

vpod

Bildungspolitik

Zeitschrift für Bildung, Erziehung und Wissenschaft



Gewerkschaftlicher Aufbruch

Kampf gegen Prekarisierung
an den Hochschulen

Mehr Ressourcen im
Bildungsbereich!

vpod
zürich

Pflichtlektion

vpod BASEL lehrberufe

vpod BERN lehrberufe



**Zeitschrift für
Bildung, Erziehung
und Wissenschaft**

**vpod bildungspolitik 226
Juni/Juli 2022**

Ausgewählte Artikel der aktuellen Nummer der vpod bildungspolitik sind auch auf unserer Homepage zu finden. Jeweils zwei Monate nach Erscheinen sind die vollständigen Hefte als pdf abrufbar: vpod-bildungspolitik.ch

Aufbruch und Aufbau

**Kampf gegen Prekarisierung an den
Hochschulen und für mehr Ressourcen
im Bildungsbereich.**

04 Unsere Stärken als Gewerkschaft – die Gewerkschaft stärken

An der Verbandskonferenz BEW setzen die VPOD-Lehrpersonen Schwerpunkte für die zukünftige gewerkschaftliche Arbeit.

06 Kampf gegen das Befristungsunwesen

Ein Interview mit Andreas Keller, GEW Deutschland.

08 Im Club der Prekären

Die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind durch Unsicherheit geprägt.

09 Organisationsgrad steigern

Mehr Wissenschaftler*innen in den VPOD!

11 Mehr Ressourcen für Geflüchtete!

Eine Resolution für besseren Bildungszugang.

12 Gute Bildung kostet!

Ein Interview mit Katrin Meier, ehemalige Präsidentin der Bildungskommission.

VSOS

13 Schule vielfältig leben

Bericht von einer Pitch Night an der PHZH.

14 Allen eine Chance!

Ein emotionales Gespräch über Inklusion.

Pflichtlektion Zürich

15 – 18 Das Mitgliedermagazin der Sektion Zürich Lehrberufe

- Massnahmen gegen Lehrpersonenmangel
- Feministischer Streik
- Schlechtes Zeugnis für Zürcher Schulen
- 10ni-Pause

Aktuell

19 Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Neue Daten zu ukrainischen Geflüchteten.

22 Ein Krieg, der weitergeht

Serhij Zhadans Roman «Internat» gibt Einblicke in Hintergründe des Ukraine-Kriegs.

23 Austausch mit Menschen im Osten

Das Bildungsprogramm des SCI Schweiz.

Film

24 Tente 113, Idomeni

Bilder von traumatisierenden Fluchterlebnissen.

Bern

26 Fünf vor zwölf in der Bildungsarbeit

Ein Interview mit Klassenlehrer Simon Mosimann.

28 David Bärtschi

Ein Nachruf.

Basel

30 Tagesstrukturen am Limit

Von Snake-Handys statt iPads und anderen Missständen.

Vorgestellt

31 Förderer der integrierten Oberstufe

Liselotte Lüscher stellt vor: Helmut Fend.

Impressum

Redaktion / Koordinationsstelle

Birmensdorferstr. 67

Postfach 8279, 8036 Zürich

Tel: 044 266 52 17

Fax: 044 266 52 53

Email: redaktion@vpod-bildungspolitik.ch

Homepage: www.vpod-bildungspolitik.ch

Herausgeberin: Trägerschaft im Rahmen des Verbands des Personals öffentlicher Dienste VPOD

Einzelabonnement: Fr. 40.– pro Jahr (5 Nummern)

Einzelheft: Fr. 8.–

Kollektivabonnement: Sektion ZH Lehrberufe; Lehrberufsgruppen AG, BL, BE (ohne Biel), LU, SG.

Satz: erfasst auf Macintosh

Layout: Sarah Maria Lang

Titelseite Foto:

Anna Rudin

Druck: Ropress, Zürich

ISSN: 1664-5960

Erscheint fünf Mal jährlich

Redaktionsschluss Heft 227:

1. August 2022

Auflage Heft 226: 2800 Exemplare

Zahlungen:

PC 80 - 69140 - 0, vpod bildungspolitik, Zürich

Inserate: Gemäss Tarif 2011; die Redaktion kann die Aufnahme eines Inserates ablehnen.

Redaktion

Verantwortlich im Sinne des Presserechts

Johannes Gruber

Redaktionsgruppe

Alex Aronsky, Fabio Höhener, Markus Holenstein,

Ute Klotz, Ruedi Lambert (Zeichnungen), Julia

Maisenbacher, Thomas Ragni, Béatrice Stucki,

Ruedi Tobler, Yvonne Tremp (Präsidentin)

Beteiligt an Heft 226

Carmen Augsburger, Vanessa Käser König, Andreas

Keller, Liselotte Lüscher, Nadine Maibach, Katrin

Meier, Simon Mosimann, Peter Schmidheiny, Hannah

Schoch, Monika Wicki, Nathalia Zimmermann

Anfang April war es wieder so weit: Mehr als 70 VPOD-Lehrpersonen aus der ganzen Schweiz, von verschiedenen Bereichen und Stufen des Bildungssystems, trafen sich in Zürich, um über Positionen und Strategien des VPOD zu diskutieren. Mit dem Ziel, neue Kampagnen auf den Weg zu bringen und gewerkschaftliche Forderungen durchzusetzen nach fairen Löhnen, besseren Arbeitsbedingungen und guten Schulen für alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen.

Die alle vier Jahre stattfindende Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft ist ein Höhepunkt der Arbeit des VPOD im Bildungsbereich. Da von der Konferenz wichtige Impulse ausgehen, dokumentieren wir diese im Schwerpunkt der vorliegenden Ausgabe 226 der vpod bildungspolitik. Und weil dieses Mal der Hochschulbereich im Fokus war, finden Sie auf den Seiten 6-9 Analysen zu Prekarisierung und Befristungsunwesen an deutschen und Schweizer Hochschulen. Die Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sind in beiden Ländern ähnlich prekär. Um dies zu ändern, braucht es mehr Wissenschaftler*innen in den Gewerkschaften.

Thema der Verbandskonferenz waren auch die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs. In der an der Konferenz verabschiedeten Resolution «Bildungszugang für geflüchtete Kinder und Jugendliche» fordert der VPOD eine solidarische Aufnahmepolitik unabhängig von Religion, Herkunft und Hautfarbe sowie einen besseren Bildungszugang für alle Geflüchteten in der Schweiz (vgl. S. 11). Die Wortmeldungen der Delegierten waren von tiefer Solidarität geprägt, aber auch vom dringenden Anliegen nach mehr Ressourcen. Katrin Meier bringt es in einem Interview zu ihrem Abschied als Präsidentin der Verbandskommission auf den Punkt, «gute Bildung kostet, aber das muss sie uns wert sein!» (S. 13).

Sowohl in der Hochschulpolitik wie auch im Bildungszugang für Geflüchtete haben wir in den letzten Wochen kleine parlamentarische Erfolge erzielt. So hat der Nationalrat am 8. Juni die Motion

22.3392 «Erweiterte Härtefallregelung zum Zugang zu beruflichen Ausbildungen» überwiesen, die den Zugang zu Bildung für geflüchtete Personen und Sans-Papiers verbessern würde. Die Kommission Wissenschaft Bildung und Kultur des Nationalrats (WBK-N) gab wiederum unserer Petition «Bildung und Arbeit für Geflüchtete ermöglichen!» Folge, in dem sie mit ihrem Postulat 22.3393 «Kompetenzen von Geflüchteten erfassen und nutzen» den Bundesrat beauftragte, in einem Bericht die Datenlage zum Bildungspotenzial und zum Bildungsniveau aller Geflüchteten in der Schweiz darzulegen. Und auch das von der WBK-N verabschiedete Kommissionspostulat 22.3390 «Für Chancengleichheit und die Förderung des akademischen Nachwuchses, das den Bundesrat beauftragt, eine Bestandsaufnahme zu den Themen Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs an den Hochschulen vorzunehmen, wurde am 9. Juni im Nationalrat angenommen.

Es ist sicherlich bereits ein Erfolg, dass all diese Vorstösse im Parlament diskutiert werden und mehrheitlich Zustimmung finden. Nun, wir wissen nicht, ob sie letztlich auch den Ständerat passieren – und selbst wenn, sind zumindest die beiden Postulate von einer derartigen Unverbindlichkeit, dass unmittelbar wohl kaum viele konkrete Änderungen auf den Weg gebracht werden dürften. Dafür braucht es ein nachhaltiges Engagement von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen. Die diesjährige VPOD-Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft hat gezeigt, dass hier auf den VPOD weiterhin gezählt werden kann. Nicht zuletzt deswegen ist der Titel des vorliegenden Schwerpunkts Aufbruch und Aufbau.



Johannes Gruber
vpod bildungspolitik

Auf der Frontseite abgebildet sind die frisch gewählten Mitglieder der Verbandskommission Bildung Erziehung Wissenschaft.

Von links nach rechts:

Maja De Luca, Vanessa Käser König, Sophie Blaser (Präsidentin), Cora Antonioli, Laure Galley Ziegler, Folker Horst, Thomas Leibundgut.

Die Herren im Hintergrund sind: Philippe Martin (links, Zentralsekretär Lausanne) und Fabio Höhener (rechts, Zentralsekretär Zürich).

Unsere Stärken als Gewerkschaft – unsere Gewerkschaft stärken!

An der Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft setzten die VPOD-Lehrpersonen die Schwerpunkte für die gewerkschaftliche Arbeit im Bildungsbereich.





Würfel werden neu geworfen

Mehr als 70 VPOD-Lehrpersonen aus der ganzen Schweiz trafen sich vom 1. bis 2. April in Zürich zur Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft.

