



### DEMOKRATIE

Warum es jetzt auf  
Pädagog\*innen ankommt

### NEUTRALITÄTSGEBOT

Wie politische Bildung an  
Schulen rechtssicher gelingt

### PISA-JUBILÄUM

Was 25 Jahre Lernstands-  
erhebung gebracht haben

LUST AUF THEATER?  
TICKETS GEWINNEN  
MIT DER GEW NRW

**ZWEiFEL  
UND  
ZUSAMMEN  
HaLT**

Foto: Ruhrfestspiele

**NICHT GEWONNEN?  
NICHT SCHLIMM.**

Gewerkschaftsmitglieder erhalten gegen Vorlage eines entsprechenden Nachweises Preisermäßigungen gegenüber dem Freiverkaufspreis.

Kartenstelle der Ruhrfestspiele

Telefon: +49 2361 9218-0

Fax: +49 2361 921818

E-Mail: [kartenstelle@ruhrfestspiele.de](mailto:kartenstelle@ruhrfestspiele.de)

Öffnungszeiten

Mo–Fr: 14–18 Uhr

Sa: 10–14 Uhr

**JETZT MITMACHEN!**

Gewinne mit der GEW NRW und der *lautstark*.  
2 von 20 Freikarten für die Ruhrfestspiele 2025! Was du dafür tun musst? Sende einfach eine E-Mail mit dem Kennwort „Ruhrfestspiele 2025“ sowie deiner Postadresse an: [mitgliedermagazin@gew-nrw.de](mailto:mitgliedermagazin@gew-nrw.de)

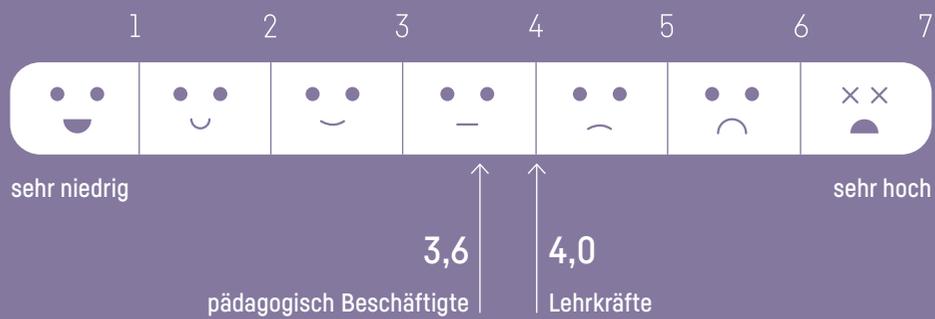
Einsendeschluss: 04.05.2025. Gewonnene Tickets können nicht umgetauscht werden. Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich Mitglieder der GEW NRW.

  
RUHRFESTSPIELE  
RECKLINGHAUSEN

  
GEW  
NRW.

### Wie erschöpft sind Beschäftigte an Schulen nach einem Arbeitstag?

Hier abgebildet sind Durchschnittswerte für die emotionale Erschöpfung nach einem Arbeitstag von 315 befragten Beschäftigten des pädagogischen Personals an Schulen sowie 5.891 befragten Lehrkräften.





## Zwischen Mangel und Qualität: Bildung braucht Stabilität

Die Beschäftigten im Bildungsbereich engagieren sich täglich, um das Spannungsverhältnis zwischen Mangel und Qualität auszugleichen und das System zu stabilisieren. Wie lange kann das noch gut gehen? Die GEW NRW fordert von der Politik, endlich Verantwortung zu übernehmen und zielführende sowie nachhaltige Lösungen gegen den Fachkräftemangel und für bessere Arbeitsbedingungen zu finden.

## ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

---

- 08 Landesregierung darf nicht länger wegschauen und schönreden**  
Kommentar zum Frühjahrsreport 2025 der GEW NRW
- 10 Was schützt und was belastet die psychische Gesundheit?**  
Frühjahrsreport 2025 der GEW NRW: Befragung von Lehrkräften und pädagogischem Personal an Schulen
- 15 Mit Engagement und Herz der Unterfinanzierung trotzen**  
Gute Arbeitsbedingungen im Offenen Ganzttag ermöglichen
- 21 Tropfen auf den heißen Stein**  
Maßnahmen gegen Fachkräftemangel in Kitas
- 24 Wenn der Enthusiasmus an der Realität scheitert**  
Kindheitspädagog\*innen in Kitas
- 26 Verhandlungen gescheitert**  
Wie geht es in den TVÖD-Tarifverhandlungen 2025 weiter?

## VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

---

- 30 Mut, Prioritäten und Berührung**  
Wie funktioniert gute Bildung, wenn Lehrer\*innen fehlen?
- 32 Haltung zeigen – Demokratie verteidigen**  
Politische Bildung gegen Rechts
- 34 Wie neutral muss Schule wirklich sein?**  
Neutralitäts- und Mäßigungspflicht

## INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

---

- 40 Ein ausgezeichneter Arbeitsplatz**  
DGB-Preis für gute Arbeitsbedingungen in der frühkindlichen Bildung

## EINMISCHEN

Politik und Veränderung

---

- 44 Von der Defensive in die Offensive**  
Eigenständige Lehramtsausbildung für berufsbildende Schulen an HAW etablieren
- 47 Schock, Bundesligatabellen, Blackbox und viel zu tun**  
25 Jahre nach der ersten PISA-Erhebung

---

06 / 28 Kleine Pause

- 50 Ich bin die GEW NRW!**
- 51 Ausblick & Impressum**

Dieser *lautstark.* liegt als Teilbeiheftung der Wandplaner sowie für Mitglieder im Ruhestand die Broschüre *Unruhestand* bei.



Kundgebungen zum 1. Mai 2025

## MACH DICH STARK MIT UNS

Gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften ruft der DGB am 1. Mai 2025 zu Kundgebungen auf. Das Motto lautet: *Mach dich stark mit uns*. Ayla Çelik, Vorsitzende der GEW NRW, wird an diesem Tag in Münster sprechen, die stellvertretenden Vorsitzenden Caroline Lensing und Stephan Osterhage-Klingler stehen in Neuss und Detmold am Redepult.

**Infos zu den DGB-Veranstaltungen zum 1. Mai 2025 in NRW findest du hier**

[tip.de/dgb-nrw-regionen](http://tip.de/dgb-nrw-regionen)

Save the Date

## GEW NRW LÄDT MITGLIEDER ZUR TV-L-TARIFKONFERENZ EIN

Du bist tarifbeschäftigte Lehrkraft, Fachkraft im Multiprofessionellen Team (MPT-Kraft), sozialpädagogische Fachkraft in der Schuleingangsphase, Schulsozialarbeiter\*in oder Alltagshelfer\*in in einer Schule? Dann geht es in der im Winter beginnenden Tarifrunde für den öffentlichen Dienst bei den Ländern (TV-L) um dich. Für einen ersten Austausch lädt die GEW NRW ihre Mitglieder am 26. Juni 2025 zur Tarifkonferenz in die Luise-Albertz-Halle in Oberhausen ein. Gemeinsam mit der Leiterin der Tarif- und Beamten\*innenabteilung des GEW-Hauptvorstands, Annett Lindner, sowie unserer Landesvorsitzenden Ayla Çelik wollen wir mit euch über mögliche Forderungen zu Entgelterhöhungen diskutieren oder auch über mögliche Entlastungen, die sich tarifvertraglich regeln lassen. Außerdem bieten wir an diesem Tag Workshops zu verschiedenen Tarifthemen an.

### Infos und Anmeldungen

[gew-nrw.de/tarifkonferenz-2025](http://gew-nrw.de/tarifkonferenz-2025)



**26. JUNI 2025**



GEW NRW kritisiert Landesregierung

## FÖRDERUNTERRICHT AN GRUNDSCHULEN GEKÜRZT

Die Landesregierung NRW kürzt ab dem kommenden Schuljahr die Förderstunden an den Grundschulen. Das bedeutet: kein gesetzlicher Anspruch mehr auf Förderung in kleinen Lerngruppen! „Die Abschaffung des Förderunterrichts verschärft soziale Ungleichheiten und entzieht Lehrkräften ein zentrales Instrument zur bestmöglichen Unterstützung ihrer Schüler\*innen“, sagt Ayla Çelik, Vorsitzende der GEW NRW.

Bereits im Vorfeld hatten GEW NRW und VBE NRW gemeinsam ihre Kritik über die Pläne der Landesregierung geäußert.

**Lies hier die Pressemitteilung: GEW NRW und VBE NRW fordern den Erhalt des Förderunterrichts**

[gew-nrw.de/foerderunterricht-grundschulen](http://gew-nrw.de/foerderunterricht-grundschulen)

# ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

„Wenn wir im Offenen Ganztag den Qualitätsstandard halten wollen, den wir jetzt haben, dann muss sich grundlegend etwas ändern.“

**IGOR PREUß**

Leiter der Gemeinschaftsgrundschule Europaring in Köln



Foto: Annette Etiges

Wer sind die Menschen, die in OGS der Gemeinschaftsgrundschule Europaring arbeiten?  
Und was muss sich für sie und die Schüler\*innen verändern?

Seite 15

# Landesregierung darf nicht länger wegschauen und schönreden

Von Dezember 2024 bis Mitte Januar 2025 hat die GEW NRW Beschäftigte an Schulen zu ihrer psychischen Gesundheit befragt. Die Ergebnisse zeigen: Es arbeiten die richtigen Menschen in einem mangelhaften System.

Die Ergebnisse unseres *Frühjahrsreports* (→ Seiten 10 bis 14) überraschen wenig, vielmehr liefern sie uns belastbare Zahlen für das, was offensichtlich war und ist.

Die gute Nachricht zuerst: Wir haben die richtigen Menschen im System Schule. Unsere Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte sind hoch motivierte engagierte Beschäftigte, die jeden Tag mit vollem Einsatz arbeiten. Das war uns als GEW NRW schon immer klar, durch unsere Umfrage liegen nun auch belastbare Zahlen vor – sie widerlegen eindeutig alte Klischees von angeblich unwilligen, nicht belastungsfähigen Lehrkräften, „die vormittags recht und nachmittags frei haben“.

## **Strukturelle Defizite behindern, pädagogisches Potenzial zu entfalten**

Die schlechte Nachricht: Wir haben die richtigen Menschen, aber ein mangelhaftes System. Die Differenz – so zeigt es unser *Frühjahrsreport* – zwischen der hohen Zufriedenheit mit der Berufswahl und der merklich niedrigeren Zufriedenheit mit der tatsächlichen Arbeitstätigkeit macht deutlich: Die Lehrkräfte wollen ihren Beruf pädagogisch didaktisch sinnvoll und aus Überzeugung ausüben, werden jedoch durch strukturelle Defizite daran gehindert, ihr volles pädagogisches Potenzial zu entfalten – ähnlich geht es den Fachkräften in Multiprofessionellen Teams.

Es ist nicht so, dass die an Schulen Beschäftigten grundsätzlich mit ihrer Tätigkeit unzufrieden sind, vielmehr sind es Teilaspekte, die die Zufriedenheit mindern. Diese Teilaspekte verdeutlichen, dass die Ursachen nicht bei den Schüler\*innen liegen, sondern im System selbst: Überbordende Verwaltungsaufgaben, zu wenig Personal, zu große Klassen mit Schüler\*innen mit großen Bedarfen und bildungspolitische Neuerungen ohne ausreichende Begleitung nehmen den Lehrkräften die Zeit für das Wesentliche: Pädagogik. Im Endergebnis sind die Kinder, auch die herausfordernden, nicht das Problem – es fehlt schlicht an den nötigen Rahmenbedingungen.

„Das Problem ist nicht der Einsatz der Lehrkräfte, sondern ein unzureichend ausgestattetes System.“

Diese Ergebnisse unseres *Frühjahrsreports* decken sich mit den Ergebnissen unserer *Belastungsumfrage* vor zwei Jahren – hier wurden als größte Entlastungsfaktoren gesehen: weniger Verwaltungstätigkeit, mehr Kolleg\*innen und kleinere Klassen. Schon damals wurde deutlich, dass unsere Lehrkräfte pädagogisch arbeiten wollen, ihnen aber die Zeit dafür fehlt.

Zeit, die unter anderem durch Verwaltungsaufgaben gestohlen wird. Die Lehrkräfte brennen dafür, Kinder – insbesondere auch die herausfordernden – pädagogisch zu fördern, ihnen zu helfen und bei der Entwicklung zu begleiten.

Unser Frühjahrsreport belegt, dass Resilienz, Selbstwirksamkeit und Kooperation entscheidende Schutzfaktoren für das Wohlbefinden von Beschäftigten an Schulen sind. Deshalb müssen diese Schutzfaktoren auch gezielt gestärkt werden. Die Verantwortung für gesunde Arbeitsbedingungen in Schulen ist eine zentrale Aufgabe der Landesregierung und der Schulaufsicht. Schulen brauchen Zeit, Raum und verlässliche Strukturen. Es reicht nicht aus, Engagement und Eigeninitiative der Lehrkräfte zu betonen, wenn gleichzeitig die Rahmenbedingungen fehlen, die ein gesundes Arbeiten ermöglichen.

### **Es braucht politischen Willen zu echter Veränderung**

Es braucht deshalb endlich eine konsequente politische Priorisierung und folgende Maßnahmen:

→ Schulen in herausfordernden Lagen benötigen mehr personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen sowie gezielte Unterstützungsangebote – und zwar verbindlich und dauerhaft.

→ Eine ausreichende Ausstattung mit Entlastungsstunden und eine Schulaufsicht, die aktiv zur Gesundheitsförderung beiträgt, sind für alle Schulen unerlässlich.

→ Der Sozialindex muss deutlich aufgestockt werden. Unterschiedliche Ausgangslagen verlangen nach unterschiedlichen Lösungen. Wer hier Gleiches gleich behandelt, verschärft bestehende Ungleichheiten.

Das Problem ist nicht der Einsatz der Lehrkräfte sowie der pädagogischen Fachkräfte, sondern ein unzureichend ausgestattetes System. Wegschauen und Schönreden helfen niemandem – weder den Lehrkräften, den pädagogischen Fachkräften noch den Schüler\*innen. Was es jetzt braucht, ist politischer Wille zu echter Veränderung. Die finanziellen Spielräume sind da. Nutzen wir sie endlich! Denn es mangelt nicht am Engagement, sondern an der politischen Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, benötigte Ressourcen zur Verfügung zu stellen und diese bedarfsorientiert zu steuern. //

**Ayla Çelik**

Vorsitzende der GEW NRW

+++

**Frühjahrsreport 2025**

**der GEW NRW**

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



# Was schützt und was belastet die psychische Gesundheit?

Wie steht es um die psychische Gesundheit von Beschäftigten an Schulen in NRW? Insbesondere mit Blick auf Rahmenbedingungen, die nicht von Schulen selbst beeinflussbar sind, wie dem Lehr- und Fachkräftemangel? Diesen Fragen widmet sich der *Frühjahrsreport 2025* der GEW NRW. Die Studie zeigt, was zu emotionaler Belastung führt und worin Resilienzquellen bestehen.

Die psychische Gesundheit des Personals ist eine bedeutsame schulische Ressource, gerade in Zeiten, in denen nicht durch die Schule selbst beeinflussbare Rahmenbedingungen wie ein hoher Lehrkräftemangel und vielfältige Transformationsanforderungen viele Kollegien herausfordern. Zur psychischen Gesundheit gehört das emotionale, soziale und kognitive Wohlbefinden. Ist dieses ausgewogen, hilft es an Schulen Beschäftigten, den Schulalltag mit seinen Anforderungen zu bewältigen, belastende Situationen zu verarbeiten und eine positive Arbeits- und Lernumgebung zu fördern. Dabei geht dieses Gesundheitsverständnis, das der Studie zugrunde liegt, über die Abwesenheit von Krankheiten deutlich hinaus.

Insgesamt haben an der von Dezember 2024 bis Mitte Januar 2025 durchgeführten Studie 6.216 Personen teilgenommen, davon 5.891 Lehrkräfte und 315 Personen des pädagogischen Personals. Auf dieser Grundlage analysiert die Studie zentrale Herausforderungen, aber auch Schutzfaktoren der psychischen Gesundheit der an Schulen in NRW Beschäftigten.

