

05  
2023

BELASTUNGEN REDUZIEREN

## Weil zu viel zu viel ist



### GEW-UMFRAGE

Was belastet Beschäftigte  
an Schulen in NRW?

### SOLIDARITÄT

Kita-Beschäftigte und Eltern  
gegen den Fachkräftemangel

### GEBURTSTAG

Die GEW NRW wird 75  
und sagt Danke

# ABWARTEN UND TEE TRINKEN? NICHT MIT UNS!



Foto: unsplash.com / Chevanon Photography

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

Bei allen Kolleg\*innen, die neue Mitglieder für die GEW NRW gewinnen, bedanken wir uns mit einer tollen Prämie. Wie wäre es mit einem kompakten, leistungsstarken Wasserkocher? Diese und viele weitere Prämien findest du unter [gew-nrw.de/mitglieder-werben](https://gew-nrw.de/mitglieder-werben)



„Das Unterrichten ist in Zeiten der Mangelverwaltung vielerorts fast zur Nebensache geworden.“

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW zu den Ergebnissen des Deutschen Schulbarometers von Juni 2023. Lies hier die ausführliche Kommentierung: [t1p.de/lehrkraefte-arbeitslast](https://t1p.de/lehrkraefte-arbeitslast)

### Aktuell größte Herausforderungen für Lehrkräfte

Verhalten der Schüler\*innen  
(Verhaltensauffälligkeiten, Lernwille, Disziplin, Gewalt)



Arbeitsbelastung und Zeitmangel



Lehrkräftemangel



Verwaltung, Bürokratie und Bildungspolitik



Eltern



Leistungsunterschiede und Überforderung der Schüler\*innen



Digitalisierung



Quelle: Robert Bosch Stiftung; Befragung von Lehrkräften durch Forsa für *Das Deutsche Schulbarometer*, Juni 2023



## Belastungen reduzieren: Weil zu viel zu viel ist

Das Bildungssystem in Deutschland ist in großer Not. Es fehlt an Fachkräften und guten Arbeitsbedingungen. Diese *lautstark.*-Ausgabe nimmt den Schul- und Hochschulbereich in den Blick und fragt: Wie geht es den Beschäftigten? Was sind die größten Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag? Was können die Beschäftigten dagegen tun? Und was muss sich dringend strukturell ändern?

## ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

---

- 08 Hohes Pensum, Personalnot und Sorgen um die Schüler\*innen**  
Was macht den Lehrer\*innenberuf so belastend?
- 12 Den Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen**  
Rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Überlastung
- 14 Ins kalte Wasser springen und losschwimmen**  
Belastung beim Seiteneinstieg
- 18 Springen, löschen und vertreten**  
So geht es den Fachkräften der sozialpädagogischen Berufe an Schulen
- 20 Belastungsprobe Referendariat**  
Herausforderungen für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
- 25 „Der Startschuss ist erfolgt“**  
Tarifrunde TV-L: Profis brauchen mehr
- 26 Beschäftigte und Eltern müssen im Dialog bleiben**  
Fachkräftemangel in Kitas
- 30 Sag uns, was dir zu viel ist!**  
Umfrage der GEW NRW zur Belastungssituation an Schulen

## EINMISCHEN

Politik und Veränderung

---

- 36 Wenn der Traumjob zum Albtraum wird**  
Belastungen am Arbeitsplatz  
Wissenschaft und Forschung
- 38 Die Lage ist ernst, sehr ernst**  
Belastungsfaktor Personalmangel an Schulen

## INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

---

- 44 Raus aus dem Stresskreislauf**  
Mehr Selbstfürsorge im Schulalltag
- 48 „Unsere Vielfalt verleiht uns Stärke“**  
75 Jahre GEW NRW

---

**06 Kleine Pause**

**24/34 Leser\*innenpost**

**42 Ausschreibung**  
**Gewerkschaftstag 2024**

**50 Ich bin die GEW NRW!**

**51 Ausblick & Impressum**

Dieser *lautstark.* liegt für Mitglieder im Ruhestand die Broschüre *Unruhestand* bei.

# 2.300.000 Menschen

im Alter zwischen 18 und 34 Jahren haben in Deutschland laut aktuellem OECD-Bericht *Bildung auf einen Blick 2023* keinen Berufsabschluss. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mahnt zusätzliche Mittel und Reformen für den Übergang junger Menschen von der Schule in die Ausbildung an. *Quelle: [t1p.de/berufsabschluss](https://t1p.de/berufsabschluss)*



Im Oktober 2023 erhält den LesePeter das Jugendbuch  
**RUDE GIRL**

Birgit Weyhe

ISBN: 978-3964450685, Avant-Verlag, Berlin 2022,  
ab 16 Jahren

Die Graphic Novel erzählt die Biografie einer amerikanischen Germanistik-Professorin mit karibischen Wurzeln. Dabei wird der Schaffensprozess der Autorin in Zwischenkapiteln thematisiert. So können Leser\*innen verschiedene Perspektiven auf Fragen rund um Themen wie Klassismus, Rassismus und kulturelle Aneignung einnehmen und reflektieren.

26 Euro

## JÖRG MÄHRLE

\* 23. August 1966

† 29. August 2023

Wir trauern um unseren geschätzten Kollegen Jörg Mährle, DGB-Regionsgeschäftsführer Köln-Bonn und langjähriges GEW-Mitglied, der unerwartet nach kurzer schwerer Krankheit verstorben ist.

Mit Jörg verliert die Gewerkschaftsfamilie einen engagierten Gewerkschafter, der stets „still und bescheiden“ Menschen motivieren und Dinge voranbringen konnte. In diesem Sinne pflegte er insbesondere mit unserem GEW-Stadtverband Köln eine konstruktive Zusammenarbeit, durch die viele gute Projekte erfolgreich umgesetzt werden konnten.

Mit seiner verbindenden und wertschätzenden Art wird er fehlen. Unser Mitgefühl gilt seiner Frau, den Angehörigen, den Freundinnen und Freunden sowie den Kolleginnen und Kollegen.

GEW NRW

# ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

# 54%

der Schulleitungen  
in Hamburg und Rheinland-Pfalz  
sind laut einer Umfrage der GEW  
oft oder immer körperlich erschöpft.

Quelle: GEW: „Schulleitungen stehen hochgradig unter Druck“  
[t1p.de/belastung-schulleitung](https://t1p.de/belastung-schulleitung)

# Hohes Pensum, Personalnot und Sorge um die Schüler\*innen

Studien weisen seit Jahren auf die hohe Belastung von Lehrer\*innen hin. An einer davon hat unsere Interviewpartnerin Professorin Dr. Bärbel Wesselborg mitgearbeitet und weiß: Nur wenige andere Beschäftigte sind durch berufsspezifische Charakteristika so erschöpft wie Lehrkräfte und vor allem das Unterrichten ist mit vielen Stressfaktoren verbunden.

**PROF. DR.  
BÄRBEL WESSELBORG**

ist Studiengangsleitung Berufspädagogik  
Pflege und Gesundheit an der Fliedner  
Fachhochschule Düsseldorf.



„Lehrkräfte leisten einen großen Anteil an Interaktionsarbeit, die mit hohen psychosozialen Anforderungen einhergeht.“

### Die Aufgaben und Herausforderungen an Schulen nehmen bekanntlich ständig zu. Wie belastet sind Lehrkräfte aktuell?

Bärbel Wesselborg: Wir wissen aus verschiedenen Studien, dass geschätzt 10 bis 30 Prozent der Lehrer\*innen von einer Erschöpfungssymptomatik betroffen sind. Exakte Zahlen haben wir nicht, weil es keine einheitliche Definition und unterschiedliche Instrumente zur Erhebung von berufsbedingter Erschöpfung gibt. Aus eigenen Befragungen wissen wir: Lehrkräfte leiden signifikant häufiger als andere Erwerbstätige unter Müdigkeit, Kopfschmerzen, Angespanntheit, Niedergeschlagenheit oder Schlafstörungen. Dies erklärt sich auch durch berufsspezifische Charakteristika.

### Welche sind das?

Bärbel Wesselborg: Lehrkräfte leisten einen großen Anteil an Interaktionsarbeit, die mit hohen psychosozialen Anforderungen einhergeht. Während ihrer Kernaufgabe, der Unterrichtsgestaltung, müssen sie mit den Bedürfnissen der Schüler\*innen umgehen

und diese gleichzeitig motivieren und mitnehmen. Das Gelingen von Unterricht setzt die Mitarbeit der Klasse voraus. Wenn diese Kooperation nicht funktioniert und sich Schüler\*innen kaum beteiligen oder den Unterricht stören, stellt dies für Lehrkräfte den größten Belastungsfaktor dar.

### Sprechen wir dabei von einer Situation, die sich weiter zuspitzt?

Bärbel Wesselborg: Die Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie und die damit verbundenen deutlichen Mehrbelastungen haben noch mal zu einer Verschlechterung der Situation geführt. In der Studie *Emotionale Erschöpfung und Berufszufriedenheit von Lehrpersonal während der COVID-19-Pandemie* aus dem Jahr 2022 gab etwas mehr als die Hälfte des befragten Lehrpersonals an, häufiger emotional erschöpft gewesen zu sein. Und laut einer Forsa-Umfrage des Deutschen Schulportals zu den Folgen der Pandemie berichtete weit mehr als die Hälfte der Lehrkräfte, oft oder sogar täglich körperlich erschöpft und müde zu sein. >>

„Wir wissen aus der Forschung, wie wichtig es ist, dass Lehrer\*innen es schaffen, sich zu erholen und tatsächlich abzuschalten, Dinge zu tun, die ihnen Spaß machen, ein gutes soziales Umfeld zu pflegen. Das erfordert allerdings ein hohes Maß an Selbstorganisation.“

### Fast alle Lehrkräfte stellen seit der Pandemie auch bei Kindern und Jugendlichen vermehrt problematische Verhaltensweisen fest.

Bärbel Wesselborg: In der Forsa-Umfrage nannten Lehrer\*innen einen Anstieg beispielsweise an Konzentrationsschwierigkeiten oder Motivationsproblemen. Dadurch ist die ohnehin große Herausforderung für Lehrkräfte, die gelingende Kooperation mit den Schüler\*innen, noch mal deutlich schwieriger geworden. Da die Kinder und Jugendlichen mit mehr Problemen als erwartet aus der Coronazeit gekommen sind, ist die Interaktionsarbeit noch anspruchsvoller geworden. Das bedeutet, dass Unterricht noch mal anstrengender geworden ist.

### Welche weiteren Belastungen kommen noch dazu?

Bärbel Wesselborg: Belastend ist auch das Pensum. Die Arbeitszeit von Lehrkräften ist mit den Pflichtstundenvorgaben für Unterricht, dem Lehrdeputat, nur teilweise geregelt. Weitere Aufgaben wie die Unterrichtsvor- und -nachbereitung, Konferenzen, die Zusammenarbeit

mit Eltern oder Gespräche mit einzelnen Schüler\*innen werden zeitlich nicht konkretisiert. Positiv formuliert könnte man sagen, dass Lehrer\*innen über einen Teil ihrer Arbeitszeit relativ frei verfügen können. Jedoch kann dies zu Überforderung führen, weil in der eigentlichen Arbeitszeit gar nicht alles erledigt werden kann. Zudem wird an der Schule häufig fast ununterbrochen unterrichtet. Die Pausen sind in der Regel nicht erholsam. Dann werden Räume gewechselt und Schüler\*innen wollen noch ganz schnell ganz viel wissen. Viele Lehrer\*innen berichten, dass sie den geteilten Arbeitsplatz problematisch finden. Es lässt sich schwer abschalten, wenn der Schreibtisch zu Hause im Wohnzimmer steht, es haben ja nicht alle ein Arbeitszimmer.

### Gibt es Unterschiede zwischen den Schulformen – ist die Arbeit an einer Gesamtschule in Gelsenkirchen belastender als an einem Gymnasium in Freiburg?

Bärbel Wesselborg: In Studien lässt sich nicht empirisch nachweisen, dass bestimmte Schulformen per se stressiger wären. Allerdings finde ich es

nachvollziehbar, dass es für Lehrende belastender ist, an Schulen mit Kindern zu unterrichten, die mehr Unterstützung benötigen. Grundsätzlich stellt die Sorge um die Entwicklung der Schüler\*innen einen großen Stressfaktor für Lehrkräfte dar. Dies zeigt auch die Forsa-Umfrage: Einen Großteil belastet, dass die Schulen momentan nicht allen Kindern die Unterstützung geben können, die sie eigentlich bräuchten.

### Welche Rolle spielt der Lehrkräftemangel?

Bärbel Wesselborg: Das ist gerade wohl das Hauptproblem an Schulen. In Nordrhein-Westfalen haben wir rund 6.700 unbesetzte Stellen, wir sind das Bundesland mit den meisten offenen Stellen. Ich kenne Schulen, da liegt diese Zahl im zweistelligen Bereich, es gibt einfach keine Bewerber\*innen. Das bedeutet, dass viele Aufgaben nicht mehr so im Team geteilt werden können wie zuvor. Die Vertretungen, die kurzfristig da sind, haben natürlich häufig nicht so das Ganze im Blick wie das eigentliche Kollegium. Für Schulleitungen hat die Verwaltungsarbeit gerade noch mal deutlich angezogen.

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK) geht davon aus, dass der Lehrkräftemangel noch 20 Jahre andauern wird. Da lässt sich Pädagog\*innen kaum eine Perspektive der Entlastung bieten.

Bärbel Wesselborg: Es ist tatsächlich schwierig. Es wird nicht so schnell so gut ausgebildete Lehrer\*innen geben, wie wir es gewohnt waren. Wenn ich mit Schulen Kontakt habe, höre ich Wünsche nach mehr Entlastungspersonal, etwa für Verwaltungs- und IT-Aufgaben, damit sich die Lehrkräfte wieder mehr um die pädagogische Arbeit kümmern können. Viele Lehrkräfte wünschen sich zur Unterstützung mehr multiprofessionelle Teams. Teilweise wurde dies mit Schulsozialarbeiter\*innen oder Schulpsycholog\*innen auch schon umgesetzt, aber noch lange nicht an allen Schulen. Da ist in der Politik sicher noch viel Luft nach oben.

Was empfehlen Sie Schulen, aber auch einzelnen Lehrer\*innen?

Bärbel Wesselborg: Auf individueller Ebene habe ich am meisten Einfluss, da kann jede\*r etwas für sich selbst machen. Wir wissen aus der Forschung, wie wichtig es ist, dass Lehrer\*innen es schaffen, sich zu erholen und tatsächlich abzuschalten, Dinge zu tun, die ihnen Spaß machen, ein gutes soziales Umfeld zu pflegen.

Das erfordert allerdings ein hohes Maß an Selbstorganisation: Man muss sich Arbeitszeiten mit festem Rahmen stecken, Erreichbarkeiten festlegen und diese im Kollegium und bei Schüler\*innen kommunizieren – etwa, dass man von Freitag- bis Sonntagnachmittag per Mail nicht erreichbar ist. Zu Hause sollte man Feierabendrituale pflegen und dann auch alle Materialien wegräumen.

Auf der Ebene der Schule wissen wir, dass die soziale Unterstützung von Kollegium und Schulleitung unheimlich wichtig ist - dass es immer wieder Gelegenheiten zum Austausch und gemeinsame Unternehmungen gibt, sodass man sich als Gemeinschaft weiterentwickeln kann. Da spielt die Schulleitung eine große Rolle, sie sollte ihre Mitarbeiter\*innen im Blick haben und auch Feedbackgespräche führen, in denen thematisiert wird, was gut läuft und was alles gelingt. Die Gefahr ist sonst da, dass man sich handlungsunfähig fühlt. Man sollte versuchen, den Blick auf die Dinge zu lenken, die gut gelingen, und auf die, die man verändern und verbessern kann. //

Die Fragen stellte Nadine Emmerich.

freie Journalistin

+++

**Bärbel Wesselborg, Jürgen Bauknecht:**  
*Studie Belastungs- und Resilienzfaktoren vor dem Hintergrund von psychischer Erschöpfung und Ansätzen der Gesundheitsförderung im Lehrerberuf*  
[t1p.de/wesselborg-bauknecht](http://t1p.de/wesselborg-bauknecht)

**Julia Hansen, Uta Klusmann, Reiner Hanewinkel:**  
*Studie Emotionale Erschöpfung und Berufszufriedenheit von Lehrpersonal während der COVID-19-Pandemie*  
[t1p.de/hansen-klusmann-hanewinkel](http://t1p.de/hansen-klusmann-hanewinkel)

**Florentine Anders:**  
*Erschöpft: Lehrer-Umfrage zeigt ein System an der Belastungsgrenze*  
[t1p.de/anders-schulbarometer](http://t1p.de/anders-schulbarometer)

# Den Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen

Bevor aus Stress und Überlastung Fehler entstehen oder sie dich krank machen, kannst und solltest du aktiv werden. Wir stellen dir zwei rechtliche Maßnahmen vor, mit denen du dich selbst schützen kannst und den Arbeitgeber aufforderst, etwas zu tun.



## DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

### **Was ist das?**

Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung werden alle Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz systematisch erfasst, die ein Risiko für deine Gesundheit darstellen können. Das Arbeitsschutzgesetz (§§ 5ff) verpflichtet deinen Arbeitgeber dazu – auch für psychosoziale Belastungen. Sie werden zum Beispiel mit der COPSQ-Befragung in Schulen erhoben. Dein Arbeitgeber muss die Ergebnisse dokumentieren.

### **In welcher Situation ist diese Maßnahme sinnvoll?**

Eine Gefährdungsbeurteilung muss grundsätzlich für jeden Arbeitsplatz von Anfang an vorliegen. Sie muss regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden,

insbesondere wenn sich die betrieblichen Rahmenbedingungen mit Blick auf Sicherheit, Gesundheitsschutz und dienstliche Rahmenbedingungen verändern. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich die Arbeitsstätte ändert, wenn Unfälle passiert sind, Hinweise auf Belastungen oder eine Schwangerschaft vorliegen.

Gemäß Mutterschutzgesetz muss eine Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich spezifische Risikofaktoren für Schwangere und Stillende erfassen. Sobald dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft gemeldet wird, muss er die Gefährdungsbeurteilung überprüfen und bei Bedarf notwendige Schutzmaßnahmen umsetzen. Erst dann dürfen Schwangere oder Stillende ihre Arbeit (weiter) ausführen.

### **Welche Formalien sind wichtig?**

Du kannst die Gefährdungsbeurteilung formlos einfordern, am besten schriftlich. Du kannst dich dafür auch an deinen Personal- oder Betriebsrat wenden, denn er hat gesonderte Mitbestimmungsrechte dazu.

### **Was ist das Ziel?**

Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilungen muss dein Arbeitgeber geeignete Maßnahmen einleiten, um gestörten Arbeitsabläufen, Unfällen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen. Gefährdungsbeurteilungen sollen regelmäßig durchgeführt werden, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu ermöglichen. //

## DIE ÜBERLASTUNGSANZEIGE

### Was ist das?

Gemäß Arbeitsschutzgesetz (§§ 15 bis 17) bist du als Beschäftigte\*r verpflichtet, deinem Arbeitgeber unmittelbare erhebliche Gefahren anzuzeigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Du bist zudem berechtigt, deinem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu machen. Die Überlastungsanzeige ist vor diesem Hintergrund ein schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber, dass du aufgrund von Arbeitsüberlastung deine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen kannst und Schäden zu befürchten sind. Gut zu wissen: Negative Konsequenzen darf eine solche Überlastungsanzeige für dich nicht haben.

### In welcher Situation ist diese Maßnahme sinnvoll?

Wenn du merkst, dass du bei der Arbeit so stark überlastet bist, dass du das Pensum nicht mehr bewältigen kannst und sogar Fehler drohen, die dich oder andere gefährden, ist die Überlastungsanzeige das richtige Instrument.

### Welche Formalien sind wichtig?

Eine Überlastungsanzeige erfolgt schriftlich. Du übergibst sie deinem nächsten Dienstvorgesetzten, also der Schul- oder Kitaleitung, und lässt dir ihren Eingang bestätigen. Kopien der Anzeige sollten der Lehrer-, Personal- oder Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung erhalten.

Es ist nicht wichtig, dass du deine Überlastungsanzeige explizit so benennst. Welche Überschrift du wählst, ist egal. Folgendes muss das Schreiben enthalten:

- Datum
- deinen Namen
- den Namen der Schule oder Kita

- eine ausführliche und konkrete Beschreibung der kritischen Situation
- wenn möglich: eine Gegenüberstellung der bisherigen und der neuen Arbeitssituation oder einen Abgleich von Ist und Soll, zum Beispiel: tatsächliche und notwendige Anzahl der Beschäftigten
- Hinweise auf gesundheitliche Probleme oder Gefährdungen, die sich aus der Überlastung ergeben
- Hinweise, welche Dienstpflichten vorerst weitergeführt und welche Dienstpflichten bis auf Weiteres zurückgestellt werden sollten – priorisiert nach Schadensrisiko (Ranking)

### Was ist das Ziel?

Die Überlastungsanzeige schützt dich vor Haftungsansprüchen. Im konkreten Einzelfall hat die Dienststellenleitung beziehungsweise der Arbeitgeber die Pflicht, sich der Gründe für die Überlastung anzunehmen und diese zu beseitigen.

Die Überlastungsanzeige kann zudem den Personal- oder Betriebsrat bei möglichen Initiativen an den Arbeitgeber zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes unterstützen. Und sie kann ein politisches Druckmittel sein – vor allem dann, wenn viele Betroffene kritisch ihre Situation deutlich machen. //

**Ute Lorenz**

Expertin der GEW NRW für  
Arbeits- und Gesundheitsschutz

## DEIN PERSONALRAT UNTERSTÜTZT DICH

Du bist unsicher, wie du mit deiner persönlichen Arbeitsbelastung umgehen sollst? Du brauchst einen Rat, welches Instrument in deiner individuellen Situation das richtige ist? Du wünschst dir rechtliche Expertise? Dann wende dich an deinen Personalrat!

Finde deinen  
GEW-Personalrat:

[t1p.de/personalraete-gew-nrw](http://t1p.de/personalraete-gew-nrw)

+++

GEW NRW: Mehr zur Überlastungs-  
anzeige inklusive Formulierungshilfe

[t1p.de/gew-ueberlastung](http://t1p.de/gew-ueberlastung)



Foto: Pexels.com / ahmed

# Ins kalte Wasser springen und losschwimmen

David Pick ist Lehrer für Deutsch und Englisch. Aber das war er nicht immer. Er ist Seiteneinsteiger im System Schule und damit Teil einer von vielen Maßnahmen, die die Unterrichtsversorgung in NRW sicherstellen und die Kollegien entlasten sollen. Uns hat er erzählt, wie der Einstieg verlaufen kann und welche Herausforderungen damit verbunden sind. Kann es funktionieren, ohne pädagogische Kenntnisse von jetzt auf gleich vor einer Klasse zu stehen und zu unterrichten?

Über acht Prozent der Lehrer\*innen, die 2022 an einer Schule in NRW unterrichten, sind Seiteneinsteiger\*innen. Das Land NRW bemüht sich seit einigen Jahren mit verschiedenen Programmen, nicht grundständig ausgebildete Lehrkräfte für das Lehramt zu gewinnen. Ihnen wird entweder der Zugang zum Referendariat eröffnet – das ist der Quereinstieg – oder sie werden direkt als unterrichtende Lehrkraft eingestellt und berufsbegleitend durch den Seiteneinstieg qualifiziert.

## Didaktik und Erziehungswissenschaft in der Pädagogischen Einführung direkt praktisch anwenden

Einer, der den Seiteneinstieg wagte, ist David Pick. Nach mehr als zwei Jahrzehnten als Lehrer an einer privaten Sprachschule bewarb er sich 2010 als Seiteneinsteiger auf das Teachers Acquisition Programme NRW, bei dem Muttersprachler\*innen als Sprachlehrer\*innen in den Schuldienst aufgenommen wurden: „Die Beschäftigungsverhältnisse an den Sprachschulen wurden damals immer prekärer und ich wollte mich beruflich verändern. Ich wurde in das Programm aufgenommen und habe mich auf verschiedene ausgeschriebene Stellen für Seiteneinsteiger\*innen beworben. An einer Hauptschule in Mönchengladbach-Rheydt

bin ich schließlich fündig geworden und stand bereits wenige Monate später vor meiner ersten Klasse“, erinnert sich der gebürtige Engländer, der im Alter von 22 Jahren nach Deutschland kam. Heute unterrichtet er Deutsch und Englisch an der Gesamtschule Kaarst-Büttgen.

Unterrichtsstunden vorbereiten, didaktische Methoden auswählen und eine heterogene Schüler\*innenschaft händeln – all das sind Themen, die zumindest in der Theorie im Lehramtsstudium vermittelt werden. Seiteneinsteiger\*innen stehen dabei vor der Herausforderung, dass sie ins kalte Wasser springen und losschwimmen müssen, denn sie eignen sich dieses Wissen zeitgleich mit dem Start in den Lehrer\*innenberuf direkt in der Praxis an. Für Menschen wie David Pick bedeutete das eine einjährige Pädagogische Einführung (PE), mit der er didaktisch für seine Fächer nachqualifiziert wurde und zeitgleich auch übergreifende didaktische und pädagogische Inhalte vermittelt bekam. Er hospitierte bei erfahrenen Lehrer\*innen und regelmäßige Unterrichtsbesuche von den Fachleiter\*innen des Seminars standen ebenso auf dem Plan wie Lehrveranstaltungen zu fachlichen und überfachlichen Themen.

>>

## Über Belastungen in den Austausch gehen und Herausforderungen annehmen

Ob und inwieweit dieser Weg von Erfolg gekrönt ist, hängt stark von der jeweiligen Schule und dem eigenen Engagement der Seiteneinsteiger\*innen ab. „Ich hatte das Glück, dass ich an meiner ersten Schule viel Unterstützung durch Kolleg\*innen und Fachleitungen bekam. Meine Arbeit wurde von Anfang an wertgeschätzt! Und ich konnte durch meine vorherige Tätigkeit als Sprachlehrer auf Vorerfahrungen in Sachen Unterrichtsvorbereitung und Stundenplanung zurückgreifen. Dennoch stand auch ich vor einer spannenden Herausforderung: Ich wurde als englischer Muttersprachler mit Germanistikstudium nämlich nicht nur für den Englischunterricht, sondern sofort auch für den Deutschunterricht eingeteilt – das war natürlich erst mal neu und sehr ungewohnt für mich“, erzählt David Pick.

Der Deutsch- und Englischlehrer nahm die Herausforderung erfolgreich an, erinnert sich jedoch auch an die Belastungen in der ersten Zeit: „Problematisch war vor allem, dass ich keinen Ausbildungsunterricht hatte, so wie er im Referendariat eigentlich üblich ist. Mir fehlte es in vielen Momenten an praktischen Beispielen: Wie gehe ich mit pädagogisch herausfordernden Klassen um? Was mache ich, wenn mir keiner zuhört oder ein Schüler konsequent keine

Hausaufgaben macht?“ Situationen wie diese hatte David Pick in der Erwachsenenbildung nur selten mal erlebt: „Und es kann sehr belastend sein, wenn einem einfach das Handwerkszeug für den richtigen Umgang damit fehlt. Ich habe das Glück, dass meine Frau ausgebildete Lehrerin ist und wir viele Schwierigkeiten zu Hause besprechen konnten. Mit den Jahren sammelt man seine eigenen Erfahrungen. Aber diese Möglichkeit haben natürlich nicht alle“, weiß der 57-Jährige.

### Problem Fluktuation:

#### Wenn aus dem Einstieg ein Ausstieg wird

Das Beispiel von David Pick zeigt, dass für den erfolgreichen Seiteneinstieg in Schule einige Faktoren im positiven Sinne zusammenkommen müssen. Die Fluktuation ist hoch, viele steigen wieder aus. Einer der Gründe, warum Seiteneinsteiger\*innen dem Schuldienst wieder den Rücken kehren, sind die hohen Belastungen direkt beim Start. David Pick sieht es so: „Aus meiner Sicht ist es vor allem am Anfang wirklich belastend, weil man vom ersten Tag an mit den voll ausgebildeten Lehrer\*innen mithalten und dieselben Aufgaben bewältigen muss – das kann je nach Standort, Schule und Schüler\*innen wirklich sehr, sehr schwierig sein. Hinzu kommt, dass die Bezahlung für die gleichen Aufgaben niedriger ausfällt – auch das ist sicher ein Punkt, der einige abschreckt.“

Er benennt damit eine der oft kritisierten Regelungen im System: Seiteneinsteiger\*innen werden niedriger eingruppiert als angestellte Lehrkräfte, diese wieder niedriger als verbeamtete Lehrkräfte. Die ungleiche Bezahlung kann auf Dauer zu Unzufriedenheit führen. Hinzu kommt, dass der Seiteneinstieg die Unterstützung des übrigen Schulkollegiums erfordert und so zusätzliche Kapazitäten an den Schulen bindet. Im Sinne der Bildungsqualität ist es aber notwendig, dass Seiteneinsteiger\*innen sowohl Aufstiegsperspektiven als auch der Anspruch einer gleichen Bezahlung eröffnet werden, damit die Option, an die Schule zu wechseln, attraktiv bleibt. //

Denise Heidenreich

freie Journalistin

### DAVID PICK

ist gebürtiger Engländer. Ihm gelang der Seiteneinstieg 2010 über das Teachers Acquisition Programme NRW, bei dem Muttersprachler\*innen als Sprachlehrkräfte in den Schuldienst aufgenommen wurden.



Foto: privat

# Das fordert die GEW NRW zur Verbesserung des Seiteneinstiegs an Schulen



In ihrem Positionspapier *Bekämpfung des Lehrkräftemangels durch eine echte Lehrkräfteoffensive* macht die GEW NRW zahlreiche Verbesserungsvorschläge für den Seiteneinstieg:

## Seiteneinstieg an Grundschulen verantwortungsvoll gestalten

- 1) Aktuellen Seiteneinstieg für die Fächer Englisch, Musik, Kunst und Sport mit Pädagogischer Einführung (PE) als weitere Möglichkeit erhalten, zum Beispiel für Kolleg\*innen mit Bachelor.
- 2) Diesen Seiteneinsteiger\*innen sollte die Möglichkeit eröffnet werden, sich über Z-Kurse für weitere Fächer zu qualifizieren.
- 3) Die Möglichkeit eines dualen Studiums muss geprüft werden. Als Maßnahme könnte dies zunächst für zehn Jahre befristet werden. Weiterbildungsmöglichkeiten mit verbindlicher Aufstiegsperspektive müssen geschaffen werden. Coaching- und Mentoringstrukturen müssen dringend aufgebaut werden.
- 4) Der Seiteneinstieg muss dringend besser betreut werden. Bedarfserhöhende Stellenanteile für Lehrer\*innen in Ausbildung (LIA) müssen an die Schulen gegeben werden, damit Schulen nicht sechs Stunden weniger pro LIA zur Verfügung haben. Anrechnungsstunden für Betreuungslehrkräfte müssen erhöht und Beurteilungsbeiträge überprüft werden. LIAs müssen, angelehnt an die grundständige Lehramtsausbildung, die Möglichkeit haben, im Unterricht anderer Lehrkräfte zu hospitieren und Ausbildungsunterricht erhalten.

## OBAS und Quereinstieg für Sekundarstufe I und II

- 1) OBAS-Bedingungen verbessern: Die OBAS muss – sowohl für die angehenden Lehrkräfte wie auch für die Schulen – attraktiver gemacht werden. In den Stunden müssen auch Hospitationen enthalten sein. Und die Stunden, die die OBASler\*innen in der Ausbildung ableisten müssen (an Zentren für schulpraktische Lehrer\*innenausbildung (ZfsL), gegebenenfalls dann eben auch Hospitationen), dürfen nicht durch die Schulen aufgebracht werden, sondern müssen aus einem Extratopf des Landes stammen. Die Anrechnungsstunden für Ausbildung in Schule und die Entlastungsstunden in der OVP, Anlage 3, müssen erhöht werden. Generell gilt: Deutlich mehr Zeit für Ausbildung in allen Bereichen ist nötig.
- 2) Steigerung der finanziellen Attraktivität der Ausbildung, sprich: eine Anpassung an die Laufbahnen.
- 3) OBAS sollte für Menschen mit Lehramtsabschluss und längerer Berufserfahrung eingerichtet werden: Die Zielgruppe dafür wären Menschen mit Erstem Staatsexamen, die sich erst mal gegen das Lehramt entschieden haben, jetzt damit liebäugeln, sich aber nicht die starken finanziellen Einbußen in einem Referendariat leisten können. Dieses Konzept gab es bereits vor circa 15 Jahren.
- 4) Bei extremen Mangelfächern sollten Ein-Fach-Lehrkräfte mit vollwertigem Lehramt verbunden mit pädagogischer Qualifizierung ermöglicht werden. Die

Maßnahme sollte befristet für fünf Jahre eingeführt werden.

