

GEW

- Zeitung Rheinland-Pfalz

05+06/2021

Symbolfoto: GEW-Bildarchiv



**Ist Inklusion
gescheitert
oder kann sie
gerettet werden?**

(S. 4 - 7)



**Interview
mit Frieder
Bechberger-
Derscheidt zu
seiner Studie**

**„Demokratischer
Neubeginn einer
Bildungsgewerkschaft“**

(S. 16-20)

Wenig bekömmliche Vergangenheit

Günter Helfrich



Diese GEW-Zeitung entstand nach der Landtagswahl und ist eine Woche vor der Konstituierung des Landtages bzw. der Wahl der Ministerpräsidentin bei den Mitgliedern. Früh war schon klar, dass die Ampel dank einer alles übertragenden Malu Dreyer, in deren Glanz sich jetzt die komplette SPD sonnen darf, weiterregieren wird; wie die Ministerien zugeschnitten sind und welche Personen zum Zuge kommen, wussten wir in der Phase des Zeitungsmachens noch nicht.

Unser Landesvorsitzender Klaus-Peter Hammer kommentiert das Wahlergebnis auf Seite 3 nebenan und wird sich dann in der folgenden GEW-Zeitung 7-8|21 mit den bildungspolitischen Plänen der neuen Regierung auseinandersetzen. Maßstab wird sicher sein, inwiefern Forderungen aus unseren „Mainzer Thesen zur Landtagswahl“ Eingang in die Koalitionsvereinbarung gefunden haben.

Um es mal wieder zu betonen: Die DGB-Gewerkschaften sind aus guten Gründen Einheits- und keine Richtungsgewerkschaften. Das Handeln der Parteien messen wir an der Kompatibilität von deren Politik mit unseren Idealen. Einfaches Beispiel: Inklusion versus Selektion. Wer zum Beispiel scharfe Auslese im Geiste der 50er Jahre reanimieren möchte, ist für uns indiskutabel.

So ist es nicht verwunderlich, dass das Wahlergebnis beim Gros unserer Mitglieder eher positiv als negativ gewertet wird, auch wenn wir nicht parteipolitisch agieren. Besser als unser ehemaliger Landesvorsitzender Frieder Bechberger-Derscheidt, der bekanntlich nach dem Regierungswechsel vor 30 Jahren über einen längeren Zeitraum in verantwortlicher

Position im Bildungsministerium war, kann nicht begründet werden, warum viele GEW-Mitglieder bei aller Kritik an einzelnen Maßnahmen der Bildungspolitik froh sind, wenn die Roten bzw. Rot-Grünen – auf die FDP ließe sich gewiss verzichten – weiterhin das Sagen haben. In einem Interview mit unserem Redaktionsmitglied Klaus Schabronat zu einer Studie zur Geschichte der GEW Rheinland-Pfalz (siehe ab S. 16 dieser Ausgabe), die Frieder Bechberger-Derscheidt im Auftrag des Geschäftsführenden Vorstandes durchgeführt hat und die in Kürze in Buchform erscheinen wird, antwortete Frieder auf die Frage, ob es für die Entwicklung der Bildungslandschaft in Rheinland-Pfalz

„Schwarzen“ je machbar gewesen wäre. Wie gesagt, ich hätte mir viel mutigeres Handeln der „Roten“ gewünscht, von den „Grünen“ will ich gar nicht reden...

Nebenbei: Auch wenn nach 30 Jahren an der Macht zweifellos Verkrustungen entstehen und neue Impulse guttäten, haben die Konservativen, die ja in der jungen Bundesrepublik über Jahrzehnte im kompletten Süden und Südwesten – von Bayern über Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz bis zum Saarland – das politische Geschehen dominierten, keinen Grund zum Pienzen; sie waren schließlich noch viel länger dran und haben wohl irrtümlich in ihrer DNA, geborene Regierende zu sein. Wie das bildungspolitische

Klima 1991 tatsächlich war, beschreibt Frieder am Ende seiner Antwort auf obige Frage eindringlich:

Wir müssen uns erinnern, wie die bildungspolitische Lage bis Anfang der 90er Jahre nach 44 Jahren CDU-Regierung war: Es gab vier (!) Integrierte Gesamtschulen im ganzen Land, die Grundschulpflichtung war verpflichtend, an eine gemeinsame Grundlage der Lehrerbildung war nicht zu denken etc. Ich bin nach wie vor unzufrieden mit dem, was die „Roten“ bildungspolitisch umgesetzt haben, aber eine

„schwarze“ Landesregierung wünsche ich weder der GEW noch dem ganzen Bundesland. Zu CDU-Zeiten Vorsitzender gewesen zu sein, war wenig bekömmlich. Wie das heute wohl wäre? ■



nach seiner Beobachtung eine Rolle spielt, ob die Regierung rot ist oder schwarz ist, folgendermaßen:

Ja, keine Frage, auch wenn viele Wünsche und Hoffnungen nach dem Regierungsantritt der „Roten“ sich nicht erfüllten. Die „Roten“ waren bildungspolitisch leider von Anfang an viel zu ängstlich oder in Koalitionswängen gefangen, aber man musste ihnen bestimmte Sachen nicht erklären, z. B. was eine IGS ist. Ich bedaure bis heute die Scheu der „Roten“, ihrer eigenen Programmatik zu trauen und ihr gerecht zu werden, aber ich bin sicher, dass mit den „Schwarzen“ viele heutige Selbstverständlichkeiten nicht erreicht worden wären. Dass wir nirgendwo in Deutschland ein integriertes und inklusives Schulsystem finden, das diese Bezeichnung verdient, ist höchst bedauerlich. Aber mit den „Roten“ wurde entschieden mehr Integration und auch Inklusion erreicht, als mit den

GEW	-ZEITUNG	
Inhalt	Rheinland-Pfalz 05 + 06 / 2021	
Kolumne	Seite	2
Kommentar	Seite	3
Inklusion	Seiten	4 - 7
Schulen	Seiten	8 - 9
Lehrkräftebildung	Seiten	10 - 12
Politik	Seite	12
Recht	Seiten	13 - 15
GEW-Geschichte	Seiten	16 - 20
Gewerkschaftliche Bildung	Seiten	21 - 22
Tipps & Termine	Seite	22
ABC der GEW	Seite	23
Zeitgeist	Seite	24

Neue, alte Landesregierung – was nun? Bildungspolitische Reformen müssen umgesetzt werden!

von Klaus-Peter Hammer

Nach der Landtagswahl im März ist es klar geworden: SPD, Liberale und Grüne können weiter regieren. Das Dreierbündnis wurde bestätigt, auch wenn sich das Kräfteverhältnis etwas verändert hat. Die SPD konnte durch ihre charismatische Ministerpräsidentin ihr Wahlergebnis von 2016 quasi halten, die Liberalen haben leicht verloren, die Grünen haben deutlich zugelegt. Die AfD hat deutlich um vier Prozent verloren, die freien Wähler haben erstmals Einzug in den Landtag erhalten. Sie sorgen für frischen Wind und bekennen sich deutlich gegen Rechts. Die Wahlkampfstrategie der CDU konnte nicht überzeugen. Die Konservativen haben eine historische Wahlniederlage erlitten. Was sind nun unsere Erwartungen an die neue Landesregierung?

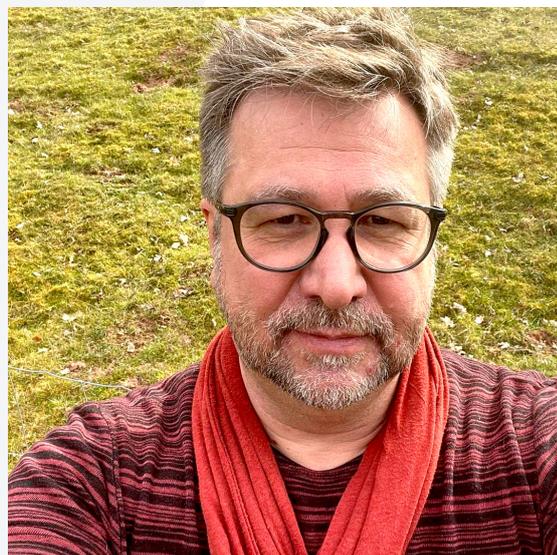
Abgesehen von wohl möglich neuen Zuschnitten der Ministerien, geht es uns in erster Linie um Inhalte. In den „Mainzer Thesen“ hat sich die GEW vor den Landtagswahlen bildungspolitisch deutlich positioniert. Wir werden kritisch verfolgen, was davon in den Koalitionsvertrag Eingang finden wird. Dieser lag jedoch bei Textfassung noch nicht vor.

Wir erwarten, dass längst überfällige Reformvorhaben endlich angegangen werden.

Dazu gehören die Schulbauleitlinien. Diese müssen grundlegend reformiert werden. In Fragen der Fachkräftesicherung und des Fachkräftemangels besteht besonders an den Grund- sowie Förderschulen und an den Kindertagesstätten Handlungsbedarf. Geeignete Maßnahmen müssen ergriffen werden, damit es nicht noch schlimmer wird. Um den extremen Fachkräftemangel an den Förder- und Schwerpunktschulen anzugehen, muss dringend an der zukünftigen Universität Koblenz der Studiengang Sonderpädagogik/Förderpädagogik eingeführt werden. Hierzu muss für die notwendige Ausfinanzierung gesorgt werden. Ohne mehr Personal an allen Bildungsreinstellungen, sei es Kindertagesstätte, Schule oder Hochschule, geht es nicht.

In der verfehlten Personalpolitik liegt eine Ursache der zunehmenden Arbeitsverdichtung in allen Bereichen. Hier darf nicht weiter gespart werden. So gilt es, Leitungstätigkeiten an Schulen und Kin-

dertagesstätten attraktiver zu gestalten und durch mehr Zeitkontingente zu entlasten. Die Hochschulen und Universitäten brauchen eine deutlich bessere Grundfinanzierung, für z.B. mehr Dauerstellen für junge Wissenschaftler*innen. Diese brauchen eine Zukunftsperspektive, um an den Hochschulen und Universitäten verbleiben können. Die derzeit stattfindende Umstrukturierung der Universität



Koblenz-Landau zu einer selbstständigen Universität Koblenz und einer neu zu bildenden Universität mit den Standorten Kaiserslautern und Landau, kann nur gelingen, wenn durch deutlich mehr Geld, als bisher veranschlagt, zukunftsweisende Strukturen geschaffen werden können. In Fragen der Lehrkräftebildung gibt es einen weiteren Reformstau. Ein gleich langes Studium für alle Lehramtsstudiengänge, wie in vielen anderen Bundesländern schon lange umgesetzt, ist dringend notwendig. Hierzu gehört zwingend die Aufwertung des Grundschullehramtes mit der Eingangsbesoldung A 13.

Nicht nur durch die Coronapandemie sind eklatante Mängel im Bildungsbereich deutlich geworden. So werden immer mehr Kinder und Jugendliche gesellschaftlich abgehängt. Von Chancengleichheit kann keine Rede mehr sein. Soll Schule ein Ort sein, an dem alle Kinder und Jugendliche mitgenommen werden, müssen grundlegende Reformen angegangen werden. Die Weiterentwicklung eines in-

klusiven Schulsystems kann nur gelingen, wenn die benötigten Ressourcen und das Personal vorhanden sind. Multiprofessionelle Teams, kleinere Lerngruppen, der Ausbau von Beratungs- und Unterstützungssystemen und mehr Lehrkräfte und Pädagogischen Fachkräfte sind unverzichtbar. Und schließlich bedarf es eines Mehrs an Zeit. Die Entwicklung pädagogischer Konzepte, Planung von Unterricht,

Elterngespräche, Lernentwicklungsgespräche, das Korrigieren von Klassenarbeiten und Klausuren, die Zusammenarbeit und der Austausch mit Kolleg*innen usw. werden aufgrund immer mehr erschwerten und unmöglich gemacht, weil es nicht genügend Zeit hierfür gibt. Mehr zeitliche Entlastung könnte die Arbeitsbelastung deutlich reduzieren. Die Reduzierung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung wäre ein wichtiger und längst fälliger Beitrag hierzu.

Der Problembereich Digitalisierung ist nicht nur seit Corona ein aufreibendes Thema für die Schulen und Hochschulen.

Um überhaupt die Chance zu haben, mit digitalen Medien zu arbeiten, bedarf es einer guten digitalen Infrastruktur und eines zügigen Ausbaus des Glasfasernetzes, damit auch alle Schulen Anschluss finden können. Es bedarf leistungsstarker Serverkapazitäten und Endgeräte für alle Lehrkräfte und Schüler*innen. Die zu nutzenden Plattformen müssen leistungsstark und stabil sein. Die Lehrkräfte brauchen mehr Fortbildungsmöglichkeiten und mehr Zeit für die Entwicklung pädagogischer Konzepte. Dringend benötigt werden Systemadministrator*innen für alle Schulen. Für die Entwicklung des rheinland-pfälzischen Schulcampus braucht es notwendige Expert*innen und eine ausreichende Finanzierung.

Es gibt viel zu tun. Die GEW wird wie üblich auch in der anstehenden Legislaturperiode kritische und mahnende Kraft sein und sich deutlich und konstruktiv in die rheinland-pfälzische Bildungspolitik einmischen. ■

Ist Inklusion gescheitert oder kann sie gerettet werden? /

von Thomas Höchst

Sie wundern sich über meine Fragestellung? Ist diese zu provokant oder haben wir gerade andere Probleme? Ich habe diese Frage allerdings schon länger gestellt, lange, bevor im November 2020 die Ergebnisse einer repräsentativen Forsa-Umfrage zu Inklusion mit 2.127 Lehrerinnen und Lehrern vorlagen. Diese zeigt deutlich, dass auch zwölf Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention der inklusive Unterricht noch immer nicht als zufriedenstellend analysiert wird.

Obwohl 56 % der Befragten die gemeinsame Beschulung von Kindern mit und ohne Behinderung grundsätzlich als sinnvoll erachten, denken gerade mal 27%, dass dies auch in der Praxis sinnvoll ist, 69%! verneinen dies. Die logische Folge ist, dass sich 83% für einen Erhalt der Förderschulen aussprechen. Und wundert es uns deshalb, dass die Zahl der Förderkinder in den Förderschulen wieder zunimmt?

Insofern ist die Panktion meiner Fragestellung angebracht und brandaktuell, vor allem, wenn 75% dieser Forsa-Befragten im Jahr 2020 der Ansicht sind, dass die schulischen Maßnahmen der Coron-Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie für die Inklusion einen (weiteren) Rückschritt bewirkt haben. Dies ist umso erschreckender, wenn man sich bewusst macht, dass Inklusion für die bestmögliche Förderung und Unterstützung heterogener Schüler*innengruppen steht und in den meisten Schulgesetzen verankert ist.

Bereitschaft und Haltung

So wird deutlich, dass es eine grundsätzlich positive Haltung zu Inklusion gibt, aber ebenso deutlich signalisiert wird, dass die Rahmen- und Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung in der Praxis nicht vorhanden sind.

Ein ähnliches Untersuchungsergebnis bei Elternbefragungen untermauert die Bedenken der Lehrer*innen. In einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung von 2016 sehen 67,5% der Eltern positive Effekte einer inklusiven Beschulung, mehr als die Hälfte aber aller befragten Eltern ist der Meinung, dass Kinder mit Förderbedarf in Förderschulen besser gefördert

werden. Sie haben Befürchtungen in der konkreten Umsetzung der Inklusion.

Eine negative Haltung gegenüber Inklusion hängt sowohl bei den Eltern wie Lehrern nicht an dem Inklusionsgedanken selbst, sondern an den aktuellen Umsetzungsmöglichkeiten.

Umso mehr wird meine Frage auch noch untermauert von einer aktuellen Prognose der Kultusministerkonferenz, die die Bertelsmann Stiftung aufgreift, dass die Inklusionsquote bis zum Jahr 2030 stagnieren soll und Exklusion im deutschen Schulsystem immer noch aktuell bleiben wird.

Positive Effekte von Inklusion

- | Dabei spielt es für die Menschen, die in der täglichen Unterrichtspraxis Inklusion umsetzen dürfen, sollen oder müssen zunächst keine Rolle, dass es zahlreiche Untersuchungen gibt, die die positiven Auswirkungen inklusiver Beschulung zeigen: - Bessere kognitive Kompetenzentwicklung (Hildes Schmidt und Sander 1996, Stanat 2012, Mykleburst 2006)
- | Erste (Langzeit-)Studien zeigen auch positive Auswirkungen der inklusiven Beschulung auf die nachschulische Entwicklung in Ausbildung (Ausbildungsfähigkeit und -chancen) und Beruf (Eckhart et al 2011, Ginnold 2008)
- | Preuss-Lausitz (2005) führte in Bezug auf die Integration von „verhaltensauffälligen Kindern“ aus, dass heterogene Klassen durch die Einbeziehung von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Schnitt ein günstigeres Klassenklima haben, weil die unterrichtenden Lehrkräfte stärker auf soziales Lernen eingehen
- | Bessere Schulabschlüsse (Kemper 2012)
- | ...