Von Johannes Gruber

In ihrer Eröffnungsrede zur Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft bedankte sich VPOD-Präsidentin Katharina Prelicz-Huber bei den anwesenden Lehrpersonen für ihre wichtige Arbeit. Die Lehrerinnen und Lehrer aller Stufen waren es, die in den letzten zwei Jahren trotz oft widrigster Umstände den Unterricht aufrechterhielten. In der Pandemie habe sich nicht nur die Systemrelevanz von Bildung gezeigt, sondern vielerorts auch ein struktureller Mangel an Lehrpersonen und Ressourcen. Die Aufgabe von uns als Gewerkschaft muss es sein, den Bedarf an Investitionen in das Bildungssystem öffentlich zu machen und für politische Mehrheiten zu kämpfen.

Mit Kampagnen erfolgreich sein!

Artikulation und Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen waren das Leitthema der Verbandskonferenz. So berichteten die einzelnen Regionen von ihren Erfahrungen mit Kampagnen im Bildungsbereich. Zwei Beispiele unter vielen: Im Kanton Bern gelang es dank einer VPOD-Kampagne bei der Neuorganisation der Tagesstätten für Schulkinder Lohnstandards und Betreuungsschlüssel zu verbessern sowie den Anteil ausgebildeter Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Im Kanton Zürich ist nun nach

langjährigem Kampf für Lohnstufe 19 für alle Lehrpersonen auf Kindergartenstufe ein Erfolg absehbar.

Blick ins Nachbarland

Gastreferent Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der deutschen Gewerkschaft Erziehung Wissenschaft GEW, berichtete per Zoomzuschaltung über die Kampagne «#IchbinHanna», in der prekäre Anstellungsbedingungen an Hochschulen skandalisiert wurden (vgl. S. 6-9). An deutschen Universitäten betrug 2018 der Anteil von Wissenschaftler*innen mit Zeitverträgen 89 Prozent. Über Twitter gelang es nachhaltig, einer breiten Öffentlichkeit die schädlichen Auswirkungen auf Betroffene sowie auf die Qualität von Lehre und Forschung zu vermitteln. Da die Situation an den Schweizer Hochschulen ähnlich ist, enthält die GEW-Kampagne für den VPOD viele wertvolle Anregungen.

Was als Nächstes tun?

In Arbeitsgruppen diskutierten die Teilnehmenden, welche Kampagnenschwerpunkte zukünftig national und kantonal gesetzt werden sollen. Visualisiert wurden diese mit Würfeln (vgl. S. 10), die ins Plenum getragen wurden: Faire Anstellungen an

den Hochschulen, mehr Ressourcen für guten Unterricht, für die Umsetzung von Digitalisierung, Chancengleichheit und des Rechts auf Bildung für alle.

Mit Positionspapieren und Resolutionen formulierten die Delegierten differenzierte und kritische Positionen zu den Herausforderungen im Bildungsbereich. Eine Solidaritätsbotschaft galt den Streikenden an den britischen Hochschulen. Und auch die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine waren immer wieder Thema: Unterstützt wurden zwei Resolutionen, in denen der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine verurteilt und die grosszügige Aufnahme von Geflüchteten gefordert wird – unabhängig von Herkunft, Hautfarbe und Religion. Unterstrichen wurde aber auch, dass Lehrpersonen beim Unterricht geflüchteter Kinder und Jugendlicher auf gute Konzepte, geeignete Massnahmen, ausreichende Ressourcen und Unterstützung angewiesen sind.

Mit Verabschiedung der langjährigen Kommissionspräsidentin Katrin Meier (vgl. S. 12-13) und der Wahl der Zürcher Kindergartenlehrperson Sophie Blaser als Nachfolgerin fand auch ein Generationenwechsel statt. Die Würfel werden neu geworfen. ■



Andreas Keller ist stellvertretender Vorsitzender der deutschen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW und verantwortlich für den Bereich Hochschule und Forschung.

Gewerkschaftlicher Kampf gegen das Befristungsunwesen

Andreas Keller referierte an der VPOD-Verbandskonferenz zu Prekarisierung an den deutschen Hochschulen. Wir haben nachgefragt.

Du hast in deinem Vortrag an der VPOD-Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft die hochschulpolitische Arbeit der GEW in Deutschland vorgestellt. Es ist eindrücklich, wie viel ihr in den letzten Jahren zur Prekarisierung an den Hochschulen gearbeitet habt.

Vielen Dank! Es hat mir Spass gemacht, mit euch darüber zu diskutieren. Die Probleme in Deutschland und in der Schweiz scheinen ja einige Überschneidungen aufzuweisen. Es ist daher wichtig, dass wir Gewerkschaften uns darüber über die nationalen Grenzen hinweg austauschen, wie wir das ja ausserdem unter dem Dach der Bildungsinternationalen tun.

Du sprichst von einem Trend zur «befristeten Teilzeitanstellung als Normalarbeitsverhältnis» an deutschen Hochschulen, der bei den Anstellungen des wissenschaftlichen Personals zu einer Misere geführt habe. Wie äussert sich diese und welche Folgen hat sie auf Lehre und Forschung?

Die unbefristete Vollzeitbeschäftigung gilt nach wie vor als Normalarbeitsverhältnis im Erwerbsleben. An deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist diese Norm aber leider zur Ausnahme geworden. Bei den wissenschaftlichen Angestellten an deutschen Universitäten werden knapp 90 Prozent mit einem Zeitvertrag abgespeist – bei einer durchschnittlichen Vertragslaufzeit von 24 Monaten vor, 28 Monaten nach der Promotion. Knapp die Hälfte davon ist teilzeitbeschäftigt – in der Regel nicht etwa auf

eigenen Wunsch, um eine bessere Work-Life-Balance zu haben, sondern zumeist gegen ihren Willen und mit der stillschweigenden Erwartung, dass in der Freizeit weitergearbeitet wird.

Das ist nicht nur unfair gegenüber hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern unterminiert auch die Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre und nicht zuletzt auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes Wissenschaft im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern. Es gehört schon ein hohes Mass an intrinsischer Motivation dazu, sich das alles anzutun – viele kehren daher der Wissenschaft den Rücken und suchen ihr Glück woanders.

Warum ist dieses «Befristungsunwesen» gerade für viele Frauen fatal?

Aus zweierlei Gründen. Zum einen führt die fehlende Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere dazu, dass sich Wissenschaftlerinnen stärker noch als Wissenschaftler nach Alternativen umschauchen, die eine frühere und grössere Verlässlichkeit bieten. Ein Grund dafür ist der nach wie vor bestehende Gender Bias, was die Verantwortung für Kinderbetreuung und andere Formen der Care-Arbeit angeht. Wer eine Familie gründet und die Hauptverantwortung für die Kinder trägt, überlegt es sich sehr genau, sich genau in dieser Phase auf Kurzzeitverträge mit ungewisser Perspektive einzulassen.

Zum anderen benachteiligt das nach wie vor patriarchal geprägte Wissenschaftssys-

tem Frauen. Wenn immer wieder Entscheidungen von Vorgesetzten anstehen, ob es weiter gehen kann oder nicht, kommt das Prinzip der homosozialen Kooptation, wie es der deutsche Wissenschaftsrat benannt hat, besonders stark zum Tragen. Männliche Wissenschaftler neigen aufgrund unbewusster Vorurteile dazu, ihresgleichen als ihren Nachwuchs zu fördern, Wissenschaftlerinnen erleben häufig ein «Cooling Out». Die Folge ist die vielfach beschriebene «Gläserne Decke», die dafür sorgt, dass Frauen aus der Wissenschaft aussteigen, statt aufzusteigen.

Ihr habt 2010 euer Templiner Manifest mit zehn Forderungen verabschiedet, um eine Reform von Karrierewegen und Arbeitsbedingungen auf den Weg zu bringen. Was habt ihr erreicht, und wo gilt es nachzulegen? Was wir in über zehn Jahren Campaigning für den Traumjob Wissenschaft, für Dauerstellen für Daueraufgaben erreicht haben, ist zunächst ein Wandel in der öffentlichen Meinung. Wurden wir anfangs belächelt oder erfuhren Widerspruch, erfahren wir heute nicht nur viel Sympathie in den Medien, sondern es bekennen sich fast alle wissenschaftspolitischen Akteure zur Notwendigkeit einer Reform.

Und es wurden auch erste Massnahmen ergriffen. Zu nennen sind hier die Novellierung des bundesweit für alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen geltenden Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016, der eine Aktionswoche der GEW an über 100 Hochschulstandorten vorausgegangen war. Über 100 Wissenschaftseinrichtungen haben Selbstverpflichtungen in Anlehnung an den Herrschinger Kodex «Gute Arbeit in der Wissenschaft» ausgearbeitet, den die GEW 2012 vorgelegt hatte. Eine Reihe von Landeshochschulgesetzen enthalten Regelungen, die Mindeststandards für Zeitverträge oder einen Tenure Track für Postdocs vorsehen. Und 2019 wurde nach der von der GEW mit getragenen Kampagne «Frist ist Frust» im Bund-Länder-Zukunftsvertrag, mit dem ein Teil der Studienplätze an den deutschen Hochschulen finanziert wird, der

Grundsatz verankert, dass mit dem Geld auch mehr Dauerstellen finanziert werden sollen.

Du hast die bildungspolitischen Entscheidungsverfahren mit dem Begriff «organisierte Verantwortungslosigkeit» (Ulrich Beck) charakterisiert. Was meinst du damit genau? Es ist eine Anspielung auf den deutschen Bildungsföderalismus, der es allen politischen Akteuren leicht macht, sich abstrakt zu einer Zielsetzung wie mehr Dauerstellen für Daueraufgaben, längere Vertragslaufzeiten oder verlässliche Karrierewege zu bekennen, aber die Verantwortung für die konkrete Realisierung der Ziele von sich zu weisen und mit dem Finger auf andere zu zeigen: die Hochschulen auf die Länder, die gefälligst für eine bessere Finanzierung zu sorgen hätten, die Länder auf den Bund, der mehr Sonderprogramme auflegen müsse, der Bund wiederum auf die Länder und die Hochschulen, die aufgrund der Kulturhoheit der Länder und der Hochschulautonomie in erster Linie zuständig seien. Damit einher geht das Problem, dass wir zwar inzwischen eine Reihe an Massnahmen und Regeländerungen bis hin zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durchsetzen konnten, diese aber zu vage und unbestimmt ausgestaltet sind, sodass es keine Sanktionen zur Folge hat, wenn die Wissenschaftsarbeitgeber die Vorgaben ignorieren.