- 5) Es braucht mehr Flexibilität bei der Ausschreibung und Öffnung von Stellen in Abhängigkeit von den Bedarfen der Schule.
- 6) Der Quereinstieg, das heißt der direkte Einstieg ins reguläre Referendariat für Bewerber\*innen mit wissenschaftlichem Hochschulstudium, muss für alle Schulformen im Sekundarbereich wieder ermöglicht werden.
- 7) Die Lehramtszugänge müssen nach außen geöffnet werden durch vereinfachte Anerkennung ausländischer Abschlüsse (auch für „Ein-Fächler\*innen“).

## Sonderpädagogische Förderung

- 1) OBAS für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung: Ein vollwertiges Lehramt muss erreicht werden können, wenn das Studienfach in einem Fach ist, das unmittelbar Inhalte der sonderpädagogischen Förderung umfasst (etwa Heilpädagogik, klinische Pädagogik, inklusive Pädagogik), eine staatliche Anerkennung und die Befähigung zu AOSF-Verfahren vorliegen. Die Frage der Bezahlung im OBAS-Verfahren ist zu klären.

Hier kannst du das Positionspapier der GEW NRW komplett lesen

[tip.de/positionspapier-lehrkraeftemangel](http://tip.de/positionspapier-lehrkraeftemangel)

# Springen, löschen und vertreten

Jeden Tag übernehmen Menschen diverser Professionen in Schule Aufgaben, für die sie weder ausgebildet noch zuständig sind. Dabei könnten klug eingesetzte multiprofessionelle Teams für Entlastung sorgen. Eine Schulsozialarbeiterin und ein Sozialpädagoge erzählen, was sich dringend ändern muss!

## MARION VITTINGHOFF

ist Personalrätin der GEW NRW und freigestellte Schulsozialarbeiterin.

„Alarm, Alarm! Sie müssen sofort helfen!“ Hier brennt es zwar nicht im wörtlichen Sinn, aber diese Aufforderung kennen viele Schulsozialarbeiter\*innen in NRW nur allzu gut. Dabei liegt die Hauptaufgabe der Schulsozialarbeit in der Prävention. „Weil die Kolleg\*innen aber ständig eine Feuerwehrfunktion übernehmen, bleibt zu wenig Zeit für echte Beziehungsarbeit“, weiß Schulsozialarbeiterin und Personalrätin Marion Vittinghoff. Sie ist seit 2020 freigestellt, bleibt aber durch ihre Beratung und als Teilnehmerin in Arbeitskreisen immer nah am Geschehen: „Die Aufgaben haben sich durch die anhaltenden Krisen stark verändert“, benennt sie die aktuelle Lage.

## Krisen erhöhen Arbeitsaufkommen in der Schulsozialarbeit

„In den vergangenen beiden Jahren haben im Bezirk Düsseldorf allein an den Hauptschulen sieben erfahrene Schulsozialarbeiter\*innen aufgehört – von denen ich weiß! Das habe ich zuvor noch nicht erlebt“, erzählt Marion Vittinghoff. Die Corona-Pandemie, der Lehrkräftemangel, die erhöhte Gewaltbereitschaft – das sind nur drei von vielen Gründen, die zu Überlastung an Schulen führen. „Wir erleben, wie Lehrkräfte teils massiv überfordert sind. Das schlägt sich ungewollt im Arbeitsklima und im Umgangston nieder und führt zu Problemlagen, die das Arbeitsaufkommen in der Schulsozialarbeit erhöhen.“

Schulsozialarbeiter\*innen sind beim Land, bei der Kommune oder bei freien Trägern angestellt. Sie finden unterschiedliche Arbeitsbedingungen vor und werden nicht gleich bezahlt. Hauptschulen erhalten für Schulsozialarbeit noch Mehrbedarfsstellen, während andere Schulformen eine Lehrkräftestelle umwandeln müssen. „Das fällt momentan nicht allzu sehr ins Gewicht, da viele Lehrer\*innenstellen sowieso leer bleiben.“ Und die können mit anderen Professionen besetzt und bei Bedarf auch für Vertretungsunterricht eingesetzt werden. Oder etwa nicht? „Der Erlass untersagt das konkret. Doch in der Not möchte man sich ja gegenseitig beistehen, wenn es gut läuft im Kollegium.“

Also springen Schulsozialarbeiter\*innen auch mal dort ein, wo sie nicht zuständig sind. Springen zu können ist in ihrem Job sowieso Bedingung: von Raum zu Raum, von Notfall zu Notfall; früher sogar zwischen mehreren Schulen. Heute werden Schulsozialarbeiter\*innen an maximal zwei Schulen eingesetzt. Manche können aber immer noch nicht mehr als Sprechstunden an Schulen anbieten, weil ihnen zu wenig Zeit zur Verfügung gestellt wird.

## Echte Multiprofessionalität

Dabei möchten die Kolleg\*innen nur eins: unterstützen! Die Familien und das Kollegium als gleichwertiges Teammitglied. Wenn es dann von der Dienststelle heißt „für Lehrkräfte und sonstiges Personal“, also Wertschätzung fehlt, wenn es keine Entwicklungsmöglichkeiten gibt und keine eigene Fachaufsicht, die auch selbst vom Fach ist, wächst die Frustration. Marion Vittinghoff wünscht sich mehr Respekt für die Arbeit der Kolleg\*innen, Aufstiegschancen, Budgets für eigene Projekte, Zeit und Ruhe für Besprechungen und Austausch. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist echte Multiprofessionalität auf Augenhöhe bis in die Führungsebene. //



## THOMAS RIDDER-PADBERG

ist Personalrat der GEW NRW  
und Sozialpädagoge.

Seit dem Schuljahr 2023/2024 sind etwa 3.000 sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase an den Grundschulen in NRW angestellt – fast alle unbefristet. Ein Grund zur Freude? Auf jeden Fall! Und ein Grund mehr, nicht nachzulassen und den Kolleg\*innen die Wertschätzung, Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, die sie für ihren Job brauchen – das meint auch Thomas Ridder-Padberg, der seit 31 Jahren im Geschäft ist. „An jeder Grundschule eine Sozialpädagog\*in, das ist eine ganz alte Forderung der GEW NRW, die lange Zeit belächelt wurde. Heute ist unsere Profession aus der Primarstufe nicht mehr wegzudenken“, ist er sich sicher.

Was ihre Aufgaben betrifft, orientieren sich seine Kolleg\*innen am entsprechenden Erlass von 2018 und studieren den Handlungsrahmen von 2012. „Die Inhalte sind auf der einen Seite ziemlich überholt. Auf der anderen Seite übernehmen die Kolleg\*innen ohnehin eine Menge Aufgaben, die sie gar nicht ausführen sollten“, weiß Thomas Ridder-Padberg aus der Praxis und aus seiner Arbeit als Örtlicher Personalrat in Köln. „Der Lehrkräftemangel hinterlässt auch bei uns deutliche Spuren und von Schulbegleitung bis zum Vertretungsunterricht ist alles dabei.“

Die eigentlichen Aufgaben der sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase bestehen darin, den Übergang vom Elementar- zum Primarbereich zu gestalten sowie individuelle Fördermaßnahmen zu planen und durchzuführen. Sie beraten Eltern und übernehmen die Eingangsdiagnostik.

### Sozialpädagog\*innen sind eine wichtige Säule innerhalb der Grundschularbeit

Chancengleichheit von Grundschüler\*innen können nur multiprofessionelle Teams schaffen. „Durch steigende Kinderarmut und nach der langen pandemischen Zeit sind diese Kolleg\*innen besonders wichtig an den Schulen, weil sie nicht den Druck haben, Lehrpläne einzuhalten, Klassenarbeiten zu schreiben und alles in eine Note fürs Zeugnis zu packen. Sie sind ein essenzieller Baustein für die Entwicklung der Kinder und bei der Beratung der Eltern“, erzählt Thomas Ridder-Padberg weiter. Übungen für Konzentration, Ausdauer und Motorik sowie die Sprachförderung müssen unbedingt mehr Gewicht bekommen.

Die 3.000 Stellen dürfen nicht dazu dienen, die Stundentafel abzudecken – das untersagt der Erlass eindeutig. Aber allzu häufig werden Sozialpädagog\*innen für Vertretungsunterricht oder sonderpädagogische Aufgaben eingesetzt. Letzteres wurde sogar offiziell vom Ministerium für Schule und Bildung formuliert: „Das ist absurd, denn weder die langjährigen Kolleg\*innen sind dafür ausgebildet noch diejenigen, die frisch von der Hochschule kommen“, weiß Thomas Ridder-Padberg. Das Studium sieht diese Inhalte nicht vor und das Land hat zwar in wenigen Jahren knapp 2.500 neue Stellen geschaffen, aber die Fortbildung der Kolleg\*innen zunächst vergessen.

### Gelingsbedingungen für eine zeitgemäße und kindgerechte Grundschule

Was die Politik zudem übersehen hat: die Bezahlung der Sozialpädagog\*innen anzupassen! Seit 2018 stecken sie im Tarifvertrag der Länder in Entgeltgruppe 10 fest. Aufstiegschancen bieten sich den Kol-



Foto: GEW NRW, Stadtverband Köln

leg\*innen keine. „Dabei brauchen wir diese Fachkräfte gerade in der Grundschule und sie haben eine gleiche Bezahlung verdient. Ansonsten kehren sie dem Schuldienst den Rücken und suchen sich eine Anstellung, mit der sie mehr Geld verdienen können“, erfährt Thomas Ridder-Padberg hin und wieder in seinen Beratungen.

„Wir brauchen jetzt Gelingensbedingungen für eine zeitgemäße und kindgerechte Grundschule und die Sozialpädagogik ist bereit, ihren Beitrag zu leisten: Kinder brauchen Motivation für die Schule und sie muss ein Ort sein, an dem sie sich wohl fühlen. Soziales Lernen gehört deshalb für mich in den Stundenplan und unsere Basisarbeit braucht mehr Zeit!“ //

Texte: Sherin Krüger  
freie Journalistin

+++

Sozialpädagogische Berufe  
in der GEW NRW  
[t1p.de/fachgruppe-kontakt](http://t1p.de/fachgruppe-kontakt)

# Belastungsprobe Referendariat

Fehlende Ressourcen, Zeitnot, Leistungsdruck: Viele angehende Lehrkräfte erleben das Referendariat als körperliche und psychische Belastungsprobe. Laut einer Studie entwickelt knapp jede\*r Dritte in dieser Phase Burnout-Symptome oder andere psychische Probleme. Einige ziehen deshalb in Erwägung, dem System Schule gleich wieder den Rücken zu kehren.





„Der Leistungsdruck ist auf hohem Niveau – er macht einem permanent zu schaffen.“

**BATI**

Junglehrer und Mitglied im Leitungsteam  
des Referats Bildungspolitik und Wissenschaft  
der GEW NRW

14 Stunden Unterricht und ein Seminartag pro Woche: Was nach einem überschaubaren Pensum klingt, ist in Wahrheit ein Alltag ohne Verschnaufpausen. „60 bis 70 Arbeitsstunden pro Woche sind keine Seltenheit – da ist es kaum möglich, einen sozialen Ausgleich zu schaffen“, sagt Bati. Der 30-Jährige hat erst vor wenigen Wochen in Essen sein Examen in den Fächern Englisch und Philosophie für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen abgelegt – und denkt mit äußerst gemischten Gefühlen an sein Referendariat zurück.

### Referendar\*innen stehen unter hohem Zeit- und Leistungsdruck

„Der Leistungsdruck ist auf hohem Niveau – er macht einem permanent zu schaffen“, sagt Bati, der sich auch im Leitungsteam des Referats Bildungspolitik und Wissenschaft der GEW NRW engagiert. Die hohen Anforderungen führten bei vielen Referendar\*innen zu Depressionen und Burnout – wohl auch, weil „sehr gute“ Leistungen als selbstverständlich vorausgesetzt würden. „Wenn du dann fachlich ‚nur‘ befriedigend abschneidest, gerätst du automatisch noch mehr unter Beobachtung. Andere Kompetenzen – etwa eine gute Beziehungsarbeit – treten in den Hintergrund.“

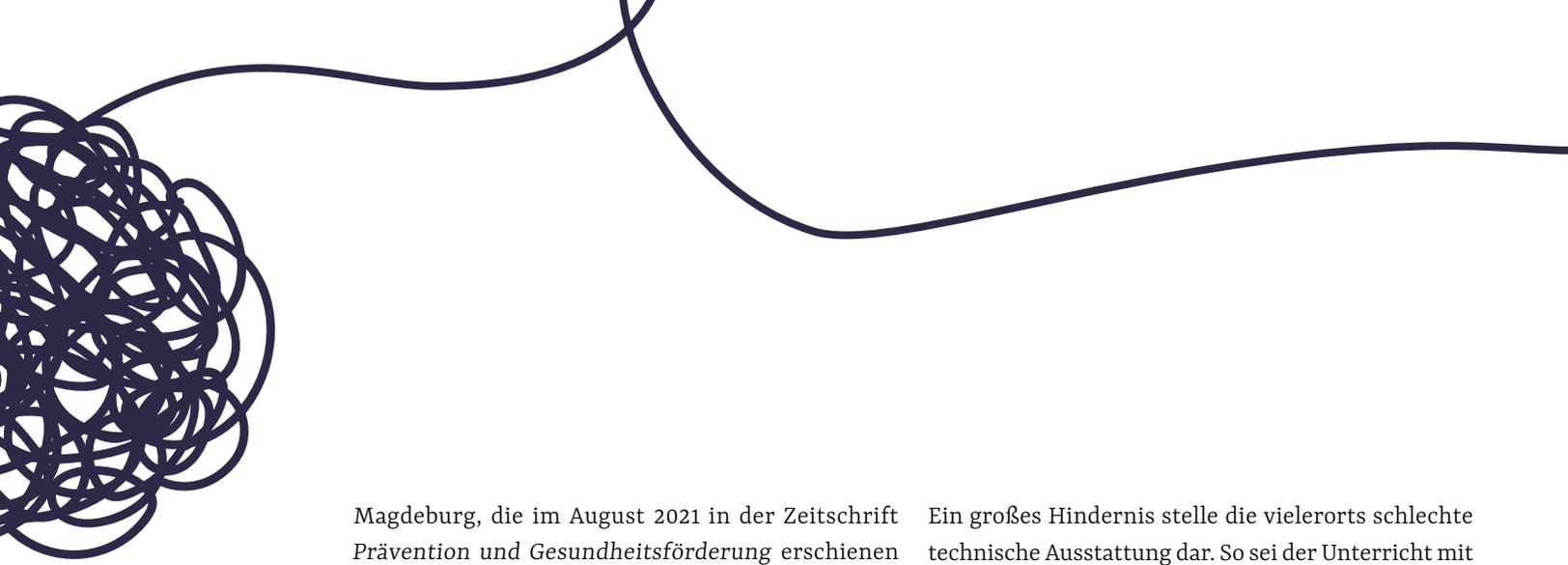
Für den 30-Jährigen brachte ein Schulwechsel zumindest eine angenehmere Arbeitsatmosphäre. Doch die allgemeinen Rahmenbedingungen des Referendariats blieben. Ein wesentlicher Belastungsfaktor sei dabei die aufwendige organisatorische Arbeit: „Wenn

man Ferien und Examenszeit rausrechnet, bleibt uns ungefähr ein Jahr für zehn Unterrichtsbesuche. Das zu organisieren und Zeitpunkte zu finden, an denen es für alle Beteiligten passt, ist enormer Stress.“ Hinzu komme der hohe zeitliche Aufwand, um zwischen Wohnort, Seminar, der eigenen Ausbildungsschule und weiteren Schulen hin- und herzupendeln. „Gerade mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die viele von uns nutzen müssen, geht eine Menge Zeit drauf.“

Auch Julia, angehende Grundschullehrerin, kennt den extremen Zeit- und Leistungsdruck im Referendariat. „Zwei Unterrichtsbesuche innerhalb von zwei Wochen sind keine Seltenheit – und das neben all den anderen Verpflichtungen im Schulalltag, die wir als Referendar\*innen ganz selbstverständlich erfüllen sollen“, erzählt die 27-Jährige. Sie habe das Glück, von einem engagierten Kollegium bestmöglich ausgebildet zu werden. „Trotzdem weiß ich, dass meine Kolleg\*innen später auch ein Gutachten über mich schreiben werden. Da sagt man natürlich schneller zu, wenn es darum geht, sich auch noch am Wochenende zu engagieren.“ Angesichts des Lehrkräftemangels müsse man zudem damit rechnen, jederzeit für den Vertretungsunterricht eingeplant zu werden – entweder zusätzlich zum vorgesehenen Stundenpensum oder auf Kosten der Ausbildungsstunden.