Somit ist es insgesamt eine wichtige und dringende Aufgabe, die wichtigsten Gelingensbedingungen für erfolgreiche



Foto: privat

Inklusion zu thematisieren, Problemlagen deutlich zu benennen und die notwendigen Gelingensbedingungen zu schaffen.

Mit dem Begriff fangen die Probleme an

Und wenn wir über Probleme sprechen, so beginnt dies bereits beim Begriff Inklusion selbst. Der Begriff wurde plötzlich sehr rasant verbreitet und verwendet, was dazu führte, dass er völlig verwässerte. Wenn ein Begriff aber an sich undefiniert ist, so wundert es nicht, dass sich dies auch auf die Umsetzungsbedingungen auswirkt und es zu diffusen unterschiedlichen Umsetzungen kommt.

Der Begriff hat das Problem, dass er (zunehmend) in einem engeren Sinne verwendet und mit Integration gleichgesetzt wird. Gleichsetzung und Beliebigkeit im Verwenden der beiden Begriffe sind die Folge.

Somit stelle ich hier deutlich klar, dass mit dem Begriff Inklusion der international

Ist Inklusion gescheitert oder kann sie gerettet werden? //

gebräuchliche weite Inklusionsbegriff gemeint sein muss. Dieser umfasst alle Dimensionen von Heterogenität und ist nicht auf die Dimension Behinderung beschränkt. Für die Schule bedeutet dies, Vielfalt willkommen zu heißen und die bestmögliche Förderung aller Schüler*innen zu ermöglichen vom Kind mit Beeinträchtigung bis zur hochbegabten Schüler*in. Für eine inklusive Schule bedeutet dies, die Fragestellung: „Wie muss ein Kind sein, dass es an unsere Schule kann?“ umzuformulieren: „Wie müssen wir Schule gestalten, damit hier jedes Kind gut aufgehoben ist und gefördert wird?“

Die Frage der Gelingensbedingungen

Was aber sind nun die Gelingensbedingungen, die gegeben sein müssen, dass der eben gestellte Anspruch auch in der täglichen Schulpraxis umgesetzt werden kann.

In meiner wissenschaftlichen Studie zu den Gelingensbedingungen von Inklusion, die ich in den letzten Monaten durchgeführt habe, habe ich zunächst die Literatur und die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse dazu gesichtet. Zusammenfassend werden als wichtigste Gelingensbedingungen genannt (Reihenfolge ist hierarchisch und entspricht der Anzahl der Nennungen):

- | Unterstützungssysteme / Ressourcen
- | Differenzierender / Inklusiver Unterricht
- | Haltung
- | Vernetzung / Kooperation
- | Raumangebot
- | Sonderpädagogisches Grundwissen
- | Gute Fort- und Weiterbildungsangebote
- | ...

Aus diesen Nennungen möchte ich zwei Punkte herausgreifen:

Haltung: Eine inklusionsfreundliche Haltung der Lehrer ist eine Grundvoraussetzung, um Inklusion an Schulen erfolgreich umzusetzen. Dies wird in vielen Studien aufgezeigt (z.B. Bertelsmann 2016). Zu dieser Haltung gehört es, dass Lehrkräfte von dem Denken wegkommen, dass Erfolg

dann erreicht ist, wenn möglichst alle Schüler*innen gleichzeitig die allgemein gesteckten Lernziele erreichen. Im Vordergrund muss die Wertschätzung und Anerkennung jedes Einzelnen stehen. Wobei es hier noch zu unterscheiden gilt zwischen Haltung und Bereitschaft. Während viele Kollegen eine positive Haltung zu Inklusion haben, ist ihre Bereitschaft zur Umsetzung unter den jetzigen Bedingungen, fehlendem Fachwissen und Ressourcen nicht da.

Eine Inklusionspädagogik ohne ein Menschenbild der Inklusion ist jedoch nicht denkbar, weshalb diese Einstellung auch im Inklusionskonzept der Schule verankert sein sollte.

Unser Autor

Thomas Höchst,
Jahrgang 1964, verheiratet, zwei Kinder,
ist Schulleiter der IGS Contwig, Autor
zahlreicher Fachbücher und Fortbildner.
Weitere Arbeitsschwerpunkte neben
Inklusion:

- **Schulentwicklung**
- **Ganztägig Lernen**
- **Selbstständige Schule**
- **Teamarbeit**

Ressourcen: Schulen brauchen eine ausreichende quantitative und qualitative Ressource, die nicht an die Etikettierung von Schülern gebunden ist. Die Bertelsmann Stiftung stellt fest, dass gute inklusive Schulen auf Unterstützung von außen angewiesen sind, vor allem „durch ausreichende und sichere Ressourcen.“ (Bertelsmann 2016)

Soll Inklusion gerettet werden, braucht es folgende Maßnahmen:

Lehrkräfteausbildung: Wir brauchen dringend eine inklusionsorientierte Lehrkräfteausbildung, die zukünftige Lehrkräfte für inklusiven Unterricht qualifiziert. Die mangelnde Ausbildung der Lehrkräfte für Inklusion wird in der aktuellen Forsa-Umfrage als drittwichtigsten Grund gegen

eine gemeinsame Unterrichtung von Behinderten mit Regelschüler*innen gesehen. In meiner eigenen Umfrage unter Junglehrer*innen geben nur 7, 25 % an, dass sie sich sehr gut oder gut für Inklusion ausgebildet fühlen.

Es reicht nicht aus, angehenden Lehrkräften die Theorie der inklusiven Bildung zu vermitteln. Hierzu muss man zunächst die Lehrenden inklusionsfähig machen und dahingehend qualifizieren, Curricula weiterzuentwickeln. Hierzu gehören stärkere Kooperationen, mehr Teamansätze, lehramtsübergreifendes Arbeiten und gemeinsame Qualifikationen.

Folgerichtig ist auch positiv zu sehen, individualisierende Lernformen bereits im studienbezogenen Lernen kennen zu

lernen. Ein weiteres Problem ist, dass bis heute fast überall Lehrkräfte auf bestimmte Bildungsstufen hin ausgebildet werden. Dies führt in der Regel dazu, dass Professionsbereiche der inklusiven Bildung in der Lehrkräfteausbildung in der Sonderpädagogik verortet werden und nur vereinzelt in der Form von (theoretischen) Einzelseminaren in der allgemeinen Lehrkräfteausbildung.

Inklusion und Diversität müssen aber als Querschnittsaufgabe der Lehrkräftebildung gesehen werden. Angehende Lehrkräfte müssen Basiskenntnisse zu den häufigsten

vorkommenden Behinderungsarten und Beobachtungsfähigkeiten bekommen. Ebenso Kenntnisse zu Binnendifferenzierung, den Möglichkeiten der Individualisierung, Umgang mit herausfordernden Situationen, in Kooperation, Teamfähigkeit und positiver Haltung.

Dieses Basiswissen ist enorm wichtig, weil Ergebnisse der Stigma-Forschung zeigen, dass das Vermitteln von Wissen und Kenntnissen über eine „Fremdgruppe“ eine erfolgreiche Strategie darstellt, um Vorurteile und negative Einstellungen gegenüber dieser Gruppe zu verändern.

Lehrkräftefortbildung: Für die vielen Lehrkräfte, die sich aktuell im Dienst befinden und verunsichert sind, was die Umsetzung von Inklusion betrifft, ergibt sich zwangsläufig ein hoher Fortbildungsbedarf. Das

Ist Inklusion gescheitert oder kann sie gerettet werden? ///

zurzeit existierende Fortbildungsprogramm zu Inklusion, falls ausreichend vorhanden, wird aber nur von 6 Prozent der Lehrkräfte (Forsa 2020) als sehr gut oder gut bewertet. Schulen und Lehrkräfte wollen mehr Fortbildungen, die qualitativ hochwertig sind und im Schulalltag helfen. Und die Beratung der Schulen vor Ort muss individuell erfolgen. Eigene Bedürfnisse an den einzelnen Schulen müssen berücksichtigt werden. Gerade die spezifische Ausgangslage der Schule ist wichtig, um ein entsprechendes Unterstützungsangebot zu machen.

Zu viele Lehrkräfte haben einen dringenden Fortbildungsbedarf und zu viele davon besuchen keine Fortbildung. Betrachtet man sich das Fortbildungsangebot, so finden wir in den Angeboten zu wenige gute praxisorientierte Fortbildungen zum Thema Inklusion. Die Lehrkräfte aber suchen genau diese, Fortbildungen, die sie in die Lage versetzen, gute Förderpläne für LRS-Schüler zu schreiben, ebenso für das Kind mit Lernbehinderung, die vielfältige Differenzierungsmöglichkeiten in heterogenen Lerngruppen aufzeigen, wo sie lernen, wo Noten auf welcher Grundlage welches Gutachtens mit welcher Förderkonsequenz ausgesetzt werden können, wie ein guter Lernplan aussieht,

welche diagnostischen Möglichkeiten es gibt und sicher könnte man noch zigfache Dinge nennen.

Genau das muss gute inklusive Fortbildung leisten, denn sonst ist die Gefahr, dass sich sehr schnell aus Unkenntnissen und Unsicherheit der Lehrkräfte eine negative Einstellung bzw. Bereitschaft zu Inklusion ergibt.

1. So muss eine systematische praxisorientierte (Nach) Qualifizierung der Lehrkräfte stattfinden und
2. Schulen müssen auf ihrem inklusiven Weg bis hin zum schuleigenen Inklusionskonzept individuell begleitet werden, denn Inklusion kann nur erfolgreich sein, wenn sie die Angelegenheit der ganzen Schule wird.

Dies erfordert

- | qualifizierte Fachberater, die aus der inklusiven Schulpraxis kommen,
- | ein Hospitationsangebot an Schulen, die schon etwas weiter auf dem inklusiven Weg gegangen sind,
- | den Schulen eine Fortbildungsmatrix zur Verfügung zu stellen, die ihre individuelle Ausgangslage berücksichtigt: Teamarbeit, Umgang mit schwierigen Situationen, Individualisierung im Unterricht, alle machen das Gleiche, aber nicht jeder dasselbe,

Diagnosemöglichkeiten kennen und berücksichtigen, Kooperationen, Möglichkeiten äußerer Differenzierung, Unterrichtskonzept zum Umgang mit Heterogenität, Möglichkeiten innerer Differenzierung, Organisationsformen, Integration von Schülern mit sonderpädagogischem Gutachten, Nachhaltigkeit, ... In dieser Matrix können die Schulen überprüfen, welche inklusiven Bemühungen an der Schule schon erfolgreich umgesetzt werden, welche intensiviert werden sollten und welche neu installiert werden müssen. Wird dieser individuelle Weg für Schulen nicht angeboten, wird es wie in einem nichtdifferenzierten Unterricht sein, bei dem man viele Schüler*innen nicht erreicht. Schulen müssen begleitet werden von der Bestandsaufnahme bis zur Verabschiedung eines schuleigenen Inklusionskonzeptes auf der Gesamtkonferenz, ein eigenes Qualifizierungskonzept für Personen mit Leitungsfunktionen, denn sie sind letztendlich der Garant und Motor für den Erfolg inklusiver Umsetzung.

Was wir sonst noch brauchen:

- | Wir benötigen eine Versorgung mit Förderlehrerwochenstunden, die sich nicht allein an der Anzahl der Gutachtenkinder orientiert. Dies führt nur zu unnötigen gehäuften Gutachtenmeldungen, um Förderlehrerwochenstunden zu erhalten, und wir brauchen diese Stunden als Ressourcen für präventive Lernförderung.
 - | Kleinere Klassengrößen, um die zunehmend heterogener werdenden Klassen qualitativ gut inklusiv unterrichten zu können.
 - | Multiprofessionelle Teams: Expert*innen an der Schule, die aber nicht nur kurz kommen, auf den Schüler schauen und Empfehlungen abgeben, nachdem der Lehrer seit Wochen auf einen Termin gewartet hat. Wir brauchen mehr Schulsozialarbeit, mehr schulpsy-



Foto: GEW-Bildarchiv

Ist Inklusion gescheitert oder kann sie gerettet werden? ///

chologische Expertise, mehr Förderberatung vor Ort und die Einbindung dieser Experten in die (hoffentlich) vorhandenen Teamstrukturen.

- | Eine verstärkte Ausbildung von Förderlehrerinnen und -lehrern.
- | Ein Nachdenken über Förderschulen. Dies bedeutet nicht, dass ich deren Abschaffung fordere. Grundsätzlich halte ich das Wahlrecht der Eltern für eine gute Möglichkeit. Es muss aber die Frage gestellt werden: Kann es politisch in den nächsten Jahren gesichert gewährleistet sein, dass zwei nebeneinander laufende Systeme (Förderschule, Inklusives Regelschulsystem) in ausreichendem Maße mit gut ausgebildeten Förderschullehrer*innen ausgestattet werden kann. Zweifel sind hier angebracht.

Die Frage dieses Artikels braucht zum Ende eine Antwort: Ist Inklusion gescheitert oder kann sie gerettet werden?

Für die Bejahung des Scheiterns sprechen eindeutig die Ergebnisse der Forschung.

Für eine Verneinung spricht, dass Inklusion nicht scheitern darf. Denn scheitert Inklusion, dann scheitert Bildungsgerechtigkeit. Und dies ist das Kernstück der sozialen Bildungsverantwortung.

Inzwischen befürchte ich jedoch eine andere Dimension: Inklusion gerät in Vergessenheit. Sie verliert an Aktualität und Popularität, vor allem in der jetzigen Situation.

Worum es jetzt nicht geht, ist Schuldzuweisungen aufzutun: Die Politiker*innen, die Studienseminare, die Universität, die Lehrer*innen, die Schulleiter*innen, die Schulträger Das kostet Zeit und führt zu unnötigen Diskussionen und Kränkungen. Was wir brauchen, ist ein dringender Masterplan, der alle oben genannten Menschen und Gruppierungen an einen Tisch bringt mit dem Ziel, Maßnahmen festzulegen, auf die man sich (schnell) einigen muss, eine Verortung dieser Maßnahmen, wer, was, wann mit wem, Übergänge schaffen u.v.m. und dies alles in der Koordination einer zuständigen Behörde / Institution zu verankern. Insofern hoffe ich, mit diesem Artikel etwas dagegen zu tun, dass Inklusion



Foto: GEW-Bildarchiv

vergessen wird, und viele Menschen für Inklusion zu erreichen, denn am Ende entscheidet auch über den Erfolg von

Inklusion, für wie viele Menschen sie eine Herzenssache geworden ist. ■

Literatur:

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Inklusion kann gelingen! Forschungsergebnisse und Beispiele guter schulischer Praxis*, Gütersloh 2016

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Inklusive Bildung zwischen Licht und Schatten: Eine Bilanz nach zehn Jahren inklusiven Unterrichts*, Gütersloh 2020

Eckhart M., Haerberlein U., Sahli Lozano C., Blanc Ph.: *Langzeitwirkungen der schulischen Integration. Eine empirische Studie zur Bedeutung von Integrationserfahrungen in der Schulzeit für die soziale und berufliche Situation im jungen Erwachsenenalter*, Bern 2011

Forsa: *Inklusion an Schulen aus Sicht der Lehrkräfte in Deutschland - Meinungen, Einstellungen und Erfahrungen*, Berlin 2020

Ginnold, A.: *Der Übergang Schule – Beruf von Jugendlichen mit Lernbehinderung: Einstieg, Ausstieg, Warteschleife.*, Bad Heilbrunn 2008

Hildes Schmidt, A. / Sander, A. (1996): *Zur Effizienz der Beschulung sogenannter Lernbehinderter in Sonderschulen.*, in:

Eberwein, H. (Hrsg.): *Handbuch Lernen und Lern-Behinderungen*, Weinheim, S. 115–134.

Kemper T.: *Untersuchungen zum Schulerfolg von Migranten mit sonderpädagogischem Förderbedarf bei separierter und integrierter Beschulung in Rheinland-Pfalz*, in: *Zeitschrift für Heilpädagogik* 09/2012, S. 360 - 368

Preuss-Lausitz, U. (Hrsg.): *Verhaltensauffällige Kinder integrieren - Zur Förderung der emotionalen und sozialen Entwicklung*, Weinheim 2005

Stanat P., Pant H.-A., Schroeders U., Roppelt A., Siegle T., Pöhlmann C. (Hrsg.) *IQB-Ländervergleich 2012 Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I* Münster / New York / München / Berlin 2012

Myklebust, J. D.: *Class placement and competence attainment among students with special educational needs*. In: *British Journal of Special Education* 33, H. 2, S. 76-81, 2006

Näheres unter: www.praxis-inklusion.de

Über Religionsunterricht im Wechselmodell: Nicht von dieser Welt / von Klaus Proost

Mit der Rückkehr zum Präsenzunterricht nach dem Wechselmodell Anfang März 2021 grübelten Verantwortliche an Schulen landauf landab nach Konzepten und Wegen, um einen sicheren Unterricht für alle gewährleisten zu können. Hygiene- und Sicherheitsbeauftragten qualmten die Köpfe, es wurden Tische geschoben, Wegeführungen durchdacht – und das an jedem Standort passend zu den Gegebenheiten der Gebäude.