Du sagst, dass die immer schlechter werdende Grundfinanzierung der deutschen Hochschulen ein Kernproblem ist. Was hat dies mit den Anstellungsbedingungen zu tun?

Die Grundfinanzierung der Hochschulen stagniert in vielen Bundesländern, in manchen wird sogar der Rotstift angesetzt. Auf der anderen Seite geizen Bund und Länder nicht, wenn es darum geht, immer neue Programme und Wettbewerbe aus dem Boden zu stampfen.

Prominentestes Beispiel ist die Exzellenzstrategie, in die allein Jahr für Jahr über eine halbe Milliarde Euro fließen. Über drei Milliarden geben Bund und Länder Jahr für Jahr dem grössten Drittmittelgeber der Hochschulen, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Und sie haben sich verpflichtet, die Zuschüsse an die DFG jedes Jahr um drei Prozent zu steigern – die meisten Hochschulen können davon nur träumen. Exzellenzcluster und Drittmittelprogramme laufen aber immer nur für eine befristete Zeit. Die Hochschulen geben die damit verbundene Unsicherheit eins zu eins an ihre Beschäftigten weiter: in Form von befristeten Arbeitsverträgen. Dieser Paradigmenwechsel in der Wissenschaftsfinanzierung ist daher eine Ursache für den Anstieg befristeter Beschäftigung an den deutschen Hochschulen.

Welche Gestaltungsspielräume haben Bund und Länder, um die Arbeits- und Anstellungsbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau zu verbessern?

Nachdem die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016 allenfalls eine begrenzte Wirkung hatte, setzen wir jetzt auf eine umfassende Reform dieses Gesetzes. Wir konnten erreichen, dass die Ende 2021 ins Amt gekommene Ampelkoalition aus SPD, Grüne und FDP eine Reform in ihrem Koalitionsvertrag aufgenommen hat und ich gehe davon aus, dass diese nach der in Kürze zu erwartenden Veröffentlichung der Ergebnisse der Evaluation der 2016er Novelle nicht mehr aufzuhalten sein wird. Es kommt dann darauf an, den Grundsatz Dauerstellen für Daueraufgaben und verbindlich Mindestlaufzeiten, aber auch Rechtsansprüche auf Vertragsverlängerungen bei Kinderbetreuung oder Beeinträchtigungen wirksam im Gesetz zu verankern.

In der Wissenschaftsfinanzierung müssen Bund und Länder gemeinsam dafür sorgen, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen Staatsgelder dafür einsetzen, faire Beschäftigungsbedingungen zu sichern. Und die Länder sollten ihre Kulturhoheit dafür nutzen, eine echte Reform von Personalstruktur und Karrierewegen an Hochschulen durchzusetzen. Das Land Berlin hat soeben einen wichtigen Schritt in diese Richtung gemacht, indem es den Grundsatz, dass es nach der Promotion keine Befristung mehr ohne berechenbare Perspektiven geben darf, rechtsverbindlich im Hochschulgesetz verankert hat.

Die Kampagne #IchBinHanna hat 2021 grosses Aufsehen erregt, obwohl das Thema alles andere als neu war. Welche Faktoren haben zur Mobilisierung beigetragen?

#IchBinHanna hatte im Wesentlichen zwei Erfolgsfaktoren. Zum einen wurden in sehr intelligenter Weise die Social Media, vor allem Twitter, genutzt. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nutzen Twitter sehr selbstverständlich und ständig für die berufliche wie private Kommunikation. Die Hürde, sich an einem Diskurs zu beteiligen, ist gering. Zehntausende nutzten den Hashtag #IchBinHanna, um ihre persönliche Situation zu beschreiben und die politischen Missstände anzuprangern.

Zum anderen führte 2021 die Coronapandemie dazu, dass sich bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besonders viel Frust angestaut hatte. Zu der Erfahrung der Dauerbefristung und ungewisser Berufsperspektiven kam das Gefühl einer massiven Überlastung und Überforderung, ohne dass es dafür Anerkennung oder gar Entlastung gegeben hätte. Über Nacht mussten in der Pandemie Konzepte für die Online-Lehre aus dem Boden gestampft werden, gleich-

«Wir brauchen mehr Mitglieder, die die Organisation stärken und so dafür sorgen, dass über unsere Forderungen gesprochen und verhandelt wird.»

zeitig blieben Forschungsprojekte und die eigene wissenschaftliche Qualifizierung auf der Strecke, weil Labore und Bibliotheken geschlossen wurden und zuhause im Homeoffice Kinder betreut und beschult werden mussten. Die Uhr des Zeitvertrags tickte aber unvermindert weiter. Als sich dann noch die damalige Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) zu der Aussage verstieg, an den Hochschulen finde derzeit pandemiebedingt nichts statt, gab es kein Halten mehr. #IchBinHanna wurde weit über die Social Media hinaus zu einem grossen Thema.

Wie kann die GEW ihre hochschulpolitische Durchsetzungsfähigkeit weiter erhöhen?

Meine Erfahrung ist: Gute Argumente und Konzepte, und die haben wir zu Hauf, helfen allein nicht. Wir müssen durchsetzungsmächtig werden – in Bund und Ländern, aber auch in Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern und in Arbeitskämpfen. Das bedeutet, wir brauchen mehr Mitglieder, die die Organisation stärken und so dafür sorgen, dass über unsere Forderungen gesprochen und verhandelt wird.

Nun wäre es aber falsch, sich zurückzulehnen und abzuwarten, bis die Mitglieder kommen. Wir müssen auf die Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zugehen, mit ihnen sprechen, herausfinden, wo ihnen der Schuh drückt, und ihre Interessen artikulieren und konsequent vertreten. In diesem Sinne haben wir uns als GEW auch von Anfang an in die #IchBinHanna-Bewegung eingemischt und bei vielen ein Aha-Erlebnis ausgelöst: Es gibt ja schon eine Gewerkschaft, die für uns da ist, uns schützt, bei der wir uns engagieren können. Und wir brauchen einen langen Atem. Wir haben es mit dicken Brettern zu tun, die es zu bohren gilt. Das geht nicht über Nacht, sondern wir müssen immer neue Anläufe unternehmen. ■

Hannah Schoch
antwortet auf
Andreas Kellers
Vortrag.



Im Club der Prekären

Ähnlich wie in Deutschland sind die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler*innen in der Schweiz von grosser Unsicherheit geprägt. Von Hannah Schoch

Die Probleme an den Hochschulen, wie sie Andreas Keller für Deutschland beschreibt, kennen wir ziemlich genauso auch in der Schweiz – von den befristeten Arbeitsverträgen, zu der extrem schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder zum Verantwortungs-Ping-Pong zwischen Hochschulen, Kantonen und Bund. Auch bei uns wird seit einem Jahrzehnt auf die strukturellen Probleme an den Hochschulen hingewiesen und zum Glück seit zwei Jahren wieder ganz intensiv diskutiert – denn Veränderungen werden immer dringender.

Befristung die Regel

Zuerst zu den Arbeitsverträgen: 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals in der Schweiz sind befristet angestellt – die Hälfte davon mit einer Vertragslaufzeit von

unter 3 Jahren.¹ Oder genauer: Gemäss eben erschienenem Bericht der BASS sind «92 Prozent der Befragten aus dem Mittelbau ohne Doktorat [...] befristet angestellt und 71 Prozent der Befragten aus dem Mittelbau mit Doktorat. Auf Stufe Professur sind unbefristete Anstellungen die Regel (89 Prozent).»² Es hilft, diese Zahlen etwas einzuordnen, um zu verstehen, in welchen Extremen sich hier die Schweiz und Deutschland bewegen: In Grossbritannien und den Niederlanden, zum Beispiel, liegen die Befristungen bei circa 32 Prozent – es ist also nicht so, dass Hochschulsysteme nicht auch anders sein können. Eine zweite hilfreiche Referenzzahl: In der Schweizer Gesamtwirtschaft sind 7,8 Prozent der Arbeitnehmenden befristet angestellt³ – an den Schweizer Hochschulen liegen bereits die Professor*innen mit 11 Pro-

zent befristeten Anstellungen deutlich über diesem Wert, bei allen anderen Forschenden und Lehrenden sind Befristungen die Regel. Dazu kommt, dass die meisten Anstellungen unterhalb der Professur Teilzeitstellen sind – mit der Erwartung, dass aber wesentlich mehr gearbeitet wird, wie dies auch in einer VPOD-Umfrage an der Universität Zürich letztes Jahr noch einmal deutlich wurde.⁴

Familien- und frauenfeindlich

Doch was sind die Folgen dieser Befristungen? Andreas Keller skizziert einige davon im Interview. Die Befristungen und der entsprechend kurze Planungshorizont verschärfen die Unsicherheit der Karriere- und Lebensplanung, die sowieso auf dem heutigen Arbeitsmarkt gelten. An den Schweizer Hochschulen hat sich die

Situation tatsächlich noch verschlimmert: «Deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als 2011 geben an, wegen ihrer beruflichen Karriere schon mal einen Kinderwunsch aufgeschoben oder auf Kinder verzichtet zu haben (Frauen 2021: 53 Prozent, Frauen 2011: 43 Prozent; Männer 2021: 35 Prozent, Männer 2011: 28 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass die Wissenschaft als Arbeitsort heute als familienfeindlicher wahrgenommen wird als noch vor 10 Jahren.» Dazu kommt, dass man als Forschende nicht nur die Hochschule immer wieder wechseln, sondern dass zumindest ein Teil des Arbeitslebens im Ausland verbracht werden sollte – für die Internationalisierung. Mit massiven Auswirkungen auf das Privatleben und auf das eigene Umfeld.⁵

Entsprechend erstaunt es wenig, dass diese strukturellen Faktoren ausschlaggebend für einen Entscheid für oder gegen die Arbeit an einer Hochschule sind – und nicht etwa, wie wichtig einem die eigentliche Tätigkeit in der Forschung, der Lehre und Betreuung der Studierenden ist oder wie geeignet man dafür ist: «Die grossen Unsicherheiten und die fehlende Planbarkeit einer akademischen Laufbahn werden denn auch von einem Grossteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen (67 Prozent) und Nachwuchswissenschaftler (65 Prozent) als Argument gegen den Verbleib in der Wissenschaft angeführt.»⁶ Gerade Frauen verlassen die Hochschulen nach dem Doktorat. Wollen wir aber wirklich, dass prekär leben zu können einer der wichtigsten Entscheidungsfaktoren für oder gegen eine Arbeit an den Hochschulen ist? Wollen wir, dass unsere Forschenden und Dozierenden so ausgewählt werden?

