

# Start!

Zeitung für junge Lehrkräfte

GEW

2/2008



Foto: David Auserhofer

## Kein Auskommen mit dem Einkommen

Willkommen im Prekariat des Schulalltags. Die Rede ist von Referendaren und jungen Lehrkräften, deren Start in den Beruf kaum ihre Existenz sichert.

Eine Betroffene schlägt Alarm: Das Geld, das sie monatlich zur Verfügung habe, reiche hinten und vorne nicht, klagt die junge Frau in einem Internetforum. Sie fragt Forenmitglieder, was sie tun könne, damit am Ende des Monats kein fettes Minus mehr auf dem Konto steht. Die Forengemeinde weiß Rat: „Handy abschaffen“, „Haushaltsbuch

führen“, „auf den Urlaub verzichten“. Was sich wie ein Auszug aus einem Webforum für Hartz-IV-Empfänger liest, ist in Wahrheit eine Debatte unter angehenden Lehrerinnen und Lehrern. Bernd N. kennt die Nöte der Referendare. Vor kurzem war er selbst noch einer. Zwei Jahre hat er an einer Berliner Grundschule unterrichtet. Rund 900 Euro im Monat blieben ihm netto übrig. Zu wenig, wie er meint, weshalb ihm sein Vater finanziell unter die Arme greifen musste. „Natürlich weiß man vorher, dass man als Referendar kaum

mehr Geld haben wird als während des Studiums“, sagt der Lehrer für Geschichte und Sozialkunde. Die zehn Stunden wöchentlicher Unterrichtsverpflichtung im Referendariat erschienen ihm auf den ersten Blick nicht wie ein Fulltime-Job, so dass er hoffte, nebenher etwas dazuverdienen zu können. Doch Bernd N. hatte sich getäuscht. „Die regelmäßigen Lehrproben und die tägliche Unterrichtsvorbereitung lassen einem dafür keine Zeit.“ Auch ist das Leben als angehender Junglehrer teurer als während des Studiums: keine Er-

*Während des Referendariats haben angehende Lehrkräfte noch nie üppig verdient. Aber statt etwas zu verbessern, wurden Ausbildungsvergütungen mehrfach gekürzt.*



## Grundvergütung im Referendariat

Die Höhe der Grundvergütung richtet sich nach dem Schultyp, in dem unterrichtet wird. In Bayern lag sie beispielsweise 2007 zwischen 1021,78 Euro (Lehramt für Grund- und Hauptschule, Realschule) und 1083,62 Euro (Gymnasium). Zwischen den Bundesländern gibt es ebenfalls Unterschiede, auch wenn diese bislang zumindest in Westdeutschland marginal sind. In Baden-Württemberg etwa kann ein unverheirateter angehender Grundschullehrer derzeit mit 1063,57 Euro brutto im Monat rechnen, 1020,79 Euro sind es in Bremen, 1001,98 Euro in Rheinland-Pfalz. Größere Differenzen gibt es zwischen West und Ost: In Brandenburg etwa erhalten unverheiratete Referendare ohne Kinder monatlich lediglich 931,38 Euro. Die Einstufung erfolgt anhand bundeseinheitlicher Besoldungstabellen, für Beschäftigte in einem Angestelltenverhältnis gelten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ähnliche Regelungen.

Jürgen Amendt

mäßigungen mehr beim Kino-Besuch, kein Studententicket für die öffentlichen Verkehrsmittel; dafür Mehrausgaben für Krankenversicherung.

### Vater Staat zahlt nicht gut

Ähnliche Erfahrungen machte auch Petra R. Die angehende Lehrerin für Französisch und Englisch an einem Berliner Gymnasium weiß zwar, dass sie als Auszubildende keinen hohen Verdienst erwarten kann. Wie sie arbeiten viele Referendare aber bereits weitgehend selbstständig, tragen Verantwortung und haben ein Studium erfolgreich absolviert. „Dafür ist die Höhe der Vergütung definitiv nicht angemessen“, bemängelt Petra R.

Auch sie kommt mit dem, was sie von Vater Staat bekommt, nicht aus. Deshalb steckt sie einen Teil ihres Erbes in die Ausbildung. Zwar würde sie mit einer gehörigen Portion Sparwillen so gerade über die Runden kommen, aber auf ein Leben in einem Zehn-Quadratmeter-WG-Zimmer mit Möbeln vom Flohmarkt hat die junge Frau keine Lust mehr.

