilnehmer*innen konnten sich darüber informieren, welche Rolle das sogenannte „Landespersonalvertretungsgesetz“ (LPersVG) im Schulalltag spielt. Z. B. wie in diesem Gesetz die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Örtlichem Personalrat geregelt ist. Dazugehörige Stichwörter wie „Zusammenarbeit auf Augenhöhe“, „Freistellung“, „Personalisierungsmaßnahmen“, „Vierteljahresgespräche“, „Bereitstellung der Unterlagen von Anfang an“ usw. wurden vorgestellt und auf ihre Umsetzung in den Schulen abgeklöpft. Es zeigte sich, dass auf diesem Acker noch vieles brach liegt.

Ebenso interessant wie relevant war der zweite Themenkomplex. Hier ging es um die nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführende Gefährdungsbeurteilung. Dieses Thema hat gerade im Kreis Altenkirchen eine besondere Brisanz gewonnen, nachdem die Gefährdungsanzeige der Realschule plus Bertha von Suttner Betzdorf in die Öffentlichkeit gelangt war. Den beiden Referenten Anne Merz und Micha Tietz gelang es überzeugend, die rechtlichen Hintergründe darzustellen und über Strategien zur Entlastung zu informieren.

Es wird Zeit, dass man im Bildungsministerium endlich die wahre Situation in den Schulen wahrnimmt, so die Überzeugung aller Anwesenden.

Heribert Blume

Schabronats ABC der GEW Heute: der Buchstabe D

demographische Rendite: Unter diesem Stichwort wurde zugesagt, dass die durch den Rückgang der Schülerzahlen freiwerdenden Stellen für Systemverbesserungen (etwa Senkung der Klassenmessen, mehr Förderstunden, Doppelbesetzungen, pädagogische Maßnahmen u.ä.) bleiben. An dieses Versprechen vor den Landtagswahlen 2009 konnten sich die entsprechenden Parteien, die dann als Regierung für die Bildungspolitik zuständig waren, nach den Wahlen nicht mehr erinnern.

Demokratieerziehung: Der politische Höchstwert, den unser Schulsystem vermitteln will, ist Demokratie. Im Verfolg dieses Höchstwertlernziels „Demokratie lernen“ räumt man Schüler*innen in der deutschen Schule traditionell wenig Mitbestimmung ein. – Das ist mittlerweile auch dem rheinland-pfälzischen Bildungsministerium aufgefallen, so dass es jüngste Ansätze gibt, die die Mitbestimmungsgerechte von Schüler*innen stärken. Diese Ansätze lassen etwas demokratischer wirken, ohne dass es das im Wesen ist, denn Schüler*innen haben de facto in allen für sie wichtigen Belangen keine Möglichkeit, selber etwas zu entscheiden oder sich auch nur auf Augenhöhe darum zu bemühen.

Schule soll mittels Demokratieerziehung zur Demokratie erziehen, ohne dass diese selber (→) demokratisiert wäre und sie soll dadurch der Demokratieverdrossenheit entgegenwirken. Dies wird erst dann funktionieren, wenn demokratische Mitbestimmung tatsächlich wird. So lange Schule nur so tut, als ob Schüler*innen mitbestimmen dürften, erzieht es sie für eine demokratische Gesellschaft, die nur so tut, als bestimmten die Bürger*innen darin mit.

Demokratisierung (von Schule): Damit Schule in einer demokratischen Gesellschaft ihre Funktion erfüllen kann, muss sie zunächst selber demokratisiert werden. Das Verhältnis derjenigen, die in ihr leben und arbeiten, ist nicht durch Befehl und Gehorsam zu regeln, sondern durch Mitbestimmung von in Mündigkeit und Emanzipation wachsenden Schüler*innen, aber auch Lehrenden und Arbeitenden in offenen, dialogischen Prozessen.

Denunziationsportale: Zur Vorbereitung der Entfernung unliebsamer Elemente aus dem Schuldienst nach ihrer Machtergreifung hat die AfD entsprechende Denunziationsportale bereitgestellt. Dort können die Lehrenden angezeigt werden, die „rotgrün versifft“ sind (Führer Meuthen in Anspielung auf den ungepflegten, promiskuen Habitus der Alt-68er, die sich im deutschen Lehrkörper tummeln und eine Gefahr für die Gesundheit des deutschen Volkskörpers sind). Um die aktuelle Arbeit bei der Erstellung von Proskriptionslisten zu erschweren, kann dieses Denunziationsssystem durch fingierte Selbstanzeigen behindert werden: Man zeige sich selber mit Beschwerden an wie: „Unser Lehrer hat den Führer als Faschisten beleidigt. Schluss mit der Lügenschule des Systems!“ „Unsere Lehrerin hat behauptet, dass der Führer schuld am Krieg war.“ „Unser Lehrer hat Konstanze und Helmut zum Kreide

holen geschickt, aber Ayse und Nedim nicht. In unserer Klasse beginnt bereits die Umvolkung.“ Mal sehen, ob Adolfs Führer-Demokraten diese Mischung aus fake news und fake history, die sie selber so gerne pflegen, auch selber wieder auseinander sortiert bekommen.