Veränderungen angehen

Entsprechend wichtig sind die die politischen Vorstösse, um endlich wirkliche Veränderungen anzustossen: Die Petition Academia (Für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich: Bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen)⁷ und der Vorstoss aus der Frauensession haben dazu geführt, dass die WBK das Kommissionspostulat 22.3390 «Für Chancengleichheit und die Förderung

des akademischen Nachwuchses» im April verabschiedet hat. Dieses wurde am 9. Juni im Nationalrat angenommen, sodass der Bundesrat jetzt eine Bestandsaufnahme zu den Themen Prekarität, Gleichstellung und akademischer Nachwuchs im Mittelbau der Schweizer Hochschulen vornehmen muss. Zudem hat er für die BFI-Botschaft 2025-28 die Schaffung einer beträchtlichen Anzahl fester Stellen für Postdocs zu prüfen.

Diese politische Arbeit hat aber auch ganz wichtige Diskussionen in der Öffentlichkeit

und nicht zuletzt auch an manchen Hochschulen selber angestossen. Die Probleme sind bekannt. Jetzt muss nur die Verantwortung übernommen werden, die strukturellen Reformen müssen konkret – und nicht mit vagen Versprechen – angegangen werden.

■
Hannah Schoch ist Vorstandsmitglied von Actionuni und Eurodoc-Delegierte. Sie hat Englische Sprach- und Literaturwissenschaft, Filmwissenschaft, Philosophie und Gender Studies studiert und doktoriert in Zürich.

Organisationsgrad steigern

Damit der VPOD bessere Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich durchsetzen kann, brauchen wir in unserer Gewerkschaft mehr Wissenschaftler*innen. Von Johannes Gruber

Andreas Keller sprach in seinem Gastreferat am 2. April an der Verbandskonferenz Bildung Probleme an deutschen Hochschulen an, die auch den VPOD-Mitgliedern an den hiesigen Hochschulen allzu vertraut sind: Kostendruck und Abbaumassnahmen, spezifische Schwierigkeiten wie befristete Anstellungen, Kettenarbeitsverträge, unsichere Lebensplanung usw. Der VPOD hat deshalb zusammen mit Mittelbauverbänden die Petition Academia unterstützt, die von mehr als 8000 Personen unterzeichnet und 2021 der Bundesversammlung überreicht wurde. Gefordert werden darin bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen. Insbesondere mehr Festanstellungen im akademischen Bereich.

In Gesprächen mit den zuständigen Institutionen zeigt sich bisher auch in der Schweiz die von Andreas Keller beschriebene «Organisierte Verantwortungslosigkeit»: Während sich der Schweizerische Nationalfonds SNF wehrt, im Rahmen der von ihm finanzierten Programme gute Arbeitsbedingungen für Forschende zu garantieren, weil er nicht Arbeitgeber sei, spielen die Universitäten als Arbeitgeber den Ball wieder zum SNF zurück. Ein solcher Mangel an Verantwortung schadet den Forschenden wie auch dem Forschungsstandort Schweiz insgesamt.

Gewerkschaftliche Organisation

Ein besonderes Merkmal der prekären Anstellungen an Hochschulen ist, dass Mitarbeitende zwar Teilzeit angestellt und entlohnt werden, aber faktisch von ihnen oft Vollzeitarbeit gefordert wird. Diese versteckte und unbezahlte Mehrarbeit prägt

die Arbeitsbedingungen ebenso wie häufige Befristungen, eine hohe Abhängigkeit von Professor:innen und erheblicher Konkurrenzdruck. Damit die Anstellungsbedingungen des akademischen Nachwuchses verbessert werden und dieser fair entlohnt wird, braucht es eine Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Dafür wiederum ist, wie Andreas Keller zu Recht vermerkte, ein langer Atem vonnöten.

Neue Anläufe

Der hochschulpolitische Workshop an der Verbandskonferenz diente der Diskussion und Entwicklung von Ideen für neue Anläufe. Da inzwischen ein Teil des wissenschaftlichen Personals keine Landessprache ausreichend gut beherrscht, sollten zum Beispiel die Anstellungsreglemente für die Hochschulmitarbeitenden auf Englisch übersetzt werden. Dies ist noch immer nicht Praxis an allen Hochschulen. Auch Bund und Kantone unternehmen bis anhin zu wenig, um Hochschulmitarbeitende über Anstellungsbedingungen aufzuklären und über Rechte zu informieren. In diesem Sinne sollte der VPOD ebenfalls seine Informationsmaterialien für den Hochschulbereich – wie z.B. spezifische Arbeitsrechtsbroschüren für den Mittelbau – auf Englisch zur Verfügung stellen.

Im Workshop diskutiert wurde eine Kampagne an den Hochschulen zu Beginn des Herbstsemesters 2022, um vor Ort die Angestellten über ihre Rechte aufzuklären, die Forderungen der Petition zu verbreiten und Mitglieder zu gewinnen. ■

¹ Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (BASS), Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie – Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten und des ETH-Bereichs, 2022, S. VI. (<https://bit.ly/3yNAXsb>)

² BASS, Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie, 2022, S. II.

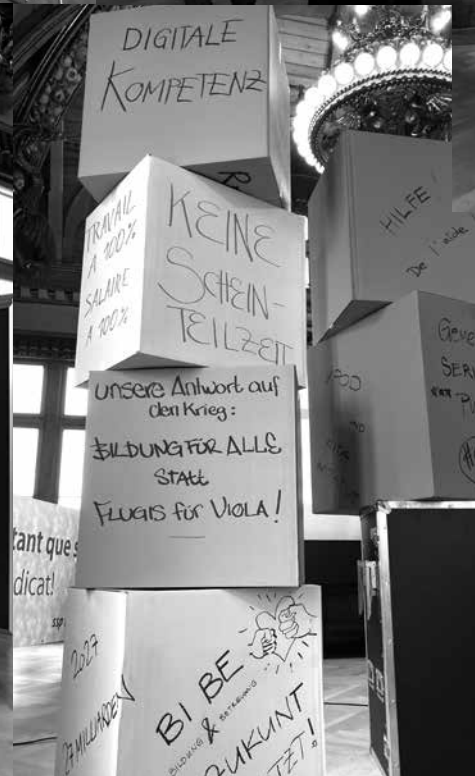
³ BFS, Arbeitsverträge (2020), 2021.

⁴ VPOD, Mehrstunden beim akademischen Nachwuchs der Universität Zürich, 2021. (<https://www.vpod.uzh.ch/de/news/VPOD-Umfrage-beim-akad.-Nachwuchs-Ergebnisse.html>)

⁵ Akademien der Wissenschaften Schweiz. «Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihr eigenes Ideale», René Levy, Swiss Academies Communications, Vol. 11 No. 3, 2016.

⁶ BASS, Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie, 2022, S. II. (<https://bit.ly/3yNAXsb>)

⁷ <https://campaign.petition-academia.ch/>



Mehr Ressourcen für guten Bildungszugang aller Geflüchteten!

An der Verbandskonferenz unterstützten die Delegierten die Kampagne «Bildung für alle – jetzt!», die der VPOD gemeinsam mit 28 Partnerorganisationen durchführt.

Von Johannes Gruber

Die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine waren auch an der Verbandskonferenz immer wieder Thema: Unterstützt wurden zwei Resolutionen, in denen der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine verurteilt und die grosszügige Aufnahme von Geflüchteten gefordert wird – unabhängig von Herkunft, Hautfarbe und Religion.

Der VPOD hatte bereits im März im Rahmen der Kampagne «Bildung für alle – jetzt!» einen offenen Brief an den Bundesrat, SBFI und SEM, EDK und Erziehungsdepartemen-

te versendet. Dieser stiess bei den Adressaten auf prinzipielle Zustimmung sowie grosses Wohlwollen.

In einer intensiv geführten Diskussion stellten sich alle Wortmeldungen hinter das Ziel eines besseren Bildungszugangs Geflüchteter. Unterstrichen wurde aber auch, dass besonders in der aktuellen Lage die Verantwortung oft auf die Lehrpersonen abgeschoben wird und sie allein gelassen werden. Beim Unterricht geflüchteter Kinder

und Jugendlicher sind Lehrpersonen jedoch auf gute Konzepte, geeignete Massnahmen, ausreichende Ressourcen und Unterstützung angewiesen. Ohne diese ist gute Bildung nicht möglich.

Wir drucken hier die von den Delegierten beschlossene Fassung der Resolution ab. Auf den Seiten 19 bis 25 finden sich weitere Beiträge zu den Themen Ukraine-Krieg und Flucht.

Resolution Bildungszugang für geflüchtete Kinder und Jugendliche

Die **Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft** solidarisiert sich mit den Geflüchteten aus der Ukraine und unterstützt den Entscheid des Bundesrats, ukrainische Geflüchtete unbürokratisch aufzunehmen und ihnen umfassenden Schutz zu gewähren. Der VPOD steht seit jeher für eine solidarische Aufnahmepolitik für alle Menschen auf der Flucht – unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion und Status.