### Studie zeigt Burnout-Symptome bei Referendar\*innen

Gestützt werden die subjektiven Einschätzungen beispielsweise von einer Studie der Universität >>



Magdeburg, die im August 2021 in der Zeitschrift *Prävention und Gesundheitsförderung* erschienen ist. Wissenschaftler\*innen aus dem Bereich Arbeitsmedizin befragten dazu 131 Referendar\*innen zu ihrer psychischen Gesundheit. Das Ergebnis ist eindeutig. So machte die Analyse bei 31 Prozent der Befragten Burnout-Symptome oder eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit aus, insbesondere in der Qualifizierungsphase des Referendariats.

Dabei hätten selbst die guten beruflichen Perspektiven im Grundschulbereich wenig Einfluss auf die empfundene Belastung, berichtet Julia. Dort erwarte junge Lehrkräfte, anders als etwa an Gymnasien, ein „sicherer Job“. Der Anspruch, mit einer guten Note abzuschneiden, schwinde trotzdem immer mit. „Schon beim zweiten Unterrichtsbesuch werden wir bewertet – und das nach denselben Standards, die auch am Ende der Ausbildung, also im Examen, gelten. Das ist total frustrierend und baut nur noch mehr Druck auf.“ Doch auch in die Rolle der Gegenseite zu schlüpfen und Schüler\*innen Noten geben zu müssen, bringe psychischen Stress mit sich. „Ich weiß, dass jede Form der Bewertung in den Kindern etwas auslöst. Und gerade in Fächern wie Religion kann eine Note oft nur unzureichend wiedergeben, wo die individuellen Stärken liegen.“

Diese Einschätzung teilt Björn Dexheimer, Fachleiter für Geschichte am Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung in Mönchengladbach und Bezirkspersonalrat. „Wir schreiben immer noch Klassenarbeiten wie vor Jahrzehnten und ignorieren dabei alle neueren didaktischen und pädagogischen Entwicklungen“, warnt er. Gerade für Referendar\*innen bringe diese Situation erhebliche Schwierigkeiten mit sich – ebenso wie die starren Vorgaben bei Unterrichtsbesuchen. „Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst stehen unter enormem Leistungs- und Organisationsdruck“, fasst deshalb auch Björn Dexheimer zusammen.

Ein großes Hindernis stelle die vielerorts schlechte technische Ausstattung dar. So sei der Unterricht mit digitalen Medien, wie ihn das Curriculum vorsehe, nicht an allen Schulen in gleichem Maße möglich. „Das führt zu Problemen bei der Bewertung und ist ein erheblicher Belastungsfaktor.“

### **Sinkende Zahlen bei Lehrkräften im Vorbereitungsdienst sowie bei Fachleiter\*innen**

Björn Dexheimer hat in jüngster Zeit beobachtet, dass die Zahl der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zurückgeht – nicht zuletzt wegen der unattraktiven Rahmenbedingungen. Das bedeute zwar in vielen Fällen, dass Referendar\*innen ihre Ausbildung am Wunschort absolvieren könnten und – anders als noch vor einigen Jahren – nur selten einen Umzug in Kauf nehmen müssten. Gleichzeitig spitze sich aber die Situation an Schulen immer weiter zu – was auch den Alltag für angehende Lehrkräfte und Fachleiter\*innen zunehmend belastend mache.

„Die Mehrarbeit, die wir als Fachleiter\*innen leisten, wird an keiner Stelle kompensiert – weder zeitlich noch finanziell. Dadurch wird diese Tätigkeit zunehmend unattraktiv“, erzählt Björn Dexheimer. Gleichzeitig fehlten Lehrkräfte, die sich in der Ausbildung engagieren, im Unterrichtsgeschehen. „Das führt gerade in Zeiten des Lehrkräftemangels zu vielen Verwerfungen an den Schulen und ist ein Kreislauf, der einen kleinen Nagel in den Sarg schlägt.“

### **Umstrukturierung des Referendariats dringend notwendig**

Aus Sicht von Björn Dexheimer muss der Vorbereitungsdienst grundlegend umstrukturiert werden, damit der Beruf für Lehrkräfte attraktiv bleiben kann. „Was wir brauchen, ist eine extreme Ressourcenerhöhung in allen Bereichen: mehr Geld, mehr Zeit, mehr Möglichkeiten“, betont der Leiter des Referats

+++

## Studie: Psychische Gesundheit bei Referendaren

[t1p.de/referendariat-studie](http://t1p.de/referendariat-studie)

Aus-, Fort- und Weiterbildung der GEW NRW. Auch eine Ausweitung des Referendariats auf 24 Monate, wie früher üblich, müsse diskutiert werden.

Für Julia spielt darüber hinaus die Frage nach einer angemessenen Bezahlung eine Rolle. „Wir bekommen nicht mal Mindestlohn – da muss sich dringend etwas verändern“, sagt die 27-Jährige. Auch eine Bewertung nach Prüfungsrichtlinien, die an den jeweiligen Ausbildungsstand der Referendar\*innen angepasst sind, ist ihr wichtig. Und nicht zuletzt sollten die starren Vorgaben für Unterrichtsbesuche gelockert werden. „Es müsste doch möglich sein, auch eine Lehrprobe weniger abzulegen, wenn etwa eine Krankheit dazwischenkommt. Das würde extrem dazu beitragen, den Druck rauszunehmen.“

Auch Bati hat eine lange Liste an Reformwünschen für das Referendariat: „Weniger Prüfungen, eine bessere Bezahlung und weniger Druck von Schulleitungen“, zählt der 30-Jährige auf. Darüber hinaus sollte aus seiner Sicht ein Leitfaden für ausbildende Lehrkräfte eingeführt werden. Denn bei Bati haben die schlechten Erfahrungen dazu geführt, dass er seine Zukunft nicht mehr zwangsläufig an einer Schule sieht. „Ich arbeite sehr gerne mit Gruppen und habe weiterhin Spaß daran. Doch ich habe auch die schlechten Arbeitsbedingungen an Schulen erlebt und mitbekommen, dass viele Lehrkräfte nicht sonderlich glücklich sind.“ Er ziehe deshalb in Erwägung, seinen Master-Abschluss in europäischer Politik und Wirtschaft zu nutzen und sich in einem neuen Feld zu etablieren: „Die kommenden Wochen werden zeigen, wie mein beruflicher Weg weitergeht.“ //

Anne Petersohn

freie Journalistin



## LEHRKRÄFTEMANGEL: DAS MUSS SICH FÜR REFERENDAR\*INNEN ÄNDERN

Da der Nachwuchs eine wichtige Stellschraube in der Behebung des Lehrkräftemangels ist, fordert die GEW NRW in ihrem aktuellen Positionspapier *Bekämpfung des Lehrkräftemangels durch eine echte Lehrkräfteoffensive* Folgendes:

- Die Zuteilung von Lehramtsanwärter\*innen (LAA) an Standorte sollte den Lebensrealitäten der Menschen in einem deutlich stärkeren Rahmen gerecht werden. Gleichzeitig müssen die Regionen, die unterversorgt sind, durch stärkere Steuerung in den Blick genommen werden. Jedoch gilt es, die individuellen Belange im Einzelfall zu berücksichtigen. Bevor Menschen das Referendariat nicht antreten, sollten Alternativen gefunden werden.
- Bessere Koordination vom Übergang Hochschule in den Vorbereitungsdienst: Nach dem Auslaufen der alten Staatsexamensstudiengänge auch in den Abschlüssen ist eine Anpassung der Daten des Vorbereitungsdienstes an die Kalender der Masterstudiengänge überfällig (und in anderen Bundesländern bereits erfolgt). Aktuell stehen die Studierenden vor dem Problem, entweder eine gehetzte Masterarbeit mehrere Wochen zu früh einzureichen oder ein halbes Jahr zwischen Masterabschluss und Beginn des Vorbereitungsdienstes überbrücken zu müssen. Es gibt keinen legitimen Grund mehr für diese Strukturen. Als Denkansatz wäre auch eine Übergangsfinanzierung für Absolvent\*innen mit dem Ziel des Vorbereitungsdienstes möglich.

Das Positionspapier der GEW NRW mit weiteren Forderungen zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels kannst du hier nachlesen

[t1p.de/positionspapier-lehrkraeftemangel](http://t1p.de/positionspapier-lehrkraeftemangel)

✉ **ULRICH BALD**

Das Armutsproblem spitzt sich zu! Für Nadine Emmerich ist Deutschland ein reiches Land. Diese Formulierung ist insofern anfechtbar, da 14 Millionen Menschen, also 16,9 Prozent der Bevölkerung, arm sind, bitterarm. Die Armen zum reichen Land zu zählen, ist eine Verspottung der Armen. [...] Im weltweiten Club der Millionäre steht Deutschland mit 6,1 Millionen Reichen und deren Gesamtvermögen von 6,1 Billionen Dollar auf dem dritten Platz. [...] In Deutschland beträgt der Lohn-Höchststeuersatz 45 Prozent, in Schweden 60 Prozent. Auf Aktien fallen „durchaus“ 25 Prozent Steuern an. Hier gibt es gesetzliche Möglichkeiten, im Ausland günstige „Verrechnungsmöglichkeiten“ in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund ist die Besteuerung der Rente, die als Doppelsteuer daherkommt, ein Schlag ins Gesicht der Alten. [...] Die Sozialabgaben für Rente, Krankheit, Arbeitslosigkeit etc. lassen sich verringern, wenn wie zum Beispiel in der Schweiz alle Berufstätigen – auch Selbstständige – Sozialabgaben zahlen, die Beitragsgrenze nach oben offen ist. [...]

zu *lautstark*. 03/2023: *Das Armutsproblem spitzt sich zu*

✉ **WOLFGANG HÖNNICKE**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Heft zur beruflichen Bildung war informativ. Der Artikel zur Armut war ein wenig textlastig. Ein kleine Grafik/Tabelle hätte den Text aufgelockert. Vielleicht gibt es einen Nachfolgeartikel, der verdeutlicht, wie ungleich das

Vermögen verteilt ist. Dazu hat der österreichische Wirtschaftswissenschaftler in einer Politikum-Sendung des WDR5 vor vier Wochen interessante Zahlen genannt: Das untere Zehntel der Einkommensbezieher erhält ein Achtzigstel des oberen Dezils. Bei Vermögen beträgt die Relation 1:6000!!!! Es müsste eigentlich so sein, dass in jeder GEW-Versammlung das Thema Reichtum und Armut eine Rolle spielt. Aber leider ist meine Gewerkschaft – Mitglied seit 1979 – nicht so kämpferisch, wie ich mir das wünsche.

zu *lautstark*. 03/2023: *Berufliche Bildung – Die Zukunft gestalten*

✉ **WALTRAUD MERTENS**

Liebes Redaktionsteam, danke für eure guten Wünsche auf der Rückseite der *lautstark*. Aber es gibt in der GEW auch Mitglieder, die nicht in der Schule arbeiten, sondern in vielen anderen sozialpädagogischen Einrichtungen sowie an den Universitäten. Die haben den Dank für ihren Einsatz und ihre ehrenamtliche Arbeit sicherlich genauso verdient. Und außerdem haben nicht alle Kolleg\*innen Ferien oder Urlaub. In manchen Einrichtungen gibt es keine Betriebsferien. Dort wird weitergearbeitet. Also liebe Kolleg\*innen in der GEW: danke für euren Einsatz, euer Mitdenken, euer Demonstrieren, danke für das Erarbeiten von Texten und noch vieles mehr, was ihr ehrenamtlich leistet. Denen, die Ferien beziehungsweise Urlaub haben, eine erholsame und entspannte Zeit. Liebes Redaktionsteam, vielleicht könnt ihr [...] in Zukunft wirklich alle Kolleg\*innen ansprechen.

zu *lautstark*. 03/2023: *Höchste Zeit für eine Auszeit (Umschlagseite)*

**ANDREA BREMER**

\* 10. September 1953      † 20. Juni 2023

Wir trauern um unsere ehemalige Vorsitzende Andrea Bremer. Sie ist mit 69 Jahren im Juni nach einer langen Krebserkrankung von uns gegangen. Andrea hat die GEW im Rhein-Kreis Neuss viele Jahre im Leitungsteam gemeinsam mit Sylvia Decker zuverlässig geführt. Wir haben Andrea als leidenschaftliche und engagierte Gewerkschafterin erlebt, die hier vor Ort viel bewegt hat.

Auch im Ruhestand und nach dem Generationenwechsel im Vorstand hat sie sich weiterhin eingebracht. Selbst kurz vor ihrem Tod ließ sie es sich nicht nehmen, an der Kundgebung am 1. Mai in Neuss teilzunehmen. Wir werden sie in guter Erinnerung behalten.

**Caroline Lensing      David Noya**

für die GEW im Rhein-Kreis Neuss

„Der Startschuss für die Entgeltrunde zum TV-L 2023 ist erfolgt und wir müssen das deutliche Signal an den Arbeitgeber senden, dass wir viele sind und es ohne uns nicht geht. Allein an den Schulen in NRW sind wir über 40.000 Tarifbeschäftigte.

Bist du tarifbeschäftigt und erwartest gute Angebote vom Arbeitgeber? Dann sei aktiv bei den Warnstreiks dabei. Wir als Tarifbeschäftigte haben deutliche finanzielle Verbesserungen verdient. Jedes einzelne Mitglied ist wichtig für das gelingende Verhandlungsergebnis.

Bist du verbeamtet und darfst nicht streiken? Wir als Tarifbeschäftigte brauchen deine Unterstützung im Kollegium, bei Vorbereitungen und Aktionen.

Gemeinsam zeigen wir unserem Arbeitgeber, was in uns steckt. GEW – gemeinsam solidarisch und erfolgreich!“

#### MARION VINKE

Tarifbeschäftigte Lehrerin und Mitglied im Leitungsteam des Ausschusses für Tarifpolitik (ATP) der GEW NRW

+++

GEW NRW: aktuelle Infos zur Tarifrunde

[tvp.de/tvl-2023](http://tvp.de/tvl-2023)

*Alles, was du zur Tarifrunde TV-L wissen musst (in: lautstark. 04/2023)*

[tvp.de/tarifrunde-tv-l](http://tvp.de/tarifrunde-tv-l)



26.10.2023

1. Verhandlungsrunde in Berlin

02. - 03.11.2023

2. Verhandlungsrunde in Potsdam

07. - 09.12.2023

3. Verhandlungsrunde in Potsdam



## Beschäftigte und Eltern müssen im Dialog bleiben

Mehr Ausbildungskapazitäten, bessere Arbeitsbedingungen, aber auch kurzfristige Unterstützung durch Quereinsteiger\*innen und multiprofessionelle Teams – es gibt viel zu tun, um den Kita-Kollaps abzuwenden, und es eilt. Drei engagierte Expertinnen erzählen, warum Beschäftigte und Eltern für gute frühkindliche Bildung unbedingt an einem Strang ziehen müssen.





### ELLEN OSTERMANN

hat als Mutter im Frühjahr 2023 in Bonn eine Protestaktion gegen den Fachkräftemangel in Kitas mitorganisiert.

#### Wie erleben Sie als Eltern und Fachkräfte die Personalnot in der Kita?

Sandra Au: Die personelle Situation ist belastend für beide Seiten. Wenn Personal fehlt und man beispielsweise ad hoc eine Notgruppe einrichten muss, ist viel zu organisieren: Gruppen schließen, Betreuungszeit organisieren, Eltern informieren, Dienstplan umschreiben, Caterer benachrichtigen. Und im Mittelpunkt muss dabei immer noch stehen, den Tag inhaltlich zu planen. Das alles bedeutet viel Stress, bei dem Mitarbeiter\*innen an ihre Grenzen gehen. Auch von Eltern wird dann viel Flexibilität gefordert, wenn sie etwa ihr Kind schon früher abholen müssen.