An allen Schulen stellte sich die Frage nach der Durchmischung von Stammklassen bzw. Stammgruppen in den Fächern Religion/Ethik, an differenzierenden Systemen galt es darüber hinaus, die Frage der Fachleistungsdifferenzierung und Wahlpflichtfächer zu beantworten, mancherorts auch noch des Sportunterrichts. Dies alles unter dem Aspekt der Sicherheit. Im Falle eines Ausbruchs soll der Schaden möglichst gering sein und bleiben.

Da hilft es, wenn man eine Orientierung von oben bekommt. Der Draht dorthin ist für das Fach Religion in aller Regel besonders kurz, wobei oben nicht nur die transzendenten Sphären jenseits der Wolken meint. Seitens der Schulaufsicht wurde den Schulen per E-Mail mitgeteilt, „dass der Religionsunterricht klassenübergreifend, aber konfessionsgetreu erteilt werden soll.“ Begründet wird dies u.a. mit der Ausbildung der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter. Kann man dem Buschfunk aus Insiderkreisen trauen, so ging dieser Mail eine Beschwerde katholischer Funktionstragender an Schulen gegenüber Schulleitungen und dem Bischöflichen Generalvikariat voraus. Man beklagte sich darüber, dass in den Religionsgruppen nun nicht zugehörige Kinder saßen, Philister und Pharisäer quasi.

Die Übergreifende Schulordnung für die öffentlichen weiterführenden Schulen (ÜSchO) regelt in § 40, dass die Lernenden am Unterricht ihres Bekenntnisses teilnehmen, sofern Eltern bzw. Jugendliche ab 14 Jahren dem nicht widersprechen. Weiterhin entscheidet die Religionslehrkraft über die Aufnahme von „anderen“ Kindern im Unterricht als Beauftragte der Kirche. Dies ist schriftlich zu beantragen. Weiterhin ist die Lehrperson für Religion nicht dazu verpflichtet, „andere“

Jugendliche in ihrem Unterricht zu beaufsichtigen (vgl. Schule und Erziehung). Das ist nicht nur für den Wechselunterricht von Relevanz, sondern für alle Fälle der Aufteilung von Lerngruppen! Würde nun (außerhalb der Pandemie) die 5a in der dritten Stunde aufgeteilt, dürften sämtliche Religionslehrkräfte die Aufnahme des zugewiesenen Teiles ablehnen.

Dabei verwundert es, dass diese Anweisung an weiterführende Schulen erging, wo doch die Bistümer und Landeskirchen mit der ADD für die Grundschule abklärten, dass mit Aufnahme des Wechselunterrichts der Unterricht in Religion/Ethik im Klassenverband erfolgt und durch die verfügbare Lehrperson abgehalten wird. Sprich: alle nehmen an Ethik/Religion teil, je nach Fakultas der Lehrkraft, unter möglicher Berücksichtigung der Zusammensetzung der Lerngruppe (vgl. Bistum Trier). Es ist zwar loblich, dass unsere Auszubildenden in ihren bekannten Gruppen vortanzen sollen, warum dann die Kolleginnen und Kollegen an Grundschulen diesen Luxus nicht erhalten, bleibt offen. Und was ist mit dem Fach Sport? Hier stellt sich die Frage nach Mono- oder Koedukation und nach dem Kerngeschäft des Sports überhaupt: der Sportpraxis. In Hauswirtschaftskursen ist die Küche mitunter tabu, -(Gruppen)-Experimente in Naturwissenschaften sind momentan auch recht ungünstig durchzuführen usw. Wieso nun einmal mehr Sonderregeln für das Fach (katholische) Religion formuliert werden, bleibt den neutralen Betrachtern verschlossen.

Diese Anweisung der ADD ging am Nachmittag des 09.03. an die Schulen. An jenem Tag stufte das RKI die Gefährdung für die Bevölkerung sehr hoch ein und berichtete über ein erhöhtes Risiko, dass die Fallzahlen stärker zunehmen (vgl. RKI). Nachdem die weiterführenden Schulen nun bereits wieder teilweise geöffnet waren, bedeutete diese Anweisung ein erneutes Umplanen vor Ort. Konzepte mussten umgestrickt werden – und das im Namen des Herrn. Gleichsam wächst dadurch der Druck aus anderen Fachkonferenzen, z.B. Wahlpflichtfächern hier ebenfalls eine Unterrichtung im Kursystem zu erwirken. Und hier sprechen wir u.a. von vierstündig angebotenen



Foto: privat

Fremdsprachen wie Französisch.

Doch ist dies angesichts der aufschwappenden dritten Welle, steigender Infektionszahlen und damit verbundenen Einschränkungen für die gesamte Bevölkerung zu rechtfertigen? Experten u.a. des RKI warnen vor ansteckenderen Mutationen, es gibt eindeutige Berichte von sogenannten Superspreadern, also Patienten mit einer hohen Virenlast, bei denen bereits ein geringer Kontakt zu einer Infektion führen kann. Sollte nun unter den anwesenden Kindern und Jugendlichen ein (möglicherweise symptomfreier) Superspreader mit einer ansteckenderen Mutation sitzen, so ist es gegen jeglichen klaren Verstand, diese Person mit Kindern anderer Gruppen zu mischen.

Klar, es gibt eindeutige Regeln: Mindestabstand, Masken (auch zum Wechseln über Tag), Händehygiene, Lüften, Lüften, Lüften. In den Räumen sitzen die Kinder weit genug auseinander, an vielen Einrichtungen sollen CO₂-Ampeln an das Lüften erinnern und ohne Maske kommt niemand durch die Tür, Klassen haben eigene Aufenthaltsbereiche auf dem Pausenhof. Doch wechseln Teilgruppen die Unterrichtsräume, so begegnen sie sich auf den Fluren, es staut sich vor Türen und auf Treppen, teilweise vor Räumen, weil die Lehrkräfte noch nicht da sind oder da sein können, die Enge in Schulbussen ist hinreichend bekannt, und wie Kinder den Schulweg gehen, sieht man ebenso jeden Morgen und Nachmittag.

Ein großes Risiko sind jedoch die Masken. Manchen sieht man ihren Abnutzungskampf am Ende der Woche regelrecht

Über Religionsunterricht im Wechselmodell: Nicht von dieser Welt //

an, und nicht selten werden die Heranwachsenden von Lehrkräften mit neuen versorgt, wenn die Ketchupflecken des Vortages deutlich zu sehen sind. Meistens erkennt man nicht, ob und wie lange sie bereits getragen wurden, man sieht nicht die körperliche Belastung mit folgender Durchfeuchtung. Nach Informationen des Fraunhofer-Instituts bilden durchfeuchtete Masken eine Infektionsbrücke, die zur Gefahr für Tragende und Umstehende wird. Dies ist besonders beim Husten oder Niesen der Fall, wenn die Partikel von der durchfeuchteten Oberfläche weggeschleudert werden. (vgl. Fraunhofer). Tragen die Kinder ihre Masken im Bus, auf dem Weg zur Schule, dem Schulhof und im Gebäude, so sind sie mancherorts schon hoher körperlicher Belastung ausgesetzt – mit mehreren Kilogramm Marschgepäck.

Das RKI vermeldete für den 23.03.2021 zunehmende Ausbrüche in Schulen (und KiTas) (vgl. RKI 2) und somit muss man davon ausgehen, dass die Hygienemaßnahmen vor Ort nicht vollständig greifen und schützen. Ob dies am Verhalten einzelner, baulichen Voraussetzungen oder zu lascher Umsetzung liegt, ist dabei offen. Fakt ist jedoch, dass es Ausbrüche in Schulen gibt. Die Schwachstellen bzw. Risiken sind bekannt, und dazu zählt die Durchmischung von Gruppen, die in Verbindung mit der Mobilität im Haus die Zahl der potentiell Exponierten unnötig steigert. Dass nun die Institution Kirche, die sich dem Dienst am Menschen verschrieben hat, hier Risiken für alle in der Schule und die Haushalte dahinter bewusst in Kauf nimmt, geradezu fordert, ist rational nicht zu begreifen. Nun könnte man es verstehen, da dem Volk des Herrn das ewige Leben winkt und somit der irdische Pilgerweg erst im Jenseits seine Vollendung findet. Dann muss man sogar den Tod nicht fürchten, selbst wenn es einem auf Erden gut gefällt. Mit und durch Corona sterben Menschen. Ob das im Sinne eines Gottes ist, der die Menschen liebt? (Wohlbemerkt Menschen, nicht nur die Getauften). Schon die Solidarität in der derzeitigen Lage geböte es, dass die Kirche als moralische Instanz

hier ihre Ansprüche hintenanstellt. Die LAA in Sport können nicht wie gewohnt in die Halle, Naturwissenschaften nicht wie gewohnt experimentieren. Gut, außerschulisch können die Jugendlichen auch nicht zu ihren Sportvereinen, dafür spielt aber die Bundesliga – mit einem moralisch ähnlich zweifelhaften Gewissen. Verantwortung und Vorbild mit Ausreden auf andere abzuwälzen, disqualifiziert das Selbst von der Fähigkeit zur Übernahme dieser.

Was bleibt? Es geht um Macht und Einfluss, um antiquierte Privilegien und eine Sonderrolle. Bleiben wir also weltfremd, schalten wir den Verstand ab, verschließen wir die Augen vor der Wirklichkeit, vergessen für ein Fach die Inklusion und trennen weiterhin Schülerinnen und Schüler nach dem Heterogenitätsmerkmal „Konfession“, setzen alle einer größeren Gefahr aus und lassen uns aus klerikalen Sphären determinieren – in Gloria Dei Patris. Amen.

P.S.: In aller Regel unterrichten Lehrpersonen mindestens zwei Fächer. Religionslehrkräfte unterrichten somit Juden, Muslime, Zeugen Jehovas, Heiden, Atheisten, Nihilisten und überhaupt alle Menschen, in Deutsch, Mathe, Englisch, Biologie (Cave: Evaluation!), Sport etc. Sie können also auch mit den „Anderen“ umgehen. ■

Literatur

Ministerium für Bildung RLP (Hrsg.) (2018). Schulordnung für die öffentlichen Realschulen plus, Integrierten Gesamtschulen, Gymnasien, Kollegs und Abendgymnasien (Übergreifende Schulordnung). Mainz. Zitiert als ÜsChO.

[https://www.schuleundErziehung.de/870-Religionsunterricht/915-Rechtsgrundlagen/11817,\"Alles-was-Recht-ist-...\"--Nicht-katholische-Kinder-im-Religionsunterricht.html](https://www.schuleundErziehung.de/870-Religionsunterricht/915-Rechtsgrundlagen/11817,\). Letzter Abruf am 15.03.2021. Zitiert als Schule und Erziehung. https://www.schulabteilung.bistum-trier.de/fileadmin/user_upload/Benutzer/schulabteilung/Erla_uterungen_zum_Religionsunterricht_mit_Beginn_des_Wechselunterrichts_ab_dem_22_Februar_2021_Korrektur.pdf Letzter Abruf am 16.03.2021. Zitiert als Bistum Trier.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Maerz_2021/2021-03-09-de.pdf?__blob=publicationFile. Letzter Abruf am 16.03.2021. Zitiert als RKI.

https://www.itwm.fraunhofer.de/de/presse-publikationen/presseinformationen/2020/2020_05_11_tragedauer-schutzmasken-corona-krise.html. Letzter Abruf am 24.03.2021. Zitiert als Fraunhofer.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Maerz_2021/2021-03-23-de.pdf?__blob=publicationFile. Letzter Abruf am 24.02.2021. Zitiert als RKI 2.

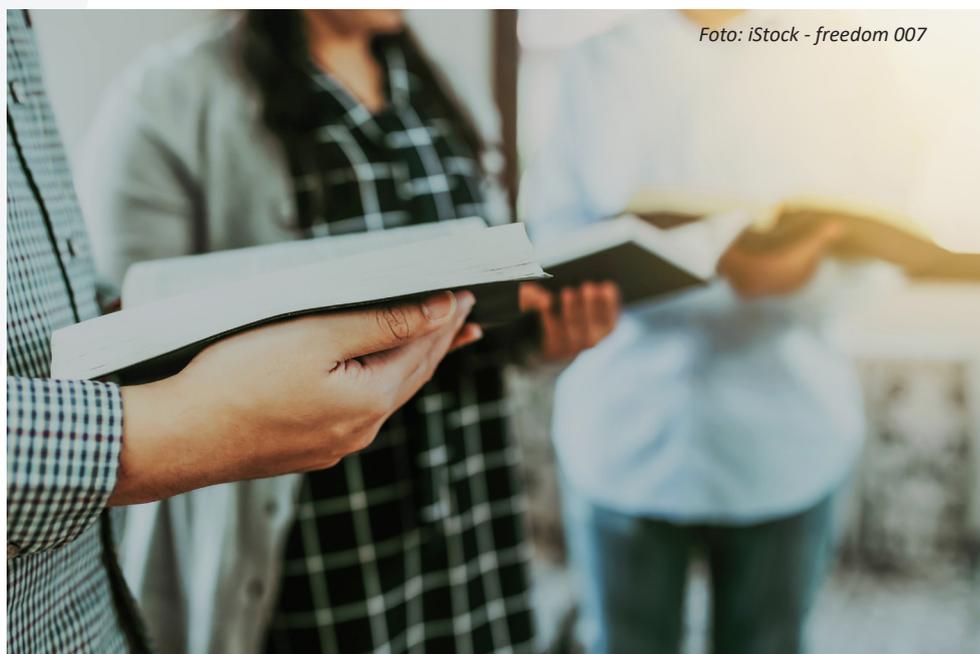


Foto: iStock - freedom 007

2103 Lehrkräfte in der zweiten Phase der Lehrerausbildung

Zum Statistikdatum 01.10.2020 waren 2103 angehende Lehrkräfte in den Studienseminaren. Das sind rd. 850 weniger als im Oktober 2011.

Verteilung auf die Lehrämter und Frauenanteil

	zusammen	weiblich
Grundschulen	594	87%
Förderschulen	206	86%
Realschulen plus	194	64%
Gymnasien	733	60%
berufsbildende Schulen	304	56%

Unter den Studienseminarteilnehmer*innen sind 20 Seiteneinsteiger*innen: 15 für das Lehramt berufsbildende Schulen, 2 für das Lehramt Gymnasien und 2 Personen für die Lehramt an Realschulen plus. Sieben Personen absolvieren einen EU-Anpassungslehrgang und 15 sind Landwirtschaftsreferendar*innen.

Lehrpersonal insgesamt und Frauenanteil

Studienseminare für das Lehramt an	SeminarleiterInnen		StellvertreterInnen		FachleiterInnen		Lehrbeauftragte	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Grundschulen	8	62,5%	8	75,0%	113	88,5%	54	81,5%
Förderschulen	2	0,0%	4	75,0%	38	55,3%	22	90,9%
Realschulen plus	3	0,0%	5	0,0%	74	42,2%	25	68,0%
Gymnasien	10	50,0%	10	40,0%	177	42,4%	85	36,5%
berufsbildende Schulen	5	40,0%	4	50,0%	64	35,9%	55	41,8%

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist noch nicht erreicht. Bei den Studienseminaren Realschulen plus, Gymnasien und berufsbildenden Schulen sollte der Frauenanteil, bei Grundschulen der Männeranteil deutlich gesteigert werden. Es gilt gezielte Anstrengungen zu unternehmen.

Hoher Anteil der Lehrbeauftragten in den Studienseminaren

Studienseminare für das Lehramt an	Anteil der Lehrbeauftragten
Grundschulen	32,3%
Förderschulen	36,7%
Realschulen plus	25,3%
Gymnasien	32,4%
berufsbildende Schulen	46,2%

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



Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist in Studienseminaren noch nicht erreicht.

Foto: Colourbox.com – GEW-Bildarchiv

Bestandene Abschlussprüfungen vom 01.08.2019 bis 31.07.2020

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

Lehramt	Anzahl	Frauen
Grundschulen	371	87%
Grund- und Hauptschulen	5	80%
Förderschulen	164	81%
Realschulen	12	33%
Realschulen plus	114	73%
Gymnasien	480	59%
berufsbildende Schulen	177	56%

Zusätzlich bestanden 4 Seiteneinsteiger*innen und 6 Landwirtschaftsreferendar*innen die 2. Staatsprüfung.