Im Rahmen der Kampagne «Bildung für alle – jetzt!» engagiert sich der VPOD seit 2019 gemeinsam mit dem Verband der Schweizer Studierendenschaften VSS und Solidarité sans frontières Sosf für einen besseren Bildungszugang von allen Geflüchteten in der Schweiz.

Anlässlich des Ukraine-Kriegs haben wir Anfang März einen offenen Brief an den Bundesrat, SEM, SBFI, EDK und kantonale Erziehungsdepartemente verfasst, in dem wir fordern, dass geflüchteten Kindern und Jugendlichen sofort Zugang zu Schule und Bildung gewährt wird.

Die **Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft** unterstreicht die Notwendigkeit, einen guten Bildungszugang für alle geflüchteten Kinder und Jugendlichen zu schaffen. Hinsichtlich der Geflüchteten aus der Ukraine schliesst sie sich den Forderungen des Offenen Briefs nach Konzepten, geeigneten Massnahmen und ausreichenden Ressourcen an:

- Geflüchtete Kinder sollen möglichst rasch in die Regelschule vor Ort eingeschult werden und die dafür nötige Unterstützung erhalten. Für das Erlernen der Unterrichtssprache und die Vorbereitung auf einen möglichst schnellen Übertritt in die Regeklassem sollten je nach Bedarf auch Aufnahmeklassen (Integrationsklassen) geführt werden.

- Geflüchteten im nachobligatorischen Alter ist der Zugang zu bestehenden Sprachkursen und Bildungsangeboten der «Integrationsagenda Schweiz» sowie zu Brückenangeboten und Berufsvorbereitungsjahren zu ermöglichen.

- Mittelschulen und Hochschulen sollen lernstarke und entsprechend vorgebildete Geflüchtete unbürokratisch zulassen. Sie sollen im Lernen der Landessprache und in einer Übergangsphase mit einem Coaching unterstützt werden.

- Kantone und Pädagogische Hochschulen müssen auch für eine fachliche Unterstützung sorgen. Schulbehörden, Schulleitungen und Lehrpersonen brauchen Beratung, Weiterbildung und Fachaustausch zu Fragen wie Einschulung, Lernen der Landessprache, Umgang mit Kriegsbelastungen und Traumata, Thematisierung des Krieges in den Schulen etc. Kantonale Fachstellen und die Pädagogischen Hochschulen müssen diese Unterstützung rasch aufbauen.

- Die für all diese Massnahmen nötigen finanziellen Mittel und Ressourcen müssen von Kantonen und Bund bereitgestellt werden. Die Lehrpersonen brauchen Unterstützung in den Schulklassen.

**Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft,
1./2. April 2022**



Katrin Meier ist
Primarlehrerin in
Zürich. Sie war zwölf
Jahre Präsidentin der
Verbandskommission
Bildung Erziehung
Wissenschaft und
der Sektion Zürich
Lehrberufe. Mehr denn
je engagiert sie sich
für eine Schule ohne
Selektion.

Gute Bildung kostet!

Ein Interview mit Katrin Meier.

Wie kam es zu deinem Engagement im VPOD bzw. in der Verbandskommission?

Mein Engagement ist Urs Loppacher zu verdanken! Nachdem ich jahrelang nur an der einen oder anderen Sitzung mitdiskutierte, konnte mich Loppi im Jahr 2007 überzeugen, dass meine Mitarbeit im Vorstand der Sektion mehr als nur gewünscht sei. Auch eine allfällige Übernahme des Präsidiums würde er mir sofort zutrauen. Von Tag eins an konnte ich dabei voll und ganz auf Loppis Unterstützung zählen. Die Aufgabe hat mich von Anfang an gepackt, ich konnte neue Ideen abholen, meine Meinung einfließen lassen, diskutieren, Konsense finden, mich zu Vernehmlassungen äussern und so wichtige – und manchmal auch weniger wichtige – Themen beeinflussen. Ich lernte, die Haltungen und Meinungen des VPOD in verschiedenen Gremien zu vertreten und konnte so vielerorts auch hinter die Kulissen schauen, was meinen Blick für die politischen Vorgänge im Kanton Zürich schärfte. Als die Anfrage für das Präsidium der Verbandskommission kam, musste ich nicht lange überlegen und sagte zu. Dies alles nun auch auf nationaler Ebene ausführen und erleben zu dürfen, reizte mich sehr.

Was hat dir am meisten Freude bereitet während deinen 12 Jahren als Kommissionspräsidentin? Was war manchmal etwas mühsam?

Mir gefiel hauptsächlich das Diskutieren an den Sitzungen, das Klären von Positionen und das Vernetzen über die Kantonsgrenzen

hinaus. Mich vermehrt in Bildungsthemen einzulesen, die etwas weiter von meinem Alltag weg sind, war einerseits spannend, manchmal aber auch anstrengend. Grundsätzlich wollte ich immer über alles Bescheid wissen, was in der Verbandskommission diskutiert wurde, mich aber umfassend zu informieren, kostete viel Zeit, oft auch zu viel Zeit – die ich neben meinem 100-Prozent-Unterrichtspensum einfach nicht hatte. Dieses Unwissen empfand ich als äusserst unangenehm.

Zu hören, was die Kommissionsmitglieder aus ihren Schulen erzählten und zu sehen, wo dort der Schuh drückt, war eine Bereicherung für mich. Leider oft mit dem Resultat, dass viele Probleme ähnlichen Ursprungs sind, die Umsetzungen und die jeweiligen Rahmenbedingungen aber von Kanton zu Kanton unterschiedlich waren. Der Kantönliche Geist der Schweiz zeigt sich in der Bildung leider überdeutlich. Bei vielen Themen blieben wir national bei generellen Forderungen, die detaillierteren Forderungen mussten die Kantone übernehmen. Dies macht ein gemeinsames Auftreten schwierig. Die Verbandskonferenzen gehören mit zu den spannendsten Erfahrungen. Ich glaube, Kampagnen, die daraus resultieren – beispielsweise die Petition «Lasst uns endlich wieder unterrichten» von 2018 – sind erfolgreich, weil wir uns auf das Gemeinsame fokussieren, auf das, was uns über die Kantonsgrenze und die Schulstufen hinweg vereint. Solche Resultate dürfen wir in Zukunft noch besser in Szene setzen und so dem LCH zumindest ab und zu die Stirn bieten.

Welche wichtigen Themen und Umbrüche hast du in der Kommission miterlebt?

Mein Einstieg in die Verbandskommission fiel zusammen mit dem Start des Manifestes «Für eine Schule ohne Selektion – eine Schule für alle». Mein Thema. Mir liegen alle Themen, die zu einer Schule für alle beitragen am Herzen: die Inklusion aller Kinder und Jugendlichen, die Unterstützung von Flüchtlingskindern und unbegleiteten Minderjährigen, der Zugang zu Bildung und Ausbildung ganz allgemein, unabhängig der sozialen Herkunft. Kurz gesagt: Die Umsetzung des Rechtes auf Bildung für alle ist das wichtigste Thema überhaupt. Dieses Thema wird mich auch in Zukunft begleiten, sei dies im schulischen Alltag oder bei Veranstaltungen, die ich zusammen mit anderen Verbänden und engagierten Personen organisiere. Zum Beispiel ein Abend zu «Soziale Selektivität in der Schule», eine Pitch Night zum Thema «Vielfalt an Schulen» (vgl. S. 13f.) oder ein Bildungsmorgen zu «Demokratische Partizipation in der Schule». Schlussendlich geht es dabei immer um Bildung für alle – und genau da wird auch in den kommenden Jahren meine Energie hinfließen.

Der VPOD ist sehr breit, zu wichtigen Fragen im Bildungsbereich gibt es weit auseinanderdriftende Positionen. Beispielsweise auch zum Thema «Inklusion». Wie gehst du damit um? Wie kann man damit sinnvoll umgehen?

In Basel wurde eine Initiative zur Wiedereinführung von Kleinklassen lanciert. Im Herbst werde ich bei den Basler VPOD-Mitgliedern dazu Stellung nehmen, auf dem Podium wird auch eine Person des Initiativkomitees vertreten sein. Die Forderung der Initiative nach «einer erfolgreichen Schullaufbahn für möglichst viele Schüler:innen» kann ich sofort unterschreiben. Der Weg dazu kann aber sehr unterschiedlich sein und angegangen

werden. Die verschiedenen Möglichkeiten ausführlich zu diskutieren und zu analysieren, warum die eine oder andere Variante nicht für alle die richtige ist, ist unglaublich wichtig. Ich wäre im falschen Verband, wenn solche breit geführten Diskussionen nicht möglich oder nicht erwünscht wären, denn ich bin überzeugt, dass uns diese weiterbringen. Es ist sicher von Vorteil, Diskussionen, die zur Meinungsbildung beitragen, erst einmal innerhalb der Gremien zu führen und erst danach nach aussen zu treten.

Welche Beziehungen gab es zu deinen anderen Tätigkeiten im Verband und zu deiner politischen Arbeit (Präsidentin Sektion Lehrberufe Zürich, SP-Kantonsrätin, VSoS etc.)?

Meine breite Vernetzung ist mit vielen Vorteilen verbunden: Angefangen von ideeller Unterstützung, über konkretes Mitwirken bis hin zu finanziellen Ressourcen, die es mir erlauben, spannende und wichtige Themen zu verbreiten und weiterzuverfolgen. Ich bin mir sicher, diese Vernetzung werde ich vermissen. Egal, ob ich etwas in Erfahrung bringen möchte oder wenn ich einen Tipp brauche oder eine Frage habe, ich kenne bestimmt einen, den ich anrufen kann oder ich weiss eine, der ich schreiben kann. Und schon bin ich auf dem Laufenden oder habe eine Antwort, viel schneller als auf dem offiziellen Weg. Von dieser Vernetzung und dem damit verbundenen Wissen habe ich sicherlich profitiert, es hat mir auch einen gewissen Respekt verschafft, was bei Verhandlungen gegenüber Arbeitgeber:innen oder Ämtern definitiv von Vorteil ist.