Mit einem Onlinefragebogen zum psychischen Wohlbefinden sollten die Teilnehmenden zu folgenden Bereichen Auskunft geben:

- Glücksempfinden
- allgemeine (Arbeits-)Zufriedenheit und Erschöpfung
- Selbstwirksamkeit und Resilienz
- Commitment mit der eigenen Schule sowie die Wahrnehmung des Schulleitungshandelns
- kollegiale Kooperationskultur mit Blick auf das eigene Wohlbefinden

ANHAND DER ANTWORTEN DER  
TEILNEHMENDEN KOMMT DER FRÜHJAHR-  
REPORT 2025 DER GEW NRW ZU FOLGEN-  
DEN ERGEBNISSEN:

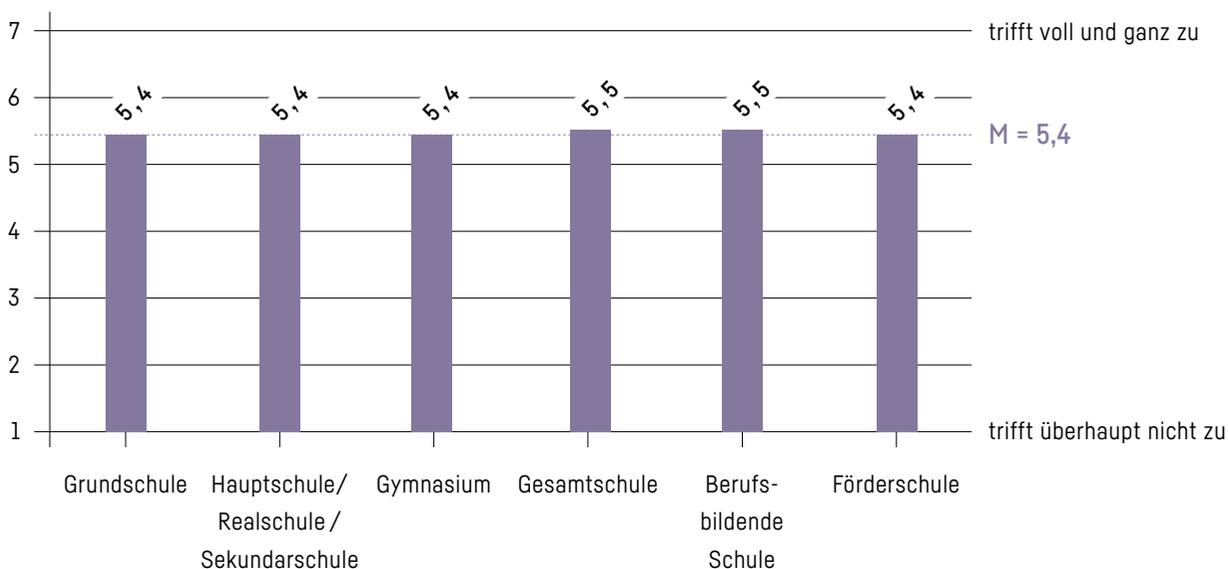


**1. Personal an Schulen weist hoch  
ausgeprägte Resilienz auf.**

Resilienz, also die psychische Widerstandsfähigkeit, wird als entscheidender Schutzfaktor gegen stressbedingte Belastungen angesehen. Studien zeigen, dass resiliente Lehrkräfte sich schneller von Rückschlägen erholen, weniger unter stressbedingten Erkrankungen leiden und eine positivere Einstellung zu schulischen Herausforderungen entwickeln. Die jüngst durchgeführte Studie zeigt, dass das an Schulen in NRW tätige Personal über eine vergleichsweise hohe Resilienz für die Herausforderungen ihres Berufs verfügt: Auf einer siebenstufigen Skala von 1 (sehr niedrig) bis 7 (sehr hoch) kommen Lehrkräfte (→ Abbildung Seite 11) hinsichtlich ihrer Resilienz auf einen Mittelwert (M) von 5,4, Schulleitende auf 5,6 und das pädagogische Personal auf 5,5. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (M = 5,5) und Gesamtschulen (M = 5,5) weisen leicht höhere Resilienzwerte auf als Lehrkräfte an anderen Schulformen. //

**Wie schätzen Lehrkräfte verschiedener Schulformen ihre Resilienz ein?**

Der Mittelwert für Resilienz liegt bei den befragten Lehrkräften bei 5,4. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (M = 5,5) und Gesamtschulen (M = 5,5) weisen leicht höhere Resilienzwerte auf als Lehrkräfte an anderen Schulformen.



>>

## 2. Die Arbeitszufriedenheit ist abhängig von der Unterstützung durch die Schulleitung und der gefühlten Identifikation mit der eigenen Schule.

Als zentrale Prädiktoren der Arbeitszufriedenheit der befragten Lehrkräfte erweisen sich auf Schulebene die wahrgenommene Unterstützung durch die Schulleitung und auf individueller Ebene das Arbeitsengagement sowie das Organizational Commitment, also die Identifikation mit der eigenen Schule. Die Arbeitszufriedenheit variiert zudem in Abhängigkeit vom Schulsozialindex: Lehrkräfte an Schulen mit einer niedrigen (1–3) und mittleren (4–6) Sozialindexstufe berichten eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit ( $M = 4,2$ ) als ihre Kolleg\*innen an Schulen mit einer hohen Sozialindexstufe (7–9); bei letzteren hat die Arbeitszufriedenheit einen Mittelwert von 3,9.

Die Ergebnisse verdeutlichen zudem, dass die Zufriedenheit im Beruf maßgeblich durch positive Beziehungen zu Schüler\*innen sowie zum Kollegium beeinflusst wird und bestätigen damit Befunde früherer Studien. Gleichzeitig stellen administrative Aufgaben, bildungspolitische Entscheidungen und herausforderndes Schüler\*innenverhalten zentrale Belastungsfaktoren dar. //

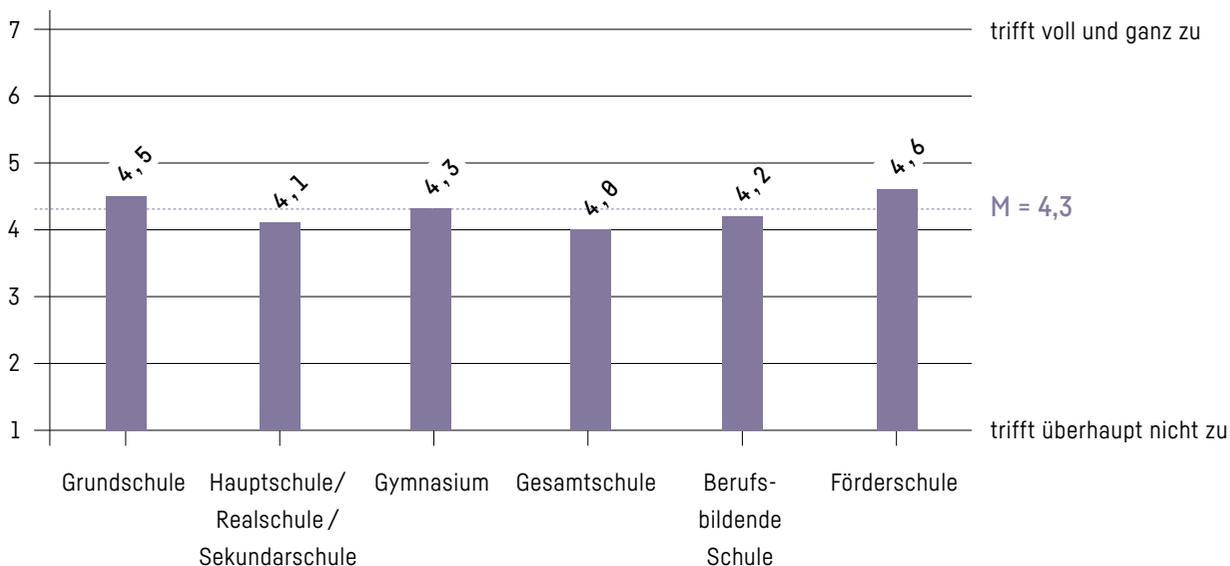
## 3. Lehrkräfte sind am Ende des Schultages moderat erschöpft, dies gilt für das pädagogische Personal weniger.

Besonders am Ende eines Arbeitstages zeigt sich bei Lehrkräften eine moderate emotionale Erschöpfung mit einem Durchschnittswert von 4,0 (von 1 sehr niedrig bis 7 sehr hoch), die beim pädagogischen Personal signifikant niedriger ausfällt (3,6). Faktoren, die für Lehrkräfte zum Schutz vor Erschöpfung beitragen, sind auf Schulebene insbesondere das Verhältnis zur Schulleitung, auf individueller Ebene vor allem das eigene Arbeitsengagement und die persönliche Regenerationsfähigkeit. //



## Wie groß ist die affektive Bindung von Lehrkräften je nach Schulform an ihre Schule?

Während der Mittelwert für die affektive Bindung an die Schule bei Lehrkräften verschiedener Schulformen bei 4,3 liegt, fallen die Werte von Lehrkräften an Grund- und an Förderschulen höher aus.



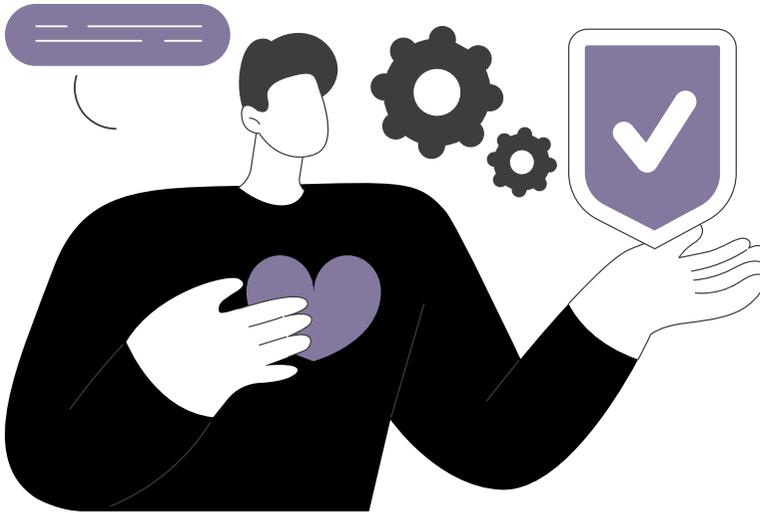
### 4. Lehrkräfte und pädagogisches Personal verfügen über eine moderate bis hohe Identifikation mit ihrer Schule.

Ein zentraler Aspekt des Wohlbefindens von Lehrkräften ist die affektive Bindung an den Beruf und an ihre Schule. Das Konzept des Organizational Commitment beschreibt die emotionale und kognitive Identifikation mit der eigenen Schule sowie die Bereitschaft, sich für die Ziele der eigenen Organisation einzusetzen. Empirische Studien zeigen, dass Lehrkräfte mit hoher affektiver Bindung, also einem hohen Organizational Commitment, weniger Burn-out-Risiken aufweisen, eine höhere Motivation zur kontinuierlichen Weiterentwicklung haben und eine geringere Fluktuationsneigung zeigen.

In der Studie der GEW NRW wurden die Lehrkräfte auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 7 (sehr hoch) zu ihrem Organizational

Commitment befragt. Der Mittelwert liegt bei 4,3, was auf eine insgesamt moderate bis hohe Bindung an die Schule hindeutet (→ Abbildung Seite 13). Als wichtigste Prädiktoren für ein stärkeres Commitment stellten sich auf der Schulebene das Verhältnis zum Kollegium sowie zur Schulleitung heraus, auf individueller Ebene ist das Arbeitsengagement ein wichtiger Prädiktor. Zudem kann gezeigt werden, dass das Commitment an Schulen mit niedriger Sozialindexstufe signifikant höher ausfällt ( $M = 4,5$ ) als an Schulen mit einer mittleren ( $M = 4,3$ ) und einer hohen Sozialindexstufe ( $M = 4,1$ ). Beachtet werden muss dabei, dass sowohl Berufskollegs als auch Förderschulen nicht sozialindiziert sind. Das pädagogische Personal zeigt eine etwas höhere organisationale Bindung an die Schule als die Lehrkräfte. Der Mittelwert dieser Gruppe liegt bei 4,5. //

>>



## 5. Schulleitung und Schulaufsicht können zur Stärkung des Wohlbefindens der Lehrkräfte und des pädagogischen Personals beitragen.

Der Frühjahrsreport 2025 der GEW NRW gibt wichtige Hinweise zur Unterstützung für mehr Wohlbefinden an Schulen in NRW: Hohe Arbeitsbelastungen für Lehrkräfte gehen mit emotionaler Erschöpfung einher, während das Commitment mit der Schule, die Unterstützung durch das Kollegium und die Schulleitung wichtige Resilienzquellen sind und die Lehrkräfte nach wie vor ihre Selbstwirksamkeit anhand der guten Beziehungen zu ihren Schüler\*innen und zu ihrem Kollegium entwickeln und stützen.

Eine wichtige Personengruppe für die Stärkung von Resilienz, Selbstwirksamkeit und Gesundheit in der Schule sind die Schulleitungen, die durch eine gute Kooperationskultur und die Unterstützung des Commitments mit der Schule gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gestalten (können). Dabei sind äußere Rahmenbedingungen ebenfalls von Relevanz, die auch als Gestaltungsaufgabe der Schulaufsicht betrachtet werden sollten: Entlastungsstunden für Sonderaufgaben tragen beispielsweise zum Wohlbefinden bei. Zudem scheint es nach dem Frühjahrsreport 2025 der GEW NRW schwieriger zu sein, ein Commitment an Schulen herzustellen, bei denen aufgrund der Größe eine direkte Abstimmung mit der Schulleitung und dem Kollegium insgesamt nicht möglich ist. Herausfordernde soziale Lagen von Schulen sind ein weiterer Faktor, der besonderer Anstrengungen mit Blick auf die psychische Gesundheit von Lehrkräften sowie des pädagogischen Personals bedarf.

Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens, der Kooperation und der Führungskompetenzen kann die Qualität der Bildung und das Arbeitsumfeld an Schulen weiter verbessert werden. //

**Prof. Dr. Gabriele Bellenberg**

Professorin für Schulforschung und Schulpädagogik  
an der Ruhr-Universität Bochum

**Prof. Dr. Christian Reintjes**

Professor für Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt  
empirische Schul- und Unterrichtsforschung  
an der Universität Osnabrück

# Mit Engagement und Herz der Unterfinanzierung trotzen

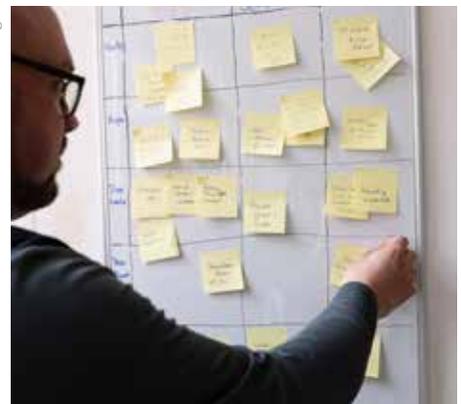
Jedes zweite Grundschulkind in NRW nutzt die Angebote des Offenen Ganztags. Doch die schlechte personelle und finanzielle Ausstattung stellt die pädagogische Arbeit in der OGS-Betreuung vor extreme Herausforderungen. Hoffnung verspricht allein das Engagement der Mitarbeitenden, wie ein Besuch an der Gemeinschaftsgrundschule Europaring in Köln deutlich macht.



Marcel Wilmes ist ein Kinder-Magnet. Sie suchen seine Nähe, umringen ihn, wo immer er auftaucht – wie an diesem Mittwochmittag, als der freundliche Mann mit Schaumstoffkeule und Pratze den Schulhof betritt. „Wer möchte seine Wut rauslassen?“, fragt der 39-Jährige und Dutzende kleine Zeigefinger recken sich in die Luft. Nur wenige Augenblicke später stehen die Schüler\*innen Schlange, um mit voller Wucht gegen die Pratze schlagen zu dürfen. „Jeder nur zwei Mal“, sagt Marcel Wilmes und blickt in die Runde. >>

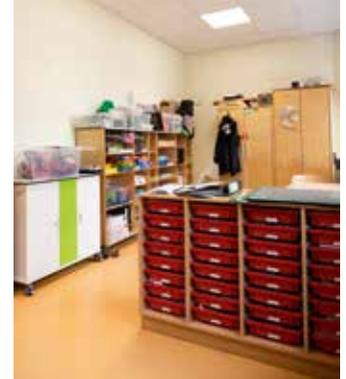
An der Gemeinschaftsgrundschule Europaring arbeiten Schule und Offener Ganzttag Hand in Hand. So werden zentrale pädagogische Konzepte in allen Bereichen des Schullebens umgesetzt. OGS-Leiter Marcel Wilmes (oben links) und Schulleiter Igor Preuß (oben rechts) stehen in engem Austausch, damit Vorfälle aus dem Unterricht auch in die Gestaltung der Nachmittagsbetreuung einfließen.