(Quelle: Statistischer Bericht „Studienseminare 2020 - 01.10.2020“ des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz und eigene Berechnungen)

Souverän in die Lehrprobe?

Coaching als niederschwellige Unterstützung /

von Susanne Edinger

Was genau unterscheidet eigentlich eine Lehrprobe von anderen Prüfungen? Das fragte ich mich, nachdem einige Referendar*innen zu mir zum Coaching gekommen waren. Für sie war die Lehrprobe deutlich angstbehafteter als „normale“ Prüfungen, obwohl sie alle ja vorher Dutzende von Prüfungen bestanden hatten, Klausuren, mündliche Prüfungen, Hausarbeiten, Präsentationen. Was ließ sie jetzt Panik ausbrechen?

Ich coache seit 15 Jahren junge Menschen in Prüfungs- und Auftrittssituationen. Das Phänomen Lehrprobe scheint folgende Besonderheiten aufzuweisen:

- | Man kann vor versammelter Mannschaft scheitern. Die Fünf in der Klausur oder Hausarbeit erfahren nur Prüfling und Prüfer. Nach der Lehrprobe jedoch wissen es auch die Vorgesetzten, das Kollegium und vielleicht sogar die Schüler*innen. Das kann der Gipfel der Peinlichkeit sein.
- | Es geht um mehr als bei einer der vielen Klausuren. Es geht um „diesen Beruf ausüben dürfen“ oder „diesen Beruf nicht ausüben dürfen“. Das erhöht den Stresspegel erheblich.
- | Die Bewertungskriterien sind oft nicht klar genug. Prüfungsrelevant sind ja nicht nur Lehrkonzeption und Begründung, sondern auch Selbstmanagement und Haltung. Wann ist mein Umgang mit der Klasse „didaktisch gut“?

Tipp: Auch wenn ich als Lehrende glaube, die Bewertungskriterien für eine Prüfung sehr transparent kommuniziert zu haben, fragen mich Studierende angstvoll, wie denn bewertet werde. Offenbar lässt die Angst sie nicht glauben, was sie lesen. Mein Rat: Fragen Sie erfahrenere Kolleg*innen, wie sie die Kriterien interpretieren. Fragen Sie auch nach „k.o.-Kriterien“: Was sind die no-go's? Das macht es oft klarer. Und wenn Sie höflich bei den Prüfenden nachfragen, vielleicht aber doch keine Antwort bekommen, sind Sie auch nicht weniger schlau als vorher. Aber Sie haben es versucht!

| Die Prüfungssituation einer Lehrprobe ist merkwürdig „umgedreht“: Normalerweise werden die Schüler*innen geprüft, nun ist es umgekehrt: Die Schutzbefohlenen haben Einfluss auf die Prüfung. Oft strengen sie sich besonders an, sind außergewöhnlich brav. Auch wenn dann Disziplinierungsprobleme wegfallen, werden Unterrichtsstunden seltsam unecht und steif. So beschreiben es meine Coachees.



Foto: René Brunner

Mia Scherer* erzählte, dass ihr das Lehren große Freude bereite, wenn sie mit der Klasse allein sei. „Es ist mein Traumberuf, und ich glaube, die Schüler*innen mögen mich. Aber wenn ich beobachtet werde, ist es wie eine Wand, die sich zwischen mich und die Klasse schiebt. Ich komme mir linkisch vor und schäme mich.“

Ich nahm die Metapher der Wand auf, und wir arbeiteten Stein für Stein daran, sie abzubauen. Wir simulierten Unterrichtsstunden und filmten sie. In einer Sitzung hatten wir nur ihre Ressourcen im Focus: Was kann ich gut? Ich sah an ihrer Körperhaltung, dass sie mich mit einem deutlich gestiegenen Selbstwertgefühl verließ – sie hatte Haltung gewonnen. Als „Nebeneffekt“ änderte sich auch das Verhalten einer elfjährigen Schülerin, die gern provozierte und Mia schon einige Male aus der Fas-

sung gebracht hatte. „Ich kann ihr anders entgegentreten. Sie scheint das zu spüren, der Umgang ist viel einfacher geworden.“

Tipp: Lassen Sie sich einmal in einer Unterrichtssituation filmen. Hier reichen schon 5 Minuten. Wenn es nicht erlaubt sein sollte, testen Sie es im leeren Klassenzimmer und tun Sie, als würden Sie eine Unterrichtsstunde beginnen. Schauen Sie sich die Aufnahme mit einer Ihnen wohlgesonnenen Person und nehmen Sie dann kleine Optimierungen vor. Es ist erstaunlich, wie oft meine Coachees hinterher sagen: „So schlimm sehe ich gar nicht aus, wie ich immer dachte. Eigentlich sogar ziemlich professionell...“

Frank Wieland* musste die Lehrprobe wiederholen. Es ging um alles oder nichts! Das Schlimme war: Er hätte bei der ersten Lehrprobe nie gedacht, dass er durchfallen würde. Er war wie vor den Kopf gestoßen. Die Aussage des Prüfers „Das war leider nix“ und seinen mitleidigen Blick hatte er noch lebhaft in den Ohren und vor Augen, und beim Erzählen davon zitterte ihm vier Monate später im Coaching noch die Stimme.

Wir testeten eine spezielle Methode, mit der man solche „kleinen Traumata“ verarbeiten kann. Sie bewirkt eine Stimulation der beiden Hirnhälften über Augenbewegungen, eine spezielle Musik mit Rechts-Links-Tönen oder über Rechts-Links-Tappen. Es passiert dann offenbar das, was wir jede Nacht in den Traumphasen (REM-Phasen = Rapid Eye Movement) erleben. Die Ursprungsmethode, sie heißt



Lehrproben sind deutlich angstbehafteter als „normale“ Prüfungen.

Foto: iStock- stockfour

Souverän in die Lehrprobe? Coaching als niederschwellige Unterstützung //

EMDR, ist für die Traumatherapie von der WHO anerkannt, und ich habe sie in einer Modifikation als „wingwave-Methode“ fürs Coaching erlernt. Mit ihr lassen sich einschneidend unangenehme Erfahrungen, die einem unangemessen lange nachgehen, nachträglich verarbeiten. So war es auch bei Frank. Über das Scheitern dachte er nach drei Sitzungen nicht mehr „Oh Gott, wenn mir das wieder passiert“, sondern eher etwas wie „shit happens“, und er konnte sich deutlich befreier auf die Wiederholung vorbereiten. Er hat die Prüfung bestanden und lehrt heute mit Leidenschaft.

Tipp: Nutzen Sie die wingwave-Musik zum Selbstcoaching vor einer Prüfung www.wingwave.com. Sie wurde u.a. an der Sporthochschule Köln an Sportlern vor dem Wettkampf getestet. Diese

waren nach 20 Minuten statistisch signifikant in allen Körperreaktionen entspannter. Über eine App können Sie auch positive Affirmationen zur Musik hinzufügen. Am besten ist es, wenn Sie in einer Coaching-Sitzung erfahren, wie es wirkt und worauf Sie achten sollten. Dann können Sie sie selbst nach Bedarf einsetzen.

Die Coaching-Methoden, vor allem die wingwave-Methode, sind erstaunlich schnell wirksam. Mein langjähriges Mittel im Zusammenhang mit Prüfungen beträgt 2,5 Sitzungen pro Anliegen! Man muss also nicht monatelang regelmäßig zu Sitzungen kommen. Auch lange Anfahrten sind kein Muss mehr: Ich habe mit Online-Coaching beste Erfahrungen gemacht; es lassen sich nahezu alle Methoden mit gleichem Effekt anwenden wie in Präsenz.

Und vor allem: Coaching ist ein niederschwelliger Zugang zur Hilfe. Oft gibt es Bedenken, dass eine Inanspruchnahme psychotherapeutischer Hilfe Eingang in die Personalakte finden könnte. Vom Coaching jedoch erfahren nur der/die Coachee und ich. ■

* alle Namen geändert

Über die Autorin:

Prof. Dr. Susanne Edinger lehrt seit 25 Jahren an der SRH Hochschule Heidelberg und coacht junge Menschen in Prüfungs- und Umbruchssituationen. Sie lebt in Bad Dürkheim.

Homepage: www.erfolgreich-bestehen.com
E-Mail: info@erfolgreich-bestehen.com

Solidarität hat keine Grenzen

von Klaus-Peter Hammer

Auch in Rheinland-Pfalz geschehen tagtäglich rassistisch motivierte Straftaten. Die GEW bezieht klar Position gegen Hass und Gewalt. Insbesondere durch die Corona-Krise verzeichnen wir in beiden Bereichen eine deutliche Zunahme. Im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus im März stellte die Gewerkschaft klar, dass Rassismus niemals unbeantwortet bleiben darf.

In einer Synagoge wird ein Hakenkreuz an die Wand geschmiert, einer Frau wird auf offener Straße das Kopftuch heruntergezerrt, ein schwarzer Sportler wird rassistisch beschimpft, die Scheibe einer Moschee wird eingeschlagen, ein Kind wird aufgrund seines Aussehens von anderen bespuckt: Die Liste ließe sich lange fortsetzen. Meistens finden diese alltäglichen rassistischen Gewalttaten keine öffentliche Aufmerksamkeit. Dennoch geschehen sie auch in Rheinland-Pfalz tagtäglich. Im Jahr 2018 gab es laut polizeilicher Kriminalstatistik 698 Fälle, welche politisch motivierter Kriminalität aus „Phänomenbereich ‚Rechts‘ (PMK-Rechts)“ zugeordnet wurden. Das sind

nahezu zwei Fälle pro Tag und nur die offiziellen Zahlen, die Dunkelziffer ist deutlich höher.

In Deutschland werden tagtäglich Menschen beleidigt, angegriffen – oder sogar getötet, einzig und allein wegen ihrer Herkunft, ihres Aussehens oder ihrer Religion. Und dabei wirkt die Corona-Krise laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wie ein Brandbeschleuniger für die Diskriminierung einzelner Gruppen. Die Stelle verzeichnete 2020 eine starke Zunahme von Diskriminierungsfällen, bei rassistischen Diskriminierungen von über 70 Prozent. „Besonders besorgniserregend dabei ist, dass vermehrt auch Kinder und Jugendliche sowie Kolleginnen und Kollegen in Bildungseinrichtungen von rechtsmotivierten verbalen und tätlichen Angriffen betroffen sind“, sagte Klaus-Peter Hammer, Vorsitzender der GEW Rheinland-Pfalz.

Die GEW Rheinland-Pfalz solidarisiert sich mit den Opfern rechter Gewalt und stellt sich an die Seite der Betroffenen. „Rassismus darf niemals unbeantwortet bleiben. Gerade Bildungseinrichtungen



müssen Schutzräume sein und allen Kindern und Jugendlichen demokratische Werte vermitteln und politische Bildung fördern“, führte Hammer aus.

Die Gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass Themen wie Demokratieerziehung und Förderung interkultureller Kompetenzen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrer*innen und pädagogischen Fachkräften verstärkt aufgenommen und fest verankert werden. „Diese Inhalte müssen in den pädagogischen Konzepten sämtlicher Bildungseinrichtungen sowie den Stundentafeln der Lernenden fest verankert werden“, so Hammer weiter. ■

Rechtsfragen aus dem pädagogischen Berufsalltag /

Dieter Roß und Bernd Huster

Jede Woche zwei Zeitstunden mehr in der Schule

Die Schulleitung verlangt, dass alle Lehrkräfte in jeder Unterrichtswoche an einem bestimmten Tag in der Zeit von 14 bis 16 Uhr in der Schule zu sein haben – wegen Dienstbesprechungen, Konferenzen etc.

Die Verpflichtung der Lehrkraft, in der Schule zu sein, bezieht sich auf die Unterrichtsstunden, die laut Stundenplan zu halten sind. Hinzu kommen die Aufsichtszeiten, die laut Aufsichtsplan vor, nach dem Unterricht und in den Pausen zu leisten sind. Die Pausen zwischen den Unterrichtsstunden sind für die Schüler*innen Pausen. Für die Lehrkräfte sind sie i.d.R. Arbeitszeiten, um Lehr- und Lernmittel zu holen, wegzubringen, kollegiale Gespräche zu führen etc.

Lehrerarbeitszeit wird auch gebunden durch ordnungsgemäß eingeladene Konferenzen, Teambesprechungen und Dienstbesprechungen. Eine generelle Dienstverpflichtung jede Unterrichtswoche an einem Unterrichtstag für zwei Zeitstunden nach dem Unterricht in der Schule sein zu müssen, gibt es in der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung nicht. Wenn es in deiner Schule eine solche Anordnung durch die Schulleitung gibt, müsste der örtliche Personalrat dieser ausdrücklich und schriftlich zugestimmt haben. Das Dokument müsste vorlegbar sein.

Die zeitliche dienstliche Beanspruchung der Lehrkräfte in Rheinland-Pfalz hat sich an der Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Zeit-Stunden in der Woche zu orientieren, wie in der Arbeitszeitverordnung festgelegt ist.

Außer den vorstehend genannten dienstlichen Tätigkeiten kommt die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, das Verfassen und Korrigieren von Klassenarbeiten, schriftlichen Überprüfungen und weiterer Schülerarbeiten hinzu, die traditionell am häuslichen Schreibtisch erledigt werden, und auch dienstliche Gespräche, die per Telefon oder per E-Mail abgewickelt werden, sowie die dienstliche Fortbildung durch Studium von Fachzeitschriften etc.

Ich rate, mit dem örtlichen Personalrat Kontakt aufzunehmen, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwesenheitspflicht von 2 Zeitstunden beruhen soll.

Außerdem rate ich, ein persönliches

Diensttagebuch zu führen, in dem die dienstlichen Tätigkeiten mit den Zeitanlagen vermerkt werden, um sich selbst einen Überblick über die zeitliche dienstliche Beanspruchung zu verschaffen.

Eine Gefährdungsanzeige ist geboten, wenn die dienstliche zeitliche Inanspruchnahme das oben genannte Maß deutlich überschritten wird. Dies gilt auch, wenn die wöchentliche zeitliche Beanspruchung von 40 Zeitstunden in der Woche - nicht nur mal ausnahmsweise - überschritten wird.

Foto: GEW Archiv



Weiter kann durch kollegiale Gespräche das Bewusstsein erzeugt werden, dass durch diese „Verpflichtung“ unnötigerweise Lehrerarbeitszeit gebunden und die zeitliche Beanspruchung über das Maß hinaus gesteigert wird.

Eine Bezahlung wird nicht durchzusetzen sein, denn im Lehrkräftebereich können nur zusätzliche Unterrichtsstunden, wenn ein Zeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich war, einen Vergütungsanspruch auslösen.

Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Die Schulleiterin sagte mir, sie hätte alle meine Fehltage zusammengezählt und der ADD gemeldet, dass dies in der Summe im laufenden Schuljahr schon mehr als drei Monate ergebe und ich wohl auch noch weitere Wochen fehlen werde. Möglicherweise werde mich die ADD frühpensionieren, so ihre Aussage. Nach meiner Zählung sind es weniger als drei Monate.

Ich werde mit Ablauf des 31.07.2021 in die Freistellungsphase wechseln.

Als Fehltage können nur die Arbeitstage/die Unterrichtstage gezählt werden.

Nach dem Beamtenstatusgesetz kann eine Beamt*in als dienstunfähig angesehen werden, wenn sie in Folge einer Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst versehen hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer bestimmten Frist die volle Dienstfähigkeit wiederhergestellt ist. Diese bestimmte Frist ist in RLP auf sechs Monate festgesetzt.

Um in der Frage der Dienstunfähigkeit eine medizinische Feststellung zu erlangen, wird in RLP durch die ADD hierzu die Zentrale Medizinische Untersuchungsstelle (ZMU) beauftragt. Sollte das der Fall sein, werden Sie von der ZMU zu einem Untersuchungstermin eingeladen. Die ZMU trifft auf der Grundlage der von Ihnen zur Verfügung gestellten ärztlichen Berichte und dem Untersuchungsergebnis eine Feststellung bezüglich Ihrer Dienstfähigkeit. Sie haben das Recht auf eine Kopie dieser Feststellung.

Die ADD richtet ihre Maßnahme i.d.R. an der Feststellung der ZMU aus. Sollte die ADD Sie wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzen oder eine begrenzte Dienstfähigkeit festsetzen wollen, ist der Bezirkspersonalrat nach § 79 Abs. 2 Nr. 15 Landespersonalvertretungsgesetz in der Mitbestimmung.