Wenn in der Einrichtung die Stellen gut besetzt sind, kann man das auffangen. Aber wenn man ohnehin unbesetzte Stellen hat und beispielsweise zusätzlich länger erkrankte Kolleg\*innen, dann ist das ein Dauerthema, das Familien und Kitamitarbeiter\*innen gleichermaßen belastet.

Daniela Heimann: Den Fachkräftemangel erfahre ich tagtäglich – persönlich, aber auch in Gesprächen mit anderen Eltern. Einige Kommunen haben deshalb dauerhaft die Betreuungszeiten gekürzt. Woanders stehen Eltern morgens mit dem Kind vor der Einrichtung, in der Personal plötzlich krank ist, und sie müssen ihr Kind wieder mitnehmen. Das betrifft dann Eltern, die auch andere Verpflichtungen haben – etwa einen Beruf oder Betreuungsfälle in der Familie.

Auch in Kitas, in denen die Betreuungszeiten nicht gekürzt werden mussten, macht sich die Angebotseinschränkung bemerkbar. Es gibt weniger Ausflüge, keine Familienangebote am Nachmittag, weil all das Überstunden bedeuten würde. Das alles ist ein großes Problem – auch mit Blick auf die Chancengleichheit. Besonders die Kinder, die das Kitasystem dringend brauchen, kommen zu kurz.

#### Erleben Kitabeschäftigte und Eltern Verständnis oder sogar Unterstützung von der jeweils anderen Seite?

Sandra Au: Ich habe für die notwendigen Maßnahmen immer viel Verständnis von den Eltern bekommen. Wichtig ist dabei, dass die Kitaleitung im engen Kontakt mit dem Elternbeirat steht. Die Einrichtung muss frühzeitig über geplante Schritte informieren, damit das Handeln transparent ist. Dann kann man mit Eltern gemeinsam einen Notfallplan erarbeiten.

Einige Kitas schließen blockweise einzelne Gruppen, andere fragen individuell den Bedarf ab – den richtigen Weg muss jede Einrichtung für sich finden. Das hat bei uns bislang immer geklappt. Aber natürlich hängt das Verständnis der Eltern auch davon ab, wie häufig solche Ausnahmeregelungen notwendig sind.

Daniela Heimann: Im Großen und Ganzen herrscht Solidarität. Die Eltern wissen ja auch, dass die Fachkräfte keine andere Wahl haben. Viele verstehen, dass es vorgegebene Zwänge mit Blick



auf Aufsichtspflicht und Gruppengrößen gibt. Aber natürlich stehen Eltern auch unter Druck, wenn beispielsweise ein beruflicher Termin drängt.

Und dann gibt es noch die Eltern, die aushelfen wollen. Sie bieten etwa an, in der Küche zu helfen, und sind dann frustriert, weil sie das nicht dürfen. Solche Hürden müssen niedriger werden – da, wo es sinnvoll ist. So könnten etwa mit Hygienezeugnis Alltagshelfer\*innentätigkeiten von Eltern übernommen werden. Solange eine pädagogische Fachkraft den Hut auf hat, könnten ergänzende Kräfte einzelne Projekte übernehmen.

#### Was hilft Ihrer Ansicht nach dabei, das gegenseitige Verständnis zu fördern?

Daniela Heimann: Gemeinsame Projekte tragen zum gegenseitigen Verständnis bei. Wichtig ist ein ständiger Dialog. Solange darüber gesprochen wird, warum etwas nicht geht, warum eingeschränkt wird, gibt es keine Fronten. Eltern müssen spüren, dass sie mitgestalten können, etwa wenn die Kriterien, nach denen Gruppen reduziert werden, gemeinsam erarbeitet werden.

Sandra Au: Für Eltern und Erzieher\*innen ist es wichtig, miteinander zu sprechen. Und wir müssen das Thema Fachkräftemangel weitertragen: von der Kita in die Kommune und zum Land. Versprechen von Politiker\*innen bei einem Kitagipfel, ohne dass danach etwas passiert, bringen nichts. Eltern und Erzieher\*innen müssen gemeinsam erreichen, dass der Protest auch an den richtigen Stellen ankommt.

#### Was muss sich verändern, damit sich die angespannte Situation im System Kita verbessert? Welche Schnittmengen gibt es bei den Forderungen von Eltern und Fachkräften?

Sandra Au: Die Schnittmenge ist der Kindergarten. Eltern möchten funktionierende Kitas, ansprechende Räume, nettes Personal, die Kita als Konstante im Alltag. Und wir Fachkräfte möchten das Gleiche: Wir möchten viel Zeit am Kind verbringen, interessante Angebote machen und nicht nur den Mangel verwalten und die Aufsichtspflicht sicherstellen. Die Schnittmenge ist ein funktionierendes System Kita. Aber dafür brauchen wir Fachkräfte Entlastung.

Deshalb müssen die Ausbildungskapazitäten erhöht, der Seiten- und Quereinstieg vereinfacht und ausländische Berufsabschlüsse anerkannt werden. Zudem könnten multiprofessionelle Teams mit Therapeut\*innen und anderen Berufen, die dann eine pädagogische Weiterbildung haben.

Daniela Heimann: Es kann ja nicht sein, dass Kitaleitung oder Fachkräfte in der Küche stehen und kochen müssen, wenn die Hauswirtschaftskraft ausfällt. Deshalb ist Unterstützung wichtig, damit sich Leitungskräfte auf Team- und Organisationsentwicklung konzentrieren können.

Ellen Ostermann: Vor allem müssen wir mit Blick auf den Fachkräftemangel die Regeln vereinfachen. Die bezahlte Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) ist der richtige Weg. Niemand möchte den Job ohne Bezahlung machen, da muss man sich dem aktuellen Arbeitsmarkt anpassen. Bei der Einstellung von Quereinsteiger\*innen muss geschaut werden, dass der pädagogische Anspruch gewährleistet ist.



#### SANDRA AU

ist Kitaleiterin aus Bonn und aktiv in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe der GEW NRW.





Foto: privat

## DANIELA HEIMANN

ist Mitglied im Vorstand des Landeselternbeirats NRW.

### Gibt es neben den Schnittmengen auch Konfliktpunkte zwischen Eltern und Kitabeschäftigten?

Sandra Au: Für Eltern steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund. Einige Eltern bräuchten noch längere Betreuungszeiten. Das ist über die 45 Wochenstunden hinaus, die es in NRW maximal gibt, aber schwierig, auch aus pädagogischer Sicht. Diesen Konflikt zwischen Betreuung und pädagogischer Erziehung muss man manchmal erklären.

Daniela Heimann: Die Schnittmenge ist aber schon sehr groß. Als 2022 der Tarifvertrag verhandelt wurde und es um Entlastungstage oder höheren Schallschutz für Erzieher\*innen ging, haben sich viele Eltern solidarisiert. Beim Thema des Verdienstes war die Unterstützung in diesem Jahr zugegebenermaßen etwas zurückhaltender. Damit Eltern beispielsweise nachvollziehen können, warum die auskömmliche Kitafinanzierung für die Träger schwierig ist, müssten mehr Zahlen öffentlich bekannt sein.

### Wie können Eltern und Erzieher\*innen gemeinsam aktiv werden, um gegen den Fachkräftemangel zu kämpfen?

Sandra Au: In Bonn hat sich ein Aktionsbündnis *Eltern am Limit* gegründet. Man hat sich auf Facebook vernetzt und am 26. Februar 2023 eine Demo veranstaltet. Wir als GEW NRW haben uns auch daran beteiligt. Forderungen der Initiative sind verlässliche Kitabetreuung, bessere Arbeitsbedingungen für Kitabeschäftigte und Entlastungen für die Familien. Etwa 200 Personen waren bei der Demo dabei. Die Aktion kam von den Eltern, es war aber wichtig, dass auch Fachkräfte mit dabei waren. Umgekehrt ist es wichtig, dass Eltern die Streiks der Beschäftigten unterstützen.

Daniela Heimann: Demonstration ist eine Sache. Man muss aber auch gemeinsam auf die Kommunalpolitik zugehen und Druck ausüben. Sinnvoll wäre, eine Arbeitsgemeinschaft oder einen Kitagipfel mit Fachkräften und betroffenen Eltern zu bilden, um zu sehen, wo es Spielraum

gibt. Nur gemeinsam kann man etwas erreichen, sonst wird man gegeneinander ausgespielt. Über die Landeselternschaft motivieren wir auch die örtlichen Elternvertreter\*innen, Gespräche in ihrer Kommune aufzunehmen.

Das Wichtigste ist aber, bei alledem die Kinder nicht aus dem Blick zu verlieren. Alle zwei Tage nur in die Kita zu dürfen, von Spielkamerad\*innen getrennt zu sein, das ist für Kinder schlimm genug.

Ellen Ostermann: Ob unsere Demonstration im Februar in Bonn etwas bewegt hat, ist schwer zu sagen. Sie hat auf jeden Fall Aufmerksamkeit gebracht. Auch beim bundesweiten Bildungsprotest am 23. September waren wir dabei. Jetzt müssen wir weitermachen. Wir vernetzen uns bundesweit mit ähnlichen Initiativen. Es braucht mehr Geld vom Bund, die Kommunen sind da auch oft machtlos. Es gibt durchaus gute Ideen, aber Qualität hat ihren Preis. //

**Die Fragen stellte  
Simone Theyßen-Speich.**

Diplom-Journalistin

+++

**Positionspapier der GEW NRW:  
Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der frühkindlichen Bildung**  
[tip.de/gew-nrw-kita-fachkraeftemangel](http://tip.de/gew-nrw-kita-fachkraeftemangel)

**Interview zum Forderungspaket der GEW NRW:  
Für pädagogische und soziale Arbeit muss Zeit sein  
(in: lautstark. 03/2023)**  
[tip.de/interview-forderungspaket](http://tip.de/interview-forderungspaket)

# SAG UNS, WAS DIR ZU VIEL IST!

Foto: Annette Etges



**STEPHAN  
OSTERHAGE-KLINGLER**  
ist stellvertretender Vorsitzender  
der GEW NRW.



Du arbeitest an einer Schule und kennst die Belastungsfaktoren dort nur zu gut? Dann berichte davon in der Onlineumfrage *Was ist dir zu viel?* Wie du teilnehmen kannst und was mit den Ergebnissen passiert, erklärt der stellvertretende GEW-Landesvorsitzende Stephan Osterhage-Klingler im Interview. Entlastung ist auch ein wichtiges Thema für die Personalräte der GEW NRW. Auf den folgenden Seiten lernst du zwei von ihnen kennen, die im Juni 2024 zur Personalratswahl antreten.

## Warum führt die GEW NRW eine Onlineumfrage zur Belastungssituation von Beschäftigten an Schulen durch?

Stephan Osterhage-Klingler: Wir wollen uns ein besseres Bild von den konkreten und individuellen Belastungssituationen der Kolleg\*innen an Schulen machen. Und das geht am besten, wenn wir die fragen, die dort täglich arbeiten. Natürlich wissen wir, dass die Beschäftigten an den Schulen in NRW absolut am Limit sind. Aufgrund des Fachkräftemangels und immer weiter steigender außerunterrichtlicher Anforderungen arbeiten sie bereits jetzt weit über ihrer Belastungsgrenze. Als GEW NRW kämpfen wir mit unseren Personalräten dafür, dass sich diese Arbeitsbedingungen verbessern. Doch wo genau soll diesbezüglich der Fokus unserer Arbeit liegen? Wo genau benötigen die Beschäftigten Unterstützung? Genau das wollen wir jetzt durch unsere Umfrage *Was ist dir zu viel?* von den Kolleg\*innen wissen. Hierfür wollen wir zunächst genau zuhören und erfahren, was die Beschäftigten an Schulen in NRW individuell besonders belastet und wo sie persönlich den größten Handlungsbedarf für Entlastung sehen. Auch wenn alle Beschäftigten an allen Schulformen aktuell sehr stark belastet sind, gibt es sicherlich Unterschiede bei den individuellen Belastungsfaktoren und auch zwischen den einzelnen Schulformen.

## Wie ist die Umfrage aufgebaut?

Stephan Osterhage-Klingler: Neben vier kurzen Multiple-Choice-Fragen stellen wir den Kolleg\*innen auch vier Freitextfragen zu ihrer aktuellen Arbeitssituation, zu Entlastungsmöglichkeiten und wir fragen, welche Formen der Unterstützung sie sich von uns – der GEW NRW und ihren Personalräten – wünschen. Für die Freitextfragen haben wir uns bewusst entschieden, um bestmöglich Kenntnis von der persönlichen Meinung der Kolleg\*innen zu erhalten. Nur so können wir die echten Schwierigkeiten und konkreten Bedürfnisse der Beschäftigten erfahren, sie ernst nehmen und uns auf dieser Grundlage gezielt für ihre Bedürfnisse einsetzen.

## Wer kann an der Umfrage teilnehmen?

Stephan Osterhage-Klingler: Neben Lehrer\*innen arbeiten inzwischen Fachkräfte verschiedener anderer Professionen an unseren Schulen und bereichern den Schulalltag. Unsere Umfrage richtet sich deshalb an Lehrkräfte, Referendar\*innen, Fachkräfte in multiprofessionellen Teams sowie an Schulsozialpädagog\*innen, Schulsozialarbeiter\*innen, HSU-Lehrkräfte, Alltagshelfer\*innen und weitere an Schulen Beschäftigte.

## Wie funktioniert die Teilnahme?

Stephan Osterhage-Klingler: Die Teilnahme funktioniert ganz einfach online über den Link [personalratswahl-nrw.com](https://personalratswahl-nrw.com). Da wir uns der hohen Auslastung der Kolleg\*innen bewusst sind, haben wir die Umfrage so konzipiert, dass sie nur ein paar Minuten Zeit in Anspruch nimmt. Damit alle Teilnehmenden offen und ehrlich antworten können, achten wir bei der Umfrage sehr auf Anonymität und fragen bewusst keine personenbezogenen Daten ab.

## Wann startet die Umfrage und was passiert mit den Ergebnissen?

Stephan Osterhage-Klingler: Ab sofort bis Ende November 2023 kann an der Umfrage teilgenommen werden. Anschließend werten wir alle Antworten aus und hoffen, die Ergebnisse Anfang des kommenden Jahres präsentieren zu können. Vor allem aber werden wir die konkreten Ergebnisse der Umfrage in unsere künftige Arbeit einfließen lassen: Einerseits können unsere Personalräte durch die Ermittlung der Bedarfe der Kolleg\*innen passgenauer Unterstützung anbieten. Andererseits möchten wir konkrete Forderungen der Beschäftigten, die sich aus der Umfrage ergeben, für die Vorbereitung unserer Gespräche mit Politiker\*innen und Minister\*innen nutzen und somit gezielt Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten fordern. //

>>

**Die Fragen stellte Vanessa Glaschke.**

Redakteurin im NDS Verlag

# Ich mache mich stark für korrekturbelastete Kolleg\*innen am Gymnasium, weil ...

viele Kolleg\*innen in Teilzeit gehen, um ihren Job noch gut bewältigen zu können und gesund zu bleiben. Damit verzichten sie auf Bezüge und Pensionsansprüche. Ich selbst unterrichte die Fächer Englisch und Deutsch und weiß genau, wie es ist, jedes Wochenende und viele Ferien hindurch zu korrigieren. Es fehlt Zeit für Erholung, Freund\*innen und Familie. Kürzlich wurde die Zeit für die Klausuren in der Oberstufe erhöht. Damit möchte das Ministerium für Schule und Bildung die Qualität verbessern. Letztendlich führt es aber nur dazu, dass die Kolleg\*innen mehr korrigieren müssen. Hier muss ein Umdenken stattfinden. Wir müssen über alternative Prüfungsformate nachdenken. Deshalb setze ich mich dafür ein, dass beispielsweise die Zeiten für Klausuren und die Aufgabenfülle wieder auf ein normales Maß gesetzt werden.

Foto: GEW NRW



Caroline Lensing ist 57 Jahre alt und seit 2001 Lehrerin an einem Gymnasium in Neuss. Seit 2011 engagiert sie sich im Bezirkspersonalrat Düsseldorf für Gymnasien und Weiterbildungskollegs; seit sechs Jahren ist sie zudem Hauptpersonalrätin für Gymnasien und Weiterbildungskollegs.