Fotos: Annette Etges





Das Gebäude der GGS Europaring stammt aus den 1970er-Jahren und wird heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht. So prägt dauerhafter Raummangel auch den Alltag der OGS: Küche und Speiseraum sind so klein, dass die Kinder in mehreren Schichten essen müssen. Viele Klassenräume werden nachmittags als Spielzimmer genutzt.



### Schule und OGS vermitteln Hand in Hand Alltagskompetenz und Weltwissen

Über dem Hof der Gemeinschaftsgrundschule Europaring in Köln hängen dichte Wolken. Nach dem Mittagessen dürfen sich die Erst- und Zweitklässler\*innen noch einmal austoben – ein wichtiges Element der Offenen Ganztagsbetreuung, die Marcel Wilmes und sein Team täglich für rund 150 Kinder anbieten. „Jetzt bist du dran, Benjamin“, sagt der OGS-Leiter und legt dem schwächlichen blonden Jungen die Keule in die Hand. Mit zwei kräftigen Schlägen trifft der Schüler die Pratze, gibt dann an seinen Nachbarn ab. „Wenn du noch mehr Wut hast“, sagt Marcel Wilmes, „dann kannst du nachher noch mal zu mir kommen.“

Übungen zur Gewaltprävention gehören zum Alltag des Multiprofessionellen Teams, das neben Lehrkräften auch Sozialarbeiter\*innen und Sonderpädagog\*innen umfasst. Die Schule im Stadtteil Neubrück gilt als Brennpunktschule, Sozialindexstufe 9. Seit 2024 ist sie Teil des *Startchancen-Programms*, das

auf die Vermittlung von Basiskompetenzen in Mathe und Deutsch setzt. Viele der 200 Schüler\*innen seien noch nie im Wald gewesen, könnten keine Schleife binden, bräuchten jedes Mal Unterstützung beim Umziehen vor dem Sportunterricht, erzählt Schulleiter Igor Preuß. „Niemand sucht sich aus, in welche Verhältnisse er geboren wird. Deshalb ist es unsere große Aufgabe, den Kindern Alltagskompetenzen und Weltwissen zu vermitteln.“

In Neubrück arbeiten Schule und Offener Ganztags Hand in Hand. „Unsere pädagogischen Konzepte sind eng miteinander verwoben“, betont Igor Preuß. Das sei gerade bei Themen wie Kinderschutz und sozialem Lernen wichtig. Auch die Schulregeln, die gerahmt in allen Treppenhäusern aushängen, seien im Unterricht ebenso gültig wie im Offenen Ganztagsbetrieb. „Wenn vormittags etwas vorgefallen ist, dann werden wir in der OGS informiert und können ein Auge drauf haben“, sagt Marcel Wilmes.

Seit 2015 arbeitet der Kindheits- und Sozialwissenschaftler in der OGS der Kölner Grundschule – zuerst



nebenberuflich als Gruppenleitung während des Studiums, seit 2017 als Leiter des Offenen Ganztags. Der 39-Jährige vermittelt zwischen Schulleitung, Träger und Mitarbeitenden, er versucht, „den Laden am Laufen zu halten“, wie er selbst sagt – und glaubt dabei ganz fest an das System OGS. „Ich sehe die OGS als Chancegeberin: Alle haben denselben Boden, auf dem sie starten können – ein warmes Mittagessen und Hilfe bei den Hausaufgaben.“ Immer wieder kämen Ehemalige vorbei, „aus denen etwas geworden ist, die beweisen, dass unsere Arbeit wichtig und erfolgreich ist“. Doch der Anspruch an die eigene Arbeit erscheine allzu oft in deutlichem Kontrast zu den Rahmenbedingungen vor Ort. „Wir stehen auf dem Abstellgleis.“

### Fehlende Räume, niedriger Stundenlohn, keine Option auf Vollzeit – attraktive Arbeit geht anders

Allein das Schulgebäude, erbaut in den 1970er-Jahren, kann den gewachsenen Anforderungen des laufenden Betriebs nicht mehr gerecht werden. Es fehlen Umkleiden, Büros und Toiletten; viele Klassenräume müssen nachmittags auch als Spielzimmer für die OGS dienen. „Da sind Konflikte vorprogrammiert“, sagt Marcel Wilmes. Auch in Küche und Mensa ist viel zu wenig Platz. „Vorgesehen ist eine familienähnliche Ess-Situation – aber dafür haben wir keine Kapazitäten.“ Stattdessen müssen die Kinder ihre Mittagsmahlzeit in vier Schichten zu sich nehmen; >>

„Die aktuelle Situation schafft prekäre Beschäftigungsverhältnisse, gerade für Frauen. Nicht nur sie brauchen eine angemessene Vergütung für ihre Arbeit in der OGS.“

#### MARCEL WILMES

leitet die OGS der Gemeinschaftsgrundschule Europaring in Köln. In der GEW NRW leitet er den Ausschuss Offener Ganztag (OGS).





„Wir kommen gerne hierher und stecken all unsere Liebe in diese Kinder.“

### GJIZEME RAMADINI

arbeitet seit 2003 in der OGS der Gemeinschaftsgrundschule Europaring.



die letzte Gruppe verlässt den Saal erst um 14.50 Uhr. „Diese Kinder müssen wir vorher mit Snacks am Leben halten, weil sie seit dem Frühstück nichts gegessen haben.“ Schon seit Langem sei man im Gespräch mit der Stadtverwaltung, um die räumliche Situation zu verbessern. „Doch leider haben immer andere Schulbauprojekte Vorrang.“

Auch die finanzielle Situation des Ganztagsbetriebs bereitet Marcel Wilmes Sorgen. Nicht nur, dass Schule und OGS von zwei Ministerien mit unterschiedlichen Förderrichtlinien betreut würden. „Unsere finanzielle Förderung wird auch von Jahr zu Jahr neu berechnet – das macht es schwierig, gut zu haushalten.“ Um über die Runden zu kommen, müssten die Personalkosten immer so gering wie möglich gehalten werden. Für die Beschäftigten bedeutet das neben einem niedrigen Stundenlohn auch eine maximale Wochenarbeitszeit von 20 bis 24 Stunden. „Wir arbeiten dann phasenweise mit Zusatzverträgen, die nur ein Schuljahr gelten – doch das produziert einen hohen Verwaltungsaufwand und ist auch für die Mitarbeitenden sehr belastend.“ Denn die Arbeit im Offenen Ganztagsbetrieb sei ohnehin schon wenig attraktiv: „Es ist immer ein Teilzeitjob – und daher für

viele mit guter Qualifikation nicht interessant.“ Viele Kolleg\*innen seien ohne Berufsausbildung oder im Studium und müssten einer zweiten Beschäftigung nachgehen, um ihre Miete zahlen zu können.

### OGS-Beschäftigte unterstützen die Schüler\*innen, in der Gesellschaft anzukommen

Das bestätigt Ina Zöhner, eine der langjährigen Mitarbeiterinnen in Marcel Wilmes Team. Seit 2008 kommt sie jeden Tag in die OGS. „Mein Mann ist Vollverdiener – nur deshalb kann ich mir den Luxus leisten, hier in Teilzeit zu arbeiten und fußläufig zur Arbeit zu kommen“, sagt sie. Ihr sowjetischer Abschluss als Lehrerin für Deutsch als Fremdsprache ist in Deutschland nicht anerkannt worden. Nun unterstützt sie die Grundschüler\*innen ihres Stadtteils nicht nur bei den Hausaufgaben. Sie hilft ihnen vor allem, in der Gesellschaft anzukommen. „Hier an der Schule kommen viele Mentalitäten zusammen. Wenn diese Kinder später einen Beruf haben sollen, dann müssen sie lernen, sich anzupassen.“

Dafür arbeiten Ina Zöhner und ihre Kollegin Gjizeme Ramadini mit großem Engagement. Sie bringen die Kinder zum Mittagessen, begleiten sie in



Die Aufgaben der OGS-Mitarbeitenden sind vielfältig. Sie zeigen den Kindern, wie sie Wut und andere negative Emotionen abbauen, und leisten Unterstützung bei den Hausaufgaben. Darüber hinaus geht es um praktische Fertigkeiten für den Alltag, etwa das Schleifebinden. Der Erzählkreis ist ein wichtiges Instrument zur Sprachförderung: Hier kommen die Kinder über persönliche Vorlieben und Erlebnisse ins Gespräch.

der Pause auf dem Schulhof, leisten Sprachförderung, weil viele weder Deutsch noch ihre Muttersprache richtig beherrschen. „Wir kommen gerne hierher und stecken all unsere Liebe in diese Kinder“, sagt Gjizeme Ramadini, die den Schüler\*innen mit viel Wärme begegnet. Gerade streichelt sie einem Zweitklässler über den Kopf. „Geh jetzt deine Hausaufgaben machen. Kuscheln können wir später“, flüstert sie.

Dass die Frauen heute zu zweit in der Bärenklasse sein können, ist Luxus. Normalerweise arbeitet pro Gruppe eine Leitungskraft mit einer Ergänzungskraft zusammen. „In Krankheitsphasen kommt es auch vor, dass wir in jeder Gruppe nur eine Kraft haben“, sagt Ina Zöhner. Im Notfall müssten Gruppen sogar zusammengelegt werden, was die Belastung weiter steigern würde. Zeitmangel sei ihr größtes Problem – gerade wegen des Schreibkrams, der nebenbei erledigt werden müsse. „Ich empfinde es als Gehetze ohne Ende.“

### Wer Chancengleichheit will, muss Qualitätsstandards in der OGS sichern

Und für die Zukunft sieht das OGS-Team noch mehr Schwierigkeiten auf sich zurollen. Aktuell belegen rund 70 Prozent der Schüler\*innen einen OGS-Platz >>

„Zeitmangel ist unser größtes Problem – gerade wegen des Schreibkrams, der nebenbei erledigt werden muss. Ich empfinde es als Gehetze ohne Ende.“



### INA ZÖHNER

arbeitet seit 2008 in der OGS der Gemeinschaftsgrundschule Europaring.

an der Gemeinschaftsgrundschule Europaring. „Wir haben viele Familien auf der Warteliste, aber ich weiß nicht, wie ich die Anfragen bedienen soll“, sagt Marcel Wilmes. Ab dem kommenden Schuljahr hat jede Familie einen Rechtsanspruch auf die Ganztagsbetreuung. „Wenn wir den Qualitätsstandard halten wollen, den wir jetzt haben, dann muss sich grundlegend etwas ändern“, betont Igor Preuß. Nicht nur, dass sich die ohnehin angespannte räumliche Situation weiter zuspitzen werde. Auch die Suche nach Fachkräften für den OGS-Ausbau drohe zu scheitern. „Wir brauchen dringend mehr Fort- und Weiterbildungen, um auch Quereinsteiger\*innen fachlich zu qualifizieren – und ihnen das Werkzeug zu geben, damit sie ihren Job gut machen können.“

Zugleich müsse die Finanzierung des Offenen Ganztags endlich auf solide Füße gestellt werden, fordert Marcel Wilmes, der auch den Ausschuss OGS der GEW NRW leitet. „Die aktuelle Situation

schafft prekäre Beschäftigungsverhältnisse, gerade für Frauen. Nicht nur sie brauchen eine angemessene Vergütung für ihre Arbeit in der OGS.“ Denkbar sei etwa eine Erhöhung des Stundenlohns für langjährige Teammitglieder. Und auch alle anderen Mitarbeitenden bräuchten mehr Arbeitsstunden, um ihrer Dokumentationspflicht nachkommen und an Fortbildungen teilnehmen zu können. „Wir haben ausgerechnet, dass es 33 statt der aktuell üblichen 20 bis 24 Wochenstunden sein müssten.“

Die hohen bürokratischen Anforderungen, etwa im Bereich des Kinderschutzes, stellten zudem auch die Träger der Offenen Ganztagsbetreuung vor große Herausforderungen. „Wenn die Rahmenbedingungen nicht endlich gesetzlich geregelt werden, dann werden viele Träger aussterben“, betont Marcel Wilmes. Das bringe die Qualität der Betreuung einmal mehr in Gefahr – und lasse den Traum von Chancengleichheit endgültig in weite Ferne rücken. //

**Anne Petersohn**

freie Journalistin



„Wir brauchen dringend mehr Fort- und Weiterbildungen, um auch Quereinsteiger\*innen fachlich zu qualifizieren – und ihnen das Werkzeug zu geben, damit sie ihren Job gut machen können.“

**IGOR PREUß**

ist Schulleiter der Gemeinschaftsgrundschule Europaring in Köln.

# Tropfen auf den heißen Stein

Der Mangel an pädagogischem Personal in NRW-Kitas ist hoch, zugleich besteht weiterhin ein großer Bedarf an zusätzlichen Kitaplätzen. Die Landesregierung versucht, mit verschiedenen Maßnahmen gegenzusteuern. Für die GEW NRW ist das nicht ausreichend. Sie fordert, das Kinderbildungsgesetz grundlegend zu reformieren.

Auch wenn in den vergangenen Jahren in NRW mehr Kitaplätze geschaffen wurden, reicht dies nicht aus. Nach Berechnungen der Bertelsmann Stiftung fehlen derzeit über 100.000 Kitaplätze in NRW. Gerade im U3-Bereich liegt NRW mit einer Betreuungsquote von 32,2 Prozent auf dem drittletzten Platz aller Bundesländer, und auch im Ü3-Bereich belegt NRW trotz der erreichten 90 Prozent Betreuungsquote nur einen Platz im Mittelfeld. Außerdem fehlen laut einer Studie des Deutschen Jugendinstituts bis 2030 in NRW 20.000 Fachkräfte. Dazu kommt eine enorm hohe Abbrecher\*innenquote in der Ausbildung. Es besteht also weiterhin enormer Handlungsbedarf, wenn NRW künftig allen Kindern ein angemessenes frühkindliches Bildungsangebot machen will.

Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren einige Programme aufgelegt, um dem Personalmangel in den Kitas zu begegnen (→ Infokästen Seite 22-23). Diese können allerdings nur als Tropfen auf den heißen Stein bezeichnet werden.

Zudem gilt seit Ende 2024 eine neue Personalverordnung, die aus Sicht der GEW NRW die Sicherstellung einer Betreuung deutlich über die Qualität der frühkindlichen Bildung stellt. Dies hat die GEW NRW unter anderem gegenüber der Familienministerin Josefine Paul scharf kritisiert. Die Personalverordnung trägt dazu bei, dass die Belastung für die Fachkräfte weiter steigt. Dabei zeigen Studien, dass der Krankenstand aufgrund der hohen Belastung in den Kitas bereits heute enorm hoch ist.

Aus Sicht der GEW NRW muss daher das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) grundlegend reformiert werden. Daher fordert die GEW NRW unter anderem:

- Die Refinanzierung der Träger muss verbessert werden, inklusive einer zeitnahen Refinanzierung von Tariferhöhungen. Nur so ist eine Tarifbezahlung möglich und die freien Träger im Land können auch dauerhaft ein frühkindliches Bildungsangebot vorhalten.
- Der Fachkraft-Kind-Schlüssel muss hinterfragt und überprüft werden, um die Belastungen der Beschäftigten zu senken und vor allem ein angemessenes frühkindliches Bildungsangebot zu sichern.
- Vor- und Nachbereitungszeiten pädagogischer Angebote müssen angemessen berücksichtigt werden.
- Die Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) von Erzieher\*innen stellt neben der klassischen schulischen Ausbildung inklusive Anerkennungsjahr eine gute Möglichkeit dar, um über drei Jahre hinweg bezahlt und mit einem Praxisbezug die Ausbildung zu machen. Dieser hohe Praxisbezug kann die Abbrecher\*innenquote minimieren und die Ausbildung attraktiver machen. Hierfür benötigen die Träger aber eine angemessene Finanzierung, um diese Ausbildung bezahlen zu können.
- Das Alltagshelfer\*innen-Programm muss ins KiBiz aufgenommen und dadurch verstetigt werden.