Da bei Ihnen mit Ablauf des 31.07.2021 die Arbeitsphase der Altersteilzeit endet und die Freistellungsphase beginnt, wird sich die ADD möglicherweise auch fragen, ob der notwendige bürokratische Aufwand überhaupt angestoßen werden soll.

Nebentätigkeit

Wegen meiner Kinder arbeite ich als beamtete Lehrkraft in Teilzeit. Mein Sportverein hat mich gefragt, ob ich nicht die Übungsleitung für zwei Gruppen, die sich einmal wöchentlich am frühen Abend für jeweils 90 Minuten treffen, übernehmen könnte. Ich habe noch nicht zugesagt, bin aber geneigt, die Leitung für das nächste halbe Jahr zu übernehmen. Kannst Du mir bitte zu der Nebentätigkeit konkrete Infos geben.

Grundsätzlich ist eine Tätigkeit neben Deinem Hauptamt als Lehrkraft möglich. Bevor Du die Übungsleitungstätigkeit

Rechtsfragen aus dem pädagogischen Berufsalltag //

aufnimmst, musst Du Deine Schulleitung informieren über die Art Deiner Nebentätigkeit (NB), die Dauer der NB und die dadurch entstehenden wöchentliche zeitliche Beanspruchung. Weiter ist mitzuteilen, in welcher Höhe der Sportverein diese Tätigkeit honorieren wird. Du zeigst die anzeigepflichtige, aber genehmigungsfreie Nebentätigkeit rechtzeitig vor dem Antritt schriftlich bei der Schulleitung an. Da die zeitliche Beanspruchung durch die NB acht Zeitstunden bzw. fünf Unterrichtsstunden nicht überschreitet, das Honorar von 2.400 € nicht überschritten wird sowie keine Einschränkung Deiner dienstlichen Verwendung zu erwarten ist, sehe ich keinen Grund für Einwände seitens der Schulleitung bezüglich dieser befristeten Nebentätigkeit.

Sabbatjahr

*Meine Frau und ich sind beamtete Lehrkräfte an rheinland-pfälzischen Schulen und wollen ein Sabbatjahr machen. Von Kolleg*innen bekomme ich sehr unterschiedliche Hinweise. Kannst Du uns die grundlegenden Infos geben?*

Ich verweise auf § 6a der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung. Diese besondere Form der Teilzeit kann zwischen zwei bis sieben Jahre betragen. Ich nehme als Beispiel den Zeitraum fünf Jahre: Vier Jahre wird beispielsweise in Vollzeit gearbeitet und das fünfte Jahr ist man voll freigestellt (das Sabbatjahr). Die Bezahlung für die fünf Jahre würde 4/5 betragen. Für die spätere Pension werden diese 5 Jahre als vier ruhegehaltstfähige Vollzeitjahre angerechnet. Wenn im Schuljahr 2025/26 das Sabbatjahr liegen soll, müsstet ihr bis zum 01.02.2021 über die Schulleitung diese Form der Teilzeit bei der ADD beantragen, damit sie dann nach erfolgter Genehmigung mit dem 01.08.2021 startet. In den Schuljahren 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 würdet ihr in Vollzeit die Zeit herausarbeiten für die volle Freistellung im Schuljahr 2025/26.

Wenn im Rahmen der fünf Jahre ein schwerwiegendes Ereignis eintreten sollte, das geeignet ist, die Fortführung dieser Teilzeit als unzumutbar zu bewerten, muss mit der ADD verhandelt werden, welche Lösung gefunden wird. Ggf. wird diese besondere Form der Teilzeit rückabgewickelt.

Gefährdungsanzeige

Ich unterrichte in Unterrichtsräumen, in denen nur unzureichend gelüftet werden kann. Ich habe schriftlich die Schulleitung auf die erhöhte Ansteckungsgefahr durch SARS-CoV-2 Viren in einer Gefährdungsanzeige hingewiesen. Ich bekam als Antwort: „Ich habe keinen anderen Raum und kann Ihnen nicht helfen!“ Was kann ich tun?

Sie können das Institut für Lehrer Gesundheit (IfL) in Mainz um Unterstützung ersuchen. Weiter könnten Sie den Schulleiter veranlassen, dass die Unfallkasse in einem Vororttermin die Lage begutachtet und eine protokollierte Empfehlung ausspricht. Auch der örtliche Personalrat kann sich mit gleichem Anliegen an die Unfallkasse in Andernach wenden.

Anordnung von Fernunterricht per Videokonferenzen



Foto: GEW Archiv

*Die Schulleitung hat angeordnet, dass die Lehrkräfte gemäß des Gesamtstundenplans die Klassen/Lerngruppen per Videokonferenzen zu unterrichten haben. Ich habe bisher überhaupt keine Erfahrungen mit Videokonferenzen. Während der Schulschließung habe ich bisher die pädagogische Arbeit mit meinen Schüler*innen per E-Mail und Telefon durchgeführt. Was kann ich tun?*

Ich rate, die Schulleitung (schriftlich) in Kenntnis zu setzen, dass Sie mit Videokonferenzen und der zu benutzenden Software keine Erfahrungen haben. Fordern sie, dass sie per Lizenz die Software aufgespielt bekommen und eine methodisch/didaktisch gut aufbereitete Anleitung für die pädagogische Arbeit per Videokonferenz erhalten. Weiter ist zu klären, ob die Schüler*innen über die Hard- und Software-Ausstattung verfügen, um an diesem Format von Unterricht teilnehmen

zu können. Sie können weiter erklären, dass sie, solange eine gute Einarbeitung noch nicht erfolgt ist, den pädagogischen Kontakt mit ihren Schüler*innen in der bisher bewährten Weise fortsetzen.

Zeugnisausgabe

*Die pädagogische Arbeit mit den Schüler*innen läuft bei uns an der Schule weitestgehend über Fernunterricht. Müssen die Schüler*innen zur Ausgabe der Zeugnisse in die Schule kommen, um die Zeugnisse persönlich in Empfang zu nehmen?*

Um unnötige Kontakte und mögliche Infektionen zu vermeiden, können die Zeugnisse den Schüler*innen per Post zugesandt werden. Eine persönliche Entgegennahme ist nicht zwingend erforderlich.

Zeugniskonferenzen als Präsenzveranstaltung?

*Die Zeugniskonferenzen sollen an meiner Schule in Präsenzform stattfinden. Ich kann dies nicht nachvollziehen, zumal wir den Unterricht mit den Schüler*innen zum größten Teil über BigBlueButton gestalten. Die Zeugniskonferenzen könnten unter Beachtung der Datenschutzbestimmung per Videokonferenzen stattfinden. Was kann ich tun?*

Du kannst der Schulleitung (und in Kopie dem örtlichen Personalrat und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen) eine schriftliche Gefährdungsanzeige senden: Aufgrund der hohen Infektionszahlen stellt eine Präsenzveranstaltung in geschlossenen Räumen mit hoher Teilnehmer*innenzahl und mit längerem Zeitraum - auch wenn FFP2-Masken getragen und die Abstände von mind. 1,5 m eingehalten werden – eine vermeidbare Gefährdung durch Ansteckung mit Corona-Viren dar. Ich berufe mich auf die Verlautbarungen des RKI, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Die jeweilige Zeugniskonferenz kann mittels Videokonferenz durchgeführt werden.

JobRad-Regelung im Öffentlichen Dienst Wir sind Beschäftigte einer Verbandsge-

Rechtsfragen aus dem pädagogischen Berufsalltag ///

meinde und haben unseren Arbeitsplatz in Kitas. In einer Tariffinformation der Gewerkschaften haben wir gelesen, dass JobRad Regelungen seit dem letzten Tarifabschluss auch für die Angestellte im öffentlichen Dienst gelten. Dazu bitten wir um Informationen.

Tatsächlich haben die Tarifvertragspartner in der letzten Tarifrunde einige Maßnahmen beschlossen, die die Attraktivität der Arbeitsplätze des öffentlichen Dienstes erhöhen sollen. Demnach können Bestandteile des Entgelts zu Zwecken des Leasings von Fahrrädern einzelvertraglich umgewandelt werden. Außerdem kann das vereinbarte Budget, das bisher als leistungsorientierte Vergütung ausgezahlt wird, durch einvernehmliche Dienstvereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat ganz oder teilweise für alternative Entgeltanreize verwendet werden. Das Budget kann beispielsweise für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung und der Nachhaltigkeit eingesetzt werden. Im Rahmen solcher Regelungen wären Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine denkbar.

Verhalten bei einer Abmahnung

Wie heute telefonisch besprochen, sende ich Ihnen die Abmahnung, die ich von meinem Arbeitgeber erhalten habe. Es geht um einen Vorwurf, wonach eine angebliche Äußerung von mir gegenüber einer Kollegin abwertend und verletzend gewesen sei. Die in der Abmahnung geschilderten Worte sind so nicht von mir geäußert worden. Ich würde gerne wissen, ob die Abmahnung rechtsgültig ist.

Empfehlen Sie, dass ich eine Stellungnahme zu der Abmahnung schreibe oder soll ich diese wortlos hinnehmen?
Das Schreiben Ihres Arbeitgebers beinhaltet alle üblichen Bestandteile einer rechtsgültigen Abmahnung. Es wird ein konkretes Verhalten benannt, dieses wird ausdrücklich missbilligt und für den Wiederholungsfall werden arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht. Wenn der Vorwurf, der Ihnen

gemacht wird, ungerechtfertigt ist, weisen Sie diesen am besten schriftlich zurück. Beschreiben Sie dabei die Situation aus Ihrer Sicht. Sollten Sie sich aber tatsächlich pflichtwidrig verhalten haben, könnten Sie sich entschuldigen und erklären, dass Sie sich zukünftig uneingeschränkt an Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten halten werden. Nichts zu tun und in Zukunft vorsichtiger zu sein, wäre in einem solchen Fall auch eine Möglichkeit.

Übernahme einer Kita-Leitung

In einem Jahr wird die Leitungsstelle in der Kita frei, in der ich als Erzieherin arbeite. Meine Kolleginnen und Kollegen haben vorgeschlagen, dass ich mich auf die Stelle bewerben soll. Allerdings fehlt mir die nach der neuen Fachkräftevereinbarung geforderte Leitungsqualifikation. Kann ich mich trotzdem bewerben?

Eine Leitungsqualifizierung gilt in Rheinland-Pfalz gemäß aktueller Fachkräftevereinbarung ab dem 1.07.2021 als Voraussetzung für die Tätigkeit als Leitung einer Tageseinrichtung für Kinder. Wenn eine Leitungsqualifizierung zu Beginn einer entsprechenden Tätigkeit noch nicht vorliegt, muss eine solche im Laufe des ersten Jahres der Leitungstätigkeit begonnen und innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der Qualifizierung abgeschlossen sein. Für alle Leitungen, die am 1.07.2021 diese Funktion bereits innehaben und eine leitungsspezifische Qualifizierung oder alternative Fortbildungen von äquivalenten Inhalten noch nicht absolviert haben, ist diese innerhalb von fünf Jahren nachzuweisen. Leitungskräfte, die 5 Jahre oder kürzer vor dem Eintritt in das gesetzliche Rentenalter stehen, sind hiervon ausgenommen.

Anwendung des Tarifvertrages des Verbandes der privaten Träger in der Kinder- und Jugendhilfe

Ich arbeite bei einem privaten Träger in der Kinder- und Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz und bin Mitglied der GEW. Mein Arbeitgeber ist auf mich zugekommen und hat mir angeboten, zukünftig einzelne Regelungen der Tarifverträge, die die GEW aktuell mit dem Arbeitgeberverband des Verbandes der privaten Träger in der Kinder- und Jugendhilfe (AG VPK) abgeschlossen hat, anzuwenden. Dazu möchte er meinen Arbeitsvertrag ändern. Ist es denn überhaupt möglich, dass mein Arbeitgeber nur einzelne Regelungen aus dem Tarifwerk übernehmen kann?

Die tariflichen Regelungen kämen auf jeden Fall komplett zur Anwendung, wenn Ihr Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband wäre und Sie sich als GEW-Mitglied für eine Anwendung der Tarifregelungen entscheiden würden (Wahlrecht). Arbeitgeber, die nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind, vereinbaren die Arbeitsbedingungen mit ihren Beschäftigten üblicherweise durch arbeitsvertragliche Absprachen. Hier sind die Vertragspartner frei, können also ein gesamtes Tarifwerk oder nur einzelne Regelungspunkte daraus vereinbaren. Aus unserer Sicht wäre es ein guter Schritt, wenn sich Ihr Arbeitgeber dem AG VPK anschließen würde. Wir unterstützen Sie gerne, wenn Sie sich mit einem solchen Anliegen an Ihren Arbeitgeber wenden oder in dieser Sache eine Infoveranstaltung für Ihre Kolleginnen und Kollegen durchführen wollen. ■

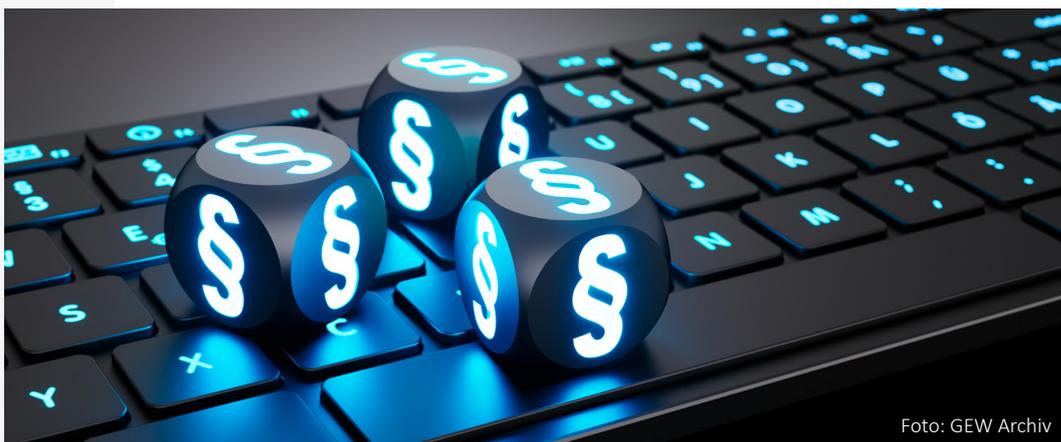


Foto: GEW Archiv

Klaus Schabronat im Gespräch mit Frieder Bechberger-Derscheidt zur Geschichte der GEW Rheinland-Pfalz

„Die ‚alte Zeit‘, besonders die der 50er Jahre, war nicht ‚gut‘!“ /

Anlässlich der im Sommer bevorstehenden Veröffentlichung einer Studie zur Geschichte der GEW Rheinland-Pfalz mit dem Titel „Demokratischer Neubeginn einer Bildungsgewerkschaft“ von Frieder Bechberger-Derscheidt, Landesvorsitzender von 1983 bis 1991, haben wir mit Frieder ein Gespräch über sein Projekt und unsere Geschichte geführt:

Lieber Frieder, was war deine Motivation, diese schwierige und auch heikle Arbeit in Angriff zu nehmen?“

Geschichte hat mich grundsätzlich immer interessiert. Schließlich habe ich dieses Fach viele Jahre unterrichtet. Mit der speziellen Geschichte unsere Gewerkschaft habe ich mich spätestens dann beschäftigt, als wir zu meiner Zeit als GEW-Vorsitzender das 35- und 40-jährige Jubiläum der GEW feierten. Dazu mussten wir uns natürlich mit der Entstehung der GEW nach dem Krieg und den folgenden Jahrzehnten befassen. Die tiefer gehende Auseinandersetzung mit der Gründergeneration und ihren Berufsbiographien blieben jedoch leider aus. Dieses Versäumnis kann ich nur feststellen, erklären kann ich nicht, warum wir die dazu notwendigen Fragen damals nicht gestellt haben, zumal in den 80er Jahren ja noch viele Kolleg*innen der Gründergeneration lebten. Vielleicht haben wir aber gerade deshalb nicht nachgefragt.

Als vor wenigen Jahren die Hamburger GEW-Hochschulgruppe die Reputation des ersten GEW-Bundesvorsitzenden Max Traeger auf Grund seiner Aktivitäten während und nach dem „Dritten Reich“ anzweifelte, war mir ziemlich schnell klar, dass sich die GEW endlich mit diesem blinden Fleck, viel zu wenig über ihr Gründerpersonal zu wissen, befassen musste. Hinzu kam, dass in der folgenden öffentlichen Debatte der schwerwiegende Vorwurf erhoben wurde, die GEW habe zur „Renazifizierung“ der deutschen Gesellschaft beigetragen, indem sie ihre durch das Naziregime belasteten Gründerpersonen nachdrücklich durch Rechtsschutz und andere Maßnahmen geschützt

habe. Welche Rolle die Gründer*innen in der Nazizeit gespielt hatten, war für die frühe GEW kein Thema. Nach mehr als 70 Jahren ist diese Diskussion nun endlich virulent geworden.