Was bringt / brachte dir die intensive gewerkschaftliche Tätigkeit im Berufsleben / bei der Tätigkeit als Primarlehrerin?

Wissen bringt einem nicht nur Respekt entgegen, Wissen ist bekanntermassen auch Macht. Ich habe meine Meinung schon immer frei geäussert, auch ungefragt. Dass ich meine Meinung durch die Arbeit im VPOD mit Daten und Fakten unterlegen konnte, hat mir sehr geholfen. So konnte ich für mich als Einzelperson, aber auch für das ganze Schulteam immer wieder kleine Siege davontragen. Sei dies beim Verhandeln der Pensenvereinbarungen, dem Verfügen über zusätzliche Lektionen bis hin zur neu gewährten Mitsprache von uns Lehrer:innen beim Anstellen neuer Schulleiter:innen.

Gibt es ein Spannungsverhältnis zwischen der Forderung nach einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrpersonen und den Forderungen von progressiven Reformen des Bildungswesens insgesamt? Falls ja, wie könnte man dieses produktiv auflösen?

Wir alle unterrichten mit viel Engagement, wir wollen nur das Beste für unsere Schüler:innen und Studierenden. Wir sind überdurch-

schnittlich motiviert für unseren Job und stellen hohe Ansprüche an uns selber und unsere Arbeit. Wir verlangen sogar nach progressiven Reformen: Diese sind gut, wichtig, teilweise sogar unabdingbar. Grundsätzlich könnte man einfach sagen: Welch ein Glück für unsere Schüler:innen!

Aber diese Reformen machen den Lehrberuf noch vielseitiger und noch anspruchsvoller. Verschiedene Studien belegen, dass viele Lehrer:innen Burnout gefährdet sind, wie überhaupt Menschen in sozialen Berufen. Bessere Arbeitsbedingungen sind daher

dringend von Nöten, damit Lehrer:innen psychisch und physisch gesund bleiben. Genau da braucht es den VPOD, der sich für Verbesserungen einsetzt, der immer wieder ein wachsames Auge auf die Rahmenbedingungen wirft und Forderungen stellt. Die verschiedenen Forderungen – ich muss sie hier nicht wiederholen – gehen schlussendlich immer auf das Gleiche zurück und lassen sich in einem Satz zusammenfassen: Gute Bildung kostet, aber das muss sie uns wert sein! ■

Schule vielfältig leben

An einer «Pitch Night» an der PH Zürich schilderten Schulakteur*innen ihren persönlichen und professionellen Blick auf Vielfalt. Von Johannes Gruber



Den gesellschaftlichen Wandel auch ins Schulhaus zu tragen, ist das erklärte Ziel der «IG Vielfalt Schule». An einem Abend an der Pädagogischen Hochschule Zürich äusserten sich queere Lehrpersonen, Lehrende und Studierende mit Beeinträchtigung, Klassenassistenten und Studierende mit Migrationshintergrund zu ihren Erfahrungen mit Vielfalt an der Schule.

Urs Urech, Geschäftsleiter der Stiftung «Erziehung zur Toleranz», führte aus, dass man Fragen der Vielfalt bereits im Kindergarten beginnen ansprechen könne und präsentierte geeignete Materialien, die man nur nutzen müsse. Tolerante Schulen müssen die Vielfalt des Quartiers auch im Kindergarten abbilden, indem die Eltern in den Kindergarten eingebunden werden.

Sexuelle Vielfalt

So dumme Reaktionen wie vor 18 Jahren, als sich Kantonsschullehrerin Eva Büchi im Thurgau als lesbisch outete, würde sie heute nicht mehr erleben. Ihr Outing hat damals dazu beigetragen, dass vieles in Bewegung kam und an der Schule mit sexueller Vielfalt nun offen umgegangen werde. Doch leider gebe es immer noch zu viele Lehrpersonen, die sich nicht trauen würden, ihre Homosexualität offen anzusprechen.

Diesem Statement schloss sich Sozialarbeiter Tobin Kuhnert an, der aus Interviews zu sexueller Vielfalt an den Schulen berichtete, die er im Rahmen seiner Masterarbeit durchführt. Trotz einzelnen Lehrpersonen oder Sozialarbeitenden, die das Thema ansprechen, besteht unter den Schüler*innen nach wie vor ein hoher Leidensdruck und ein grosses Gesprächsbedürfnis.

Beeinträchtigungen

Margrit Plattner berichtete von den Hürden, die ihr als Gehörlose und Autistin während ihrer Schullaufbahn in den Weg gestellt wurden. Noch als sie bereits erfolgreich unterrichtete, musste sie für ihre Zulassung an der PH ein ärztliches Gutachten einreichen. Mittlerweile ist sie diplomierte Sekundarlehrerin und kann aus ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen für den Umgang mit den Schüler*innen schöpfen.

Esther Steinmann berichtete von den Herausforderungen, die ihr in ihrem Berufsalltag als Lehrperson mit Multiple Sklerose begegnen. Zu Fuss und mit ihrem Rollstuhl ist sie multimobil unterwegs und kann normal leben und unterrichten.

Cornelia Maccabiani stellte das Projekt écoliv vor, das Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung ein Hochschulstudium

zugänglich macht. Jährlich beginnen bis zu drei écolsiv-Studierende ihr dreijähriges Studium als Assistent*in mit pädagogischem Profil, das sich an ihren Stärken und Schwächen orientiert. Erfahrungen zeigen, dass sie insbesondere beim Unterricht von Schüler*innen mit Behinderungen wertvolle Unterstützung leisten. Dieses Prinzip der Stärkenorientierung und -entwicklung sollte auch im Regelschulsystem Einzug erhalten.

Migrationshintergrund

Die Syrerin Jevin Mohamad und der Eritreer Natnael Akeza haben in ihren Herkunftsländern eine ordentliche Ausbildung als Lehrperson durchlaufen. Trotzdem muss-

ten sie hohe Hürden überwinden, um als Klassenassistent*in arbeiten zu können. Als ihnen dies schliesslich gelang, mussten sie nun aber mit einem tieferen Gehalt auskommen.

In einer Theatervorführung zeigten PH-Studierende die Art und Weise, wie Übertrittsentscheide zur Sek 1 Schüler*innen mit Migrationshintergrund diskriminieren. Auch um dies zukünftig zu verhindern ist es wichtig, dass das Lehrpersonenteam die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt.

Die «IG Vielfalt Schule» wird weiter dazu beitragen, dass dieses Ziel eines Tages erreicht sein wird. Bei Interesse an Mitarbeit bitte melden unter: ks.meier@bluewin.ch ■

gemacht, ist selbstsicher und selbständig geworden. Sie blühte richtig auf!

Sie kann sich jetzt, mit zehn Jahren, z.B. morgens alleine anziehen. Das zu üben, wäre im Gehetze vorher undenkbar gewesen. Doch wir stemmen, wie schon vorher, alles alleine. Wir bezahlen alles selber, wir unterrichten alles selber, haben nun gar nie mehr frei. Am einen Tag sehe ich nur die grosse Belastung, die Ungerechtigkeit, die Einsamkeit. Am anderen Tage sehe ich die Fortschritte, die Freude, die Freiheit und die grosse Chance auf eine echt gute Bindung zu Larina. Wie wertvoll!

Haben ihre Freund*innen Verständnis für Ihre Situation?

Sie erzählen von ihren Jobs, ihren Weiterbildungen, ihren Möglichkeiten und von den neuen Freiheiten, weil ihre Kinder ja jetzt schon gross sind. Und ich arbeite 24/7 als Lehrerin, Betreuerin und Pflegerin für unsere behinderte Tochter – ohne Lohn. Ich habe nie frei, nie Ferien und nie ein Wochenende alleine mit meinem Mann.

«Wir hatten auch viele schlaflose Nächte.» «Unser Grosser hat auch viel geschrien als Baby!» «Ich weiss, meine Tochter hat auch eine Milchallergie!» Ja, aber keines der Kinder hat alles zusammen und mit 10 Jahren immer noch! Und keine Aussicht darauf, dass es einfacher wird. Der Kampf um und für Larina wird nach der Schule weitergehen: für Beruf, für Selbständigkeit, für einen Platz in der Gesellschaft und ihr Recht auf Inklusion! Tatsächlich haben einige durch Instagram mehr Verständnis bekommen.

Warum haben Sie einen Instagram-Kanal?

Weil man Inklusion nur durch miterleben, zuschauen, Fragen stellen und mehr Wissen lernen kann. Wer im echten Leben keine Inklusion erleben und somit lernen darf, kann das alles bei uns auf @hemdsaermig tun.

Denn mit Larina an der Schule hätten alle so viel gelernt! Sie hätte vielleicht keine echten Freunde gefunden oder wäre auch nicht auf Geburtstagsfeste eingeladen worden. Aber sie wäre die ganze Woche mitten in der Gesellschaft gewesen, anwesend, teilhabend! In der grossen Pause, dem Theater und auch dem Schulfest. Bitte gebt allen eine Chance! ■

Nadine Maibach: Mutter, Lehrerin, Heilpädagogin, Inkludencerin auf Instagram @hemdsaermig, im Regioleitungsteam Bern – Insieme 21, Vorstandsmitglied VSOS

Allen eine Chance!

Nadine Maibach ist Mutter dreier Kinder. Ihre jüngste Tochter Ladina hat Trisomie 21. Ein emotionales Gespräch über Inklusion.



rauszuschmettern. Ich hätte damit für meine Familie und auch für die Zukunft der Inklusion nur Schaden angerichtet.

Sie unterrichten Ihre Tochter mit Down-Syndrom zuhause. Wie kamen Sie zu dieser Entscheidung?

Larina liebte die Integration im Dorfkindergarten. Die Auflösung mitten im zweiten Jahr war ein tief einschneidendes, wirklich traumatisches Erlebnis für uns alle. Zugleich bedeutete es den Ausschluss für Larina aus dem gesellschaftlichen Leben. Sie fand hier im Dorf keinerlei Anschluss mehr.