#### Nützliche

#### Internetlinks:

[www.referendar.de](http://www.referendar.de),

[www.tresselt.de/besoldung.htm](http://www.tresselt.de/besoldung.htm)

### Nie besonders üppig

„Die Ausbildungsvergütungen für Referendare waren noch nie besonders üppig, aber statt etwas zu verbessern, wurden sie mehrfach gekürzt“, sagt GEW-Vorstandsmitglied Ilse Schaad. „Nun kommt hinzu, dass die Länder jetzt auch bei den Referendaren unterschiedliche Beträge festlegen. In Zukunft werden die finanziellen Ungerechtigkeiten zunehmen“, befürchtet die Tarifexpertin.

Petra R. hat noch ein halbes Schuljahr vor sich. Das, was danach kommt, macht ihr Angst. Denn bislang blieb vielen ausgebildeten Pädagoginnen und

Pädagogen nur die Hoffnung auf eine Stelle im Vertretungspool der Berliner Senatsschulverwaltung. „In dieser ‚Lehrerfeuerwehr‘ werden oft nur Halbtagsstellen angeboten und man verdient weniger als das, was man als Referendar erhalten hat“, kritisiert die Pädagogin.

Große Pläne für die Zukunft kann man so nicht schmieden. „An die Gründung einer Familie ist kaum zu denken“, sagt Petra R. Viele frisch gebackene Lehrkräfte haben deshalb Berlin in den vergangenen Jahren den Rücken gekehrt. „Länder wie Hamburg und Baden-Württemberg locken schließlich mit deutlich besseren Konditionen“, beschreibt Ilse Schaad das Buhlen der Länder um pädagogische Fachkräfte (s. *E&W* 9/2008). Verantwortlich dafür, so Schaad, sei die Föderalismusreform I, die den Wettbewerb unter den Ländern noch verschärft hat.

Berlins Bildungsminister Jürgen Zöllner (SPD) will jetzt die Notbremse ziehen und künftig Lehrerinnen und Lehrer mit Aussicht auf Verbeamtung in der Hauptstadt halten. Die GEW-Tarifexpertin sieht darin zwar Chancen für den pädagogischen Nachwuchs, kritisiert die Beschäftigungspolitik in der Hauptstadt aber insgesamt als konzeptionslos. Doch durch den zunehmenden Lehrermangel in vielen Bundesländern habe sich immerhin die Verhandlungsposition für die Junglehrkräfte verbessert. Zurzeit ist die Lage in der Hauptstadt jedoch eine andere: Ausgebildete Pädagogen werden lediglich als Angestellte beschäftigt – und das meist nur auf Zeit.

Jürgen Amendt, Redakteur  
„Neues Deutschland“

Einfach mal so nebenher kellnern – so unkompliziert ist es mit dem „Zubrot“ für angehende Lehrkräfte nicht.



Foto: imago

### Nebenjob

Die Nebentätigkeit ist gesetzlich geregelt: Es gilt die so genannte Fünftel-Regelung. Sie bedeutet, dass ein Fünftel der für Beamtinnen und Beamte festgelegten Arbeitszeit als Nebentätigkeit ausgeübt werden darf. Die Beamtenarbeitszeit liegt zwischen 40 und 42 Stunden. Ein Fünftel von 40 wären acht Zeitstunden. Wenn in Nebentätigkeit unterrichtet wird, entspricht dies fünf Unterrichtsstunden.



## Fit für die Klasse

Unter dem Stichwort „Heißes Eisen aus dem Schulalltag“ beschäftigt sich **Start mit Problemen, die Berufsanfänger unter die Haut gehen. Zum Beispiel, wenn sie zum ersten Mal alleine vor einer Klasse stehen und das „Chaos“ managen müssen.**

Natürlich gibt es mal Chaos. Gerade in den neunten Klassen, in denen die Schüler um die Wette pubertieren. Melanie Seibert kennt das. „Man bekommt einen kleinen Schweißausbruch und fragt sich: Was mach’ ich jetzt bloß?“ Doch die Referendarin hat gelernt, damit umzugehen. „Am Anfang habe ich gedacht, mein Unterricht sei nicht gut. Inzwischen weiß ich, dass ich das nicht persönlich nehmen darf.“ Wie Melanie Seibert geht es vielen jungen Lehrkräften. Die meisten fühlen sich auf diese Situation durch das Studium nicht gut vorbereitet. Dabei gehört die Französischreferendarin am bilingualen Bonner Friedrich-Ebert-Gymnasium zu je-

nen, die es kaum abwarten können, allein vor der Klasse zu stehen. Anderen dagegen macht die Aussicht, die Führung von zwei Dutzend Kindern übernehmen zu müssen, zunächst Angst. „Unsicher kommen sie mit ausgefeilten Unterrichtskonzepten ins Seminar, weil sie sich wie ein Konstrukteur fühlen, der sein selbstgebautes Gerät noch nie ausprobiert hat und nicht weiß, wie er es zum Laufen bringen kann“, sagt Ulrich Gospodar, Fachseminarleiter in Berlin Kreuzberg.