Wir erwarten von der Landesregierung, dass eine Reform des KiBiz gemeinsam und auf Augenhöhe unter Beteiligung der Beschäftigten, vertreten durch die Gewerkschaften, erfolgt. Nur gemeinsam können Lösungen gefunden werden, die ein gutes frühkindliches Bildungsangebot sichern und die Bedürfnisse der Fachkräfte mit in den Blick nehmen. //

Stephan Osterhage-Klingler

stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW >>

„Ergänzungskräfte bereichern unsere tägliche Arbeit, oft durch ihren großen Erfahrungsschatz. Sie sind unverzichtbar und sollten gestärkt werden. Die neuen Vorgaben schaffen jedoch eine riesige Verunsicherung: Ergänzungskräfte haben über viele Jahre gelernt, dass sie nicht allein verantwortlich sein können und dürfen. Nun ist die Situation plötzlich eine ganz andere. Gleichzeitig sendet die Änderung an die Fachkräfte erneut das Signal einer Geringschätzung ihres Berufs.“

**ANGELIKA BRODESSER**

Expertin der GEW NRW aus dem Referat Jugendhilfe und Sozialarbeit zur neuen Kita-Personalverordnung



+++

**GEW NRW: Neue Kita-Verordnung bringt extreme Belastungen**  
[gew-nrw.de/kita-verordnung-belastung](http://gew-nrw.de/kita-verordnung-belastung)

**GEW NRW: Personalverordnung – GEW kritisiert Ministerin Paul**  
[gew-nrw.de/kritik-an-ministerin-paul](http://gew-nrw.de/kritik-an-ministerin-paul)

### **ALLTAGSHELPER\*INNEN: GROSSE HILFE, ABER KEIN ERSATZ FÜR FACHKRÄFTE**

Das Alltagshelfer\*innen-Programm war im Sommer 2020 im Zuge der Corona-Pandemie und den damit verbundenen strengen Hygieneauflagen aufgelegt worden und endete zunächst nach einem Jahr, um dann ab Sommer 2021 wieder aufgelegt zu werden. Aktuell ist das Programm finanziell eingeplant bis zum Haushaltsjahr 2027.

Die GEW fordert eine dauerhafte Implementierung der Alltagshelfer\*innen im Kinderbildungsgesetz (KiBiz). Sie sind mittlerweile ein unverzichtbarer Bestandteil des Kitateams, weil sie die Fachkräfte bei ihren all-

täglichen, nicht-pädagogischen Arbeiten entlasten können, zum Beispiel durch die Unterstützung im hauswirtschaftlichen Bereich oder beim Küchendienst. Es ist jedoch wichtig, dass die Aufgaben der Alltagshelfer\*innen klar abgegrenzt und in einen pädagogischen Kontext eingebunden werden. Sie sollten nicht als Ersatz für qualifiziertes Fachpersonal angesehen werden, sondern als Ergänzung und Unterstützung.

**NRW-Ministerium für Kinder, Jugend, Familie:**  
**Kita-Helfer\*innen-Programm NRW**  
[t1p.de/kita-helferinnen-programm](http://t1p.de/kita-helferinnen-programm)

## QUEREINSTIEG IN DIE KINDERBETREUUNG: WENIG ATTRAKTIV ZUR FACHKRÄFTEGEWINNUNG

Der Quereinstieg in die Kinderbetreuung (QiK-Programm) ist eine Initiative der Landesregierung, die es Menschen aus verschiedenen Berufsbereichen ermöglichen soll, in Kitas zu arbeiten. Die Quereinsteiger\*innen absolvieren zwei Jahre lang berufsbegleitende Fortbildungen, um danach in eine um ein Jahr verkürzte Kinderpfleger\*innen-Ausbildung (1 Jahr statt 2 Jahre) starten zu können. Das Programm ist bisher in Mönchengladbach gestartet, soll aber ab dem Kitajahr 2025 / 2026 auf weitere Kommunen übertragen werden. Auf den ersten Blick mag das Programm als eine sinnvolle Maßnahme gegen den Fachkräftemangel erscheinen. Doch die Praxis zeigt, dass Quereinsteiger\*innen oft vor Herausforderungen stehen, die durch unzureichende Vorbereitung und fehlende Praxiserfahrung verschärft werden. Die Einarbeitung der Quereinsteiger\*innen muss zwangsläufig über die Kolleg\*innen im System erfolgen, was zu einer weiteren Belastung der Fachkräfte führen

kann. Insbesondere die Tatsache, dass die Quereinsteiger\*innen ab Dezember 2025 bereits zu Beginn ihres Einsatzes mit 50 Prozent auf die vorgeschriebenen Ergänzungskraftstunden angerechnet werden können, kritisiert die GEW NRW. Ausbildungszeiten sind Ausbildungszeiten und sollten nicht auf die benötigten Stunden angerechnet werden!

Weiterhin stellt sich für die GEW NRW die Frage, wie attraktiv das Angebot des Quereinstiegs sein wird, wenn nach einer zweijährigen Qualifizierung noch eine einjährige Ausbildung wartet. Eventuell könnten so zwar mehr Ergänzungskräfte gewonnen werden, der weitere Weg über den Quereinstieg zur Ausbildung zur Fachkraft wirkt eher unattraktiv, besonders für Kolleg\*innen, die schon lebensälter sind und von dem Programm eigentlich auch angesprochen werden sollen.

**Kita-Portal NRW: *Quereinstieg in die Kinderbetreuung – QiK***  
[t1p.de/kita-quereinstieg](http://t1p.de/kita-quereinstieg)



# Wenn der Enthusiasmus an der Realität scheitert

Konzepte entwickeln, Prozesse gestalten, Fachkräfte beraten: All diese Aufgaben können Kindheitspädagog\*innen in Kitas übernehmen. Doch im Alltag kommen die hoch qualifizierten Fachkräfte nur selten dazu, ihr Wissen tatsächlich umzusetzen.

Nach dem Abitur wollte Maria Störmann eigentlich eine ganz andere berufliche Richtung einschlagen. Gut sechs Monate verbrachte sie mit einer Ausbildung zur Bekleidungstechnischen Assistentin in Leipzig – und hatte schnell das Gefühl, dass ihr etwas fehlte. So entschied sie sich für ein Praktikum in einer Kindertagesstätte in ihrer Heimat in Thüringen. „Ich fand es von Anfang an toll, die Entwicklung der Kinder zu begleiten und gemeinsam mit meinem Team an denselben Zielen zu arbeiten“, erinnert sich die 32-Jährige.

Innerhalb eines Jahres absolvierte sie zunächst die Ausbildung zur Sozialassistentin. Dann stieß sie auf das Studium der Kindheitspädagogik. „Ich habe gedacht: Wenn ich einen Bachelor habe, dann kann ich später noch einen Master draufsetzen oder mich in anderer Weise weiterqualifizieren.“ Als die Zusage für den Studienplatz in Düsseldorf kam, zögerte sie deshalb keine Sekunde.

## **Studium vermittelt Kompetenzen, um Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten und Eltern zu beraten**

Die Studieninhalte der Kindheitspädagogik enthalten Elemente aus Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Sozialwissenschaft sowie Psychologie und Organisation. So vermittelt das sechssemestrige Studium Kompetenzen, um Kinder in ihrer Entwicklung optimal begleiten und auch Eltern in schwierigen Situationen beraten zu können. Darüber hinaus erfahren Studierende viel über Leitungsaufgaben – etwa zu rechtlichen Fragen, zur Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften oder zum Qualitätsmanagement. Auch umfangreiche Praktika und Projekte gehören dazu. „Man lernt, sich an Prozesse heranzutasten und sich Inhalte in relativ kurzer Zeit im Selbststudium zu erschließen“, sagt Maria Störmann.

Wie viele ihrer Kommiliton\*innen arbeitete sie nach dem Abschluss zunächst als Gruppenleiterin in einer Kindertagesstätte – ein klassisches Arbeitsfeld für Kindheitspädagog\*innen, wie die Wahl-Essenerin berichtet. Sie habe sich darauf gefreut, administrative Aufgaben zu übernehmen und den Erzieher\*innen damit mehr Zeit für die Arbeit mit den Kindern zu geben. Doch ihr Enthusiasmus scheiterte bald an der Realität. „Mir ist schnell aufgefallen, dass es im System Kita grundlegende Probleme gibt – und dass man Gefahr läuft, sich kaputtzuarbeiten.“

## **Durch personelle Engpässe leidet die pädagogische Qualität**

Gemeinsam mit einer Ergänzungskraft habe sie als Gruppenleiterin täglich bis zu 22 Kinder betreut. „Es gibt stressige und weniger stressige Tage“, sagt Maria Störmann. „An stressigen Tagen steht ohnehin schon viel an, etwa die Vorbereitung der Entwicklungsgespräche mit Eltern.“ Bei personellen Engpässen bleibe dann wenig Zeit, pädagogische Angebote zu planen oder Prozesse zu dokumentieren. „Alles muss schnell, schnell gemacht werden. Darunter leidet die pädagogische Qualität.“ Der dauerhafte Stress setze Mitarbeitenden zu – mit gravierenden Folgen: „Es wird zwar darauf geachtet, dass man nicht komplett allein ist. Aber leider ist es häufig so, dass man krank zur Arbeit kommt, weil man seine Kolleg\*innen nicht im Stich lassen will“, sagt Maria Störmann. Langfristig könne das keine Lösung sein: „Wenn man nicht fit ist, kann man die Aufsichtspflicht nicht zu 100 Prozent gewährleisten.“ Zudem müssten auch fest eingeplante Fortbildungstermine regelmäßig abgesagt werden, um den Personalausfall zu überbrücken.

Die Landesregierung möchte diese Situation unter anderem mit dem Programm *Quereinstieg in die Kinderbetreuung (Qik)* verbessern. Es sieht vor, Quereinsteiger\*innen mit oder ohne Berufsabschluss im Kitaalltag einzusetzen und parallel zum laufenden Betrieb zu qualifizieren. Doch das Modell sei lediglich der Versuch, einen Flächenbrand an einzelnen Stellen zu löschen, betont Maria Störmann: „Aus meiner Sicht wird das System Kita nur noch mehr herausgefordert.“ Die Ausbildung der Quereinsteiger\*innen müsse am Ende in den ohnehin schon

## MARIA STÖRMANN

ist studierte Kindheitspädagogin und engagiert sich in der GEW NRW.



Foto: Ludwig Johnes

überlasteten Kitagruppen umgesetzt werden. „Viele, die eine pädagogische Ausbildung haben und die Arbeit mit den Kindern lieben, werden ihre Jobs irgendwann hinschmeißen – unter anderem wegen Überlastung und aufgrund politischer Entscheidungen, die an der Realität vorbeigehen.“

### Richtungswechsel muss mehr Wertschätzung und angemessene Bezahlung beinhalten

Was muss sich also ändern, damit Qualität – sowohl die pädagogische als auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen – in Kitas gelebte Realität wird? Maria Störmann, die sich auch im Leitungsteam der Jungen GEW NRW sowie in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe der GEW NRW engagiert, fordert einen Richtungswechsel. So müssten gut ausgebildete Fachkräfte mehr Wertschätzung erfahren und entsprechend ihrer Qualifikation bezahlt werden. „Außerdem müssen wir es schaffen, ein größeres Netzwerk verschiedener Disziplinen in den Einrichtungen zu etablieren. Alle Professionen in der Kita sollten das Gefühl haben, ein gemeinsames Ziel zu verfolgen.“ Zudem sollten Arbeitgeber\*innen regelmäßig Schulungen zu Stressmanagement und Selbstfürsorge anbieten. „Ebenso

sollten Träger Supervision ermöglichen – gerade bei Konflikten, die innerhalb des Teams oder in der Kommunikation mit Eltern auftreten.“ Denn der emotionale Druck begleite Fachkräfte auch nach Feierabend. „Er fördert den Wunsch, dem Beruf den Rücken zu kehren.“

In einem Coaching-Seminar lotet Maria Störmann aktuell ihre beruflichen Ziele neu aus. „Ich lerne, meine Werte zu hinterfragen und stärker für meine Belange einzustehen.“ So sei der Wunsch entstanden, in Zukunft an der Schnittstelle zwischen Team und Träger einer Kita arbeiten zu wollen. „Ich habe immer wieder gesehen, wie Konflikte und Überlastung durch unklare Strukturen und fehlende Unterstützung entstehen. Mein Ziel ist, dass die Freude an der Arbeit mit Kindern in einem guten Verhältnis zu sicheren Rahmenbedingungen steht.“ Der Arbeit mit den Kindern wolle sie unbedingt treu bleiben – schließlich gehe es um die Zukunft der gesamten Bildungslandschaft. „Wer in die Qualität von Kitas investiert, legt das Fundament für lebenslanges Lernen.“//

**Anne Petersohn**  
freie Journalistin



+++

Im Februar und März 2025 ist die GEW NRW mit ihren Mitgliedern auf die Straße gegangen und hat den Forderungen unter anderem nach deutlicher Reallohn-erhöhung, einem Mindestbetrag für die Beschäftigten sowie nach einer größeren Freiheit bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit Nachdruck verliehen. Nachdem die TVöD-Verhandlungen in Potsdam Mitte März gescheitert waren, veröffentlichte die Schlichtungskommission Ende März die Einigungsempfehlung für die weiteren Verhandlungen der Tarifparteien Anfang April. Auf unserer Website erfährst du, wie es nun weitergeht und findest

Infos zur TVöD-Tarifrunde.

[gew-nrw.de/tarifrunde-tvoed-2025](https://gew-nrw.de/tarifrunde-tvoed-2025)



Foto: Peter Cwiazda

## Kleine Pause

Studie zu Zeitverträgen

### BEFRISTUNGSPRAXIS AN HOCHSCHULEN UNTER DER LUPE

Zeitverträge in der Wissenschaft – die GEW macht seit Jahren auf das Problem aufmerksam und fordert Dauerstellen für Daueraufgaben. Eine neue Studie von Wissenschaftler\*innen der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau vergleicht erstmals die Befristungspraxis der Hochschulen und geht Einflussfaktoren auf den Grund. Untersucht wurde dabei nicht nur, ob die Hochschulart (Universität oder Fachhochschule), die Trägerschaft (staatlich oder privat), der Drittmittelanteil sowie die Fächerzusammensetzung der Hochschulen einen Einfluss auf die Befristungsquote haben, sondern auch, ob die Hochschule einen Kodex für gute Arbeit hat. Gefördert wurde die Studie von der Max-Traeger-Stiftung.

**GEW: Hochschulen – Befristungspraxis unter der Lupe**

[tip.de/hochschule-befristung-studie](http://tip.de/hochschule-befristung-studie)



Im April erhält den LesePeter das Bilderbuch

### DANKE

Icinori

Kassel, Rotopol, 2024, ab 3 Jahren

In eine Welt aus Schlichtheit, Reduktion, Harmonie und Abenteuer zu entführen – das vermag das Bilderbuch *Danke*. Auf das Wesentliche reduziert, werden Gegenstände des Alltags, Räume und Lebewesen dargestellt und entfalten in ihrem Miteinander eindrucksvolle visuelle Impressionen, die in eine abenteuerliche Geschichte münden. Mit einem wiederholten „Danke“ an die dargestellten Dinge eröffnet der minimalistisch angelegte Text eine philosophische Ebene zum Nachdenken über Dankbarkeit, Zufall, Bestimmung und das Alltägliche.

26 Euro



GEW NRW unterstützt Mitglieder

### ABORDNUNGEN SCHAFFEN KEINE NEUEN LEHRKRÄFTE

Aufgrund des Lehrkräftemangels wird das Land auch zum nächsten Schuljahr Lehrkräfte von ihrer Stammschule an eine andere Schule mit größerer Personalnot abordnen – als ein Mittel zur besseren Unterrichtsversorgung. Die GEW NRW kritisiert die Auswahlkriterien sowie das Vorgehen insgesamt. Welche Rechte betroffene Lehrkräfte haben, erklärt die GEW NRW in einem Infoblatt, das sich Mitglieder im Downloadcenter auf der Website herunterladen können.

**GEW NRW: Deine Rechte bei Abordnungen**

[gew-nrw.de/gewerkschaft/downloadcenter](http://gew-nrw.de/gewerkschaft/downloadcenter)

# VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung



## BOB BLUME

Gymnasiallehrer, Autor, Referent und Keynote-Speaker im Bereich Digitalisierung, Referendariat und Unterrichtsentwicklung

Foto: Axmann-Rottler

„Ist es zu viel? Ja, das ist es. Haben wir zu wenig von allem? Ja, auch das ist so. Werden wir mutig! Setzen wir Prioritäten! Tun wir alles dafür, dass die Schüler\*innen vom Lernen berührt werden.“

# Mut, Prioritäten und Berührung

In Zeiten des Mangels sind Lehrkräfte noch mehr als sonst auf sich allein gestellt. Das hat aber auch etwas Gutes: Weil man sowieso nicht alles schaffen kann, ist man gezwungen, seine Schwerpunkte selbst zu setzen. Und das kann den Kindern zugutekommen.

Vor einiger Zeit postete ich auf meinem Instagram-Account @netzlehrer einen Spruch, der seit den letzten Jahren seine Wahrheit nicht eingebüßt hat: „Lehrkräftemangel bezeichnet nicht nur den Mangel an Lehrkräften, sondern auch die Gründe für sein Entstehen. Mangel an Zeit. Mangel an Ressourcen. Mangel an Unterstützung. Mangel an Wertschätzung.“

Alle, die in dieser Zeit an einer Schule arbeiten, die von Mangel betroffen ist, kennen dies. Und es hat eine direkte Auswirkung: Wie der Spiegel berichtete, kehrten im Schuljahr 2023 / 2024 rund 27.000 Lehrkräfte den Schulen den Rücken – ohne gesundheitliche oder altersbedingte Gründe. Dieter Dohmen, Direktor des Berliner Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) und Autor der Studie, spricht von „besorgniserregende[n] Trends“.