Über ihre kurze Zeit in der heilpädagogischen Schule habe ich von Gewalt und Missbrauch gesprochen. Wenn Kinder, die nicht verstanden werden, gegen ihren Willen für das Morgenritual in den Kreis gezerrt werden, dann nenne ich das Gewalt. Larinas negative Veränderung dabei war nicht auszuhalten, sie ging kaputt!

In den nächsten Jahren gingen dafür wir kaputt. In einer Freien Privatschule fand Larina ein kleines bisschen Integration. Wir bezahlten die Schule selber, fuhren Larina hin und her und übernahmen auch noch die gesamte Inklusionsbegleitung. Wir hätten schon früher mit Homeschooling begonnen, hätte nicht die Schulleitung bei Larinas Ausschluss betont, dass dies bei «solchen Kindern» nicht erlaubt sei.

Welche Erfahrungen machen Sie mit dem Homeschooling von Ladina?

In den letzten acht Monaten hat sich Larina wunderbar entfaltet, Riesenfortschritte

Frau Maibach, mit der ersten Fassung dieses Textes waren Sie nicht einverstanden. Warum nicht?

Der erste Text ist aus einer zutiefst ehrlichen Sprachnachricht von mir entstanden, aus einem sehr emotionalen und frustrierten Moment heraus. Ich habe absolut kein Blatt vor den Mund genommen und unter Tränen über meine innersten und tiefen Verletzungen durch Diskriminierung unserer Tochter gesprochen. Ich hatte starke Worte für starke Gefühle gewählt. Ich war anklagend, verurteilend, erzürnt, hilflos, am Tiefpunkt. Aber es ist unmöglich die Gefühle über solch grosse Ungerechtigkeit so ungefiltert

Der Verein «Volksschule ohne Selektion» engagiert sich für eine inklusive Schulentwicklung.

vsos.ch



Die Anstellung
unausgebildeten
Lehrpersonals ist für das
bestehende Schulteam
eine weitere Belastung.

Tabubruch mit ungewissen Folgen

Der Mangel an Lehrpersonen spitzt sich zu. Es drohen auf allen Stufen verwaiste Klassen. Dass Zürcher Schulgemeinden nun auch unausgebildetes Personal einstellen können, ist eine Notfallmassnahme. Was es stattdessen wirklich braucht, sind attraktive Arbeits- und Anstellungsbedingungen.

Der Mangel an ausgebildeten Lehrpersonen, Heilpädagog:innen und Therapeut:innen zeichnet sich seit mehreren Jahren ab. Die Forderungen des VPOD, die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen doch so zu gestalten, dass mehr Personen den Beruf ergreifen und auch im Beruf bleiben, blieben unerhört. Nun sehen sich einzelne Schulen gezwungen, unausgebildetes Personal einzustellen. Eine Massnahme, die zumindest kurzfristig die Beschulung der Schüler:innen sichern sollte. Doch welchen Preis müssen Schulen und Schüler:innen dafür zahlen?

Vorweg: Es ist noch unklar, wie viele Laienlehrer:innen nach den Sommerferien effektiv vor einer Klasse stehen werden und auch, welche Fähigkeiten diese haben. Dass wir einen derartigen Mangel an qualifizierten Lehrpersonen haben, ist Schuld der politisch Verantwortlichen. Die Kritik des VPOD richtet sich nicht an Personen die nun zu prekären Bedingungen, mit befristeten Anstellungen in die Bresche springen. Aber dieses Politikversagen wird für das Schulfeld und für den Berufsstand nicht ohne

Folgen bleiben. Die Schulteams müssen erneut einen Sondereffort leisten, um eine adäquate Bildung und Betreuung der Schüler:innen sicherzustellen. Diese zusätzliche Belastung erhöht nochmals die Gefahr, dass angestammte und erfahrene Lehrkräfte aus dem Beruf vorzeitig ausscheiden oder ihr Pensum reduzieren. Was den Mangel wiederum verschärft.

Die Massnahme ist insbesondere ein fatales Signal an den gesamten Berufsstand. In kaum einer Branche würden fachfremde Personen akzeptiert. Wer einen Dachschaden hat, ruft auch nicht die Bäckerin. Wie kommt es, dass wir das bei der Bildung und Betreuung unserer Kinder in Kauf nehmen? Offenbar ist das Klischee vom Lehrberuf als «Schoggi-Job», den jede und jeder ausüben kann, in vielen Köpfen fest verankert. Es dürfte wohl leider ein frommer Wunsch bleiben, dass sich die Politik zukünftig um den Erhalt des bisherigen Personals und die Rückkehr von bestehenden Fachkräften im selben Masse bemüht, wie bei der Rekrutierung von Laienlehrpersonen.

Für uns im VPOD bleibt das wirkungsvollste und nachhaltigste Mittel gegen den Fachkräftemangel attraktive Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Dazu gehört insbesondere die seit Jahren geforderte Entlastung. Nur so bleiben die Lehrpersonen gesund, motiviert und lange im Beruf. Es genügt uns nicht, mit Ach und Krach und einem blauen Auge das nächste Schuljahr zu überstehen. Es braucht nachhaltige Massnahmen, um die Attraktivität des Berufes wieder zu steigern. Die Bildungsdirektion tut gut daran, möglichst schnell reale Verbesserungen des sogenannten neuen Berufsauftrages umzusetzen. Auch die geplante Anpassung der Lohnklasse auf der Kindergartenstufe duldet keinen Aufschub mehr.

Nach wie vor aktuell und mehr denn je dringlich sind die Forderungen, die der VPOD bereits 2018 mit der schweizweiten Kampagne «Lasst uns endliche unterrichten!» formuliert hat. Stress und Überlastung von Lehrerinnen und Lehrern müssen konsequent bekämpft werden. Es braucht einen Abbau von administrativen Aufgaben, einen Berufsauftrag, der vor Mehrarbeit schützt, klare und wirksame Unterstützung durch Vorgesetzte und Behörden, eine Anpassung der Klassengrössen an die steigenden Anforderungen und schnelle, angepasste Hilfe vor Ort bei besonderen Anforderungen! ■

Text: **Fabio Höhener**, Gewerkschaftssekretär VPOD Lehrberufe

Prekarisierung ist weiblich

Ein Fokus des feministischen Streiks 2022 waren die Frauen in Forschung und Lehre an den Hochschulen.



Mitglieder der VPOD@ZHDK-Gruppe bei der Flyeraktion am 7. Juni.

Natürlich durfte auch in diesem Jahr der traditionelle Streiknachmittag in der Bäckerei nicht fehlen. Rechnet man die Lohndiskriminierung auf einen Arbeitstag aus, arbeiten Frauen ab 15:19 Uhr für umsonst. Was mit einem Aufschrei und Wutausbruch von VPOD-Frauen um 15:19 Uhr quittiert wurde. Nicht fehlen durften natürlich die eigens von VPOD-Mitgliedern zusammengestellte Spotify-Playlist «Frauenstreik 2022» sowie der von solidarischen Gewerkschaftsmännern selbst gebackene Kuchen und ein Soli-Eistee für die Demo, die in diesem Jahr unter dem Motto «Kämpfe verbinden» vom schattigen Bürkliplatz aus startete. In der gesamten Schweiz demonstrierten an diesem Tag insgesamt bis zu 50'000 Menschen.

Wie weiter? Im letzten Herbst hat die SGB-Frauenkommission für das Jahr 2023 eine grosse Mobilisierung beschlossen. Die ersten Vorbereitungen für den grossen Streik am 14. Juni 2023 haben bereits begonnen.

An der ZHDK war der feministische Streik 2022 am 7. Juni mit einer Flyeraktion losgegangen. Von Anna Albisetti (Mitglied der Betriebsgruppe VPOD@ZHDK) selbst designte und gedruckte Flyer mit Demoaufwurf in vier Sprachen wurden an diesem Tag verteilt.

Die Kampagne rund um den Hashtag #IchBinHannah hat in jüngster Zeit eine Debatte rund um die prekären Anstellungsbedingungen an Hochschulen ausgelöst. Der VPOD hat gemeinsam mit anderen Verbänden die Petition Academia unterstützt, die mehr Festanstellungen und bessere Arbeitsbedingungen an Hochschulen fordert (vgl. S. 8-9).

Die Genderdimension dieser Debatte bleibt jedoch oft unbeachtet. Hat Prekarisierung an Hochschulen ein Geschlecht? Mehrere in jüngster Zeit erschienene Studien zeigen: eindeutig ja. Das Geschlecht wirkt sich auf die Dauer der Anstellung, den Umfang der Erwerbstätigkeit und den Verdienst an Hochschulen aus. Eine alle zehn Jahre durchgeführte Studie des BASS (vgl. S. 9, FN 1) zeigt deutlich, dass Frauen vor allem auf Postdoc-Ebene häufiger befristet angestellt sind als Männer. Sie sind häufiger in Teilzeit und in kleineren Pensen als Männer angestellt, dies hat negative Folgen für ihre Altersvorsorge und für die Chancen ihrer beruflichen Weiterentwicklung.

Eine im letzten Jahr an der UZH durchgeführte VPOD-Umfrage zur Arbeitszeit zeigt deutlich, wie viel Forschende an Universitäten und Hochschulen unbezahlt arbeiten. Anstellungen von 50 bis 70 Prozent bei tatsächlichen 100 Prozent Arbeitsleistung sind keine Seltenheit. Hier schlägt die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern besonders zu Buche. Eine Tätigkeit im Hochschulbereich mit der Betreuung von Kindern und Angehörigen zu verbinden, wird so extrem erschwert. So ist es nicht verwunderlich, dass viele Frauen auf Postdoc-



Ebene aus der Unilaufbahn ausscheiden und ihre Laufbahn nicht fortsetzen. Gemäss dem BASS-Bericht (vgl. S. 9, FN 1) gaben 2021 35 Prozent der befragten Männer und 53 Prozent der befragten Frauen an, aus beruflichen Gründen einen Kinderwunsch aufgeschoben oder auf Kinder verzichtet zu haben.