Als heikel habe ich die Arbeit nur insofern empfunden, als ich hoffte, der Gründergeneration gerecht werden zu können. Die Arbeit war zeitaufwändig und zunächst deshalb schwierig, weil ich eine Weile brauchte, mein Konzept zu finden. Letztlich aber, nachdem der Geschäftsführende Vorstand mir den Auftrag erteilt hatte, war es eine Herausforderung für mich, die ich bestmöglich erledigen wollte. Ob das gelungen ist, müssen andere beurteilen.

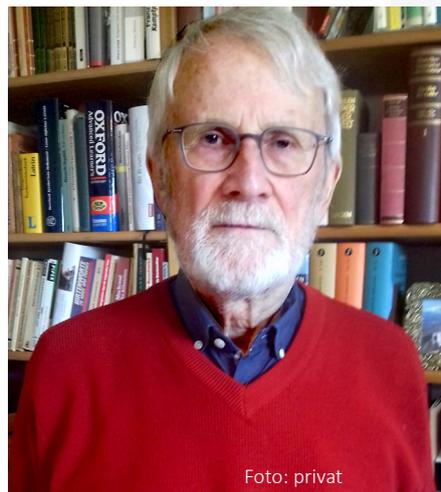


Foto: privat

Warum beginnst du in der grauen Vorzeit der Weimarer Republik? Was haben die Lehrervereine dieser Zeit mit der GEW des Jahres 1949 gemein?

Graue Vorzeit? Das sehe ich nicht so, sondern eher eine ungeheure Aktualität, was die Verhältnisse in Politik, Bildung und Pädagogik angeht. Das auszuführen würde hier aber zu weit führen. Nach anfänglichem Suchen, wie ich der Gründergeneration gerecht werden könnte, war mir relativ bald klar, dass ich versuchen musste, ihren beruflichen Biographien möglichst nahe zu kommen, um ihr Handeln und Denken verstehen zu können. Was hat sie bewegt? Woher bezogen sie ihre Kraft für einen Neuanfang? Wieso wa-

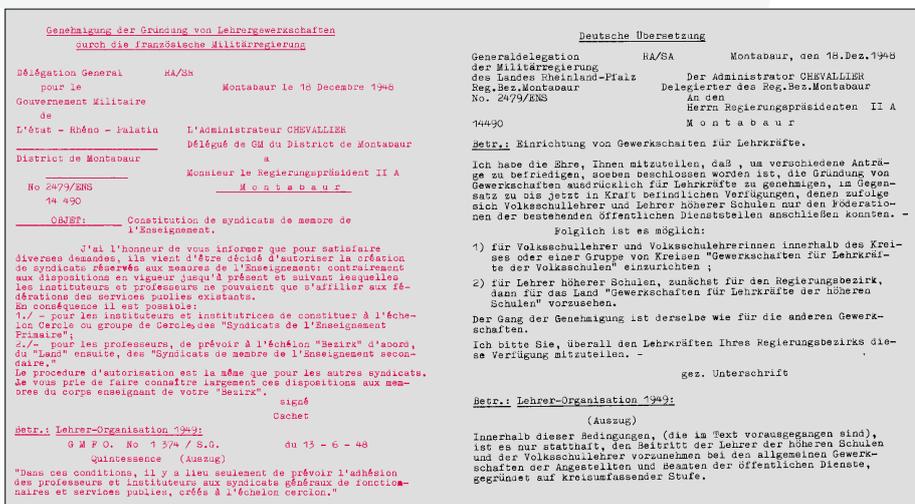
ren gerade sie so akzeptiert, dass sie neue Zusammenschlüsse schaffen konnten? Ich wollte also möglichst viel über das Gründungspersonal erfahren und stellte dann an Hand ihrer Personalakten, ihrer Briefe und Reden, ihrer Artikel, ihrer Aktivitäten in den Vorständen fest, dass fast alle nicht erst in der Weimarer Zeit, sondern in der Epoche davor beruflich sozialisiert wurden. Sie waren Bürger und z. T. schon Lehrer im Kaiserreich, mussten in den Ersten Weltkrieg, erlebten den Untergang des alten Deutschlands, mussten in den schwierigen und aufregenden 20er Jahren neu beginnen – privat und beruflich. Dann hatten sie den Untergang des ersten demokratischen Systems zu verkraften. Ich wollte verstehen, warum sie dem nationalsozialistischen Staat fast alles ohne Gegenwehr übergaben und somit verloren, was ihnen während der Weimarer Jahre wichtig geworden war. Ich glaube, dieses Verlustgefühl zumindest bei den wichtigsten Führungspersonen gefunden zu haben.

Es war also nur konsequent, dass sie nach 1945 dort anknüpfen wollten, wo sie 1932/33 aufhören mussten. Sie gründeten in einem ersten Schritt, sobald die Alliierten das zuließen, wieder Lehrervereine. Dabei konnten sie an Weimar anknüpfen, weil viele der damaligen Forderungen auch nach dem Krieg aktuell blieben. Die bildungspolitische und pädagogische Programmatik der Weimarer Republik konnte zunächst die inhaltliche Basis bleiben. Erst mit den neuen Realitäten im neu entstandenen Bundesland Rheinland-Pfalz entwickelte sich die Programmatik weiter, wobei der Anschluss an den DGB bestimmt den wichtigsten Schritt der Horizonterweiterung darstellte.

Das Vereinsdenken bestimmte aber ausdauernd das Bewusstsein der Mitglieder. Für den Anschluss an die Gewerkschaftsbewegung musste lange geworben werden, auch wenn die GEW auf Bundesebene schon 1948 gegründet wurde, ein Jahr später zu den Gründungsgewerkschaften des DGB gehörte und sich in Rheinland-Pfalz wieder nur ein Jahr später als Landesverband konstituierte.

Klaus Schabronat im Gespräch mit Frieder Bechberger-Derscheidt zur Geschichte der GEW RLP

„Die ‘alte Zeit’, besonders die der 50er Jahre, war nicht ‘gut’!“ //



Grafik: Sonderbeilage zur GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz 5/00

Die rheinland-pfälzische GEW fühlte sich jedoch noch lange der Lehrervereins-tradition verpflichtet, was man auch daran sehen kann, dass sie diese Bezeichnung im Untertitel von Veröffentlichungen und in Briefköpfen bis Ende der 60er Jahre beibehielt.

Inwieweit steht die GEW in der Nachfolge dieser Lehrervereine? Inwieweit nicht?

In meiner vorigen Antwort habe ich das bereits angedeutet. Grundsätzlich muss man sagen, dass die GEW gar nicht anders konnte, als an der Tradition des Lehrervereins anzuknüpfen. Er war selbst in der Kaiserzeit ein demokratisch strukturierter und pluralistischer Verband, der auch demokratisch geführt wurde. Inhaltlich kann man das am ehesten daran festmachen, dass sich die frühe GEW immer als Vereinigung für den „Lehrerstand“ fühlte, als „Standesverein“ für die Volksschullehrer*innen. Das gilt selbst für erste Satzungen in der Gründungsphase nach dem Zweiten Weltkrieg. Danach konnten zunächst nur Volksschullehrer*innen Mitglied werden. Die Öffnung hin zu Lehrer*innen anderer Schularten gelang zuerst mit den Berufsschulkolleg*innen, auch schon in den Weimarer Jahren, in denen die Schulart „Berufsschule“ im Grunde erst entstand und viele Volksschullehrer diese Entwicklung professionell mittrugen, aber Teil des Deutschen Lehrervereins

blieben. Lehrer*innen anderer Schularten und Mitglieder aus anderen Bildungsbereichen z. B. aus den Hochschulen kamen erst nach und nach dazu, was den „Standesbegriff“ entscheidend erweiterte. Die Einsicht, eine Vereinigung für alle Berufstätigen des gesamten Bildungsbereichs zu werden, entwickelte sich aber dann doch ziemlich rasch, wofür die Einrichtung von mehreren Fachgruppen in den 50er Jahren steht. Zur Tradition des Lehrervereins gehört auch das Festhalten an der parteipolitischen und konfessionellen Neutralität. Dieses Gebot wurde hochgehalten trotz der schlimmen Erfahrungen in der Endphase der Weimarer Republik. Beide Grundsätze haben natürlich ihre Berechtigung. Aber es besteht dabei immer die Gefahr, sich politisch selbst zu entmündigen. Gut nachvollziehbar ist dieses Dilemma bei den Auseinandersetzungen um die Konfessionsschule. Es dauerte, bis in der GEW Konsens war, auch zu grundsätzlichen gesellschaftspolitischen Fragen Stellung nehmen zu können, ohne sich parteipolitisch vereinnahmen zu lassen. Die entscheidende Weiterentwicklung aus der Vereinstadition heraus, war, wie gesagt, der Anschluss an den DGB.

Warum sind nach Kriegsende auch im Bildungsbereich die Bemühungen um eine einheitliche und starke Vertretung gescheitert?

Allgemein gesagt, lag die Hauptursache an der politischen und gesellschaftlichen Entwicklung der Nachkriegszeit, die mit konservativ ja sehr zurückhaltend beschrieben ist. Die Politik der ja ebenfalls neu gegründeten rheinland-pfälzischen CDU war schlicht reaktionär und klerikal, weit entfernt von Forderungen des „Ah-lener Programms“ der CDU von 1947, das einen „Sozialismus aus christlicher Verantwortung“ forderte. Wie fast überall in den neu entstehenden Bundesländern wurden die zukunftsweisenden Vorschläge der Alliierten, ein Gesamtschulsystem einzurichten, von den konservativen Kräften erfolgreich bekämpft und schließlich verhindert. Auf scharfe Trennung der Bildungswege wurde bestanden und – gegen den Willen der Bevölkerung, insbesondere in den Bezirken Rheinhessen und Pfalz – auf Biegen und Brechen die staatliche Konfessionsschule durchgesetzt. Die Simultanschule, auf die die GEW setzte, wurde vor allem von den katholischen Bistümern bekämpft und behindert. „Wie hältst du’s mit der Konfessionsschule?“ war lange Jahre eine der entscheidenden Fragen an die GEW. Auf diesem Hintergrund wurde dann, gegen die Hoffnung der GEW-Gründer*innen auf eine umfassende Lehrerorganisation der Katholische Lehrerverein wieder gegründet, unterstützt von CDU und Klerus. Die konfessionelle Spaltung im Schulbereich und damit auch bei den Lehrerorganisationen ist ein trauriges Kapitel der Bildungspolitik der ersten eineinhalb Jahrzehnte dieses Bundeslandes. Die GEW wollte diese Trennung nicht, konnte sie aber nicht verhindern. Als sie sich konstituierte, waren zentrale politischen Entscheidungen schon gefallen, die Landesverfassung mit ihren Bestimmungen über Schule schon verabschiedet. Ob eine frühere Gründung daran etwas hätte ändern können, muss offen bleiben.

Die Veränderungen innerhalb der GEW zwischen der Nachkriegs-GEW und der GEW, wie wir sie heute kennen – sind sie in einem Umbruch, etwa durch den Generationenwechsel entstanden, den du

Klaus Schabronat im Gespräch mit Frieder Bechberger-Derscheidt zur Geschichte der GEW RLP

„Die ‚alte Zeit‘, besonders die der 50er Jahre, war nicht ‚gut‘!“ ///

beschriebst, oder vollzogen sich diese Veränderungen in einem längeren Prozess? Es gab ja keine Revolution. Die Veränderungen brauchten mehr als ein Jahrzehnt. Sie entwickelten sich auf den verschiedenen Ebenen der GEW unterschiedlich schnell. Auf der Kreisebene vollzog sich die Ablösung der Nachkriegsgeneration zuerst, auch dort teilweise in Folge heftiger inhaltlicher und personeller Kontroversen. Auf Landesebene änderten sich die Mehrheitsverhältnisse in den 70er und frühen 80er Jahren von Vertreterversammlung zu Vertreterversammlung, und es wurden immer auch wieder jüngere Kolleg*innen in den Vorstand gewählt. Aber erst 1983 waren die Mehrheitsverhältnisse so, dass im Wesentlichen ein Vorstand gewählt wurde, in dem zum ersten Mal die im oder nach dem Krieg Geborenen eine Mehrheit hatten. Die LVV 1983 ist schon so etwas wie eine kleine Zeitenwende in der GEW, vollzogen durch eine Abwahl des alten Vorstandes. Sie lief schon ein wenig eruptiv ab und wirbelte die GEW ganz schön durcheinander. Aber die Wogen konnten bald geglättet werden. Da ich dort zum ersten Mal gewählt wurde, also im Zentrum dieses kleinen Erdbebens stand, empfehle ich es sich, besser andere damals Beteiligte darüber berichten zu lassen.

Wie beurteilst du den Zustand der GEW heute, verglichen mit Aktivphase in den 70er und 80er Jahren?

Ich glaube, man kann schon sagen, dass sich die GEW immer in „Aktivphasen“ befand. Gerade die Gründergeneration musste ja in besonderer Weise aktiv sein, um den Neuanfang gestalten zu können. Die GEW war immer in Bewegung und die Vorstände haben immer versucht, ihre Mitglieder in Bewegung zu bringen. Das gelang nach der Gründungsphase in den späten 60er und frühen 70er Jahre im Zusammenhang mit der gesamtgesellschaftlichen Aufbruchsstimmung sicher besser und reichte weiter als vielleicht in anderen Phasen. Die GEW war in diesen Jahren heterogener geworden, es gab

mehr Streit um Personen und um die von ihnen vertretenen Inhalte, was letztlich ja auch zur Ablösung der Nachkriegsgeneration geführt hatte.

Die 80er Jahre waren schwierig wegen der Haushaltsrestriktionen, die zu massiver Lehrerarbeitslosigkeit führte. Sie konnte erst mit dem Regierungswechsel 1991 nach und nach wieder zurückgeführt werden. Für die GEW waren es, vielleicht gerade wegen der Beschäftigungskrise,



auch Jahre des Aufeinanderzugehens, einer gelungeneren Art der Konfliktfähigkeit und Konfliktlösung. Da es viel weniger innere Spannungen gab, hat sich die GEW in diesen Jahren viel weniger mit sich selbst beschäftigen müssen. Ich glaube, dass die heutige GEW sehr von dieser Entwicklung profitiert hat und ihre Arbeit selbstverständlich streitig, aber doch lösungsorientiert regeln kann. Flügelkämpfe kann ich eigentlich nicht feststellen, jedenfalls keine von grundsätzlicher Bedeutung, wobei ich einschränkend sagen muss, dass mir längst nicht mehr alle Interna bekannt sind.

Anders herum gefragt: Wie, meinst du, würde Ernst Reiland, der erste GEW-Landesvorsitzende, die GEW heute finden?

Ich glaube, er hätte Probleme damit, seine teilweise doch sehr dominante, um nicht zu sagen autoritäre Rolle spielen zu können. Mit der schon lange gelebten inneren Demokratie wäre er sicher nur schwer zurechtgekommen. Ansonsten hätte er sich sicher an der politischen Präsenz der GEW erfreut und hätte sie beneidet um ihre Vernetzung in die vielfältigen politischen Bereiche. Er musste ja noch - wie auch teilweise seine Nachfolger - heftig um die Anerkennung der GEW als landespolitische Kraft kämpfen. Er hätte die GEW sicher auch wegen ihrer guten Arbeitsmöglichkeiten und ihrer für ihn nicht vorstellbaren guten organisatorischen Infrastruktur beneidet.

Was hat sich in den siebzig Jahren an dem Bewusstsein des durchschnittlichen GEW-Mitglieds geändert?

Eine schwer zu beantwortende Frage. Gleichgeblieben ist sicher, dass das einzelne GEW-Mitglied die Erwartung an die GEW hat, seine materiellen und beruflichen Interessen zu vertreten und notfalls auch zu verteidigen, wobei diese Fragen heute auf einem ungleich höheren Level diskutiert werden. Bei bis in die sechziger Jahre hinein miserablen Arbeitsbedingungen – Klassen mit bis zu 60 Kindern bei einem Lohn hart an der Armutsgrenze – seinem Beruf nachgehen zu müssen, wollten die Mitglieder in erster Linie, dass die GEW-Vorständler mit aller Kraft dafür kämpfen, dass es ihnen materiell und beruflich besser geht. Dennoch erstaunte es mich immer wieder, mit welchem Engagement sich die GEW auch in den 50er und 60er Jahren mit Fragen weit über beruflichen Grenzen hinaus beschäftigt hat. Sicher nicht in dem Maß wie in den folgenden Jahrzehnten, aber diese Fragen waren immer Teil der Interessenslage der Mitglieder trotz der schwierigen Rahmenbedingungen. Ich glaube, bei aller Unterschiedlichkeit der Lebensverhältnisse zwischen damals und heute dürfte sich die Bewusstseinslage der Mitglieder im Grunde nicht wesentlich unterscheiden.