All diesen Herausforderungen zum Trotz bleibt es für die notorischen Idealist\*innen der Zunft keine Option, aufzugeben. Aber was tun, wenn von allen Seiten die Ansprüche steigen, während sich die Bedingungen verschlechtern? Die Situationen in den Schulen sind so unterschiedlich, dass sich pauschale Empfehlungen verbieten. Dennoch gibt es einige maßgebliche Aspekte, auf die wir als Lehrer\*innen achten können.

## Es ist, wie es ist

Die Grundlage für das eigene pädagogische Handeln ist trivial: die Situation annehmen, wie sie ist. Dies ist genauso wichtig wie schwierig. Denn niemand will sich mit den Gegebenheiten abfinden. Nur ist der Blick in eine gute alte Zeit genauso schädlich wie das Träumen von besseren Zeiten. Es versperrt den Blick.

Diejenigen, die meditieren, kennen die Übung: Man atmet, beobachtet die eigenen Gedanken und bewertet nicht. Das ist schwierig und sollte in jeder Konferenz ausprobiert werden. Im Ernst: Erst die Haltung, die Situation anzunehmen, kann dazu führen, sie zu ändern.

Veränderung meint in dem Fall keine Revolution. Veränderung bedeutet vielmehr, innerhalb seines Wirkungskreises einen Unterschied zu machen. Denn auch tausende kleine Unterschiede können große Wirkung entfalten.

## Mut für das Wesentliche

Auf einer Podiumsdiskussion sagte die damalige Vorsitzende der Kultusministerkonferenz, Katharina Günther-Wünsch, dass sie sich von Lehrer\*innen Mut wünsche. Damals erwiderte ich, dass ich mir ein Schulsystem wünsche, bei dem man nicht mu-

tig sein muss, um das Richtige zu tun. Es ist schon spannend, wenn die oberste Verantwortliche der Behörde dies fordert.

Die Bildungswissenschaften haben damit zu kämpfen, dass pädagogische Qualität sehr schwer messbar ist. Im Podcast *Psychologie fürs Klassenzimmer* erklärt der neuseeländische Pädagoge und Erziehungswissenschaftler John Hattie die Konsequenz für Schulen: Quantität setzt sich dann gegenüber Qualität durch. Es ist nicht die Frage, wie wirkungsvoll der Unterricht ist, sondern wer am meisten tut.

Vor diesem Hintergrund bedeutet Mut, sich auf das zu konzentrieren, was das Wichtigste ist: Dass alle Kinder und Jugendlichen die Inhalte durchdringen. Ob dies nun durch Bewegung, KI, digitale Mittel oder althergebrachten Unterricht geschieht, ist zweitrangig. Es geht darum, den Fokus auf das Wesentliche zu setzen.

Das ist nicht leicht: Von überall wird Erwartungsdruck aufgebaut, der schnell dazu führt, dass man doch wieder das Gefühl hat, es allen recht machen zu müssen. Nur: Wer das versucht, muss scheitern. Aus dem Grund ist es so wichtig, Banden zu bilden. Und darüber zu sprechen, was man weglassen kann. Denn nur durch das Weglassen – in der Fachsprache Deimplementierung – bekommen Lehrer\*innen den Raum dafür, andere Prioritäten zu setzen.

### **Die Kraft der Berührung**

Während die Annahme der Situation und der Mut, Prioritäten zu setzen, eher mit den äußeren Bedingungen zu tun haben, bleibt der Unterricht zentral. Denn bei all den Versuchen, den „Stoff“ durchzubringen, wird ein ums andere Mal vergessen, was es braucht, damit der Mensch lernen kann: die Berührung.

Der Soziologe Hartmut Rosa spricht von „Resonanz“. Sehr kurz gefasst: die Verbindung zwischen Mensch und Umwelt. In Zeiten von KI und Krise ist dies einer der wichtigsten Aspekte von Bildung. Nur wenn ich verstehe, warum ein Inhalt für mich relevant ist, kann ich lernen.

Das setzt Interesse an den Schüler\*innen und an ihrer (digitalen) Welt voraus. Das bedeutet nicht, dass nun alle Lehrer\*innen selbst täglich Social Media nutzen müssen. Manchmal bedeutet es eine einfache Frage: Was beschäftigt euch gerade?

All dies hat mehr mit Haltung zu tun als mit den Bedingungen, die sich nicht mit einem Fingerschnipsen verändern lassen. Was sich verändern lässt, ist die eigene Perspektive: Ist es zu viel? Ja, das ist es. Haben wir zu wenig von allem? Ja, auch das ist so. Werden wir mutig! Setzen wir Prioritäten! Tun wir alles dafür, dass die Schüler\*innen vom Lernen berührt werden. //

**Bob Blume**

Gymnasiallehrer, Autor, Referent und  
Keynote-Speaker im Bereich Digitalisierung,  
Referendariat und Unterrichtsentwicklung

+++

**Bob Blume auf Instagram**

[instagram.com/netzlehrer](https://www.instagram.com/netzlehrer)

**Bob Blume: aktuelle Beiträge,  
Vorträge und Materialien**

[bobblume.de](https://www.bobblume.de)

**Dieter Dohmen: *Massenexodus  
der Lehrkräfte? Eine Analyse der  
Abgänge aus dem Schuldienst*  
(FiBS-Policy Paper Nr. 6)**

[t1p.de/fibs-massenexodus](https://t1p.de/fibs-massenexodus)

**Benedikt Wisniewski: Podcast  
*Psychologie fürs Klassenzimmer*  
(John Hattie und De-Implementierung  
→ Folgen vom 24. und 31.07.2024)**

[t1p.de/wisniewski-podcast](https://t1p.de/wisniewski-podcast)

# Haltung zeigen – Demokratie verteidigen

## AYLA ÇELİK

ist Vorsitzende der GEW NRW und findet:  
„Gemeinsam müssen wir dafür sorgen,  
dass unsere Schulen Orte der ge-  
lebten Demokratie sind, in denen junge  
Menschen lernen, ihre Stimme zu  
nutzen und für die Werte einzustehen,  
die unsere Gesellschaft zusammenhalten.“



Foto: Alena Wiescholek

Wenn (rechts-)populistische Kräfte erstarren und die gesellschaftliche Spaltung wächst, sind Lehrer\*innen mit starker Haltung wichtiger denn je. Ayla Çelik, Vorsitzende der GEW NRW, macht ihnen Mut, sich auch nach der Bundestagswahl klar demokratisch zu positionieren.

## Liebe Kolleg\*innen,

wenn es darum geht, Frieden und Zukunftskompetenzen zu stärken, spielt Bildung eine zentrale Rolle. Schule ist nicht nur ein Ort des Wissens, sondern auch ein Ort der Wertevermittlung. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir in unseren Schulen ein starkes Bewusstsein für die Bedeutung der Demokratie und die Gefahren, die ihr drohen, vermitteln.

Hier kommt uns Lehrer\*innen eine zentrale Verantwortung zu, denn unsere Rolle als Lehrkraft geht weit über die Vermittlung von Fachwissen hinaus, vor allem wenn wir Bildung nicht als Anhäufung reproduzierbaren Wissens begreifen, sondern auch als Persönlichkeitsentwicklung und -entfaltung, als Befähigung zur gleichberechtigten gesellschaftlichen – kulturellen wie politischen – Teilhabe. Unsere Neutralitätspflicht bedeutet nicht Gleichgültigkeit gegenüber Demokratiefeinden, im Gegenteil: Es ist nicht nur unser pädagogischer Auftrag, sondern unsere Pflicht, unsere Demokratie zu schützen und zu bewahren.

Der *Beutelsbacher Konsens*, seit den 1970er-Jahren eine Leitlinie der politischen Bildung, betont drei zentrale Prinzipien:

- Überwältigungsverbot: Es ist uns nicht erlaubt, Schüler\*innen im Sinne erwünschter Meinungen zu überrumpeln und sie an der Bildung eines eigenen Urteils zu hindern.
- Kontroversitätsgebot: Was in Wissenschaft und Politik kontrovers ist, muss auch im Unterricht kontrovers erscheinen.
- Schüler\*innenorientierung: Der Unterricht muss die Interessen der Schüler\*innen berücksichtigen und sie befähigen, politische Situationen zu analysieren und ihre eigenen Interessen zu vertreten.

Diese Prinzipien fordern uns auf, eine Balance zu finden: Wir sollen keine Indoktrination betreiben, aber gleichzeitig dürfen wir nicht neutral gegenüber antidemokratischen Tendenzen sein.

Gerade nach der Bundestagswahl im Februar 2025 ist es entscheidend, dass wir als Lehrkräfte unsere Stimme erheben. In Zeiten, in denen populistische und extremistische Strömungen an Einfluss gewinnen, müssen wir klar Position beziehen. Unsere

Schüler\*innen sollen erkennen, dass demokratische Grundwerte wie Rechtsstaatlichkeit, Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz niemals zur Disposition stehen dürfen – auch nicht in Zeiten eines tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels.

Unsere Verantwortung besteht darin, im geschützten schulischen Raum ein Umfeld zu schaffen, in dem demokratische Prinzipien gelebt und erfahren werden können. In dem wir unseren Schüler\*innen Raum für Diskussionen bieten, sie ermutigen, verschiedene Perspektiven einzunehmen, sich auszuprobieren. Kinder und Jugendliche müssen im geschützten Raum der Schule lernen, kritisch zu denken. Sie müssen in der Lage sein, Fakten von Fiktion zu unterscheiden, manipulative Strategien zu erkennen und sich gegen ideologische Verblendung zu wappnen. Werte wie Respekt, Toleranz, Solidarität und der Glaube an die Gleichheit aller Menschen sind keine Selbstverständlichkeiten – sie müssen gelehrt und gelebt werden. Wenn wir diese Werte nicht aktiv vermitteln, dann überlassen wir das Feld denen, die Hass und Hetze verbreiten wollen.

Gemeinsam müssen wir dafür sorgen, dass unsere Schulen Orte der gelebten Demokratie sind, in denen junge Menschen lernen, ihre Stimme zu nutzen und für die Werte einzustehen, die unsere Gesellschaft zusammenhalten. Für diese wichtige Aufgabe brauchen wir die entsprechenden Ressourcen. Diese zur Verfügung zu stellen, ist die Verantwortung der Landesregierung. Wenn wir gesamtgesellschaftlich nicht wollen, dass Demokratie zur Randnotiz wird, muss die Landesregierung entsprechend in Bildung und Ausbildung investieren. Wir brauchen gut ausgebildete Fachkräfte – und das nicht erst in der Schule, sondern schon in der Kita. Denn politische Bildung fängt schon bei den ganz Kleinen an. //

**Mit kollegialen Grüßen**

**Ayla Çelik**

Vorsitzende der GEW NRW

# Wie neutral muss Schule wirklich sein?

Gerade in einer Zeit, in der Rechtspopulisten „Remigration“ zu ihrem Parteiprogramm erklären und in der eine vom Verfassungsschutz in Teilen als rechtsextremistisch eingestufte Partei ihre menschenverachtenden und demokratiefeindlichen Positionen vorantreibt, sind Lehrkräfte und andere pädagogische und sozialpädagogische Beschäftigte an Schulen verunsichert: Wie weit reicht die Neutralitäts- und Mäßigungspflicht, ohne dass disziplinarrechtliche Folgen zu befürchten sind? Und wie kann Schule bestmöglich ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag erfüllen?

## **Wo sind Neutralitäts-, Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot für verbeamtete sowie tarifbeschäftigte Lehrkräfte gesetzlich geregelt?**

In § 33 Absatz 1 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) heißt es zum Neutralitätsgebot: „Beamtinnen und Beamte dienen dem ganzen Volk, nicht einer Partei. Sie haben ihre Aufgaben unparteiisch und gerecht zu erfüllen und ihr Amt zum Wohl der Allgemeinheit zu führen. Beamtinnen und Beamte müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten.“

In § 33 Absatz 2 BeamtStG heißt es zum Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot: „Beamtinnen und Beamte haben bei politischer Betätigung diejenige Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die sich aus ihrer Stellung gegenüber der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes ergibt.“

Für angestellte Lehrkräfte ergibt sich dies aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht nach § 242 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). //

## **Welche weiteren verfassungs-, dienst- und schulrechtlichen Vorgaben müssen Lehrkräfte beachten?**

Lehrkräfte haben in ihrer täglichen Bildungsarbeit die verantwortungsvolle Aufgabe, zwischen Neutralitäts-, Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot und folgenden verfassungs-, dienst- und schulrechtlichen Rechtspositionen einen angemessenen Ausgleich zu finden:

→ Grund- und Menschenrechte, davon insbesondere nach folgende Artikel des Grundgesetzes (GG): Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1), Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1), Gleichbehandlungsgebot (Art. 3), positive und negative Religionsfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und Art. 33 Abs. 3), Meinungsfreiheit (Art. 5), elterliches Erziehungsrecht (Art. 6 Abs. 2) sowie Versammlungsfreiheit (Art. 8)

- Staatlicher Bildungs- und Erziehungsauftrag (Art. 7 Abs. 1 GG, Art. 7, Art. 8 Abs. 1, Art. 11, Art. 12 Abs. 3 Landesverfassung NRW, § 2 und § 57 Abs. 1 Schulgesetz NRW)
- Prinzip der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der politischen Parteien (aus Art. 3, Art. 21, Art. 38 Abs. 1 GG)
- Pflicht zur Verfassungstreue: Lehrkräfte haben die Pflicht, sich jederzeit mit ihrem gesamten Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 und § 33 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG, Art. 3 Abs. 1 Satz 2 TV-L). //

**Was genau ist die von Lehrkräften zu schützende freiheitliche demokratische Grundordnung?**

Das Bundesverfassungsgericht leitet die freiheitliche demokratische Grundordnung aus Artikel 1 und Artikel 20 GG ab. Diese zwei Artikel werden durch die Ewigkeitsklausel besonders geschützt (Art. 79 Abs. 3 GG) und dürfen nicht geändert werden – selbst mit einer Zweidrittelmehrheit im Bundestag nicht. Die freiheitliche demokratische Grundordnung umfasst:

- die Menschenwürde und die daraus abgeleiteten weiteren unverletzlichen und unveräußerlichen Grund- und Menschenrechte
- das Demokratieprinzip
- das Rechtsstaatsprinzip
- die Gewaltenteilung und die Bindung aller drei Gewalten (Legislative, Exekutive, Judikative) an Recht und Gesetz
- die Überprüfung des Verwaltungshandelns und gesetzgeberischer Akte durch unabhängige Gerichte //



### **Verstoßen Lehrkräfte gegen das Neutralitätsgebot, wenn sie für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten?**

Gerade angesichts der Bedrohung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung durch in Teilen gesichert rechtsextreme Parteien ist vor falsch verstandener Neutralität zu warnen. Denn in derselben Vorschrift des Beamtenrechts, in der das Neutralitätsgebot geregelt ist (§ 33 Abs. 1 BeamtStG), steht, dass sich Beamt\*innen durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung aktiv eintreten müssen.

Die Gewähr, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten, ist bereits eine der Voraussetzungen, um überhaupt in das Beamtenverhältnis berufen zu werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 7 BeamtStG). Für angestellte Lehrkräfte folgt dies aus ihrer allgemeinen Treuepflicht gegenüber dem öffentlichen Arbeitgeber (§ 242 Abs. 2 BGB) und aus den tarifvertraglichen Vorschriften (Art. 3 Abs. 1 Satz 2 TV-L), die ebenfalls ein Bekenntnis der angestellten Lehrkräfte mit

ihrem gesamten Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes vorsehen.

Die Landesverfassung verpflichtet speziell Lehrkräfte zur Erziehung ihrer Schüler\*innen im Geiste der Demokratie und Freiheit unter Achtung der Menschenwürde und der religiös-weltanschaulichen Freiheit (Art. 7, Art. 8, Art. 11, Art. 12 LV NRW).

Dieser schulische Erziehungs- und Bildungsauftrag wird im § 2 Schulgesetz NRW eindrucksvoll konkretisiert: Im Geist der Demokratie und Freiheit erziehen, die europäische Identität fördern, die eigene Meinung vertreten und die Meinung anderer achten, Offenheit, Verständnis und Toleranz gegenüber den Entscheidungen anderer wahren, Menschen unterschiedlicher Herkunft vorurteilsfrei begegnen, die ethnische, religiöse und sprachliche Identität der Schüler\*innen fördern, die verfassungsrechtlichen Grundnormen verstehen und für Demokratie eintreten, sind nur einige Stichworte zu den Zielen schulischer Erziehung und Bildung.