**Caroline Lensing**



**Claudia Sorberger**

Claudia Sorberger ist 51 Jahre alt und seit 25 Jahren Sonderpädagogin, davon die letzten zehn Jahre im Gemeinsamen Lernen an einer Gesamtschule. Seit sieben Jahren ist sie im Bezirkspersonalrat Münster für Gesamt-, Sekundar-, Gemeinschafts- und Primusschulen.

## Ich mache mich stark für eine Verbesserung der Inklusion, weil ...

ich oft selbst frustriert von den schlechten Bedingungen bin, aber Aufgeben keine Option ist. Oft sind Regelschulkolleg\*innen und auch Sonderpädagog\*innen überlastet und haben das Gefühl, besonders den Kindern mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf nicht gerecht werden zu können. Mein Ziel ist es, dass die Leitlinien des Gemeinsamen Lernens endlich umgesetzt werden, denn es mangelt an pädagogischer Kontinuität durch Lehrkräfte für sonderpädagogische Förderung. Vielmehr werden die Lehrkräfte – oft auch kurzfristig – abgeordnet, um den Mangel gleichmäßig zu verteilen. Außerdem fehlen ausreichende Fortbildungen sowie die sächlichen Voraussetzungen für eine gelingende Inklusion. Konkret vor Ort nutze ich meine Erfahrungen aus der Förderschule, um die Lehrkräfte zu unterstützen und ihnen Sicherheit bei der Umsetzung der Inklusion zu geben.



**Weil zu viel zu viel ist!**

✉ **SUSANNE ROSEMANN**

Tarifabschluss für Tarifabschluss ärgere ich mich über eure geschönten Zahlen. Aber der Comic, den ihr euch diesmal ausgedacht habt, schlägt alles. Nehmen wir Yasmin: Die marktschreierische Angabe „INSGESAMT 10,52% MEHR!“ bezieht sich offenbar auf den Vergleich Monatsbrutto Dezember 2022 und Dezember 2024. Das ist unredlich. Berücksichtigt sind nicht die Laufzeiten, und die ganze Beispielrechnung ist in Nettobeträgen, wobei ein Steuersatz von circa 37 Prozent zugrunde gelegt wird. Eine kleine Tabellenkalkulation ergibt rasch, dass sich über die 24-monatige Laufzeit 2023/2024 für Yasmins Einkommen im Jahr 2023 eine Steigerung des Nettolohns um 7,91 Prozent und für das Jahr 2024 eine weitere Steigerung des Nettolohns um 0,51 Prozent ergibt. Insgesamt bekommt Yasmin in den 24 Monaten vom 01.01.2023 bis 01.01.2025 netto 5.297,30 Euro mehr ausgezahlt, als nach ihrem Gehalt vom Dezember 2022 zu erwarten gewesen wäre. Nach den Regeln der Zinsrechnung sind das pro Jahr 4,15 Prozent. Und das ist redlich – nämlich aufs Jahr – gerechnet die wahre Höhe des Tarifabschlusses für Yasmin.

zu lautstark. 03/2023: Spürbar mehr Geld

Anmerkung der Redaktion: Liebe Leser\*innen, ein Comic vereinfacht, das ist richtig – in diesem Fall, indem er ein Monatsgehalt vor der Tarifrunde mit einem am Ende der Laufzeit vergleicht. Denn das ist der Betrag, auf dem die nächste Tarifrunde aufsetzen wird. Über die Laufzeit des Tarifabschlusses hinweg gerechnet ergibt sich natürlich ein deutlich geringerer Zuwachs. Beide Werte sind richtig, sie stellen jedoch unterschiedliche Fragen.

✉ **HANS-LEO BOBBER**

Ich bin Rentner, habe Jahrzehnte im öffentlichen Dienst als Lehrer gearbeitet und bin seit vielen Jahren GEW-Mitglied. Neben meiner gesetzlichen Rente beziehe ich Einkünfte aus der Zusatzversorgung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Diese Zusatzrente wird nach Stand heute jeweils zum 1. Juli um ein Prozent erhöht. Bei der jetzigen Inflationsrate von immer noch über sechs Prozent bedeutet das für mich, dass meine Zusatzrente nicht steigt oder zumindest gleich bleibt, sondern dass ich hohe Verluste habe. Ich hoffe, dass bei den anstehenden Tarifverhandlungen ein Inflationsausgleich für Rentner\*innen für bereits entstandene Verluste in der Zusatzrente vereinbart wird und dass eine neue Vereinbarung für die jährliche Erhöhung der Zusatzrente beschlossen wird, die den geänderten Rahmenbedingungen (hohe Inflation) Rechnung trägt.

zu lautstark. 04/2023: Tarifarbeit – Gemeinsam stark

✉ **WOLFGANG HÖNNICKE**

Inhaltlich will ich die letzte Ausgabe der *lautstark*. nicht kritisieren. Aber: Die Redaktion sollte genauer lesen. Es gibt in den einzelnen Artikeln Formulierungen, die nicht auf Anhieb verständlich sind: Zum Beispiel spricht die DGB-Vorsitzende von „Primärverteilung“ und „Tabellenwirksamkeit“, die Landesvorsitzende der GEW NRW von „Schluss mit der Befristungspraxis!“. Gabriele Bellenberg redet von „kommunaler Bildungspolitik“ und von einem „Commitment“. Kann das nicht genauer formuliert werden? Die Redaktion müsste solche Formulierungen aufspüren und die Autoren um Konkretisierung bitten. [...]

zu lautstark. 04/2023: Tarifarbeit – Gemeinsam stark

✉ **ULRICH BALD**

Beiden Beiträgen ist noch der Hinweis auf Artikel 9 des Grundgesetzes hinzuzufügen, der allen Deutschen das Recht gibt, Vereine und Gesellschaften zu gründen, und in Absatz 3 wird explizit der Arbeitskampf zur Wahrnehmung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erlaubt. [...]

Das Geld für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die sich für die Allgemeinheit auf breiter Front einsetzen, scheint immer dann, wenn Tarifverhandlungen anstehen, knapp zu sein, und gegen die Gewerkschaften, auch gegen die GEW, wird Stimmung gemacht. [...] Wie kann es dazu kommen, dass in einem Land, das hinter den USA und Japan die meisten Millionäre und Milliardäre beherbergt – Geld für diejenigen, die den Laden „am Laufen“ halten, nicht vorhanden sein soll? [...] Die wachsende Unwucht der Steuergerechtigkeit ist offenkundig: In Deutschland gibt es etwa 41 Millionen Haushalte. Die reichsten von ihnen, etwa 410.000, besitzen 56 Prozent des gesamten Nettovermögens. 20,5 Millionen, also etwa die Hälfte, kommen hingegen nur auf 3 Prozent des gesamten Vermögenskuchens, so eine aktuelle Studie der Bundesbank. In Deutschland sind 17 Millionen Menschen von Armut bedroht, davon alleine drei Millionen Kinder. [...] Es wäre genug Geld vorhanden, um die große Kinderarmut zu bekämpfen. Übergewinne werden zum Beispiel in Spanien oder Italien in Milliardenhöhe abgeschöpft, nicht aber in Deutschland. Für die FDP sind diese in den Bilanzen der Großkonzerne nicht feststellbar, so Christian Lindner, Finanzminister, der die so nötigen zwölf Milliarden Euro für die armen Kinder nicht rausrückt – der Kanzler schweigt. So bleibt am Ende häufig nur der Arbeitskampf, der Streik! [...]

zu lautstark. 04/2023: Riesenanstrengung mit ungewissem Ausgang und Wenn Eisenbahner\*innen für Fahrradkurier\*innen eintreten

# EINMISCHEN

## Politik und Veränderung

### Lehrkräftemangel – ein ernsthaftes Problem

Der Lehrkräftemangel ist ein ernsthaftes bis sehr ernsthaftes Problem, meint die befragte Bevölkerung des ifo-Bildungsbarometers mit großer Mehrheit über alle Regionen hinweg. NRW belegt Platz 2.

Alle Angaben in Prozent; Quelle: ifo-Bildungsbarometer 2023

Mitte-Ost (SN, TH, ST)



Nordrhein-Westfalen



Baden-Württemberg



Mitte-West (HE, RP, SL)



Deutschland



Nord-Ost (MV, BE, BB)



Nord-West (HH, SH, HB, NI)



Bayern



■ Gar kein Problem ■ Ein kleines Problem ■ Ein mittleres Problem ■ Ein ernsthaftes Problem ■ Ein sehr ernsthaftes Problem

# Wenn der Traumjob zum Albtraum wird

Neues Wissen schaffen und mit interessierten Kolleg\*innen, von Studierenden bis zu Professor\*innen, diskutieren, um es mit der Gesellschaft zu teilen – ein Traumjob. Doch leider hat die Arbeit in Wissenschaft und Forschung eher Albtraumpotenzial. Was die Beschäftigten am meisten belastet, ist die Prekarität. Und die hat viele Facetten.

Bis weit über den 40. Geburtstag hinaus sind befristete Arbeitsverträge für Beschäftigte in Wissenschaft und Forschung die Norm und eine unbefristete Anstellung ist ein seltenes Privileg. Die durchschnittliche Vertragslaufzeit ist auch nach den Verbesserungen der vergangenen Jahre kurz und schafft es nur nach und nach, die Grenze von einem Jahr zu überschreiten.

Auch bleibt die formale Unterbeschäftigung bei realer Überarbeitung ein dauerhaftes Problem. „Halbe Stelle bezieht sich auf die Bezahlung, nicht auf die Arbeitsleistung.“ Dass Vorgesetzte ihre Mitarbeiter\*innen mit diesem Spruch empfangen und eine Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft bei nomineller 20-Stunden-Woche erwarten, ist so alltäglich, dass niemand auch nur nach den Namen der Beteiligten fragt.

Die komplette Entgrenzung von Berufs- und Privatleben sowie die hohe zeitliche und räumliche Flexibilität sind Teil des Berufsbilds in Forschung und Lehre, jedoch ist die emotionale Belastung einer erzwungenen Mobilität und Dauerverfügbarkeit nicht zu vergleichen mit der forschenden Wanderschaft und der Freiheit, auch außerhalb des Arbeitsplatzes Entdeckungen zu machen. Dies ist insbesondere für Bildungsaufsteiger\*innen fatal: Sie befinden sich in einem System, in dem sie keine Chance haben, sich persönlich und selbstbestimmt weiterzuentwickeln sowie zu emanzipieren, weil sie die subtilen und impliziten Regeln des Wissenschaftsbetriebs mangels Erfahrung nicht zu ihrem Vorteil zu nutzen wissen.

## Arbeitsbedingungen bedrohen die psychische Gesundheit

Die Prekarität schafft Zwänge, die sich auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten und die Qualität von Forschung und Lehre niederschlagen. Eine halbe Stelle, wie sie häufig für

+++

GEW: Dauerstellen für Daueraufgaben.  
Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum  
Wissenschaftsentfristungsgesetz  
[t1p.de/duz-entfristung](https://t1p.de/duz-entfristung)

GEW NRW: Gegen Machtmissbrauch  
in der Wissenschaft  
[t1p.de/gegen-machtmissbrauch](https://t1p.de/gegen-machtmissbrauch)



Promovierende üblich ist, bedeutet in quasi allen Hochschulstädten ein kaum ausreichendes Einkommen. Außerdem und doppelt fatal: Die erwartete Arbeitsleistung verhindert einen Nebenerwerb.

Die kurzen Vertragslaufzeiten fokussieren kurzfristiges Handeln und verhindern ambitioniertere Forschungs- oder Lehrprojekte, wenn für sie keine entsprechenden externen Geldgeber begeistert werden können. Es besteht eine durchgängige Abhängigkeit von einzelnen Personen, da Betreuung und Begutachtung von Qualifizierungsarbeiten im Regelfall derselben Person zufallen, die auch Fachvorgesetzte\*r ist. Diese Person beeinflusst maßgeblich die Chance auf einen Anschlussvertrag, was Angstsznarien ermöglicht, die der psychischen Gesundheit abträglich sind – selbst wenn sie nicht eintreten.

Am Ende leidet auch das private Leben erheblich, da sich jede Handlung auf das wissenschaftliche Überleben fokussiert und sowohl Familie als auch gesellschaftliches Engagement als erhebliche Risikofaktoren eingestuft werden. Von einer Familienplanung, die durch Optionen geprägt sein sollte, ganz zu schweigen, denn Sicherheiten bieten sich auch dafür in der Wissenschaft in der Regel – insbesondere für Frauen – keine.

### Politischen Gestaltungswillen wiederentdecken

Die Wege aus dieser prekären Situation sind leider überschaubar. Noch immer gibt es kaum Personalentwicklungskonzepte an den Hochschulen, die dauerhafte Karriereperspektiven jenseits der Professur ermöglichen. Berufungsverfahren für Professuren ziehen sich immer wieder über weit mehr als ein Jahr und erfordern selbst von jenen, die erfolgreich die Todeszone des Wissenschaftsbetriebs durchschritten haben, eine besondere Ausdauer, die nicht selten kurz vor dem Ziel noch einen Antrag auf Arbeitslosengeld I oder Bürgergeld beinhaltet.

Viele der problematischen Entwicklungen sind der Bundesebene zuzuordnen, etwa das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die überbordende Drittmittelfinanzierung. Dennoch hat die Landespolitik Werkzeuge, um die Lage zu verbessern. Voraussetzung dafür ist jedoch die Wiederentdeckung des politischen Gestaltungswillens und der Steuerungs-

möglichkeiten, die trotz des historischen Fehlers des „Hochschulfreiheitsgesetzes“ verblieben sind. So könnten zum Beispiel durch verbindliche Personalentwicklungskonzepte das Befristungsunwesen eingedämmt und bessere Verträge für Kolleg\*innen in der Qualifikationsphase erreicht werden, die vor allem dem zeitlichen Umfang der eigenen Forschung gerecht werden.

Die Ausdehnung der tariflichen Bezahlung auf alle Beschäftigten durch einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte ist ein weiterer Baustein, den die Landesregierung bereits versprochen hat. Bisher schreckt sie jedoch davor zurück, sich auch auf Bundesebene dafür einzusetzen. Auch muss der Status der Lehrbeauftragten besser geregelt werden und Dauerlehrbeauftragten ein Angebot für einen adäquaten Arbeitsvertrag gemacht werden.

Schlussendlich sollte über das Dienstrecht angestoßen werden, die dienstrechtlichen und wissenschaftlichen Vorgesetztenfunktionen zu entflechten. Für die tatsächliche, endgültige Umsetzung sind dann die Hochschulen gefragt: Sie müssen ihre Struktur und ihre Promotions-, Habilitations- und Prüfungsordnungen verändern. //

Mia Feldmann und Frédéric Falkenhagen

Mitglieder des Leitungsteams der Fachgruppe  
Hochschule und Forschung der GEW NRW

## ONLINE-HOCHSCHULTREFF

**Du arbeitest in Wissenschaft und Forschung und suchst den fachübergreifenden Austausch mit Kolleg\*innen aus ganz NRW?**

Die Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW NRW lädt ein zum Hochschultreff – und zwar online. Wir tauschen uns zu aktuellen Themen aus und holen die Meinungen unserer Mitglieder aus Hochschule und Forschung ein, zum Beispiel für Aktionen und Stellungnahmen der GEW NRW.

Termin: jeden 2. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr  
Ort: online (Webex)

**Komm per Webex dazu:**

[t1p.de/hochschultreff](https://t1p.de/hochschultreff)

# Die Lage ist ernst, sehr ernst

Bildungsnotstand: In NRW und deutschlandweit fehlt pädagogisches Personal an Schulen. Müssen wir uns etwa daran gewöhnen, dass Mangelverwaltung und Unterrichtsausfall wie der Gong zur Pause zum Schulalltag gehören? Umfragen und Statistiken zeigen: So kann es nicht weitergehen!

Texte und Zusammenstellung: Sherin Krüger, freie Journalistin

# 6.715

Kolleg\*innen fehlen an den  
öffentlichen Schulen in NRW.