### Classroom-Management

Klassenführung ist sowohl in der Aus- und Fortbildung als auch in der Unterrichtsforschung immer noch ein vernachlässigtes Thema. Dabei lassen internationale Studien keinen Zweifel. „Classroom-Management ist der Knackpunkt für Unterrichtsqualität“, so Margit Maunz, Schulberaterin im Regierungspräsidium Tübingen. „Auch ein hervorragend vorbereiteter Unterricht

scheitert, wenn die Klasse nicht mitzieht.“ Fazit: ohne wirksame Klassenführung kein Unterrichtserfolg, weniger Leistungsfortschritt – und gestresste Lehrkräfte.

Der Schulforscher Andreas Helmke von der Universität Koblenz-Landau versteht unter Klassenführung alle Maßnahmen, bei denen Schülerinnen und Schüler engagiert und konzentriert lernen können. Entscheidend für ein wirksames Classroom-Management ist laut Helmke:

- ein solides Wissen in punkto Lehren, Lernen und Diagnostik;
- die Einführung von Ritualen;
- feste Regeln, deren Einhaltung beachtet wird;
- konsequenter Umgang mit Störungen;
- effizientes Nutzen der Unterrichtszeit.

Schulberaterin Maunz rät, sofort klar zu machen, dass Schüler und Lehrer eine Arbeitsgemeinschaft sind, in der beide Seiten Verantwortung übernehmen müssen. In den letzten Jahren habe sich die Perspektive auf den Unterricht um 180 Grad gedreht. „Entscheidend ist heute nicht mehr, dass ein Pädagoge ein ordentliches Unterrichtsprogramm abspult, sondern was dabei herauskommt“, sagt Maunz. „Deshalb sollte man zu Beginn des Schuljahres klar machen: Das ist unser Ziel, das müssen wir erreichen, das erwarte ich, diese oder jene Konsequenzen hat es, wenn es nicht läuft.“

### Drei-Tage-Crash-Kurs

Ganz pragmatisch versucht Ulrich Gospodar, seine Nachwuchslehrkräfte in einem Drei-Tage-Crashkurs fit für die Klasse zu machen. „Ein Lehrer sollte Sicherheit ausstrahlen, die Schüler respektvoll behandeln und sie gleich zu Beginn zum Staunen bringen.“ Wie das geht? Zwei Biologiereferendarinnen riet der Seminarleiter, in einer Zoohandlung kleine Fische zu kaufen und diese in der ersten Biostunde von den Kindern auseinandernehmen zu lassen. Gospodar: „Sie glauben nicht, wie sehr die Schüler plötzlich von Bio fasziniert waren.“

Anja Dilk, freie Journalistin

*Zum ersten Mal alleine vor der Klasse – oh Schreck!*  
Referendarin **Melanie Seibert**: „Am Anfang habe ich gedacht, mein Unterricht sei nicht gut. Inzwischen weiß ich, dass ich das nicht persönlich nehmen darf.“

*Literatur für den Berufsbeginn*

**Maja Dammann**: *Schulstart für Lehrer. Ein Praxisbuch*, Darmstadt 2006

**Andreas Helmke**: *Unterrichtsqualität – erfassen, bewerten, verbessern*. Verlag Klett-Kallmeyer 2005, 316 Seiten, 19,90 Euro

**Gustav Keller**: *Disziplinmanagement in der Schulklasse. Unterrichtsstörungen vorbeugen – Unterrichtsstörungen bewältigen*. Huber-Verlag Bern 2008, 17,95 Euro

Individuelle Förderung bedeutet zwar anfangs mehr Aufwand für Planung und Vorbereitung des Unterrichts. Doch langfristig macht sie zufriedener im Job und vermindert die Arbeitsbelastung.



\* „Fördern und Fordern – eine Herausforderung für Bildungspolitik, Eltern, Schule und Lehrkräfte“. Gemeinsame Erklärung der Bildungs- und Lehrgewerkschaften und der Kultusministerkonferenz vom 19. Oktober

2006:  
[http://www.gew.de/Gemeinsame\\_Erklaerung\\_verabschiedet\\_Foerdern\\_und\\_Fordern.html](http://www.gew.de/Gemeinsame_Erklaerung_verabschiedet_Foerdern_und_Fordern.html).

\*\* Andreas Schleicher, PISA-Koordinator der OECD; WDR-Radio vom 5. Februar 2007

\*\*\* [www.eu-mail.info](http://www.eu-mail.info): EU-Projekt „European Mixed-Ability and Individualised Learning“, „Individualisierendes Lernen in heterogenen Gruppen“.