Lehrkräfte, die gegen verfassungsfeindliche, demokratiegefährdende und menschenverachtende Meinungen Position

### **DAS GILT FÜR ANDERE PÄDAGOGISCHE UND SOZIALPÄDAGOGISCHE BESCHÄFTIGTE AN SCHULEN**

Nach § 58 SchulG NRW wirkt anderes pädagogisches und sozialpädagogisches Personal am schulischen Bildungs- und Erziehungsauftrag mit, das heißt, die Ausführungen zu Lehrkräften gelten für diesen Personenkreis entsprechend. So müssen auch andere pädagogische und sozialpädagogische Beschäftigte an Schulen im Rahmen ihrer Pflicht zur Neutralität und Verfassungstreue zum Beispiel bei verfassungsfeindlichem Verhalten von Schüler\*innen einschreiten.

beziehen, verstoßen also nicht gegen ihre politische Neutralitätspflicht, sondern erfüllen gerade ihre Pflicht zur Verfassungstreue und ihren (verfassungs-)rechtlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag. Es liegt also kein Verstoß gegen das Gebot der parteiischen Gleichbehandlung und Chancengleichheit nach Artikel 21 GG vor, wenn eine Lehrkraft entschieden gegen jede verfassungsfeindliche Position eintritt, unabhängig von der politischen Ausrichtung der Partei, die sie vertritt. Sollte dennoch einmal ein disziplinarrechtliches Verfahren eingeleitet werden, so erhalten Mitglieder der GEW NRW selbstverständlich umfassende rechtliche Unterstützung von der GEW-Landesrechtsstelle. //

### **Dürfen sich Lehrkräfte im schulischen Kontext für oder gegen eine politische Partei aussprechen?**

Lehrkräfte sollten sich im schulischen Kontext nicht einseitig für oder gegen eine bestimmte Partei aussprechen. Selbstverständlich darf aber im Rahmen der Behandlung verschiedener Parteien im Unterricht erwähnt werden, ob und gegebenenfalls wie eine Partei vom Verfassungsschutz eingestuft wird, dies beschreibt eine nachprüfbare Tatsache. Ebenso dürfen verfassungsfeindliche Positionen einer Partei auch als solche benannt werden. //

### **Wie sollen Lehrkräfte demokratische Werte vermitteln?**

Lehrkräfte sollten gemäß dem schulischen Bildungs- und Erziehungsauftrag nach § 2 Schulgesetz NRW und den Prinzipien des *Beutelsbacher Konsenses* die Schüler\*innen dazu befähigen, nach Reflexion und Abwägung der Argumente in der politischen Auseinandersetzung sowie in weltanschaulichen und religiösen Fragen → ihre eigene Meinung zu bilden und zu vertreten und dabei die Meinung, Weltanschauung und Religion anderer zu

achten, soweit die grundlegenden Normen der Verfassung eingehalten werden, → Menschen unterschiedlicher Herkunft vorurteilsfrei zu begreifen, → für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben und für die freiheitliche Demokratie einzutreten.

Hierzu sollten den Schüler\*innen zuvor die Grundelemente der freiheitlichen demokratischen Grundordnung aufgezeigt und etwa anhand von Beispielen aus dem Alltag der Schüler\*innen mit Leben gefüllt werden. Gleichzeitig ist es wichtig, den Schüler\*innen Grundkompetenzen zur Bewertung von Inhalten zum Beispiel in sozialen Medien zu vermitteln und insbesondere Argumentationswege extremer Parteien und Strömungen aufzudecken. Auch können etwa die Elemente der freiheitlichen demokratischen Grundordnung zur eigenen Bewertung von parteiischen Äußerungen beziehungsweise Wahlprogrammen herangezogen werden. //

### **Was beinhaltet der Beutelsbacher Konsens?**

Der Beutelsbacher Konsens wurde in den 1970er-Jahren entwickelt und fasst drei zentrale didaktische Leitgedanken politischer Bildung zusammen:

- Überwältigungsverbot: Lehrkräfte dürfen ihre Schüler\*innen nicht „überwältigen“ oder einseitig beeinflussen, sondern müssen ihnen eine eigene Meinungsbildung ermöglichen.
- Kontroversitätsgebot: Was in Wissenschaft und Politik kontrovers diskutiert wird, muss auch im Unterricht aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden.
- Partizipation: Schüler\*innen sollen befähigt werden, eine politische Situation und ihre Interessenlage zu analysieren, um sich ihre eigene Meinung zu bilden und Mittel und Wege zu finden diese gesellschaftspolitisch einzubringen.

Werden diese Prinzipien ausreichend beachtet, kann grundsätzlich nicht von einer einseitigen Beeinflussung und damit von einer Verletzung des Gebots der politischen Neutralität, Mäßigung und Zurückhaltung ausgegangen werden. //

### **Wie sollen sich Lehrkräfte verhalten, wenn Schüler\*innen verfassungsfeindliche Positionen vertreten?**

Sollten Schüler\*innen verfassungsfeindliche Positionen vertreten, die zum Beispiel antidemokratische, rassistische, extremistische oder antisemitische Äußerungen enthalten, ist dies nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt. Dem muss die Lehrkraft aktiv entgegenreten und ohne Bloßstellung der jeweiligen Schüler\*innen und unter Wahrung der pädagogischen Beziehung klar benennen, welche demokratischen Werte konkret auf dem Spiel stehen. Solche Äußerungen geben Anlass zu einer pädagogischen Reaktion oder dazu, das jeweilige Thema im Unterricht sachlich aufzugreifen und auf der Grundlage des *Beutelsbacher Konsenses* aus verschiedenen Blickwinkeln ausgewogen zu thematisieren.

Ebenso einschreiten müssen Lehrkräfte, wenn es sich nicht um eine Meinung, sondern um eine beleidigende oder diskriminierende Schmähkritik oder eine aus sonstigen Gründen grundsätzlich strafbare Äußerung handelt. Zu diesen gehören zum Beispiel Beleidigungen nach § 186 StGB, Zeigen von verbotenen Zeichen, Parolen und Symbolen nach §§ 86, 86a StGB wie der Hitlergruß oder Kennzeichen ehemaliger nationalsozialistischer oder sonst verfassungswidriger Organisationen, Leugnung des Holocaust und sonstige Formen der Volksverhetzung nach § 130 StGB. Teilweise besteht hier Strafmündigkeit ab 14 Jahren, abhängig von individueller Reife und Einsichtsfähigkeit der Jugendlichen. //

»

## Wie können Podiumsdiskussionen mit Parteien durchgeführt werden?

Podiumsdiskussionen unter Beteiligung von politischen Parteien sollten mit Schüler\*innen immer gut vor- und nachbereitet werden. Dazu gehört die Vermittlung der Grundelemente der freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie die Auseinandersetzung mit Argumentationsweisen, insbesondere extremer Parteien.

Zum Umgang mit der AfD gibt es unterschiedliche Meinungen. Speziell zur Frage des Teilnehmer\*innenkreises bei Podiumsdiskussionen weist das NRW-Ministerium für Schule und Bildung auf Folgendes hin: „Es dürfen nicht nur Vertreter einzelner Parteien eingeladen werden, aber es besteht andererseits auch kein Anspruch jeder politischen Gruppierung auf Einladung.“

Das Oberverwaltungsgericht NRW hat jüngst zur Einstufung der AfD als vom Bundesverfassungsschutz zu beobachtender Verdachtsfall bestätigt, dass ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass diese Partei Bestrebungen verfolgt, die gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung, insbesondere gegen das Demokratieprinzip und die Menschenwürde gerichtet sind (Urteile vom 13.05.2024 – 5 A 1216/22, 5 A 1217/22). Das zeigt sich insbesondere in der Verwendung eines „ethnisch-kulturellen Volksbegriffs“, in Äußerungen zur systematischen Ausgrenzung und Abwertung von Migrant\*innen, in der Missachtung der Menschenwürde

von Ausländer\*innen und Muslim\*innen, in der abwertenden Diskriminierung von Deutschen mit Migrationshintergrund und in demokratiefeindlichen Bestrebungen.

„Die AfD muss nicht zu schulischen Podiumsdiskussionen eingeladen werden.“

Vor diesem Hintergrund ist es der GEW NRW wichtig darauf hinzuweisen, dass die AfD nicht zu schulischen Podiumsdiskussionen eingeladen werden muss.

Sollte sie jedoch eingeladen werden, so ist eine gute Vorbereitung und Moderation unerlässlich. Diese anspruchsvolle Aufgabe muss die Gewähr dafür bieten, dass keiner Partei eine Bühne für Fake News, pauschal diskriminierende oder andere offen verfassungsfeindliche Positionen geboten wird. In einem anschließenden Faktencheck sollten falsche Aussagen aufgedeckt werden.

Das erklärte Ziel politischer Bildung in Schule ist es, Schüler\*innen zu Mündigkeit zu befähigen. Nur mündige Schüler\*innen werden sich auf der Grundlage der vermittelten Kompetenzen und einer guten Vor- und Nachbereitung von Podiumsdiskussionen eine eigene abgewogene Meinung bilden können. //

**Maria Mattioli**

Justiziarin und Leitung der Landesrechtsstelle der GEW NRW

+++

**Hinweise zur Aufgabenerfüllung im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen**

[tip.de/aufgabenerfuellung-oeffentlicher-dienst](http://tip.de/aufgabenerfuellung-oeffentlicher-dienst)

**QUA-LiS NRW: FAQ zu Neutralität und Unparteilichkeit in der Schule**

[tip.de/neutralitaet-unparteilichkeit](http://tip.de/neutralitaet-unparteilichkeit)

**QUA-LiS NRW: Der Beutelsbacher Konsens**

[tip.de/beutelsbacher-konsens](http://tip.de/beutelsbacher-konsens)

**§ 2 Schulgesetz NRW:**

**Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule**

[tip.de/schulgesetz-nrw-paragraf-2](http://tip.de/schulgesetz-nrw-paragraf-2)

**GEW NRW: Politische Bildung braucht Haltung**

[gew-nrw.de/politische-bildung-haltung](http://gew-nrw.de/politische-bildung-haltung)

**Schule ohne Rassismus –**

**Schule mit Courage: AfD an Schulen: Einladen, oder nicht?**

[tip.de/afd-an-schulen](http://tip.de/afd-an-schulen)

## MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG NRW:

**Umgang mit Abgeordneten und Wahlbewerber\*innen an Schulen**

[tip.de/schulministerium-partecipolitik](http://tip.de/schulministerium-partecipolitik)

**Teilnahme an Schülerstreiks und Demonstrationen**

[tip.de/schulministerium-schuelerstreiks](http://tip.de/schulministerium-schuelerstreiks)

# INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

„Attraktivität der Arbeit ist ein großartiger Preis. Er besagt: Was ihr macht, ist gut. Bei euch zu arbeiten, ist schön. Man muss zeigen, dass unser Job auch in der jetzigen Zeit richtig Spaß macht.“

## TANJA SCHAAL

Leiterin der Kita Talstraße, die 2024 mit dem DGB-Zusatzpreis *Attraktivität der Arbeit* im Rahmen des Kita-Preises der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung GmbH ausgezeichnet wurde



+++

Deutscher Kita-Preis:  
Zusatzpreis *Attraktivität der Arbeit*  
[deutscher-kita-preis.de/zusatzpreis](https://deutscher-kita-preis.de/zusatzpreis)

# Ein ausgezeichnete Arbeitsplatz

Mit zahlreichen Kitastreiks hat die GEW jüngst bessere Arbeitsbedingungen in der frühen Bildung gefordert. „Die Kolleg\*innen sind am Limit und brauchen dringend Entlastung“, sagte GEW-Vorstandsmitglied Doreen Siebernik bei einer Kundgebung. Wie es anders geht, zeigt eine Einrichtung in Baden-Württemberg, die beim Deutschen Kita-Preis geehrt wurde.

Fluktuation gibt es in der Kita Talstraße im baden-württembergischen Fellbach kaum. Vielerorts fühlen sich pädagogische Fachkräfte nach wenigen Jahren im Beruf bereits ausgebrannt und suchen sich einen anderen Job. Anders in der Einrichtung nahe Stuttgart, in der rund 80 Kinder betreut werden: Dort feiert in diesem Jahr eine Kollegin ihr 30. Dienstjubiläum, eine andere ist seit 25 Jahren dabei. Die meisten Erzieher\*innen arbeiten seit mehr als zehn Jahren in der Talstraße, sagt Kitaleiterin Tanja Schaal. Das hat Gründe, die Ende 2024 auch prämiert wurden: Beim Deutschen Kita-Preis bekam das Haus den vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) verliehenen Zusatzpreis *Attraktivität der Arbeit*.

„Der Kindergarten Talstraße überzeugte die Jury mit seinem ganzheitlichen Konzept, das Partizipation und Mitbestimmung in den Mittelpunkt stellt. Besonders beeindruckend sind die gelebten Beteiligungsformate, eine flexible Arbeitszeitgestaltung und die aktive Förderung eigener Ideen sowie umfassender Fortbildungsmöglichkeiten“, hieß es zur Begründung.

## Werkstattpädagogik fördert Partizipation auf zwei Ebenen: bei Kindern und bei Beschäftigten

Ein wichtiger Baustein dabei ist die Werkstattpädagogik, die die Stadt Fellbach als Trägerin einführte. Es gibt beispielsweise die Werkstatt Ernährung mit dem Kinderrestaurant, die Werkstatt Bewegung inklusive Wassergewöhnung und das Atelier mit der Nähwerkstatt. Abgedeckt werden auch der naturwissenschaftliche Bereich, Musik, Rollenspiel, Tanzen, Garten, Bauen und Konstruieren, Schrift und Lesen sowie Yoga und Entspannung. Alle Beschäftigten wurden bei der Einführung des Konzeptes nach ihren Stärken und Interessen gefragt und

eingeteilt. „Wir nutzen das, wofür jemand brennt, und setzen es in pädagogische Qualität um“, betont der stellvertretende Kitaleiter Simon Rommel.

Die Beschäftigten gestalteten ihren Arbeitsplatz so selbst mit, das motiviere und verändere das gesamte Arbeitsgefühl, beobachtet die Leitung. Tanja Schaal erklärt zudem: „Wir wollen, dass die Kinder partizipieren. Wir wollen ihnen nichts überstülpen, sondern ihnen genau zuhören und flexibel sein. Und wenn ich so mit den Kindern arbeite, dann tue ich das auch mit den Kolleg\*innen.“

Mit dem Werkstattkonzept setzte die Stadt Fellbach klare und einheitliche Standards. Alle werden etwa für Werkstattpädagogik und beobachtendes Wahrnehmen oder in Themen wie Gesprächsführung und Schutzkonzept geschult. Weitere Fortbildungen und Arbeitskreise sind dann individuell je nach Werkstatt. Der Träger bildet zudem jede pädagogische Fachkraft im Ort als Sprachförderkraft aus. „Wir können damit werben, dass man bei uns gefördert wird“, sagt Tanja Schaal.