Dialog: Ein Dialog, in dem nur eine Seite die Kontrolle über Inhalte und Gesprächsverlauf ausübt und sie ihn benutzt, um ihn in Richtung vorher geplanter Diskursergebnisse zu steuern, ist kein offener Dialog. Im offenen Dialog stehen gleichberechtigte Partner gemeinsam in einem Dialog mit den Dingen, mit den Inhalten, mit der Welt, zu denen sie sich einen Zugang verschaffen. Im „dialogischen Lernen“, so wie es in unseren Schulen in der Regel praktiziert wird, herrscht dasselbe Dilemma wie in der (→) Demokratieerziehung: Unter ihrem Etikett vollzieht sich wohlmeinende Pädagogik ohne entsprechenden Inhalt, wenn die Rollen nach wie so vor verteilt sind, dass eine*r die Gesprächsergebnisse schon vorher kennt und den Dialog (und damit auch den Gesprächspartner) entsprechend führt.

Dienst: Grundlage des Dienstverhältnisses ist das Prinzip vom Befehl und Gehorsam – nicht umsonst wird der Befehl vom Dienstherrn erteilt, der aus dem Dienst eine bewertbare Leistung macht, die er dirigiert (→ ADD). In der Dienstleistung werden Dienst und Leistung zu Geschwistern, die sich charakterlich wesensfremd bleiben müssen. Das im Dienst fortlebende Feudalverhältnis ist gelebtes Mittelalter im Digitalzeitalter.

Digitalisierung (in Zeiten von Corona): Wenn Schüler*innen nicht in die Schule kommen können, kommt die Schule zu ihnen: digitales Lernen im Home Office. Weil es fast allen Schulen nicht genug PC-Arbeitsplätze gibt, mittels derer dieses digitale Lernen vorbereitet und durchgeführt werden kann, ist die Lehrer*in auf ihre privaten Mittel zurückgeworfen. Der (→) Digitalpakt Schule funktioniert also nur, weil Kolleginnen und Eltern die fehlende Infrastruktur selber bezahlen.

Digitalpakt Schule: Elementare menschliche Bedürfnisse müssen befriedigt werden. Daher ist die Entwicklung von einfachen Bedürfnissen zu elementaren Bedürfnissen und die Verwandlung ihrer Erfüllung in Waren ein sinnvoller Schritt für alle, die daran verdienen wollen. Diesen Prozess kann man beispielhaft an der Entwicklung der Bedürfnisformung, -steigerung und -umwandlung in die Warenform im Bereich der Kommunikation beobachten. Die Bedienung und Entwicklung dieser Bedürfnisse wird im Digitalpakt Schule durch ein staatliches Konjunkturpaket gefördert, das gleichzeitig ein riesiges Investitionsprogramm für die Branchen ist, die bereits jetzt von der Verwandlung von Kommunikation in Waren profitieren. Der Effekt wird dadurch vergrößert, dass Lernende und Lehrende zusätzliche Milliarden investieren müssen, um an dieser Entwicklung teilzuhaben. Im Digitalpakt Schule steht das Medium selber nicht mehr im Dienst der Vermittlung von Inhalten, es ersetzt mittlerweile die Inhalte.

Impressum GEW-ZEITUNG Rheinland-Pfalz (126. Jahrgang)

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Rheinland-Pfalz, Dreikönigshof, Martinsstr. 17, 55116 Mainz, Tel.: 0 6131 28988-0, Fax: 0 6131 28988-80, www.gew-rlp.de, E-mail: gew@gew-rlp.de

Redaktion: Günter Helfrich (verantwortl.), Dr. Paul Schwarz, Antje Fries, Karin Helfrich, Jonas Priester-Rheinganz

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: Verlag Pfälzische Post GmbH, Winzinger Str. 30, 67433 Neustadt a.d.W., Tel.: 06321 80377; Fax: 0 6321 86217; E-mail: vpp.nw@t-online.de

Druckabwicklung: Druckmedien Speyer GmbH

Manuskripte und 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 zugemalte Daten wird keine Gewähr übernommen.

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

Anzeigenpreisliste Nr. 15 beim Verlag erhältlich. **Redaktionsschluss:** jeweils der 1. des Vormonats.