## Individuelle Förderung: Was ist das?

„Individuelle Förderung“ ist in allen Bundesländern Thema. Unter dem Titel „Fördern und Fordern“ verständigten sich auf Bundesebene die Kultusminister mit den Lehrgewerkschaften auf ein gemeinsames Bekenntnis zur Förderung\*. Dass das deutsche Bildungssystem hier große Defizite hat, ist, so scheint es, in den Köpfen angekommen. Doch wie sieht es damit im Schulalltag aus?

Stets, wenn ein Begriff aus der reformpädagogischen Ecke kam, inflationär gebraucht und schließlich zum selbstverständlichen Lippenbekenntnis von Politikern aller Couleur wird, ist genaues Hinhören angesagt.

Kompetente Pädagoginnen und Pädagogen mögen darunter ein umfassendes

Programm für mehr Individualisierung und Inklusion sehen. Allerdings: Manche Politiker verstehen darunter vor allem die Zuweisung junger Menschen an die für sie „richtige“ Schulform. Und oft wird unter Förderung lediglich verstanden, bestimmte Defizite von benachteiligten Schülergruppen zu kompensieren, etwa durch Sprachkurse für Kinder und Jugendliche aus Einwandererfamilien.

### Perspektivwechsel

Individuelle Förderung – zu Ende gedacht – ist jedoch ein pädagogisches Grundprinzip, das sich an alle jungen Menschen richtet und von ihren Stärken – und nicht nur von ihren Schwächen – ausgeht. „Alle gewöhnlichen Schüler haben außergewöhnliche

Fähigkeiten“, hat das Andreas Schleicher, der internationale PISA-Koordinator der OECD, in einem Radio-Interview einmal auf den Punkt gebracht\*\*. Doch das zu erkennen, erfordert einen pädagogischen Perspektivwechsel. Den Blick auf die Lernenden zu verändern und sie zu Subjekten des eigenen Lernprozesses zu machen, war z. B. ein zentrales Ergebnis eines von der GEW geförderten Projektes zum individualisierenden Lernen\*\*\*. Gemeint sind eine andere pädagogische Grundhaltung und eine veränderte Unterrichts- und Lernkultur. Das Projekt macht hierzu zahlreiche Vorschläge, die zum Teil sofort ausprobiert werden können und mit „Bordmitteln“ zu realisieren sind. Keine Frage, Lehrkräfte und Unterricht spielen eine zentrale Rolle bei der indi-



Foto: David Aufreiter

viduellen Förderung. Leider wird die Diskussion in der Öffentlichkeit oft auf diese Aspekte verengt. Dabei wird übersehen, dass Schule als Organisation, dass die Rahmenbedingungen und das Schulsystem sowie die Bildungsziele entscheidenden Einfluss haben. Dieser Blick aufs Ganze fehlt den meisten Maßnahmen der Bundesländer. So kommt es, dass auf dem Papier mittlerweile zwar viel „gefördert“ wird, aber im Alltag kaum etwas davon spürbar ist, weil Geld und Personal fehlen oder schulische Fördermittel sogar gekürzt werden.

### Im Kleinen beginnen

Viele angehende Lehrkräfte fragen sich auch, ob der damit verbundene Arbeitsaufwand nicht viel zu hoch ist. Aber: In-

dividuelle Förderung heißt nicht, für jedes Kind ein eigenes Arbeitsblatt zu entwickeln. Gleichwohl bringt sie anfangs einen Mehraufwand an Planung und Vorbereitung mit sich. Doch langfristig – so berichten zumindest viele Lehrkräfte aus skandinavischen, auch aus reformfreudigen deutschen Schulen – mache sie zufriedener im Job und vermindere die Arbeitsbelastung. Dass individuelle Förderung aber keinesfalls nur aus pädagogischen Tricks oder einem Methodenkoffer für den Unterricht besteht, zeigen erfolgreich fördernde Schulen. Charakteristisch sind z. B. folgende Merkmale:

- Diagnose,
- ein Wandel vom Unterrichten zum Lernen hin,
- innere Differenzierung,
- selbstgesteuerte und kooperative Lernprozesse,
- flexible Lernorte und -zeiten,
- Lernbegleitung und -beratung,
- Schüler selbstbewertung und Schülerrückmeldung,
- Eigenverantwortung der Lernenden,
- individuelle Leistungsrückmeldung,
- intensive Zusammenarbeit mit Eltern.

Diese Aufzählung soll nicht „erschlagen“. Individuelles Fördern kann auch im Kleinen anfangen:

- zum Beispiel durch die Überprüfung des eigenen Förderverhaltens oder die methodische Öffnung im Fachunterricht;
- durch gemeinsames Erarbeiten eines differenzierten Aufgaben- und Materialpools im Team;
- durch interne Fortbildung oder eine selbstkritische wie selbstbewusste Bestandsaufnahme der Schule: Wie gut fördern wir? Wo können wir uns professionelle Hilfe organisieren?