Zum Vergleich: Das sind rund 2.000 unbesetzte Stellen mehr als vor einem Jahr. Aber hey, mitten im Schuljahr 2022 / 2023 fehlten auch schon einmal 8.000 Kolleg\*innen. Allein 4.753 unbesetzte Stellen gibt es zum Stichtag 1. Juni 2023 in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Arnsberg, zu denen auch die größten Sorgenkinder im Ruhrgebiet zählen. Deshalb hat sich die Landesregierung mit zwei Stiftungen zusammengetan und ein Programm entwickelt: das *Lehrstipendium Ruhr – Deine Region. Deine Chance*. 140 Studierende sollen mit

dem Stipendium im Bachelor finanziell unterstützt und auf den herausfordernden Einsatz vorbereitet werden. Den Schüler\*innen, die zum Beispiel in Essen aktuell auf rund 470 Kolleg\*innen verzichten müssen, wünschen wir, dass sie noch etwas davon haben, wenn in etwa fünf Jahren die ersten Absolvent\*innen in den Vorbereitungsdienst an ihren Schulen starten. Ob mit besserer Vorbereitung in der Ausbildung die Belastung im Job sinken wird? Wir sind gespannt auf die Statistiken!

## Und wie sieht es regional aus? Es fehlen zum Beispiel ...

28 Kolleg\*innen in Münster  
87 Kolleg\*innen in Bielefeld  
180 Kolleg\*innen in Köln  
183 Kolleg\*innen in Gelsenkirchen  
214 Kolleg\*innen in Dortmund  
431 Kolleg\*innen in Duisburg

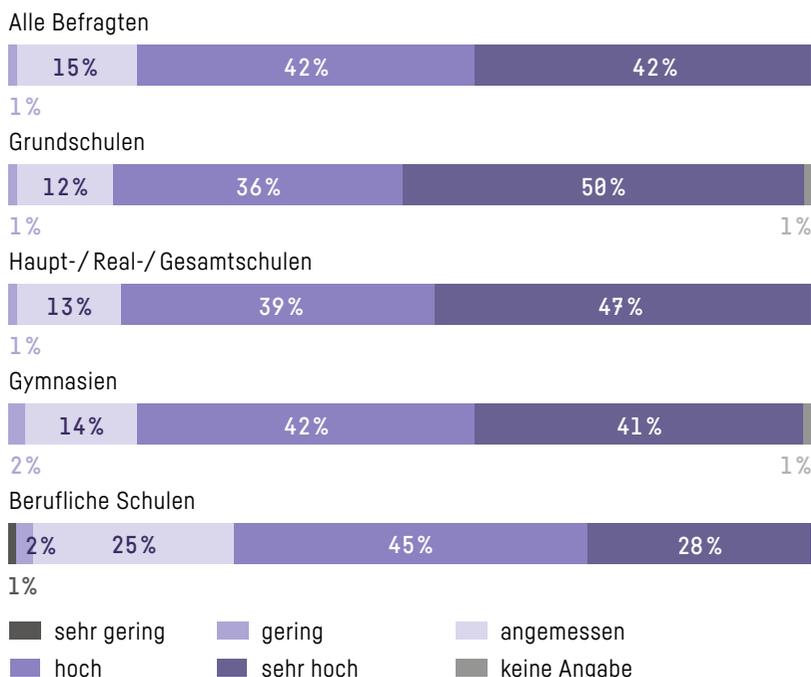
## Wie steht es um den Nachwuchs?

6.542 Absolvent\*innen schlossen laut Wissenschaftsministerium NRW ihr Lehramtsstudium im Prüfungsjahr 2022 erfolgreich ab. Das sind rund 7 % weniger als zehn Jahre zuvor.

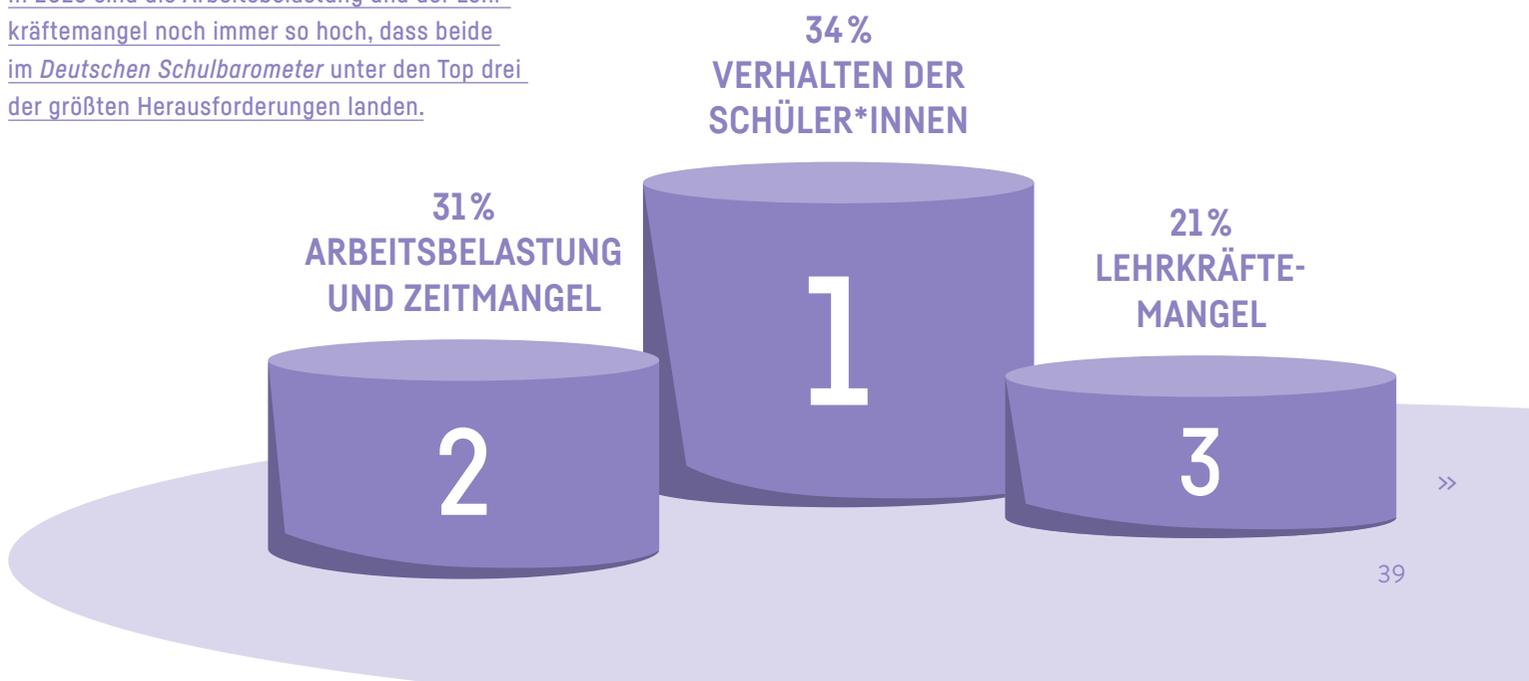
## Wie gehören Mangel und Belastung zusammen?

Die Robert Bosch Stiftung und Forsa befragen für *Das Deutsche Schulbarometer* regelmäßig Lehrer\*innen und Schulleitungen in ganz Deutschland zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen. Im April 2022 ging es um die Belastung von Lehrkräften: Eine überwältigende Mehrheit der Befragten gab an, das Kollegium (92 Prozent) und sich selbst (84 Prozent) als stark oder sehr stark belastet zu erleben. Für über drei Viertel der Lehrkräfte sei Wochenendarbeit die Regel und für die Mehrheit eine Erholung in der Freizeit kaum noch möglich. Die Schulleitungsumfrage im November 2022 belegte den Zusammenhang zwischen Schulpersonalmangel und der Arbeitsbelastung gleichermaßen.

### So schätzten Lehrkräfte ihre eigene Arbeitsbelastung laut Umfrage des Deutschen Schulbarometers im April 2022 ein



In 2023 sind die Arbeitsbelastung und der Lehrkräftemangel noch immer so hoch, dass beide im Deutschen Schulbarometer unter den Top drei der größten Herausforderungen landen.





Für zwei Drittel der Schulleiter\*innen war laut Umfrage für *Das Deutsche Schulbarometer* im November 2022 das fehlende pädagogische Personal die größte Herausforderung. An sozial benachteiligten Standorten sagten dies sogar 80 Prozent. Erst mit großem Abstand folgten weitere Gründe.

## Was sind weitere Treiber für die Belastungssituation an Schulen?

Es sind nicht nur fehlende Lehrkräfte, die die Kollegien an ihre Belastungsgrenzen treiben. An NRWs Schulen fehlen Beschäftigte mit Professionen, die die multiprofessionellen Teams komplett machen oder die in der Verwaltung unterstützen. Zwar wurden zum Schuljahr 2023/2024 mehr Stellen geschaffen, aber damit sind längst nicht alle Schulen versorgt – unter anderem weil die Stellen nicht besetzt werden können: Laut Schulministerium waren von 289 Stellen für Schulpsycholog\*innen im Landesdienst zum Stichtag 1. Januar 2023 insgesamt 237 Stellen besetzt und auch bei den sozialpädagogischen Fachkräften in der Schulingangsphase ist die Quote mit rund 2.600 besetzten von insgesamt rund 2.700 Stellen

positiv. Schlechter sieht es bei den Schulverwaltungsassistenzen aus: Bis 1. Juli waren von 824 Stellen im Haushaltsjahr 2023 nur 305 besetzt. Im Gemeinsamen Lernen fehlte zum Stichtag 1. Juni 2023 Personal im Umfang von rund 1.250 Stellen an allgemeinbildenden Schulen und etwa 794 Stellen an Förderschulen. Dass die Kolleg\*innen dringend gebraucht werden, zeigen die Angaben von Lehrer\*innen zur Entwicklungen bei Verhaltensweisen von Schüler\*innen für *Das Deutsche Schulbarometer* im Juni 2023: Mehr als drei Viertel der Lehrkräfte beobachten Konzentrationsprobleme [81%] und einen übermäßigen Onlinegebrauch [79%], es folgen Motivationsprobleme [70%], Ängste [31%] und aggressives Verhalten [27%].

### Anteil an Schulen bundesweit, an denen Hilfsangebote existieren nach der Umfrage für *Das Deutsche Schulbarometer* im November 2022

Schulsozialarbeit

69%

Schulpsychologie

35%

nichts davon

21%

## Weniger Teilzeit als Lösung für den Personalmangel?

CDU-Bildungsministerin Dorothee Feller bringt Ende 2022 das *Handlungskonzept Unterrichtsversorgung* für alle Schulformen in NRW auf den Weg. Ein viel diskutierter Vorschlag darin ist die intensive Prüfung von Teilzeitanträgen: „Durch die Ankündigung der Schulministerin, Teilzeitanträge auch abzulehnen, sind einige so verzweifelt, dass für sie die einzige Option ist, den ganzen Schulbereich zu verlassen. Im Jahr 2022 haben diesen Schritt fast 300 verbeamtete Lehrkräfte getan.“ So heißt es in einer Kleinen Anfrage vom 30. Juni 2023 der Landtagsabgeordneten Dilek Engin, SPD.

### Unter welchen Voraussetzungen würden Teilzeit-Lehrkräfte ihre Arbeitszeit erhöhen?

Das Deutsche Schulbarometer hat Lehrer\*innen nach den Bedingungen für eine Aufstockung ihres Beschäftigungsumfangs befragt. Ihre Antworten hängen eindeutig mit der Belastung im Beruf zusammen (Auswahl Umfrage Juni 2023).

Wenn im Arbeitszeitmodell auch nicht unterrichtsbezogene Tätigkeiten erfasst würden:

73%

Wenn es weniger fachfremde Aufgaben gäbe:

69%

Wenn die Aufgaben in der vereinbarten Arbeitszeit zu schaffen wären:

69%

„Die aktuelle Situation des Lehrkräftemangels bedeutet für die Kolleg\*innen vor Ort eine immense Mehrbelastung. Denn die vorhandene Arbeit sowie die zusätzlichen Aufgaben müssen von (zu) wenigen Schülern getragen werden. Neben der Minderung der Qualität bedeutet der Lehrkräftemangel vor allem eine Einschränkung von Lebens- und Verwirklichungschancen von Kindern und Jugendlichen, weil herkunftsbedingte Benachteiligungen in einem Mangelsystem noch weniger aufgefangen werden können. Bereits vorhandene soziale Ungleichheiten werden vielmehr verschärft und Chancenungleichheit verstetigt.“

AYLA ÇELİK

Vorsitzende der GEW NRW

# Gewerkschaftstag

## am 25. Mai 2024



Gemäß § 7 Absatz 3 der Satzung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen wird der Gewerkschaftstag 2024 für Samstag, den 25. Mai in den RuhrCongress Bochum einberufen.

Der Gewerkschaftstag setzt sich nach § 7 Absatz 4 der Satzung der GEW NRW aus 400 Delegierten zusammen. Insgesamt 21 persönliche Delegiertenmandate stehen zu:

1. der/dem Vorsitzenden,
2. den zwei stellvertretenden Vorsitzenden,
3. der/dem Kassierer\*in,
4. der/dem verantwortlichen Redakteur\*in des Mitgliedermagazins der GEW NRW,
5. den Leiter\*innen der elf Referate und
6. den Vorsitzenden der fünf Bezirksvorstände.

Insgesamt 60 Delegiertenmandate, also je drei Mandate pro Ausschuss oder Gruppe, stehen zu:

1. dem Landesausschuss für Studentinnen und Studenten,
2. den zwölf Fachgruppen und
3. den sieben Ausschüssen.

Insgesamt 319 Delegiertenmandate stehen den Kreisverbänden, Stadtverbänden, Kreisvereinigungen, Regionalverbänden und Gliederungen im Sinne des § 3 Absatz 4 zu. Dabei erhält jede dieser Gliederungen zwei Grundmandate, die weiteren Mandate werden nach dem Verfahren von Hare-Niemeyer vergeben.

Grundsätzlich gilt, dass die Delegierten des Gewerkschaftstages 2022 auch Delegierte zum Gewerkschaftstag 2024 in Bochum bleiben. Änderungen sind unverzüglich zu melden.

Der Landesvorstand hat auf seiner Sitzung am 17. Juni 2023 den Terminplan für die Durchführung des Gewerkschaftstages 2024 beschlossen. Danach ist Antragsschluss der 10. Januar 2024. Anträge sind bis zu dieser Ausschlussfrist der Landesgeschäftsstelle einzureichen.

Antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag sind nach § 7 Absatz 6 der Satzung:

- a) die Orts-, Kreis-, Regional- und Stadtverbände und Gliederungen im Sinne des § 3 Absatz 3,
- b) die Bezirksvorstände,
- c) der Landesausschuss für Studentinnen und Studenten,
- d) die Fachgruppen,
- e) die Ausschüsse und
- f) der Landesvorstand.

Die Ausschreibung der Wahl der stellvertretenden Vorsitzenden erfolgt gesondert nach der Konstituierung des Wahlausschusses.

Für den Landesvorstand  
**Ayla Çelik – Landesvorsitzende**



# INSPIRIEREN

Ideen und Impulse



## 1. Achtsames Wahrnehmen üben

Ich nehme die Belastung und Überlastung (möglichst früh) wahr.

# Raus aus dem Stresskreislauf

Wenn der Stress steigt, greifen wir automatisch auf Gewohnheiten zurück, die unser Nervensystem regulieren. Einige dieser Muster sind gesund und hilfreich: Wir gehen laufen oder reden mit jemandem. Andere sind eher dysfunktional und auf Dauer ungesund: Wir arbeiten schneller und ohne Pause, wir essen Schokolade oder werden launisch. Wie kann gute Selbstfürsorge im Alltag gelingen? Fünf Schritte sind dabei wichtig.

### CHECK-IN: ACHTSAMKEITSBASIERTE ÜBUNG ZUM ANKOMMEN

Dauer: 3 bis 5 Minuten

#### So geht's:

- Setze dich bequem auf deinen Stuhl, beide Füße stehen auf dem Boden, dein Rücken ist aufrecht, deine Hände liegen bequem auf den Oberschenkeln.
- Schließe die Augen oder senke deinen Blick.
- Atme bewusst ein und aus und spüre deinem Atem einen Moment lang nach.
- Konzentriere dich nun auf deinen Körper: Was geschieht gerade in ihm? Was nimmst du wahr? Ist etwas warm oder kalt, gibt es Spannung, fühlt es sich angenehm an? Wo nimmst du es wahr? Wo hast du Kontakt zum Stuhl oder zum Boden?
- Nun spüre nach, wie du gerade gestimmt bist. Was fühlst du in diesem Moment? Wo fühlst du etwas? Wenn du nichts fühlst, ist das auch völlig in Ordnung.
- Wandere mit deiner Aufmerksamkeit in deinen Kopf. Wie schnell sind die Gedanken unterwegs? Woran denkst du? Nimm es wahr und lasse die Gedanken dann wieder gehen.
- Wandere noch einmal zu deinem Atem, folge der Bewegung einige Momente und kehre dann zurück in den Raum. Atme tief durch, bewege dich, strecke dich, komme an.