GEW - Zeitungen 2020 / 2021

Ausgabe	Redaktionschluss
07 - 08 / 20	01.06.20
09 / 20	01.08.20
10 / 20	01.09.20
11 - 12 / 20	01.10.20
01 / 21	01.12.20
02 - 03 / 21	01.01.21

Total von der Rolle gewesen

Gabriele Frydrych

7.30 Uhr. Die optimale Zeit. Um sieben Uhr öffnete der Supermarkt und füllte die Regale auf. Jetzt schlug meine Stunde! Zielstrebig steuerte ich die Hygiene-Artikel an. Gähnende Leere im Regal. Viele Kunden, die ratlos durch die Gänge irrten. Am Tresen fragte mich der Wurstverkäufer nach meinen Wünschen: „Eine Packung Toilettenpapier!“ Er grinste müde: „Wissen Sie, was die Franzosen bunkern? Wein und Kondome! Die haben wenigstens Lebensgefühl. Und wir Deutschen hamstern Klopapier. Das ist doch abartig.“ Ein Herr in der Warteschlange wollte sofort umsiedeln: „Die Franzosen haben Stil! Lieber breitbeinig als engstirnig!“ Warum fiel mir damals dieses blöde Lied ein, das Paul so gern auf der letzten Klassenfahrt gesungen hat? „Es saßen zwei Gestalten auf dem Donnerbalken und sie schrien nach Klopapier, Klopapier!“ Bis Strophe neun erscheinen zur Freude von Pauls Klassenkameraden ständig neue Gestalten, die ihre anale Phase voll ausleben, bis in Strophe zehn endlich einer das ersehnte Klopapier mitbringt. Warum dachte ich im März häufiger an meinen Großvater, der am Küchentisch saß und mit einem Messer stoisch aus Zeitungen kleine Quadrate schnitzte? Ging doch auch. Und man hatte auf dem Plumpsklo immer was zu lesen. Und ich dachte an Leningrad in den 70er Jahren, als wir Studenten sechs Wochen lang Russisch lernen sollten, aber uns lieber in den Weißen Nächten rumtrieben. Leider war mein Vergnügen durch irgendeinen Virus beeinträchtigt, so dass ich mich von Kringeln und Tee ernähren musste und in jeder Devisenbar Klopapier klaute. Und ich dachte an Abiturienten, die es jede Saison unheimlich witzig fanden, die Autos ihrer Lehrkörper in Klopapier zu wickeln. Was für eine Verschwendung! Bevor meine Schule im März schloss, hatten einige Kollegen Einkaufsbeutel dabei, wenn sie die Örtlichkeiten aufsuchten. „Die haben sich sogar Flüssigseife abgefüllt“, empört sich die Hausmeisterin. Schade, dass ich auf

diese Idee nicht gekommen bin...Obwohl es in der Schule immer nur diese harte Recycling-Variante gibt. Nix mit vierlagig und sanft.

In den Nachrichten hieß es, die Amerikaner würden wegen der Corona-Krise Waffen bunkern und die Holländer an den Coffee-Shops Schlange stehen. Die halbe Welt machte sich über die Deutschen lustig, die in den Drogerien die angelieferten Paletten sofort aufrissen, sich ums Klopapier prügeln und es in riesigen Mengen nach draußen trugen. Klar, Nachbarn, Tanten und Onkel mussten ja mitversorgt werden. Und ich dachte an meine Verwandten in der früheren DDR, die bei der seltenen Verfügbarkeit gleich vier Flaschen Tomatenketchup kauften und jede Menge Tapetenrollen, obwohl sie sie gar nicht brauchten.

Ein Metzger in Hessen bot seinen Lieferservice an. Bei ihm konnte man ein Quarantäne-Set für 7,50 Euro bestellen: Zwei Rollen Toilettenpapier, zehn Eier und 500 Gramm Nudeln. Leider lieferte er nicht zu mir nach Berlin. Meine Schwester hatte auf dem Schwarzmarkt zwei Packungen Klopapier ergattert und teilte per Mail mit: „Ich gebe NIX ab!“

Eine Freundin berichtete von Klopapier aus Bambus. Das kratzt doch! Außerdem

nimmt man den süßen Pandas im Zoo ihr Essen weg! Ich suchte beim größten Internetanbieter. Da gibt es Händler, die wollten 20 Euro für ein wenig Zellstoff. Klopapier – die neue Währung? Eine Omma im Ruhrpott wunderte sich an der Kasse: „Was haben die denn jetzt alle so viel zu scheißen?“

Bastelten sich die Leute aus dem Toilettenpapier Atemschutzmasken? Was sagen Psychologen zu diesem seltsamen Hamstertrieb? „Klopapier ist preiswert und lange haltbar. Davon kann man Massen daheim lagern, ohne dass was verdirbt. Und Vorratshaltung ist für uns Steinzeitmenschen tröstlich. Tief im Inneren sind wir immer noch Jäger und Sammler!“ Diese Erklärung befriedigte mich nicht. Da musste doch mehr dahinterstecken. Aber auch bei den Verschwörungsfanatikern dieser Tage gab es keine überzeugende Erklärung für die leeren Hygiene-Regale im Supermarkt.

Ich erzählte der Blumenhändlerin, die gerade ihr Geschäft ausräumen musste, von dem interessanten Konsumverhalten in Frankreich und Deutschland. Es war mir peinlich, aber sie schenkte mir aus ihren Vorräten zwei Rollen des ersehnten Produkts. Eine für mich und eine für meinen Mann. „Und schön teilen!“