### Grenzen des Förderns

Das Förderprinzip stößt indessen dort an seine Grenzen, wo die Rahmenbedingungen nicht stimmen und selektive Schulstrukturen ihm zuwider laufen. Für diese Grenzen sind die Politiker verantwortlich und dafür auch zu kritisieren. Andernfalls ruhen sie sich auf ihren Ankündigungen aus und schieben Päd-

gogen und Einzelschulen den Schwarzen Peter zu für Mängel, die diese nicht verursachen: zu wenig Zeit, zu große Lerngruppen, zu wenig Lehrpersonal, zu wenig zusätzliche Profis wie Sozialpädagogen, fehlende Fortbildungsangebote oder die unzureichende Vorbereitung in der Ausbildung.

### Keine ferne Zukunft

Individuelle Förderung ist erfolgreich, wenn die Arbeits- und Lernbedingungen stimmen und sie im Unterricht und im Schulleben als pädagogisches Prinzip fest verankert ist. Schulstruktur und Lernkultur sind nicht getrennt voneinander zu betrachten. Gewiss, individuelles Fördern als pädagogisches Grundprinzip ist am besten in einem inklusiven System zu verwirklichen. Das klingt nach ferner Zukunft. Aber eine Kultur des Vertrauens als Grundlage für eine erfolgreiche Förderung aller Kinder lässt sich bereits heute entwickeln. Denn: Veränderung beginnt zunächst in den Köpfen. Und in den Herzen – unabhängig von der Schulform.

**Martina Schmerr, Referentin des GEW-Organisationsbereichs Schule**

### Zeitschriften-Tipps:

Individuell lernen – kooperativ arbeiten. Friedrich Jahresheft. Friedrich-Verlag 2008. Hg. von Christine Biermann, Michael Fink, Martin Hänze, Dietlinde H. Heckt, Meinert A. Meyer, Lutz Stäudel

Diagnostizieren und fördern: Stärken entdecken – Können entwickeln. Friedrich Jahresheft. Friedrich-Verlag 2006. Hg. von Gerold Becker, Marianne Horstkemper, Erika Risse, Lutz Stäudel, Rolf Werning und Felix Winter

Fordern und Fördern. Schwerpunkt-Heft „Lernende Schule“. Heft 29/2005. Friedrich Verlag

Der Umgang mit Heterogenität ist auch Schwerpunkt der E&W-Ausgaben 7-8/2005 und 6/2002.

Weitere Infos:

[www.netzwerk-heterogenitaet.de](http://www.netzwerk-heterogenitaet.de): Das „Netzwerk Lehren und Lernen in heterogenen Gruppen“, eine Initiative des GEW-Hauptvorstands, trägt Informationen, Praxisanregungen und gute Beispiele zum Umgang mit Heterogenität zusammen.

<http://www.ganztaegig-lernen.org/>  
[www.web709.aspx](http://www.web709.aspx): Individuelle Förderung ist einer der Schwerpunkte des Bundesprogramms „Ideen für mehr! Ganztägig lernen“.

# Stress bewältigen

**Zu weich für die harte Schulwelt? Jede zweite Lehrkraft fühlt sich durch den Job übermäßig belastet. Ein knappes Drittel klagt über Depressionen, Ängste, Schlafstörungen . . . Und das nicht erst nach 20 Dienstjahren. Bereits beim Start in den Beruf leiden viele unter Selbst- und Fremdüberforderung im Arbeitsalltag.**

Besonders belastend empfinden junge Lehrkräfte große Klassen mit Schülerinnen und Schülern, die zudem immer mehr Verhaltensauffälligkeiten zeigen. Gefragt sind hier Kompetenzen im Umgang mit Konflikten sowie erzieherische Fähigkeiten. Diese werden allerdings weder im Studium erworben noch im Referendariat ausreichend eingeübt. Hinzu kommt der alltägliche Zeitdruck: Es wird von Klassenzimmer zu Klassenzimmer, von der Hofaufsicht in die Unterrichtsstunde, dann zur Konferenz gehetzt. Die wenigen Freiräume zur Entlastung und Regenera-

tion gilt es zu erkennen und zu nutzen. Das fängt bereits bei der Unterrichtsplanung und dem Umgang mit der Klasse an.

Es ist hilfreich, klare Regeln mit ebenso klaren Konsequenzen mit den einzelnen Klassen auszuhandeln (s. Seite 3). Entspannungssequenzen für die Schüler helfen oft, Unruhe abzubauen und Motivation aufrechtzuerhalten – ebenso wie Bewegungsübungen.

Unterrichtsphasen mit Stillarbeiten sollten der eigenen Regeneration dienen.