Klaus Schabronat im Gespräch mit Frieder Bechberger-Derscheidt zur Geschichte der GEW RLP

„Die ‚alte Zeit‘, besonders die der 50er Jahre, war nicht ‚gut‘!“ ///

Wünschst du dir für die GEW alte Zeiten zurück?

Mit Gewissheit nicht. Die „alte Zeit“, besonders die der 50er Jahre, war nicht „gut“, weder für die Schüler*innen noch für die Unterrichtenden. Das Land funktionierte zwar nach und nach besser, aber es stagnierte und war teilweise rückwärtsgewandt wie die Pädagogik auch. Die „Luft“ in den Klassenzimmern war mehr als schlecht und es bestand lange wenig Bereitschaft, mal ordentlich durchzulüften.

Der Großteil der Lehrer*innen war mit Verdrängen und Verschweigen ihrer jüngsten Vergangenheit beschäftigt, was nicht gerade in Aufbruchsstimmung versetzte. Die Endphase der „guten alten Zeit“ habe ich als junger Lehrer Ende der 60er Jahre ja noch mitbekommen. In meiner ersten Schule musste ich andauernd gegen die weder von Eltern noch von Kolleg*innen hinterfragte physische Gewalt gegen Schüler*innen ankämpfen, anfangs nur begrenzt von meinem Schulrat unterstützt, geschweige denn bei Versuchen, neue pädagogische Wege zu gehen. Viele meiner Generation haben diese Konflikte bei ihrem beruflichen Start durchstehen müssen. Diese Kämpfe mussten auch gegen GEW-Kollegen geführt werden, nicht nur gegen irgendwelche pädagogischen Finsterlinge. Doch ist dies nur ein Grund dafür, mir die „alten Zeiten“ mit keinem Gedanken zurückzuwünschen. Ich sehne mich auch deshalb nicht danach, weil ich die 70er Jahre wirklich als beruflichen Aufbruch erleben durfte. Ich bekam die Chance, die erste IGS in Rheinland-Pfalz zusammen mit reformorientierten Kolleg*innen inhaltlich und organisatorisch vorbereiten und dann auch gestalten zu können – eine Chance für mich, die meine Berufsbiographie entscheidend mitgeprägt hat.

Gibt es etwas aus deiner Amtszeit als GEW-Vorsitzender, über die du ja recht bescheiden und zurückhaltend berichtest, auf das du heute noch stolz bist?

Um es nochmals zu sagen: Über die Zeit ab 1983 sollen sich andere äußern. Auch wenn seitdem schon einige Jährchen vergangen sind und die Distanz größer wurde, fühle ich mich dennoch ein wenig befangen, darüber zu berichten. Worauf bin ich stolz? Wie gesagt, es war ein politisch schwieriges Jahrzehnt. Die CDU holte sich im Bund 1982 die Macht zurück, die sozialliberale Epoche war am Ende, die Republik stand vor einem konservativen Rollback, der sich auch auf die Bildungs- und Beschäftigungspolitik auswirkte. Eine neoliberale Haushaltspolitik verursachte im Öffentlichen Dienst jährlich mehr Arbeitslosigkeit, gerade auch im Schulbereich. Im Kampf dagegen hat die GEW sehr einvernehmlich Gewerkschaftspolitik gemacht. Das gilt auch für den in den 80er Jahren politisch immer noch brisanten Kampf gegen Radikalenerlass und Berufsverbote. Die dazu notwendige Solidarität mit den Betroffenen war zentraler Teil erfolgreicher GEW-Politik dieser Jahre. Ich bin mir sicher, dass wir damals eine neue Streitkultur, einen neuen gelösteren Umgang miteinander gefunden haben, auch wenn die innere und äußere Gewerkschaftsarbeit ja nicht konfliktfrei blieb. Das trug uns.

Ein wichtiger Punkt dabei war auch, Minderheiten innerhalb des Vorstandes nicht mehr auszugrenzen oder

niederzustimmen, sondern offen und lösungsorientiert zu streiten. Das stärkte uns auch sehr gegenüber unseren politischen Kontrahenten, mit denen wir uns viel offensiver und auch öffentlicher auseinandersetzen als zuvor.

Spielt es für die Entwicklung der Bildungslandschaft in Rheinland-Pfalz nach deiner Beobachtung eine Rolle, ob die Regierung rot ist oder schwarz?

Ja, keine Frage, auch wenn viele Wünsche und Hoffnungen nach dem Regierungsantritt der „Roten“ sich nicht erfüllten. Die „Roten“ waren bildungspolitisch leider von Anfang an viel zu ängstlich oder in Koalitionszwängen gefangen, aber man musste ihnen bestimmte Sachen nicht erklären, z. B. was eine IGS ist. Ich bedaure bis heute die Scheu der „Roten“, ihrer eigenen Programmatik zu trauen und ihr gerecht zu werden, aber ich bin sicher, dass mit den „Schwarzen“ viele heutige Selbstverständlichkeiten nicht

In den 50-er Jahren hatte die GEW Rheinland-Pfalz fünf Vorsitzende:

1949 - 1955

Ernst Reiland, Ludwigshafen

1955 - 1956

Dr. Jakob Herrmann, Sobernheim

ab 1954 2. Vorsitzender

1956

Friedrich Scherer, Frankenthal

Obmann der Fachgruppe Gewerbelehrer ab 1954, ab 1956 Fachgruppe Berufsschullehrer

1956 - 1958

Walter Decker, Kaiserslautern

Leiter der Landespressstelle ab 1954, ab 1956 Vorsitzender

1958 - 1980

Emil Knops, Rüdesheim



Grafik: Sonderbeilage zur GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz 5/00

Klaus Schabronat im Gespräch mit Frieder Bechberger-Derscheidt zur Geschichte der GEW RLP

„Die ‚alte Zeit‘, besonders die der 50er Jahre, war nicht ‚gut‘!“ ////

erreicht worden wären. Dass wir nirgendwo in Deutschland ein integriertes und inklusives Schulsystem finden, das diese Bezeichnung verdient, ist höchst bedauerlich. Aber mit den „Roten“ wurde entschieden mehr Integration und auch Inklusion erreicht, als mit den „Schwarzen“ je machbar gewesen wäre. Wie gesagt, ich hätte mir viel mutigeres Handeln der „Roten“ gewünscht, von den „Grünen“ will ich gar nicht reden, aber wir müssen uns erinnern, wie die bildungspolitische Lage bis Anfang der 90er Jahre nach 44 Jahren CDU-Regierung war: Es gab vier (!) Integrierte Gesamtschulen im ganzen Land, die Grundschulempfehlung war verpflichtend, an eine gemeinsame Grundlage der Lehrerbildung war nicht zu denken etc. Ich bin nach wie vor unzufrieden mit dem, was die „Roten“ bildungspolitisch umgesetzt haben, aber eine „schwarze“ Landesregierung wünsche ich weder der GEW noch dem ganzen Bundesland. Zu CDU-Zeiten Vorsitzender gewesen zu sein, war wenig bekömmlich.

Gibt es in der Entwicklung der GEW in Rheinland-Pfalz signifikante Besonderheiten im Vergleich zur Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland?

Rheinland-Pfalz ist längst nicht mehr nur das „Land der Rüben und Reben“, aber es bekam eine ziemlich schwere Hypothek mit in die Wiege gelegt. Denn nirgendwo in der Bundesrepublik, vielleicht von Bayern abgesehen, wurde ein Bundesland derart andauernd in Kultur und Bildung so nachdrücklich vom Einfluss vor allem der katholischen Kirche geprägt. Um sich daraus zu befreien, brauchte es mehr als zwei Jahrzehnte. Dies erklärt zumindest zum Teil die lange andauernde Rückständigkeit im Bildungsbereich. Der schwierigere Start von Rheinland-Pfalz im Vergleich zu anderen Bundesländern lag außerdem darin, dass hier zusammengeführt werden musste, was eigentlich nicht zusammenpasste. Die Traditionen der einzelnen Landesteile waren höchst unterschiedlich, gerade auch in der Bil-

dung. Es hat sehr lange gedauert, bis sich so etwas wie eine „rheinland-pfälzische Identität“ entwickelt hat. Wir waren und blieben lange Zeit zuerst einmal Pfälzer, Rheinhessen oder Westerwälder. Auch die GEW hatte lange gebraucht, sich im Landesverband heimisch zu fühlen. Die 44 Jahre lang regierende CDU hat an diesem Zusammenwachsen und dem Gefühl, Rheinland-Pfälzer zu sein, sicher ihren Anteil, aber halt auf Kosten einer das Land umgreifenden konservativen Grundausstattung. Das bestimmte ja auch zentral den gesamten Bildungsbereich. Es bedurfte nach der Ablösung der CDU großer Anstrengungen, die Rückstände in allen Bildungsbereichen einigermaßen aufzuholen. So steht das Land, um nur ein Beispiel zu nennen, bei der Hochschulfinanzierung immer noch auf einem der letzten Plätze im Ländervergleich. Dass Rheinland-Pfalz nun seit 30 Jahren von den Sozialdemokraten regiert wird, ist angesichts unseres nach wie vor überwiegend ländlich strukturierten Bundeslandes fast auch schon wieder ein signifikanter Unterschied zu vergleichbaren Bundesländern. Aber die GEW hat sich darin über all die Jahre gut behauptet, was ihr auch zukünftig gelingen wird. Da bin ich mir sicher.

Welche Lehren können wir aus der Geschichte unserer GEW ziehen?

Kann man aus der Geschichte Lehren ziehen? Ich bin unsicher, darauf zu antworten. Für eine Solidargemeinschaft wie die GEW ist es zentral, ihr urdemokratisches Selbstverständnis zu pflegen und zu leben. Die GEW ist eine gesellschaftliche Kraft mitten in der Gesellschaft. Sie weiß, wann sie ihre Stimme erheben muss. Das war in der frühen Geschichte der GEW nicht immer so ganz klar, vom Versagen des Lehrervereins 1933 einmal ganz abgesehen. Aber so etwas wird sich nicht wiederholen, auch da bin ich mir sicher.

Lieber Frieder, wir danken dir für deine Arbeit und dieses Gespräch. ■

Eine Besprechung von Frieders Buch erscheint in der kommenden Ausgabe. Dann gibt es auch Informationen zum Bezug der Studie.

Frieder Bechberger-Derscheidt **Berufsbiographische Stichworte**

- | Studium an der Pädagogischen Hochschule Kaiserslautern
- | 1967/68 AStA-Vorsitzender
- | Ab 1969 Schuldienst
- | 1970 – 1974 Vorsitzender des AjLE – Mitglied im GEW-Landesvorstand
- | 1971 Mitglied im Vorbereitungsteam für die erste IGS in RLP
- | ab 1973 Mitglied im ersten Kollegium der IGS-Kaiserslautern, ab 1975 Stufenleiter
- | ab 1980 als Referatsleiter Bildungspolitik Mitglied Im GEW-Landesvorstand
- | 1983 – 1991 GEW-Landesvorsitzender Rheinland-Pfalz
- | 1991 – 2005 Bildungsministerium Rheinland-Pfalz (zuerst Büroleiter von Ministerin Dr. Rose Götte
- | ab 1992 Abteilungsleiter, ab 1993 Vertreter von Rheinland-Pfalz im Schulausschuss der KMK)
- | 2005 Altersteilzeit
- | 2008 Pensionierung

Die Fragen an Frieder Bechberger-Derscheidt stellte unser Redaktionsmitglied Klaus Schabronat. Der Historiker wird in der Ausgabe 7-8 | 2021 unsere Studie zur Geschichte der GEW Rheinland-Pfalz ausführlich rezensieren und dabei auch die Ergebnisse einer bundesweiten Untersuchung einbeziehen.



Gewerkschaftliche Bildung – wohin? Teil 3 / von Klaus Schabronat

Digitalisierungsprozesse bedürfen der Begleitung durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die sie analysiert und ihr eine politische Didaktik der Digitalisierung entgegenstellt, um sie in den Dienst aufklärerischer und emanzipatorischer Bildungsziele zu nehmen. Sie darf sich nicht auf „technische“ Anwendungsangebote und auf die Digitalisierung des eigenen Fortbildungsprogramms beschränken (vgl. Teil 1 und 2 dieses Beitrages in den vorigen Ausgaben). Mit der Herausforderung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit durch die Ökonomisierung von Schule und schulischen Inhalten und Schlussfolgerungen für unsere Bildungsarbeit beschäftigt sich der letzte Teil dieses Beitrags.

Wirtschaft in der Schule = Ökonomisierung der Bildung



Foto: GEW Archiv

Wir dürfen bei allen Neuerungen nicht aus dem Blick verlieren, dass und wie die aktuellen Entwicklungen in der Bildungslandschaft miteinander zusammenhängen. Die Verknüpfung der Digitalisierungsprozesse mit der Kompetenzorientierung ist bereits betrachtet worden (vgl. Teil 2). Das gesellschaftliche Bindeglied dieser Prozesse sind Wirtschaftsinteressen. Diese wirken sich nicht nur auf die Umleitung von Bildungsausgaben hin zu den Produzenten der digitalen Sachmittel aus, sondern auch in der wachsenden Durchdringung von Schule und Pädagogik durch ökonomisches Denken und Sprache.

Dass Wirtschaftsverbände seit vielen Jahren in die Schule drängen, ist deutlich sichtbar: Unternehmen wollen möglichst früh in den Blick künftiger Konsumenten-

generationen dringen (Sponsoring, Lobbyismus, Wettbewerbe, kostenlose Unterrichtsmaterialien, Exkursionen etc.) Ein Fach Wirtschaft soll in den Stundenplänen der weiterführenden Schulen und damit bestimmte Auffassungen möglichst früh im Bewusstsein verankert werden. In Nordrhein-Westfalen wird das Fach Wirtschaft mittlerweile an allen weiterführenden Schulen als Pflichtfach unterrichtet und auch in Rheinland-Pfalz hat dieses Fach schon mehrere Schularten „erobert“. Durch die entsprechenden Lehrpläne und Richtlinien dringt eine Auffassung immer weiter vor, die so systemaffirmativ wie die beiden anderen Prozesse – Digitalisierung und Kompetenzorientierung – und dabei eben nicht aufklärerischen und emanzipatorischen Bildungsidealen verpflichtet ist. Dies muss aber die Grundorientierung

jedweden Faches und jedweden Unterrichts sein.

Das Vorrücken neoliberaler Inhalte in Schule äußert sich bereits in der Begrifflichkeit: Schulmanagement, Qualitätssicherung, Leadership, Konsumentenbildung sind Mittel, um die Schülerinnen und Schüler (das „Humankapital“) zu marktgerechten Menschen formen zu

helfen – mündige und emanzipierte Menschen sind nicht das Ziel dieser Instrumente.

Rückbesinnung auf klassische gewerkschaftliche Bildung tut not!

Weil richtige Bildungspolitik richtige politische Bildung erfordert, muss sich unsere Bildungsarbeit an unseren bildungs- und gesellschaftlichen Zielen orientieren und auf den Soll-Zustand abzielen, statt nur Ergänzungs- und Reparaturangebote für den Ist-Zustand zu bieten. Das, was in der gesellschaftlich organisierten Bildungsvermittlung zum Verfolg unserer Ziele fehlt, müssen wir benennen, als notwendiges Alternativprogramm sichtbar machen und mit Kolleg*innen selber entwickeln. Dieser emanzipatorische Bildungsauf-

trag resultiert aus den Grundaufgaben einer Gewerkschaft, er ist Teil ihrer Existenzgrundlage. Gewerkschaft hilft ihren Mitgliedern mittels Analyse bestehender sozio-ökonomischer Verhältnisse, diese zu durchschauen und zu verändern, bestenfalls in ihrem Sinne zu überwinden. Sie wird erst in dem Maße eine verändernde Kraft in der Gesellschaft sein können, indem sie ihre Mitglieder dazu zu ermächtigen hilft.

In der Geschichte der gewerkschaftlichen und Arbeiterbildungsarbeit zeigt sich immer wieder eine kohärente Schrittfolge: Am Anfang steht die erwähnte Aufklärung, die Analyse der Zusammenhänge zwischen ökonomischen Gesetzmäßigkeiten und politischer Entwicklung: ein Verstehen zum Zwecke des Überwindens dieser Zustände. Der nächste Schritt ist die Entwicklung von Alternativen und Ideen zu ihrer Umsetzung. Dies aber setzt den Gewinn von Mitstreitern voraus: Veränderungen benötigen Veränderer. Zu diesem Zweck zielt der erste analytische Schritt immer hinaus über den zweiten, die Entwicklung von alternativen Programmen, auf den dritten: die Organisation derer, die etwas verändern wollen und die erkannt haben, dass das nur gemeinsam möglich ist. In diesem Sinne muss Gewerkschaft etwas bilden wie Solidarität unter und gemeinsames Bewusstsein von organisierten Betroffenen oder, um einen ursprünglichen Begriff zu verwenden, der beamteten Lehrkräften fremd anmutet, etwas wie Klassenbewusstsein.