#### Das passiert:

- Du kommst in Kontakt mit dir.
- Du wirst dir bewusst, in welchem Zustand du bist.
- Du kommst an im gegenwärtigen Moment.
- Du wirst dir deiner inneren Haltung bewusst. //

## 2. Akzeptanz lernen

Ich akzeptiere, dass ich belastet oder überlastet bin, und leugne, bekämpfe, ignoriere, bagatellisiere es nicht. Ich akzeptiere Situationen, die ich jetzt nicht ändern kann, und kämpfe nicht dagegen an.

### Frage dich in Situationen, die dich überlasten und stressen:

- Was kann ich jetzt verändern und was nicht?
- Wenn ich nichts an der Situation oder dem Problem verändern kann – kann ich meinen Umgang damit verändern, also meine Emotionen, meine Haltung oder meine Bewertung?

### Erinnere dich an Situationen, in denen du Unveränderbares angenommen hast.

- Wie hast du das gemacht? Was hast du dir gesagt? Was hast du getan?
- Welche Unterstützung hast du dir geholt?

Mache dir diese Strategien klar, schreibe sie auf, damit sie dir in schwierigen Situationen zur Verfügung stehen.

### Bedenke:

Akzeptanz bedeutet nicht, etwas gut zu finden. Akzeptanz bedeutet anzuerkennen: Ich kann jetzt nichts daran ändern. //



## 3. Stressmuster erkennen

Ich nehme meine automatischen Stressreaktionsmuster aufmerksam und mitfühlend wahr und lerne sie immer besser kennen.

### Reflektiere:

- Woran merke ich, dass ich gestresst bin?
- Was passiert in mir, wenn von außen mehr und mehr draufkommt? Was denke, was fühle ich dann?
- Was geschieht bei mir, wenn ich das Gefühl von Kontrolle, Einfluss oder Selbstwirksamkeit verliere? Was tue ich dann automatisch?
- Was sind meine Symptome? Welche Frühwarnzeichen melden sich als erstes? Welche sind am hartnäckigsten? Wie gehe ich damit um? //

>>

## 4. Erkennen, was gut tut

Ich spüre nach, was ich brauche  
und was mir nachhaltig guttut,  
um in Balance zu bleiben  
beziehungsweise zu kommen.

### ONLINESEMINAR: STARK BLEIBEN – DER GESUNDE UMGANG MIT BELASTUNGEN IM SCHULALLTAG

Lerne, wie du Kopf, Herz und Handeln stärkst und Veränderungen dauerhaft umsetzt.

Lehrer\*innen sind Kopf-, Hand- und Herzarbeiter\*innen. Der Schulalltag fordert sie heraus und bringt sie immer wieder an Grenzen. Die Stärkung der psychischen, körperlichen und mentalen Ressourcen ist deshalb für ihren Berufsalltag essenziell. Resilienz, Stressresistenz und gute Selbstregulation sind wesentliche Elemente, um auf Dauer gesund und leistungsfähig zu bleiben. Das Seminar zielt in drei Modulen auf den gesunden Umgang mit negativem Stress.

#### Referentin:

Heike Wittig

#### Mehr Infos und Anmeldung:

10. | 17. | 24.11.2023

[t1p.de/stark-bleiben-11-23](https://t1p.de/stark-bleiben-11-23)

15. | 22. | 29.02.2024

[t1p.de/stark-bleiben-02-24](https://t1p.de/stark-bleiben-02-24)

05. | 12. | 19.12.2024

[t1p.de/stark-bleiben-12-24](https://t1p.de/stark-bleiben-12-24)

Weitere Seminare von und mit Heike Wittig

[t1p.de/gew-nrw-wittig](https://t1p.de/gew-nrw-wittig)

Erholungsverhalten und Erholungserleben sind oft verschieden. Nicht alles, was wir zur Erholung tun, erholt uns auch. Je genauer du herausfindest, was du brauchst, um dich zu erholen, desto besser wirst du dich erholen. Und: Mehrere kleine Pausen sind nachweislich erholsamer als eine große Pause.

#### Reflektiere:

- Was ist eine Pause für dich? Was erholt dich bzw. wobei erholst du dich? Was tut dir gut? Sind es zum Beispiel Gesellschaft und andere Menschen? Sind es Stille und Natur? Ist es eine bestimmte Tätigkeit?
- Was verhindert Pausen im Schulalltag und in deinem privaten Alltag?
- Welche Pausen könntest du in den (Schul-)Alltag einbauen? Was könntest du da tun?
- Wie könnte das gelingen? Wer könnte dich dabei unterstützen? //

+++

Vera Kaltwasser: Kartenset

*Achtsamkeit in der Schule*

[t1p.de/kartenset-achtsamkeit](https://t1p.de/kartenset-achtsamkeit)

Frances Gallert: Podcast *Mindful school*

[t1p.de/mindful-school](https://t1p.de/mindful-school)

Frances Gallert: E-Book *Der Focused*

*Moment für deinen Unterricht*

[t1p.de/achtsamkeit-unterricht](https://t1p.de/achtsamkeit-unterricht)

## 5. Neue Bewältigungsmuster

Ich versuche in kleinen Schritten neue, gesunde Bewältigungsmuster zu lernen und umzusetzen.

### Interventionsstrategie: Was tun, wenn die Hütte brennt?

Wenn der Stress akut ist und dich zu überwältigen droht, stoppe deinen Autopiloten und nimm die Vogelperspektive ein. Das geht so:

**S**tehen und innehalten: Mache vielleicht einen Schritt zur Seite, unterbrich die Starre.

**T**ief atmen:  
Nimm deinen Atem als Anker; zähle deine Atemzüge.

**O**ch, was ist denn da los?  
Bemerke und beobachte, was geschieht – ohne Wertung.

**P**robieren, was dir guttut: Fahre fort oder unterbrich die Situation und gehe vielleicht sogar weg.

### Langzeitstrategie: dein Haus auf Dauer feuerfester bauen

Um nachhaltig den Stresskreislauf zu durchbrechen, kultiviere deine bewusste, tägliche Entspannung – schon zehn Minuten reichen aus! Das gelingt zum Beispiel mit Progressiver Muskelentspannung.

### So geht's:

Richte deine Aufmerksamkeit nacheinander auf einzelne Körperteile oder -bereiche, spanne sie an und entspanne sie wieder: Arme und Hände, Gesicht, Schultern und Rücken, Bauch, Gesäß und Beine.

### Das passiert:

- Das Loslassen gelingt dir leichter.
- Du sendest das Signal ans Gehirn: Nach der Anspannung erfolgt die Entspannung, die Gefahr ist vorbei.

Probiere doch auch mal, regelmäßig Achtsamkeits- oder Entspannungsübungen im Klassenraum mit den Schüler\*innen zu praktizieren. Das entspannt dich und die Schüler\*innen. //



**Heike Wittig**

Master of Public Health,  
Lehrerin für Deutsch und  
Philosophie sowie selbstständige  
Fortbildnerin für Lehrkräfte,  
unter anderem bei der GEW NRW  
Mehr Infos: [wittig-resilienz.de](http://wittig-resilienz.de)

# „Unsere Vielfalt verleiht uns Stärke“



**AYLA ÇELİK**

ist seit Juni 2021 die Vorsitzende  
der GEW NRW.

Die Bildungsgewerkschaft feiert Geburtstag: Seit 75 Jahren macht sie sich stark für gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und gute Bildung für alle als Voraussetzung gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe. Das alles könnte die GEW nicht ohne ihre Mitglieder tun. Zeit für ein Dankeschön!

**75 Jahre GEW – ohne ihre Mitglieder wäre dieses Jubiläum unmöglich.**

**Was verdankt die GEW NRW ihnen?**

Ayla Çelik: Die GEW – das ist eine Solidargemeinschaft von vielen, die sich zum Wohle aller für die Interessen der Beschäftigten im Bildungsbereich einsetzen. Die GEW – das sind in NRW 46.000 Bildungsprofis, die in pädagogischen und wissenschaftlichen Berufen arbeiten, in Kitas, Schulen, Hochschulen, in der Erwachsenenbildung und in anderen Bildungseinrichtungen. Wir sind da, wo Bildung ist. Und unsere Mitglieder verleihen unseren berechtigten Forderungen Stimme und Gewicht – auch auf der Straße, bei Streiks und Kundgebungen, bei kreativen Aktionen vor Ort oder im Netz, in Debatten im Lehrer\*innenzimmer. Sie sind der Treiber für gute Ergebnisse.

Ohne den Druck auf der Straße, ohne unsere Mitglieder hätten wir zum Beispiel A13 und den schulscharfen Sozialindex nicht erreichen können! Damit wurden in den vergangenen Jahren zwei große Forderungen der Bildungsgewerkschaft umgesetzt – wenn auch nicht so, wie wir es der Politik empfohlen haben. Aber das ist ein Anfang und wir bleiben hartnäckig so lange dran, bis wir eine echte Gleichbezahlung erreichen mit A13Z und der Einführung einer einheitlichen Laufbahn für alle Lehrkräfte. Wir sagen: Z ist nicht zu viel, sondern das Ziel. Und ein echter schulscharfer Sozialindex als Steuerungsinstrument für Ressourcen kann nur gelingen, wenn zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden, sodass Schulen mit unterschiedlichen sozialräumlichen Bedingungen unterschiedlich behandelt werden können.

Wir sind eine Bildungsgewerkschaft, die von der Solidarität ihrer Mitglieder getragen wird. Ohne unsere „stillen“ Mitglieder, die teils seit Jahrzehnten dabei sind, und ohne die Mitglieder, die vor Ort unschätzbar wertvolle ehrenamtliche Arbeit leisten, wären wir als Gewerkschaft nicht das, was wir heute sind: die größte Bildungsgewerkschaft! Dafür bedanke ich mich herzlich bei allen Kolleg\*innen! Denn aus jedem einzelnen Mitglied schöpfen wir täglich Kraft für den Kampf für gute Bildung und gute Arbeitsbedingungen.

**Wie prägen die Mitglieder seit 75 Jahren das Gesicht der Bildungsgewerkschaft?**

Ayla Çelik: Als größte Bildungsgewerkschaft Deutschlands wachsen wir seit unserer Gründung 1948 stetig und haben besonders mit den ostdeutschen Kolleg\*innen wirkstarke Mitglieder gewonnen.

Alle Menschen, die im Bildungsbereich arbeiten, können Mitglieder der GEW werden, sich einbringen, sich wählen lassen und maßgeblich die Richtung der GEW mitbestimmen. Ein gewerkschaftliches Zuhause bietet die GEW allen: So vielfältig unsere Aufgaben in der Gesellschaft sind, so vielfältig ist unsere solidarische Gemeinschaft. Daher sind Studierende und arbeitssuchende Pädagog\*innen gleichberechtigte Mitglieder in der GEW NRW.

Und genau in dieser Vielfalt liegt unser Alleinstellungsmerkmal: Unsere Mitglieder arbeiten entlang der gesamten Bildungskette eines Menschen, von der Kita bis zur Erwachsenenbildung. Wir sind viele, wir sind bunt! Unsere Vielfalt bereichert uns und verleiht uns Stärke.

**Zum Geburtstag darf man sich natürlich auch etwas wünschen.**

**Was wünscht sich die GEW NRW von ihren Mitgliedern?**

Ayla Çelik: Gerade in einer Zeit, in der die Beschäftigten für bildungspolitische Fehlentscheidungen und Fehlplanungen die Zeche zahlen, müssen wir ihre Rechte vertreten und verteidigen. Als Vorsitzende wünsche ich mir daher, dass unsere Gremien ihre konstruktive Arbeit fortsetzen und dass wir gleichzeitig die GEW NRW in der Fläche stärken. Ich wünsche mir, dass unsere Mitglieder sich mit konstruktiver Kritik häufiger einbringen.

Mit Blick auf die Personalratswahlen im Juni 2024 wünsche ich mir, dass alle unsere Mitglieder an der Wahl teilnehmen und mit ihrer Stimme für starke Personalräte sorgen.

Und mein größter Wunsch sind viel mehr neue Mitglieder, die sich nicht scheuen, mitzuwirken, und sich lautstark einbringen, um unser aller Ziel durchzusetzen: die Verbesserung des Bildungssystems über gute Rahmenbedingungen für das Lehren und Lernen für alle. Damit Beschäftigte ihren Beruf sinnstiftend erleben und Kinder und Jugendliche ihrer Zukunftschancen nicht beraubt werden. //

**Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.**

Redakteurin im NDS Verlag

# Hallo, ich bin Dennis.

„Bescheidenheit ist ein Egotrip.“



Foto: privat

## Mein Name und Alter:

Dennis Grundemann, 41 Jahre

## Heute arbeite ich als:

Kfz-Lehrer am Berufskolleg Mitte in Essen

## Das wollte ich als Kind immer werden:

Ich wollte irgendwas mit Formel-1-Autos machen.

## Meine Hobbys sind:

Fahrrad fahren, wandern – Hauptsache draußen sein

## So würde ich mich mit drei Worten beschreiben:

direkt, strukturiert und ironisch

## Das ist mein liebstes Reiseziel:

die Berge

## Aus diesem Grund bin ich Mitglied geworden:

Ich bin 2011 Mitglied geworden, um meine Interessen besser vertreten zu können und durch die Schlüsselversicherung abgesichert zu sein.

## Gewerkschaft bedeutet für mich:

die Bündelung einzelner Meinungen zu einer starken Stimme und Solidarität in der Gemeinschaft zu finden

## Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

### Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW  
Nünningstraße 11, 45141 Essen

### Redaktion

Vanessa Glaschke, Anja Heifel-Rohden  
Stefan Brackertz, Sabine Flögel (verantwortliche  
Redakteur\*innen)

### E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de  
leserbrief@lautstark-magazin.de

### Layout, Design, Illustration und Bildredaktion

büreau – raum für gestaltung

### Layout und Satz des Onlinemagazins

büreau – raum für gestaltung, Alica Kronenberg

### Lektorat

Ulrike Dorgeist, Annette Gillich-Beltz

### GEW-Landesgeschäftsstelle

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

### Redaktion und Verlag

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

### Anzeigen

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

### Druck und Versand

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

### Papier

Umschlag: Circle Volume White, 170 g / m<sup>2</sup>  
Innenteil: Steinbeis Select, 100 g / m<sup>2</sup>

### Auflage

46.000, Erscheinungsweise: 6 x jährlich

Für Mitglieder der GEW NRW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Sie können die Printausgabe, beispielsweise aus ökologischen Gründen, jederzeit per Mail an info@gew-nrw.de abbestellen und stattdessen die Onlineveröffentlichung unter lautstark-magazin.de nutzen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

**Der Jahres-Abo-Preis außerhalb der  
GEW-Mitgliedschaft beträgt 39 Euro.**  
**Bestellung: office@nds-verlag.de**

Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW NRW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor. Die Einsendung von Beiträgen muss vorher mit der Redaktion verabredet werden. Unverlangt eingesandte Bücher und Beiträge werden nur zurückgesandt, wenn dies gewünscht wird.

Titelbild: Ron Lach / pexels.com

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

# lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

12. DEZEMBER 2023

## Bildung gegen autoritäre Haltungen

Nur sechs von zehn Befragten sind mit den gelebten demokratischen Prozessen in Deutschland zufrieden. Ausländerfeindliche, antifeministische und sexistische Einstellungen sind weit verbreitet. Das zeigt die Leipziger Autoritarismus-Studie 2022. Bei den jüngsten Landtagswahlen in Hessen und Bayern schnitt die AfD nach den vorläufigen amtlichen Endergebnissen als zweitbeziehungsweise drittstärkste Kraft ab. Die nächste Ausgabe der *lautstark.* will wissen: Ist die Demokratie in Gefahr? Sind autoritäre Haltungen in unserer Gesellschaft auf dem Vormarsch? Wie machen sie sich bemerkbar? Und vor allem: Was kann Bildung ihnen entgegensetzen?



[www.blauer-engel.de/uz195](http://www.blauer-engel.de/uz195)

Dieses Druckprodukt wurde mit dem  
Blauen Engel ausgezeichnet.

LF8

# WAS IST DIR ZU VIEL?

Die GEW-Umfrage zur Überlastung  
der Beschäftigten in NRW.



**GEW**  
NRW.

Weil zu viel zu viel ist!