Rückzug: Im Verlauf eines Schultages macht es mitunter Sinn, sich in Pausen oder in Freistunden an einen ruhigen Ort zurückzuziehen und sich zu entspannen.

## Bewusst abschalten

Nach dem Unterricht ist es wichtig, bewusst „abzuschalten“, sich gedanklich von der Schule, den Schülern und ihren Problemen zu lösen. Dies kann durch Sport oder einen kurzen Mittagsschlaf

geschehen – wichtig ist auf jeden Fall, Anspannung abzubauen.

Viele Junglehrkräfte scheuen oft den zusätzlichen Aufwand für die (Unterrichts-)Planung. Sie übersehen dabei, dass jede dafür investierte Minute Zinsen in Form von mehr Freizeit bringt. Man neigt dazu, langweilige oder belastende Tätigkeiten aufzuschieben – bis diese so drängend werden, dass sie unter Druck, Stress und Hektik erledigt werden müssen. Gerade die Möglichkeit, sich im Lehrerberuf seine Zeit zu einem Teil frei einteilen zu können, verführt dazu. Für das Drittel der Lehrkräfte, das unter chronischer „Aufschieberitis“ leidet, ist es hilfreich, zum selbstbestimmten Zeitmanager zu werden – anstatt immerzu Terminen hinterher zu hecheln. Es macht Sinn, Aufgaben nach ihrer Wichtigkeit und Dringlichkeit in A-, B-, C-, D-Prioritäten zu kategorisieren und diese danach abzuarbeiten. Störungen sollte man währenddessen vermeiden, denn: 90 Minuten konzentrierte, ununterbrochene Arbeit sind sehr viel effektiver als sechs mal 15 Minuten mit jeweils einigen Minuten Unterbrechungen.

## Externe Hilfe

Hilfreich ist es außerdem, Privates von Schulischem sowohl räumlich als auch zeitlich zu trennen.

Lehrerinnen und Lehrer sind oft Einzelkämpfer, die in der Schule, aber auch an den Nachmittagen, alleine vor sich hinarbeiten. Es findet zu wenig Austausch über fachliche und pädagogische Fragen statt. Teamarbeit und Kooperation sind in den meisten Lehrerkollegien unterentwickelt. Umso wichtiger ist es, sich frühzeitig z. B. in selbstorganisierten Beratungsgruppen Unterstützung zu holen (s. auch START 1/2008). Wenn Probleme und Konflikte innerhalb der Kollegengruppe nicht mehr gelöst werden können, sollte man sich durch externe Fachleute Hilfe holen, etwa durch Supervision oder Coaching.