So wie eine reduzierte Bildungspolitik eine reduzierte politische Bildung erzeugt, wirkt sich auch ein reduziertes gewerkschaftliches Bildungsangebot aus. Die richtige Bildungspolitik, für die die GEW steht, erfordert richtige politische Bildung. In diesem Sinne gibt es in der GEW kleine Anzeichen für eine Neuorientierung auf die „klassischen“ Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Der Bezirk Koblenz und der Kreis Ludwigshafen/Speyer haben in letzter Zeit Tagesveranstaltungen zum Thema „Kritik der politischen Ökonomie“ angeboten und sich mit aktuellen politischen Zuständen im Lichte der Klassiker der Arbeiterbewegung auseinandergesetzt. Dieses Angebot muss ausgeweitet, Analyse und Kritik der aktuellen Entwick-

Gewerkschaftliche Bildung – wohin? Teil 3 //

lungen – u.a. Digitalisierung, Kompetenzorientierung, Ökonomisierung – müssen einbezogen werden.

Zusammenhänge erkennen, aufzeigen, multiplizieren!

Da wir die genannten Prozesse nicht aufhalten können, bleibt es Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, sie mit kritischer Analyse zu begleiten, als Gegenprogramm eine Kritik der politischen

Ökonomie zu betreiben und Kolleg*innen für diesen Ansatz zu gewinnen, um den zunehmenden Einzug wirtschaftlicher Inhalte auf diesem Weg mitzugestalten. Da diese Prozesse miteinander verzahnt sind, muss die Kritik dieser Prozesse ebenfalls miteinander verzahnt sein.

Wenn wir mit unserer Bildungsarbeit ein Gegengewicht durch Gegeninformation und Gegenaufklärung bilden wollen, verlangt das eine entsprechende Antwort auf

die Frage „gewerkschaftliche Bildungsarbeit – wohin überhaupt?“. Wenn wir die aktuellen Fehlentwicklungen in Schule hinnehmen und mit eigenen Ergänzungsangeboten unterfüttern wollen, müssen wir nichts weiter tun und können im Wesentlichen so weitermachen. Ich wünsche mir eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit in unserer GEW, die sich in unserem Sinne auf den Weg macht. ■

Büchertipps von Antje Fries: Gartenbedarf

Es ist mal wieder Heimunterricht angesagt? Schicken Sie Ihre Biologie-Klassen doch einfach mit ein paar Aufgaben und einem spannenden Buch nach draußen: „Das illustrierte Pflanzen-Glossar“ ist ein „visuelles Wörterbuch für die Feldbotanik“ und beinhaltet nicht weniger als die 2.000 gebräuchlichsten Begriffe zur Pflanzenbestimmung.

Dieses haben mit Gregor Kozlowski (dem Direktor des Botanischen Gartens der Universität Fribourg) und Stefan Eggenberg (u.a. Dozent an der Universität Bern) zwei ausgewiesene Fachleute zusammengetragen. Über 1.000 Illustrationen des Biologen Yann Fragnière (Universität Fribourg) kommen hinzu: Zunächst werden auf 44 Bildtafeln die verschiedenen Blätter, Blüten und Sprosse, aber auch Lebensformen, Farben und ökologischen Aspekte vorgestellt und verglichen. Danach findet sich das Glossar von A wie abaxial bis Z wie zimös mit zahlreichen erklärenden Zeichnungen.

Auch die Bedeutung von lateinischen Artnamen der wichtigsten mitteleuropäischen Flora wird erklärt und selbst im Einband finden sich noch nützliche Tabellen

mit häufig verwendeten Symbolen und Abkürzungen.

Wer dann noch praktischer zu Werke gehen will, kann sich mit Stephanie Roses „Garten-Alchimie“ vertraut machen, die sicher jedem Schulgarten guttun wird, verspricht es doch glaubwürdig „80 Zaubertricks für blühende Pflanzen und reiche Ernte“ Wie wird Gartenerde untersucht? Wie bestimme ich die Zusammensetzung des Bodens? Wie wende ich verschiedene selbstgemachte und auch gekaufte pH-Tests an? Auch hierbei ließe sich einiges im Heimunterricht erledigen. Verschiedene Erden werden vorgestellt, ebenso Materialien zur Boden-Verbesserung. Die Vermehrung von Pflanzen ist ein weiteres Kapitel: Es geht auf selbst hergestellten Anzuchttopfen ebenso ein wie auf Samenbomben, Saatbändern und -matten. Stecklinge und Tricks zur Aufzucht von Sämlingen werden gezeigt. Was guten Kompost ausmacht, kann man zudem lernen, und welche Dünger und Gartentees für Nährstoffe und Wachstum sorgen, das wird anhand zahlreicher Rezepte erklärt. Das abschließende Kapitel befasst sich mit tierischen Gartenbewohnern – er-



wünschten wie lästigen - und gibt auch hier wieder gute und umsetzbare Tipps. Ein tolles Buch mit vielen Fotos und übersichtlichen Erklärungen für Schul- wie Privatgärtner! ■

Eggenberg, Stefan u.a.: *Das illustrierte Pflanzen-Glossar*. Bern 2021. ISBN 978-3-258-081748
Rose, Stephanie: *Garten-Alchimie*. Bern 2021. ISBN 978-3-258-082219

Impressum GEW-ZEITUNG Rheinland-Pfalz (128. Jahrgang)

Herausgeber:	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Rheinland-Pfalz Dreikönigshof, Martinsstr. 17, 55116 Mainz, Tel.: 06131 28988-0, Fax: 06131 28988-80 www.gew-rlp.de, E-Mail: gew@gew-rlp.de
Redaktion:	Günter Helfrich (verantwortl.), Dr. Paul Schwarz, Antje Fries, Karin Helfrich, Klaus Schabronat
Redaktionsanschrift:	GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz, Postfach 22 02 23, 67023 Ludwigshafen Tel. 06 21 68509749, Mobil 0172 2775243, E-Mail guenter.helfrich@gew-rlp.de
Verlag, Anzeigen, Satz, und Layout:	mi MARKETING + WERBUNG Stephanstr. 5 67434 Neustadt Tel. 06321 86066, www.ibelshaeuser.de , E-Mail: info@ibelshaeuser.de
Druckabwicklung:	Druckmedien Speyer GmbH
Manuskripte und Beiträge:	Die in den einzelnen Beiträgen wiedergegebenen Gedanken entsprechen nicht in jedem Falle der Ansicht des GEW-Vorstandes oder der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder zugemalte Daten wird keine Gewähr übernommen.
Der Bezugspreis	ist im Mitgliedsbeitrag enthalten, für Nichtmitglieder jährlich Euro 18,- inkl. Porto + MWST. (Bestellungen nur beim Herausgeber) Kündigung 3 Monate vor Ablauf des Kalenderjahres. Im anderen Falle erfolgt stillschweigend Verlängerung um ein weiteres Jahr.
Anzeigenpreisliste Nr. 15	beim Verlag erhältlich
Redaktionsschluss:	jeweils der 1. des Vormonats

GEW - Zeitungen 2021

Ausgabe	Redaktionsschluss
07 - 08 / 21	01.06.21
09 / 21	01.08.21
10 / 21	01.09.21
11 - 12 / 21	01.10.21

Schabronats ABC der GEW Heute: der Buchstabe **K** (Teil2)

Konferenzbingo:

Spielregeln: Jede legt sich ein Bingofeld (3 x 3 Felder) auf einem Blatt Papier an und trägt je einen Begriff, von dem sie glaubt, dass er in einem Wortbeitrag der Konferenz fällt, in ein Feld ein. Fällt einer der Begriffe, wird das entsprechende Feld durchgestrichen. Wer drei Treffer aus waagrecht, senkrecht oder diagonal verbundenen Feldern erzielt, ruft ein vorher abgesprochenes Codewort in die Konferenz (z.B. „Geschäftsordnungsantrag!“) und erhält einen Gewinnpunkt und die nächste Runde beginnt.

Konfessionsschule:

Als die Welt noch von Kobolden, Geistern und Dämonen bevölkert war, vermittelten Mönche mit ihren Kollegien in Konfessionsschulen die notwendigen Kompetenzen, um die Kinderseelen auf die sündige Welt vorzubereiten und um sie gegen den Aberglauben in der Welt mit einem noch stärkeren Aberglauben zu rüsten. Durch die Orientierung auf Göttliches konnte Teufelszeug wie (→) Aufklärung, Sozialismus oder Demokratie von Kinderseelen ferngehalten werden. Der gottlose Staat verhindert das heutzutage zwar, muss dafür aber den größten Teil von Personal und Sachkosten bezahlen. Der Anachronismus Konfessionsschule hat erstaunlicherweise alle Schulreformen überdauert, die kirchliche Scharia gilt aber nur noch für das kirchliche Personal, nicht aber für die Kinder. Es bleibt abzuwarten, wie lange die Kirche dieses Sonderrecht, das sie Hitler im Gegenzug für seine Anerkennung abgerungen hat und noch heute vom Staat finanzieren lässt, noch verteidigen kann.

Konsumentenbildung:

Ökonomische Bildung zielt nicht auf Aufklärung über Wirtschaft und Gesellschaft im Sinne einer Kritik der politischen Ökonomie ab, sondern auf die Schülerin als Konsumentin. Damit wird sie auf ihre Primärfunktion in der Gesellschaft vorbereitet. Dass das Lernziel „kritischer Konsum“ eine Aufklärung und Infragestellung über ökonomische Gegebenheiten suggerieren soll, ändert nichts daran: die (→) Kompetenzen, auf die Konsumentenbildung abzielt, sind Kaufen und Konsumieren (und Kaufen und Konsumieren und Kaufen und...).

Kooperationsvertrag:

Junge und hippe Offiziere, die nicht Propagandaoffiziere heißen, sondern euphemistisch Jugendoffiziere, kommen in unsere Schule und werben in coolem Jugendsprech mit trendiger Gelfrisur Jugendliche für Abenteuer in fremden Ländern, Freude an Technik und Kameradschaft an, also für das Sterben und Sterbenlassen. Sie dürfen dies in unseren Schulen bei Kindern und Jugendlichen tun, weil das Land RLP einen entsprechenden Kooperationsvertrag mit der kämpfenden Truppe abgeschlossen hat, der den eigenen staatlichen Schul- und Erziehungszielen widerspricht.

Kritik(fähigkeit):

Grundfähigkeit im Rahmen der Weltaneignung: vom Sehen und Wahrnehmen über das Hinterfragen zum Verstehen. (Im nächsten Schritt: von der Analyse zum richtigen Handeln in der Welt.) Schule muss eine Schule der Kritik sein, um ihren Auftrag als Bildungs- und Erziehungsvermittlerin und als Instrument der (→) Aufklärung und (→) Emanzipation erfüllen zu können. Eine Kompetenzorientierung, die nicht im Dienste dieser Basiskompetenz steht, macht Schule inkompetent.



Der sprechende Hut der GEW ist Klaus Schabronats Ghostwriter.

Kultur:

dient der Abgrenzung. Deutsche Leitkultur wird oft von jenen gefordert, die keine von Kants Sinfonien oder Beethovens Gedichten kennen, dies aber von anderen fordern. Auch (→) Aufklärung wird gerne als kulturstiftender Wert genommen, solange die in Frage stellende Vernunft bestimmte Fragen nicht stellt (z.B. die nach Herrschafts- und Produktionsverhältnissen). Über die „jüdisch-christliche Kultur des Abendlandes“ muss man im Lichte christlichen Handelns gegenüber Juden in der jüngeren Geschichte nichts mehr sagen. – Wenn zur Verteidigung unserer Kultur und unserer Werte aufgerufen wird, müssten wir uns fragen: Welche Werte meinen und verteidigen wir? Das Recht, Kampfflugzeuge in andere Staaten zu schicken und dort zu bombardieren, wen wir wollen? Das Recht, vermeintliche Terroristen in ihren Heimatländern mitsamt Frau und Kindern mittels ferngesteuerter Drohnen zu ermorden? Das Recht, andere Staaten unter beliebigen Vorwänden mit Krieg zu überziehen, wenn es unseren Zwecken dient? Das Recht, den Rest der Welt durch unsere Wirtschaftsweise auszubeuten und unseren Wohlstand aufzubauen auf Hunger und Not anderer? Das Recht, von Kinder- und Sklavenarbeit zu profitieren? Wir müssen uns eingestehen, dass es diese „Werte“ sind, die wir durch unsere Taten verteidigen und unsere Kultur für andere nicht Beethoven und Goethe sind, sondern diese Barbarei, die wir anderen gegenüber leben. Da ist es nur ein kleiner Trost, dass die GEW eine andere Kultur aufrechterhalten will, die der Solidarität.

Mansplaining

Gabriele Frydrych

Sie wissen nicht, was Mansplaining ist? Ganz einfach. Ein Mann erklärt einer Frau die Welt, auch wenn sie ihn gar nicht darum gebeten hat. Und auch dann, wenn sie die Expertin auf einem Gebiet ist. Gern geschieht Mansplaining in der Konstellation älterer Mann / jüngere, etwas unsichere Frau. Die Diktion erreicht dabei ein Spektrum von gönnerhaft-väterlich bis herablassend.

Ich las von diesem Begriff (Man + explaining) in meinem alternativen Tagesblatt und freute mich, dass mich Reife und Altersweisheit mittlerweile vor solchen Situationen bewahren. Aber ich hatte mich getäuscht. Hinter der Fassade moderner Väter lauert so mancher Welterklärer.

Prinzipiell finde ich moderne Väter toll. Mein Vater ist bei der Geburt meiner Geschwister noch nervös im Wartesaal rumgelaufen, während meine Mutter sich im Kreißsaal abmühte. Eine Krankenschwester zeigte ihm – gefühlte Tage später – hinter einer Glasscheibe den Familienzuwachs. In vielen Regionen Deutschlands gingen (und gehen) die Männer dann ausgiebig feiern und betitelten diese alkoholreichen Treffen witzig bis obszön (Rumpelschnaps, Babypullern, Pinkelparty). Bis die Frau aus dem Krankenhaus kam, waren die Bierkästen und Schnapsflaschen wieder verschwunden. – Ich kann mich nicht daran erinnern, dass mein (vierfacher) Vater je ein Kind gewickelt oder einen Kinderwagen geschoben hätte.

Glücklicherweise haben sich die Zeiten geändert. Männer lernen Schwangerschafts- und Rückbildungsgymnastik, sind bei der

Geburt dabei, geben Atemanweisungen und zerschneiden Nabelschnüre. Sie gehen mit zum Babyschwimmen, singen Bewegungslieder wie „Armsamsam, armsamsam“, wickeln ihre Kinder, auch wenn es gar nicht nötig ist, schnallen sie sich vor den Bauch – und viele nehmen sogar ganze zwei Monate Elternzeit!

Und manche entwickeln sich zu Experten, die huldigenden Besuchern wortreich alles über Kindslagen, Kaiserschnitte, Hormone und Wickeltechniken erklären, während die junge Mutter noch etwas apathisch dabeisitzt. Der junge Vater führt vor, wie

die Mutter-Kind-Bindung folgen. Natürlich kennt er auch sämtliche Kräutertees und ihre Verwendung. Er freut sich jetzt schon darauf, später mal Pastinaken für das Baby zu pürieren. Er zeigt die verschiedenen Pucksäcke, die er bereits vorrätig hat. Und erklärt der verblüfften Patchwork-Oma, was ein Pucksack ist. Die fand bis dahin Kulturen eher absonderlich, die ihre Babys bis oben hin stramm einwickeln, damit sie nachts nicht so viel rumturnen. Und die behaupten, dass fest eingeschnürte Kinder gerade wachsen. Die Patchwork-Oma darf den Säugling auch mal halten,



man den Gaumen des Babys zum Saugen animiert, wie man das Kleine richtigerum hält, in welcher Stillposition die Mutter weiterschlafen kann und welches Hormon verhindert, dass sich die Eltern nachts auf ihren Säugling wälzen. Er erklärt die Wirkung verschiedener Lebensmittel auf die Konsistenz des kindlichen Stuhls. Er führt die neue Milchpumpe vor und lässt einen Exkurs über die Bedeutung des Stillens für

allerdings erst nach intensivem Briefing, wo sie ihre Hände hinzulegen hat.

So kommt also auch eine reife Frau noch in den Genuss von Mansplaining. Um den Familienfrieden zu wahren, verzichtet sie auf eine schöne Geschenkidee: Es gibt für Männer raffinierte Attrappen und Vorrichtungen, mit denen auch sie stillen können!