Anders als viele andere Einrichtungen hat die Kita mit 16 pädagogischen Fachkräften in Voll- und Teilzeit allerdings auch keinen Personalmangel. Das liege vermutlich nicht allein an den Arbeitsbedingungen, sagt die Leiterin. In diesem Jahr bildet das Haus zwölf angehende Erzieher\*innen aus, für welche die Kita gemeinsam mit dem Träger auch einen eigenen Ausbildungsleitfaden entwickelte. Doreen Siebernik, GEW-Vorstandsmitglied Jugendhilfe und Sozialarbeit und Mitglied der Jury des Deutschen Kita-Preises, sagt: „Auch das gehört zur Attraktivität der Arbeitsbedingungen: Gelingt es, dass Auszubildende und Quereinsteigende Zeit haben, zu wachsen, bevor sie selbstständig aktiv werden und Verantwortung übernehmen müssen?“



„Erzieher\*in ist einer der schönsten Berufe, den wir in unserer Gesellschaft anzubieten haben. Aber um einzelnen Kindern und der Gruppe gerecht zu werden, brauche ich gute Arbeitsbedingungen.“

**DOREEN SIEBERNIK**

GEW-Vorstandsmitglied Jugendhilfe und Sozialarbeit

»

## **Beschäftigte und Vorgesetzte ziehen bei Vereinbarung von Privat- und Berufsleben an einem Strang**

Für die von der Jury ebenfalls hervorgehobene flexible Arbeitszeitgestaltung experimentiert Tanja Schaal mit Pausenzeiten, Dienstplänen, Modellen für Vor- und Nachbereitungszeit, stundenweiser Arbeit auch im Homeoffice. Urlaubswünsche, Arzttermine, Überstundenabbau zu bestimmten Zeiten – alles wird versucht, irgendwie zu berücksichtigen. Im Gegenzug erwartet die Kitaleitung aber auch, dass Mitarbeiter\*innen frühzeitig planen und zuverlässig zur Stelle sind, wenn es aus Sicht des Führungsduos erforderlich ist. Über Möglichkeiten zum Aufstocken oder zur Reduzierung von Arbeitszeit wird bei jährlichen Mitarbeiter\*innen-Vorgesetzten-Gesprächen geredet: Lassen sich Beruf und Privatleben gut vereinbaren? Oder wie ließe sich die Arbeitszeit entsprechend gestalten? „Dass wir sagen, geht nicht, gibt es bei uns selten, wir schauen immer mit offenen Augen, was möglich sein könnte“, sagt Tanja Schaal. Eine Haltung, die sich Doreen Siebernik insgesamt viel mehr wünscht: „Wir sind immer damit beschäftigt, zu begründen, was alles warum nicht geht. Es fehlt die Aufbruchstimmung – zu sagen, wie kann es uns denn doch gelingen, unter schwierigen Umständen bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen?“

In den Fellbacher Einrichtungen wird auch die Digitalisierung vorangetrieben. So führte die Stadt unter anderem überall die App *Kikom* ein. Das vereinfacht nicht nur die Kommunikation untereinander, sondern auch die mit Eltern. Alle Termine werden digitalisiert, Informationen schnell und präzise gestreut – das spart Zeit. Auch der Draht zum Träger sei kurz und gut, sagt Tanja Schaal. „Wir werden dort gehört und ernst genommen.“

Kitas mit Fachkräftemangel empfiehlt das Leitungsteam eine genaue Analyse der täglichen Abläufe und Aufgaben. Salopp formuliert: „Wo wird vielleicht auch Zeit verplempert, die ich besser nutzen könnte?“ In der Talstraße etwa wurden früher große Sommerfeste veranstaltet. Dafür wurden 150 Hüte gebastelt, 200 Muffins gebacken, 10 Aufführungen einstudiert. „Und als das Fest vorbei war, waren alle Erzieher\*innen total am Ende“, sagt Tanja Schaal. Daher gibt es nun stattdessen zwei weniger aufwendige Familiennachmittage im Jahr. Um die Ressource Mitarbeiter\*innen zu schonen, könnten Kitas auch hinterfragen, ob bei jedem Elternabend tatsächlich alle anwesend sein müssen und ob es jede Woche eine Teamsitzung geben müsse.

Mit der Auszeichnung beim Deutschen Kita-Preis sieht sich die Einrichtung in der Talstraße auf ihrem Weg bestätigt: „Attraktivität der Arbeit ist ein großartiger Preis. Er besagt:

Was ihr macht, ist gut. Bei euch zu arbeiten, ist schön. Man muss zeigen, dass unser Job auch in der jetzigen Zeit richtig Spaß macht“, betont Tanja Schaal. Auch Doreen Siebernik sagt: „Erzieher\*in ist einer der schönsten Berufe, den wir in unserer Gesellschaft anzubieten haben. Aber um einzelnen Kindern und der Gruppe gerecht zu werden, brauche ich gute Arbeitsbedingungen.“

## **Kitaleitungen haben Schlüsselfunktion**

Aus Sicht der GEW-Expertin hat die Kitaleitung dabei eine Schlüsselfunktion. „Kitaleitungen spielen eine entscheidende Rolle für die Qualität der pädagogischen Arbeit, das Arbeitsklima, das Wohlbefinden der Kolleg\*innen und letztendlich deren Gesundbleiben.“ Ohne Anerkennung und Vertrauen sowie die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, verlören Beschäftigte die Motivation und Lust. „Und das ist in pädagogischen Berufen das Schlimmste, was passieren kann.“

Wegen des Fachkräftemangels würden derzeit alle um pädagogische Fachkräfte werben und konkurrieren – von Kita, Hort und Ganztage bis zu Wohnheimen und Hilfen zur Erziehung, unterstreicht Doreen Siebernik. „Ich sage angehenden Erzieher\*innen daher oft: Ihr seid Goldstaub, Ihr könnt euch aussuchen, wo ihr arbeiten wollt. Wählt Arbeitgeber, wo gute Tariflöhne gezahlt werden, aber wo auch die Arbeitsbedingungen passen. Und wenn beides stimmt, haben unsere Berufe eine echte Chance, attraktiver auch für junge Leute zu werden.“ //

Nadine Emmerich

freie Journalistin

„Dass wir sagen, geht nicht, gibt es bei uns selten, wir schauen immer mit offenen Augen, was möglich sein könnte.“

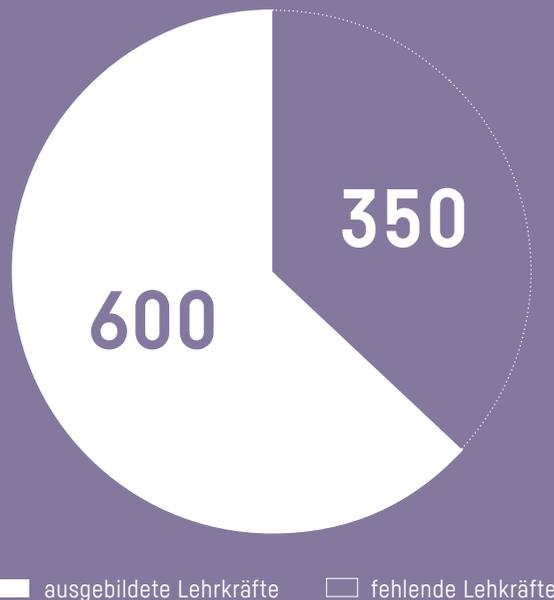
TANJA SCHAAL

Leiterin der Kita Talstraße

# EINMISCHEN

## Politik und Veränderung

Laut der Vorausberechnung des NRW-Ministeriums für Schule und Bildung werden für das Lehramt an Berufskollegs bis zum Schuljahr 2031 / 2032 jährlich voraussichtlich rund 600 Lehrkräfte ausgebildet. Der jährliche Einstellungsbedarf liege durchschnittlich bei rund 950 Lehrkräften. Das bedeutet: Es fehlen jährlich 350 Lehrkräfte an den Berufskollegs.



Quelle: Ministerium für Schule und Bildung NRW, *Vorausberechnungen zum Lehrkräftearbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Einstellungschancen für Lehrkräfte bis zum Schuljahr 2044 / 2045.* Mehr unter [t1p.de/msb-bedarfsprognose](https://t1p.de/msb-bedarfsprognose)



# Von der Defensive in die Offensive

Seit über zehn Jahren beteiligen sich die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) an der Lehrer\*innen-ausbildung – bislang eher in der zweiten Reihe. Doch eine eigenständige Rolle für die HAW könnte gerade in Zeiten des Lehrkräftemangels eine starke Wirkung entfalten.

Die Diagnose ist seit Jahrzehnten bekannt: An berufsbildenden Schulen kann der Bedarf an Lehrkräften gerade für die gewerblich-technischen und sozialpädagogischen sowie pflege- und gesundheitsbezogenen Fachrichtungen nicht gedeckt werden. Schon in der Vergangenheit konnten freie Stellen nicht oder nur stark verzögert besetzt werden. Ohne Seiteneinsteiger\*innen wäre der Unterricht an vielen Berufskollegs wohl kaum mehr darstellbar. Die in den nächsten Jahren ausscheidenden Lehrer\*innen der Babyboomer-Generation werden die Engpässe weiter verschärfen. Dazu kommen zunehmend herausfordernde Bedingungen an den Schulen, die die Attraktivität des Berufsbildes unter Druck setzen und die Fluktuation verstärken. Gleichzeitig werden die Perspektiven in der Wirtschaft immer attraktiver. Der Wettbewerb um talentierte Absolvent\*innen wird intensiver.

Angesichts dieser kaum mehr infrage gestellten Ausgangssituation werden die Rufe nach konkreten Lösungen lauter. Letztlich geht es darum, mit gut ausgebildeten Lehrer\*innen die duale Ausbildung weiter auf hohem Niveau zu sichern und die Voraussetzungen für Berufskollegs zu gewährleisten, die vielfältigen Qualifikationsebenen bis zur allgemeinen Hochschulreife zu gestalten. Die seit Jahren dominant diskutierten Ansätze zur Überwindung der Engpässe atmen allerdings eher den Geist des Prinzips Hoffnung. Man müsse nur die Kommunikation intensivieren, dann würde die Zahl der Studienanfänger\*innen schon steigen. Spürbare Effekte bleiben allerdings bis heute aus. Offensichtlich braucht es Mut und politischen Willen, wirklich neue Wege zu gehen.

### Bestehende Hürden weiter abbauen

Hinweise auf einen dauerhaften Lösungsbeitrag gibt ein Weg, der vor mehr als zehn Jahren in NRW eingeschlagen wurde. Ohne das Primat der Lehramtsausbildung an Universitäten aufzugeben, wurde die Kooperation mit den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) ausgeweitet. Eine wichtige Variante ist dabei, aufbauend auf einem fachwissenschaftlichen Bachelor-Studiengang den Zugang zum Master of Education an einer Universität zu erlangen. Voraussetzung ist, dass während des Bachelorstudiums zusätzliche Seminare zum Lehramt sowie ein Praktikum am Berufskolleg absolviert werden.

Das hat durchaus zu positiven Effekten gerade im gewerblich-technischen Bereich geführt, weil so an HAW eine Klientel adressiert werden kann, die aufgrund der formalen Zugangsvoraussetzungen ein Studium an der Universität oft gar nicht aufnehmen könnte. In der Umsetzung wird aber auch deutlich,

dass der Übergang von der HAW zur Universität von vielen potenziellen Lehramtsstudierenden nicht gewählt wird, weil man einen „Systemwechsel“, aber auch einen räumlichen Wechsel oft scheut. Wenn dann noch attraktive Alternativen in der Wirtschaft locken, schränkt jede subjektiv wahrgenommene Hürde die Erschließung dieses Potenzials ein.

Insofern reicht dieser wirklich richtige Schritt allein nicht aus. Bestehende Hürden müssen weiter abgebaut werden, um breiter die Zielgruppe der Studierenden mit Fachhochschulreife, aber auch derer, die sich bereits für ein fachwissenschaftliches Studium an einer HAW entschieden haben und sich umorientieren könnten, zu erschließen. Folgerichtig hat der Koalitionsvertrag von CDU und Grünen in Nordrhein-Westfalen die Realisierung einer eigenständigen Lehramtsausbildung für berufsbildende Schulen an HAW aufgegriffen.

### Unerschlossene Potenziale in der Studierendenschaft adressieren

Was heißt aber eigenständige Lehramtsausbildung für berufsbildende Schulen an HAW? Derzeit lässt der gesetzliche Rahmen in NRW die Umsetzung eines Lehramtsstudiengangs nur federführend durch eine Universität zu. Auch in den bestehenden Kooperationsmodellen mit HAW vergibt die Universität den Abschluss. Der Master of Education ist dabei Zugangsvoraussetzung für den Vorbereitungsdienst im Rahmen der Lehramtsausbildung. Damit wird klar, dass – immer ergänzend zu den bestehenden Kooperationsmodellen – eine eigenständige Lehramtsausbildung an den HAW eine Übernahme aller Aufgaben bis zum Vorbereitungsdienst beinhaltet, und zwar unabhängig von einer Beteiligung durch Universitäten. Dabei soll eine Fokussierung auf die zentralen Engpassfächer erfolgen, insbesondere auf die gewerblich-technischen Fachrichtungen. Mit diesem Ansatz sollen die bislang unerschlossenen Potenziale für das Lehramt besser adressiert werden. Das sind insbesondere

- potenzielle Studienanfänger\*innen mit Fachhochschulreife, denen direkt mit Studieneinstieg eine belastbare Lehramtsperspektive ohne „Umweg“ über einen fachwissenschaftlichen Bachelor und ohne Zwang zum Wechsel des Studienorts geboten werden kann,
- potenzielle Studienanfänger\*innen, die in der Fläche angesprochen werden und den Wohnort für ein Studium nicht wechseln wollen,
- Studierende in fachwissenschaftlich ausgerichteten Studiengängen an HAW mit Umorientierungsinteresse in einen Lehramtsstudiengang.

>>

Der Ansprache dieser Zielgruppen über eine eigenständige Rolle von HAW kommt insbesondere vor dem Hintergrund besondere Bedeutung zu, dass Ingenieur\*innen mehrheitlich an diesem Hochschultyp ausgebildet werden, vielfach ihre Hochschulzugangsberechtigung an Berufskollegs erworben haben und entsprechend diesen Schultyp gut kennen. Dazu kommt, dass an HAW hohe Anteile an Erstakademiker\*innen und jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ihr Studium aufnehmen.

### Neue Wege gegen die personellen Engpässe an berufsbildenden Schulen

In der Umsetzung des Studienangebots ist – unter Berücksichtigung der Standards der Kultusministerkonferenz (KMK), der Lehramtszugangsverordnung (LZV) und des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) – vorgesehen, jeweils eine große berufliche Fachrichtung mit einer verwandten, sogenannten kleinen Fachrichtung zu kombinieren, wie zum Beispiel Elektrotechnik mit Automatisierungstechnik. Viele Studieninteressierte haben eine große Affinität zu beruflichen Fachrichtungen – zum Beispiel durch eine Ausbildung und Berufserfahrung – und weniger zu den allgemeinbildenden Fächern. Mit dieser Ausrichtung wird zudem den bestehenden Engpässen an berufsbildenden Schulen Rechnung getragen. Zusammen mit den adressierten Zielgruppen würden die traditionellen Angebote des Lehramtsstudiums an Universitäten ideal ergänzt.

Natürlich stellt sich – wie an den Universitäten auch – unmittelbar die Frage nach dem Ressourceneinsatz. Um auf einem qualitativ hohen Niveau ausbilden zu können, müssen Professuren etwa in den Bildungswissenschaften oder in Fachdidaktik eingerichtet werden. Um den erforderlichen Ressourcen- und Kompetenzaufbau vor dem Hintergrund der kleinen Studierendekohorten effizient auszugestalten, sind regionale Kooperationen zwischen HAW vorgesehen. Insbesondere mit Blick auf die Betreuung der Praktika, des Praxissemesters sowie für die Phase des Übergangs nach dem Studienabschluss werden ohnehin bestehende Kooperationen mit den Berufskollegs der Region weiterentwickelt.

Wenn die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen sind, können die HAW schnell in die Umsetzung gehen. Die konkrete Ausgestaltung des Studienangebots könnte im Sinne des Lernens von in anderen Ländern im internationalen Raum umgesetzten Ausbildungsmodellen durchaus Reformen in der Lehramtsausbildung berücksichtigen – wenn der Akkreditierungsrat den Mut hat, neue Wege zuzulassen.

### Innovativ und mit uneingeschränkter Qualität gegen den eskalierenden Fachkräftemangel

Natürlich rufen neue Wege auch die auf den Plan, die für sich allein die Kompetenz reklamieren, Lehrer\*innen ausbilden zu können. Schnell werden vor allem normativ gesetzte Qualitätsargumente bemüht, ohne diese zu spezifizieren und ohne zu erwähnen, dass HAW schon seit Jahrzehnten erfolgreich in kooperativen Modellen in der Lehramtsausbildung aktiv sind – offensichtlich ohne die Qualität zu senken. Dass auch an HAW unabhängig von der Lehramtsausbildung Qualitätsmanagementsysteme etabliert sind, muss hier nicht ausgeführt werden. Und auch Mythen, dass die Abschlüsse an unterschiedlichen Hochschultypen zu unterschiedlichen Vergütungen der künftigen Lehrkräfte führen, halten dem Realitätscheck nicht stand. Nur wer Bologna verpasst hat, glaubt noch an diese Unterschiede.

Aus Sicht der Innovationsforschung überraschen derartige Reflexe überhaupt nicht. Widerstände sind stete Begleiter von Veränderungen. Anliegen der HAW ist aber nicht, die Konvergenz zwischen den Hochschultypen zu forcieren, sondern ein seit Jahrzehnten ungelöstes Problem angesichts des eskalierenden Fachkräftemangels anzugehen. Die Haltung „Das war schon immer so“ mit der daraus normativ abgeleiteten Implikation, dass es auch nicht anders gehen kann, muss angesichts der sich verschärfenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen überwunden werden. Nicht die Sorge vor Wettbewerb und Scheitern, sondern die Hoffnung auf Lösungsbeiträge sollte uns alle leiten. //

**Prof. Dr. Bernd Kriegesmann**

Präsident der Westfälischen Hochschule und  
Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der  
Hochschulen für Angewandte Wissenschaften e. V.