**Werner Gross, Psychologe am Psychologischen Forum Offenbach (PFO)**

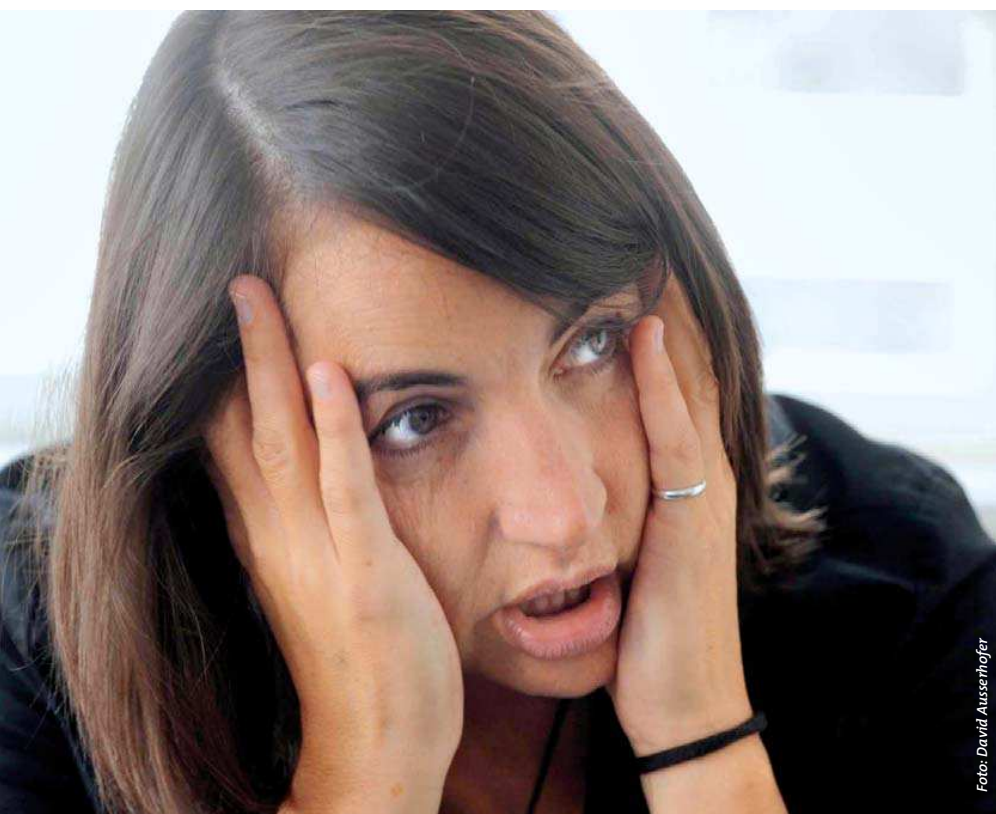


Foto: David Aussenhofer

**Zu viel Stress im Job? Es hilft, Freiräume zur Entlastung und Regeneration zu erkennen und zu nutzen.**

# Mehr Wertschätzung

**Start:** *Wie bist du auf die GEW aufmerksam geworden?*

**Jens Grosslaub:** Durch ein Informationsschreiben der Jungen GEW.

**Start:** *Wieso bist du eingetreten?*

**Grosslaub:** Aus pragmatischen Gründen. Als Gewerkschaftsmitglied bin ich gegen berufliche Risiken versichert und kann auf den beruflichen Rechtsschutz der GEW bauen. Vor allem in der Jungen GEW habe ich vor Ort eine Gruppe, die mich in Fragen des Berufsalltags berät.

**Start:** *Warum ist gewerkschaftliches Engagement für dich wichtig?*

**Grosslaub:** Ich hatte sowohl im Studium als auch im Referendariat oft das Gefühl, alleine zu sein. Das wollte ich ändern.

**Start:** *Bist du mit der Betreuung in deinem Landesverband zufrieden?*

**Grosslaub:** Sehr – vor allem, was die Arbeit der Jungen GEW betrifft. Sie bietet inhaltlich interessante, gut organisierte Seminare zu Themen des Berufsbeginns an.

**Start:** *Mit welchen Fragen beschäftigt ihr euch zum Beispiel?*

**Grosslaub:** Mit ganz lebenspraktischen Dingen. Mit Blick auf das Referendariat:

Was kann mein Fachleiter von mir verlangen? Was ist eine Lehrprobe? Wie viel Stunden darf ich als Referendar unterrichten? Was verdiene ich als Berufsanfänger?

**Start:** *Wie kommst du mit den gewerkschaftlichen Organisationsformen klar – was könnte besser sein?*

**Grosslaub:** Es müsste alles ein wenig einfacher strukturiert sein.

**Start:** *Wie meinst du das?*

**Grosslaub:** Wenn ich mir etwa die gesamte Struktur der GEW anschau, wirkt diese zunächst wenig transparent. Unklar ist für neue Mitglieder, wer für was zuständig ist.

**Start:** *Könnt ihr Jüngeren euch gut einbringen in die gewerkschaftliche Arbeit?*

**Grosslaub:** Weniger. Das Problem für uns Jüngere ist bei Hauptvorstandssitzungen zum Beispiel, dass die Älteren nicht nur weiterhin einflussreiche Funktionen innehaben, sondern meist auch ihre inhaltlichen Positionen durchsetzen.

**Start:** *Die „Alten“ haben in der GEW das Sagen?*

**Grosslaub:** Ja, obwohl ein Generatio-

nenwechsel ansteht. Aber die Alten wollen nicht loslassen und halten an ihren Ämtern fest.

**Start:** *Wie macht sich das bemerkbar?*

**Grosslaub:** Im Alltag etwa in den Kollegien vor Ort. Es ist einfach so, dass viele Lehrkräfte, die im Personalrat tätig sind, ihre Freistellung behalten wollen. Und manche daher nicht bereit sind, ihre Posten vor der Pensionierung abzugeben.

**Start:** *Was wünschst du dir als GEW-Mitglied?*

**Grosslaub:** Von den Älteren mehr Wertschätzung, von uns Jüngeren mehr Selbstbewusstsein. Wir sollten in den Gremien vermitteln, dass wir bereit sind, die Gewerkschaft weiterzuführen. Und das auch können. Ich wünsche mir jedenfalls, dass man uns Jüngere innerhalb der Organisation stärker beachtet, uns ermutigt und sagt, jetzt probiert einfach mal etwas Neues aus.

**Interview: Helga Haas-Rietschel, Redakteurin der „Erziehung & Wissenschaft“**



**Jens Grosslaub, 32, Lehrer an einer Gesamtschule, Mitglied der Jungen GEW Saarland.**

# Praxishilfen und Buchtipp

## Auf geht's

Nach dem Studium mischen sich Vorfreude auf den „echten“ Einstieg in den Lehrerberuf mit Befürchtungen: Bin ich den stressigen Anforderungen gewachsen? War meine Berufswahl die richtige? Bekomme ich nach dem Referendariat eine feste Anstellung? Hier helfen nicht nur aufmunternde Worte, sondern vor allem konkrete Tipps. Die Broschürenreihe „Praxishilfe“ gibt diese für angehende Lehrkräfte zu folgenden Themen: Unterrichtsvorbereitung, Umgang mit Belastungen, wichtige und notwendige Kooperationsbeziehungen.

## Unterrichtsstörungen

Die Broschüre zum Thema „Unterrichtsstörungen“ stellt z. B. typische Unterrichtsstörungen dar, analysiert diese und zeigt Lösungswege auf.

## Zeitmanagement

Die Materialie „Zeitmanagement“ nennt einige Regeln, mit denen „Zeitdiebe“ bekämpft werden können. Schließlich geht es darum, trotz der vielen Anforderungen im Unterrichtsalltag und des eigenen hohen Anspruchs an den Beruf die freie Zeit wirklich unbeschwert genießen zu können.

Die Broschüren „Unterrichtsstörungen“ und „Zeitmanagement“ gibt es im Netz unter: [www.gew.de](http://www.gew.de) (Download Publikationen Schule). Die Druckversionen der gesamten Broschürenreihe „Praxishilfen“ sind zu beziehen bei: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH, Nünningstr. 11, 45141 Essen, Fax: 0201/2940314. Bei einer Mindestabnahme von 50 Exemplaren je Titel liegt der Stückpreis pro Heft bei 0,85 Euro (zuzüglich Versandkosten).

## Buchtipp

### Lehrerentlastung

„Lehrerentlastung“ von Heinz Klippert zeigt, was Lehrkräfte tun können, um den vielfältigen Belastungen in ihrem Beruf zu begegnen: Zum Beispiel das eigene Verhalten zu ändern, sich eine „Entlastung durch Schülerqualifizierung“ zu schaffen oder eine bessere Zusammenarbeit in den Kollegien zu ermöglichen. Trotz der Tatsache, dass Lehrkräfte, Schüler und Eltern im Fokus stehen, versäumt es Klippert in seinem Buch nicht, auf die Mängel des Bildungssystems hinzuweisen und diese mit entsprechenden Forderungen an die Politik zu verknüpfen. Ein Überblick über die umfangreiche Lehrerbelastungsforschung fehlt allerdings.

**Christel Faber, Referentin für Junge GEW beim GEW-Hauptvorstand**

**Wege zur wirksamen Arbeitserleichterung in Schule und Unterricht von Heinz Klippert, erschienen im Beltz Verlag 2006, 26,90 Euro**



Cartoon: Thomas Pfaffmann

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

# Antrag auf Mitgliedschaft

Ihr Mitgliedsbeitrag:  
 -Beamten und Beamtinnen zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.  
 -Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.  
 -Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.  
 -Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.  
 -Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.  
 -Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.  
 -Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Bitte in Druckschrift ausfüllen. Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name \_\_\_\_\_

Straße/Nr. \_\_\_\_\_

Land/PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum/Nationalität \_\_\_\_\_

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ (Monat/Jahr)

Ort/Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Berufsbezeichnung/-ziel \_\_\_\_\_ beschäftigt seit \_\_\_\_\_ Fachgruppe \_\_\_\_\_

Name/Ort der Bank \_\_\_\_\_

Kontonummer \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_

Besoldungs-/Entgeltgruppe \_\_\_\_\_ gültig seit \_\_\_\_\_ Stufe \_\_\_\_\_ Bruttoeinkommen € monatlich \_\_\_\_\_

Betrieb/Dienststelle \_\_\_\_\_ Träger \_\_\_\_\_

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle \_\_\_\_\_ PLZ/Ort \_\_\_\_\_

- Beschäftigungsverhältnis**
- angestellt
  - beamtet
  - Honorarkraft
  - in Rente
  - pensioniert
  - Altersübergangsgeld
  - arbeitslos
  - beurlaubt ohne Bezüge
  - teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Std./Woche
  - im Studium
  - ABM
  - Vorbereitungsdienst/ Berufspraktikum
  - befristet bis \_\_\_\_\_
  - Sonstiges \_\_\_\_\_

**Bitte den Antrag vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:**

Gewerkschaft  
 Erziehung und Wissenschaft  
 Brigitte Stamm  
 Reifenberger Straße 21  
 60489 Frankfurt a. M.  
 Fax: 069/78973-102

**Vielen Dank!  
 Ihre GEW**

## Daten des Werbers

Ich habe die oben stehende Person als neues GEW-Mitglied geworben.

Vorname/Name \_\_\_\_\_

Straße/Nr. \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

GEW-Landesverband \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_