# Schock, Bundesligatabellen, Blackbox und viel zu tun

Im Jahr 2000 wurden erstmals im Rahmen von *PISA* die Kompetenzen von 15-jährigen Schüler\*innen erhoben und international verglichen. Ein Vierteljahrhundert später stellt sich die Frage: Ist *PISA* eine Erfolgsgeschichte oder nicht? »



Will man beurteilen, ob es sich bei *PISA* um eine Erfolgsgeschichte handelt oder nicht, muss man zunächst die Indikatoren aufstellen, anhand derer eine Beurteilung überhaupt sinnvoll ist. Folgt man der Zielsetzung, die sich das *PISA*-Projekt laut Kultusministerkonferenz (KMK) gegeben hat, ging es *PISA* nie um mehr als „den teilnehmenden Staaten Indikatoren für Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten von 15-jährigen Schülerinnen und Schülern in den Bereichen Leseverständnis, Mathematik und Naturwissenschaften in Zeitreihe zur Verfügung zu stellen“. Zieht man diese Zielsetzung zur Evaluation heran, kann man nur sagen: Ziel erreicht. Bereits heute blicken wir auf acht verschiedene Berichtsbände und noch in 2025 folgt die nächste Erhebung. So weit, so unpolitisch.

### **Vom Wiegen wird die Sau nicht fett: Wie politisch ist *PISA*?**

Doch die Reaktionen auf die *PISA*-Ergebnisse führten nicht nur zum *PISA*-Schock wie bei ihrer ersten Veröffentlichung 2001, sondern die Ergebnisse werden auch regelmäßige zu Vergleichszwecken in eine Art Bundesligatabelle eingeordnet. Sie waren immer schon politisch. Doch das politische Interesse an *PISA* sollte nicht in den bloßen Ergebnissen liegen, vielmehr sollten auf deren Basis politische Beschlüsse gefasst werden, sollte politisches Handeln abgestimmt werden. „Vom Wiegen wird die Sau nicht fett“, lautet eine häufig formulierte Kritik an *PISA*.

Blicken wir auf die offizielle Zielsetzung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), dann geht es ihr um nichts mehr als das Wiegen, lediglich um das Feststellen, ob die Sau fett ist oder nicht. Es geht ihr nicht um das Füttern, das obliegt nämlich der Bildungspolitik. Die Beurteilung von 25 Jahren *PISA* kann deshalb eigentlich nur eine Beurteilung von 25 Jahren Bildungspolitik nach *PISA* sein. Für diese Beurteilung kommen im Grunde nur zwei Fragen in Betracht: Erstens, welche Schlüsse hat die Bildungspolitik gezogen? Zweitens, haben sich die Kompetenzwerte verbessert?

### **Stochern im Nebel: Was hat zum Kompetenzabfall geführt?**

Beginnen wir mit der zweiten Frage: Im Bereich Lesekompetenz (→ Grafik auf Seite 49) haben sich die Ergebnisse bis zum Jahr 2015 stets verbessert, ab 2018 fallen die Kompetenzwerte ab, in der Messung von 2022 sogar auf den tiefsten Wert. Allerdings sind die Ergebnisse des Jahres 2022 nur bedingt aussagekräftig: Vor allem die Corona-Krise und die damit verbundenen Schulschließungen und Einschränkungen des öffentlichen und privaten Lebens dürften maßgeblich Einfluss auf die Ergebnisse gehabt haben. Im Wesentlichen sind die Ergebnisse bis zum Jahr 2018 vergleichbar und zeigen bereits einen deutlichen Kompetenzabfall. Auf die

Frage, wieso es zu diesem Abfall gekommen ist, kann niemand mit absoluter Sicherheit eine Antwort geben: War es der Lehrkräftemangel? Waren es bildungspolitische Entscheidungen? War es die Digitalisierung? War es ein Bedeutungsverlust des Lesens angesichts digitaler Medien? War es alles zusammen oder doch etwas ganz anderes? Diese Frage zu beantworten, wäre wohl das Wichtigste, aber hier bleibt kaum mehr als das Stochern im Nebel.

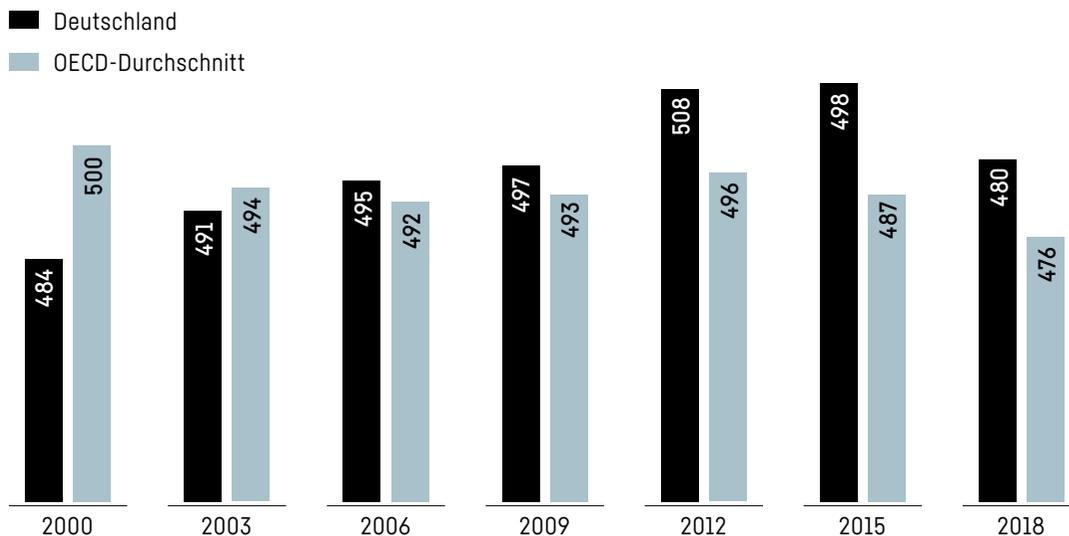
Und so lagen 2018 die Beurteilungen der *PISA*-Ergebnisse weit auseinander: Die GEW kritisierte, die Politik beschwichtigte – eine bekannte Rollenverteilung. Aber die genauen Ursachen für die schlechter werdenden Lesekompetenzwerte deutscher Schüler\*innen bleiben unbekannt. Und genau darin besteht ein massives Problem der Output-Orientierung von *PISA*: Ihr geht es nur darum, was am Ende herauskommt. Alles, was vor dem Output passiert, mag zwar relevant sein, wird aber nicht erfasst. Pädagogische Arbeit sollte aber keine Blackbox sein, wenn Politik sich anmaßt, das Bildungssystem ausgehend vom Output zu steuern. Sinnvoll kann in Bildungspolitik und Bildungspraxis nur agiert werden, wenn die Ursachen für die schlechteren Kompetenzen lokalisiert werden – und sie liegen mit Sicherheit nicht (nur) im Bildungssystem, sondern müssen gesellschaftspolitisch verortet werden.

### ***PISA* belegt Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg – und die Politik?**

Neben den Kompetenzwerten liefert die *PISA-Studie* inzwischen ebenfalls verlässlich folgendes Ergebnis: Der Bildungserfolg hängt in Deutschland in hohem Maße von der sozialen Herkunft ab. Bereits im ersten Berichtsband hält das Deutsche *PISA*-Konsortium den skandalträchtigen Satz fest: „Kulturelles Engagement und kulturelle Entfaltung, Wertorientierung und politische Partizipation kovariieren über die gesamte Lebensspanne systematisch mit dem erreichten Bildungsniveau.“ Wenn der Bildungserfolg von der sozialen Herkunft abhängt und die kulturelle Entfaltung und die politische Partizipation vom Bildungserfolg, dann hängen auch sie schlussendlich von der sozialen Herkunft ab. Die Klassenlage des Kindes und seiner Familie hat einen fundamentalen Einfluss auf die Bildungsbiografie und damit auf die gesamte Biografie der Kinder. Denn das erreichte Bildungsniveau wird zum Ausgangspunkt späterer Einschränkungen und Ausschließungen und greift damit grundsätzlich in die Chancen zur persönlichen Selbstverwirklichung und Subjektwerdung ein. Dieser Sachverhalt, der in der Bundesrepublik nicht erst, sondern spätestens seit *PISA* bekannt ist, steht demokratischen Grundsätzen wie Partizipation und Ermöglichung von subjektiver Entfaltung diametral gegenüber.

## Lesekompetenz: Verbesserung in 2012, Abfall in 2018 – doch die Ursachen bleiben im Nebel

PISA-Ergebnisse für Deutschland im Vergleich zum OECD-Durchschnitt von 2000 bis 2022



Aus Sicht der GEW NRW sind die Ergebnisse nur bis 2018 aussagekräftig. Danach erschweren verschiedenste Krisen – insbesondere Corona – eine Vergleichbarkeit.

Quelle: TU München, Zentrum für internationale Vergleichsstudien: OECD Programme for International Student Assessment (PISA), [www.pisa.tum.de](http://www.pisa.tum.de)

Misst man die Bildungspolitik daran, ob sie diesen Zusammenhang systematisch und strukturell bekämpft hat, dann muss man feststellen, dass sie nichts getan hat. An große Veränderungen hat sich die Politik nicht herangetraut. Angesichts der gravierenden Beschneidung von Lebenschancen aufgrund der sozialen Herkunft kommt hier ein Nichtstun der Ignoranz gegenüber individuellen Lebensläufen gleich.

### PISA und die Verantwortung der Bildungsgewerkschaft

Gewerkschaftspolitisch heißt das zum einen, dass man sich nicht an den aussageschwachen Bundesliga-vergleichen beteiligen soll. Die Systeme der Bundesländer sind so unterschiedlich wie die Zusammensetzung der jeweiligen Bevölkerung, der Stadt-Land-Anteile und so weiter. Was soziologisch und sozialstrukturell kaum vergleichbar ist, sollte auch nicht allein anhand des Outputs verglichen werden – Gleiches gilt im Übrigen für Staatenvergleiche.

Zum anderen heißt es, dass man mit PISA nicht nur die globalen und abstrakten Werte in den Blick nehmen sollte – denn wer weiß schon, ob der Abfall

von 509 Kompetenzpunkten in 2015 auf 498 Punkte in 2018 viel oder wenig ist? Als Bildungsgewerkschaft müssen wir vielmehr weiter darauf aufmerksam machen, dass das Bildungssystem strukturell Kinder mit spezifischen sozialen Herkünften benachteiligt und die Politik handlungsunwillig zuschaut.

Und überhaupt stellt sich die Frage, ob die wichtigen Fragen nach Bildungsinhalten und -zielen durch PISA beantwortet werden (können). Auf welches Bildungsziel läuft PISA hinaus? Dass die OECD-Durchschnittswerte von 472 Punkten in Mathematik und Lesen und von 485 Punkten in Naturwissenschaften übertroffen werden? Ist es gute Bildung, wenn man über diesen Werten liegt? Will man ernsthaft sagen, ab x PISA-Punkten sei Bildung gelungen? Wohl kaum! Wenn nun allerdings berechtigt bezweifelt wird, ob PISA-Punkte etwas über gute oder weniger gute Bildung aussagen können, dann wird deutlich: Die Output- und Kompetenzorientierung ist der falsche Weg für Bildungspolitik und -steuerung und für das, was die GEW NRW von Bildung erwartet. //

**Kenneth Rösen**

Experte der GEW NRW für Bildungspolitik

# Hallo, ich bin Susanne.

„Et hätt noch emmer joot jejange.“



Foto: Sabrina Klein

## Mein Name und Alter:

Susanne Boland, 47 Jahre

## Heute arbeite ich als:

Sonderpädagogin am Förderzentrum  
Nord in Velbert

## Das wollte ich als Kind immer werden:

Floristin

## Das sind meine Hobbys:

Meine Freizeit verbringe ich am liebsten mit meiner Familie und meinen Freund\*innen, ich höre Musik, backe und kümmere mich um meine Pflanzen im Garten.

## So würde ich mich mit drei Worten beschreiben:

empathisch, ehrlich, verlässlich

## Aus diesem Grund bin ich Mitglied geworden:

Ich bin nach meinem Studium in die GEW eingetreten. Ausschlaggebend war die GEW-Beratung zur Bewerbung in den Vorbereitungsdienst.

## Das bedeutet Gewerkschaft für mich:

Stärke, Gerechtigkeit, Gemeinschaft, persönliches Wachstum sowie für eine offene und tolerante Gesellschaft einzutreten

## Meine schönsten GEW-Erlebnisse:

Der gelungene und zudem ausgebuchte Fachtag „Sonderpädagogik“ im April 2024, den wir gemeinsam in der Landesfachgruppe geplant und durchgeführt haben, und alle Demonstrationen für bessere Bildung und bessere Bezahlung der tarifbeschäftigten Kolleg\*innen

## Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

### Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW  
Nünningstraße 11, 45141 Essen

### Redaktion Print- und Onlinemagazin

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

Telefon: 0201 2940355

E-Mail: mitgliedermagazin@gew-nrw.de

### Design, Layout, Illustration und Bildredaktion des Printmagazins

BÜREAU – Raum für Gestaltung

### Design, Layout und Bildredaktion des Onlinemagazins

Rheinschafe GmbH, Alica Kronenberg (GEW NRW),  
BÜREAU – Raum für Gestaltung

### Lektorat

Annette Gillich-Beltz, Silvia Michel

### GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Telefon: 0201 2940301, Fax: 0201 2940351

E-Mail: info@gew-nrw.de

### Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Geschäftsführung: Martin Bens

Telefon: 0201 2940306

E-Mail: office@nds-verlag.de

### Anzeigen

Sabine Biermann

Telefon: 0201 2940306

E-Mail: sabine.biermann@nds-verlag.de

### Druck und Versand

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

### Papier

Umschlag: Circle Volume White, 170 g / m<sup>2</sup>

Innenteil: Steinbeis Select, 100 g / m<sup>2</sup>

### Auflage

42.000, Erscheinungsweise: 5 x jährlich

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

### Der Jahres-Abo-Preis außerhalb der

GEW-Mitgliedschaft beträgt 45 Euro.

Bestellung: [office@nds-verlag.de](mailto:office@nds-verlag.de)

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

Titelillustration: [iStock.com/happyphoton](https://www.istock.com/happyphoton)

[gew-nrw.de/magazin](http://gew-nrw.de/magazin)  
[nds-verlag.de](http://nds-verlag.de)

# lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

24. JUNI 2025

## Digitalisierung im Bildungsbereich: Anschluss verpasst?

Die Welt, in der wir leben, ist (auch) eine digitale. Und unsere Bildungseinrichtungen? Wie läuft's mit der Digitalisierung in Kitas, Schulen und Hochschulen in NRW? Sind sie bereit für Künstliche Intelligenz? Wie digital sind ihre pädagogischen Konzepte? Wie gut kennen sich Lernende und Lehrende mit digitalen Medien und Datenschutz aus? Stimmt die Ausstattung? Und wo hat Digitalisierung im Bildungsbereich ihre Grenzen?

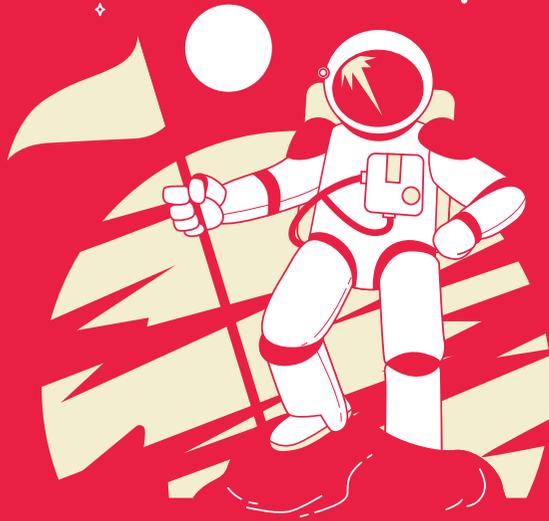


[www.blauer-engel.de/uz195](http://www.blauer-engel.de/uz195)

Dieses Druckprodukt wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.

LF8

# (K)EIN GROSSER SCHRITT FÜR DEINE ZUKUNFT!



Am 1. Mai 2025 beginnt für viele neue Lehr-  
amtsanwärter\*innen der Vorbereitungsdienst in  
den Schulen. Mit der Bildungsgewerkschaft im  
Rücken und deiner Unterstützung vor Ort können  
sie gut und sicher starten.

**Mehr Infos für Lehramtsanwärter\*innen**

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

**JETZT NEUE  
MITGLIEDER  
WERBEN!**

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