Um die Situation für Frauen zu verbessern, braucht es mehr Dauerstellen, ein Ende der unbezahlten Arbeit durch verbindliche Zeiterfassungen, die Kompensation von Mehrarbeit und ausreichend staatlich finanzierte Kinderbetreuung. Für den Streik 2023 heisst es also «Jetzt erst recht für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Schweizer Bildungsinstitutionen!»

Vor dem Streik 2022

Schon im Vorfeld des diesjährigen 14. Juni gab es vielfältige Aktionen und Veranstaltungen zum Thema Streik. Im Rahmen der Aktionstage des feministischen Kollektivs Zürich hielt Cora Antonioli (Vize-Präsidentin des VPOD und Mitglied der nationalen Bildungskommission) einen Vortrag mit dem Titel «Wie 2000 Lehrer:innen an Waadtländer Schulen gestreikt haben». Ziel des Vortrags war es, erfolgreiche Beispiele von tatsächlichen Streiks in Bildungseinrichtungen vorzustellen und zum Nachahmen zu motivieren.

Laut unserer Vizepräsidentin war 2019 die frühzeitige Vorbereitung und gute Vernetzung das Erfolgsrezept des erfolgreichen und stufenübergreifenden Lehrerinnenstreiks in Waadt. Alles begann trotz enger Koordination mit dem Streikkollektiv mit der Arbeit zweier starker VPOD-Basisgruppen (SSP Enseignement und RéGym), welche die inhaltliche Vorarbeit leisteten und erfolgreich für das Thema Gleichberechtigung mobilisierten. Insgesamt wurden über 40 Schulen besucht, um mit den Lehrpersonen die Forderung der Streikenden zu diskutieren.

Warum als Lehrerin streiken?

Was Aktivistinnen an vielen Schulen als Gegenargumente zu hören bekamen: «Wir Lehrerinnen haben doch eigentlich ganz gute Anstellungsbedingungen und werden gemäss unserer Ausbildung gleich eingestuft wie männliche Lehrpersonen» Weshalb also am 14. Juni an Schulen streiken?



Die Gründe waren und sind immer noch vielfältig. Auch an den meisten Bildungseinrichtungen gilt, je weiblicher der Beruf, desto weniger ist er wert. Auf Primarstufe, auf der gemäss BfS zwischen 80-95 Prozent Frauen angestellt sind, sind die Löhne am niedrigsten. Auf den Stufen darüber dagegen nimmt mit dem Anteil von männlichen Lehrpersonen auch der Lohn zu.

Zudem sind auch in Bildungseinrichtungen Frauen in Führungspositionen deutlich untervertreten. Obwohl weibliche Lehrpersonen auf Primarstufe die Regel sind, beträgt ihr Anteil bei den Schulleitungen dort lediglich 64-65 Prozent. Auf Sekundarstufe II liegt der Anteil von Frauen in Schulleitungen sogar nur bei 25 Prozent.

Neben Festanstellungen gibt es auch an öffentlichen Bildungsinstitutionen Bereiche mit prekären Anstellungsbedingungen, in denen besonders oft Frauen arbeiten. An Musikschulen, im DaZ-Unterricht, an Schulen der Erwachsenenbildung und an Hochschulen und Universitäten wird Lehre oft auf Basis von Stundenverträgen, kleinen Pensen und befristeten Anstellungen geleistet. Nur knapp ein Drittel aller Lehrpersonen an obligatorischen Schulen arbeitet Vollzeit. Teilzeit wirkt sich jedoch genau wie Unterbrechungen der Erwerbsarbeit stark auf die Lohnentwicklung und die Altersvorsorge aus.

Ergebnisse 2019

Die Streikenden in Waadt forderten erfolgreich, dass am 14. Juni 2019 keine Prüfungen stattfinden dürfen. Eine VPOD-Website lieferte eine Übersicht mit allen Schulen, an denen sich Streikkomitees gebildet hatten. Der Streik an den Waadtländer Schulen war ein grosser Erfolg. Auch im Kanton Zürich hat sich das Kämpfen am 14. Juni 2019 gelohnt. Eine zentrale VPOD-Forderung war damals die generelle Aufwertung und höhere Lohnreihung in typischen Frauenberufen. Hier gab es kleine Fortschritte. Künftig sollen Kindergartenlehrpersonen im Kanton Zürich analog zu den Primarschullehrpersonen in die Lohnklasse 19 eingestuft werden. Im März hat die Bildungsdirektion bekannt gegeben, dass sie dem Kantonsrat diese Lohnerhöhung beantragt. Aus Sicht des VPOD ein Schritt in die richtige Richtung. ■

Text: Julia Maisenbacher, Gewerkschaftssekretärin VPOD Lehrberufe

Wohin geht die Reise der Zürcher Schulen?

Der Jahresbericht der Fachstelle für Schulbeurteilung stellt den Schulen ein schlechtes Zeugnis aus. Kein Wunder: Die bürgerlich-konservativ geprägte Schulpolitik im Kantonsrat ist für die Qualitätssicherung nicht gerade förderlich. Die Regierung ist nun gefordert, effektive Massnahmen in die Wege zu leiten.

Vor Kurzem ist der Jahresbericht der Fachstelle für Schulbeurteilung des Kantons Zürich erschienen. Mit dem Schuljahr 2020/21 wurde der dritte Evaluationszyklus abgeschlossen. Die Bilanz zeigt, dass die Schulen zwar in den Bereichen Schulgemeinschaft und Zusammenarbeit mit Eltern in den letzten acht Jahren leichte Fortschritte erzielt haben, in den Bereichen individuelle Lernbegleitung, sonderpädagogische Angebote, Qualitätssicherung und -entwicklung sowie Beurteilungspraxis jedoch kaum Fortschritte machen oder sogar schlechter abschneiden als im letzten Beurteilungszyklus.

Warum ist das so? Die Corona-Pandemie allein kann es nicht sein. Ein Grund ist aus meiner Sicht die Bildungspolitik im Kanton Zürich. Der bürgerlich geprägte Kantonsrat hat es in den letzten zehn Jahren geschafft, dass die Zyklusdauer der Evaluationen der Fachstelle Schulbeurteilung von vier auf fünf Jahre erhöht wurde (ausgelöst durch die PI KR-Nr. 174/2010). Es wurden die Notwendigkeit der heilpädagogischen Fachpersonen in der Schule in Frage gestellt und Budgetkürzungen bei Ausbildungsplätzen bewirkt (KEF Erklärung 34/2020). Auch das Entwicklungsziel kompetenzorientierte Beurteilung wird in Frage gestellt. Die Notengebung soll zusätzlich im Gesetz verankert werden (PI KR-Nr. 69a/2021). Seit einigen Jahren dürfen Lektionen für die integrierte Förderung, die nicht durch heilpädagogische Fachpersonen besetzt werden können, für ein Jahr an den Regelunterricht abgegeben werden (§ 8 Abs. 4 VSM, vgl. RRB Nr. 84/2020). Und ganz neu ist es möglich, dass ein Jahr lang Lehrpersonen an den Schulen angestellt werden, die über kein adäquates Diplom verfügen (Medienmitteilung Kanton Zürich, 13.4.2022). All diese Massnahmen sind der Schulqualität nicht förderlich. Steigende Sonderschulungsquoten und steigende Zahlen in der separierten Sonderschulung, vermehrte Teilzeitarbeit der Lehrpersonen oder sogar Berufswechsel sind die Folgen.

«Wohin soll die Reise gehen?», fragen wir die Bildungsdirektion nun in einer Anfrage. Wir wollen wissen, welche Schritte der Regierungsrat zu unternehmen gedenkt, um die Qualität der Zürcher Schulen in allen Qualitätsbereichen mittel- und langfristig zu sichern. Die Antworten der Bildungsdirektion werden demnächst erwartet. ■

Text: Monika Wicki, SP-Kantonsrätin und VPOD-Mitglied



Dank für grosses Engagement!

Ein Nachruf auf Sibylle Schuppli.

Mitte März ist Sibylle Schuppli nach langer Krankheit verstorben. Sie war seit den 90er-Jahren für die Interessen der Musiklehrberufe tätig und arbeitete lange Zeit als Geschäftsführerin des Musiklehrerinnenverbandes MuV.ch. Auch als dieser 2013 zu einer Gruppe im VPOD wurde, blieb sie aktiv dabei. Mit grosser Neugier und einem riesigen Engagement war sie bis zu ihrer Krankheit präsent und hat den Kurs der Gruppe mitbestimmt.

Sibylle hatte immer ein offenes Ohr für Probleme und war für Kolleg*innen direkt ansprechbar. Sie hatte immer auch ein Interesse für grosse systemische Fragen und die schweizweite Entwicklung unserer Branche. Viele haben von ihrem Know-how und ihrer Erfahrung profitiert und wir haben sie mit all ihren Ecken und Kanten sehr geschätzt.

2018 erhielt Sibylle eine Krebsdiagnose, die sie zwang kürzerzutreten. Die Krankheit zwang sie auch dazu, schrittweise aus dem Beruf auszusteigen. Bald darauf gab Sibylle Klarinetten*innen und Musikklassen ab und zog sich auch langsam aus der Gruppe MuV zurück. Wir sind sehr froh, dass wir sie nach einer covidbedingten Verspätung im Januar 2022 offiziell verabschieden und ihre Arbeit würdigen konnten. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich an diesem Anlass bei ihr für ihr Engagement bedankt.

Peter Schmidheiny

Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität

Das Projekt «Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität» ist nun in der Phase der politischen Konsultation angelangt. Da die Antwortfrist für den Einbezug unserer Lehrpersonen zu kurz ist, hat der VPOD bei der EDK und dem Staatssekretariat eine Verlängerung gefordert. Die Totalrevision der Maturitätsanerkennungsverordnung (MAV) und des Maturitätsanerkennungsreglements (MAR) wird die Zukunft der Maturitätsschulen prägen. Die Lehrpersonen müssen daher diese Entwürfe sorgfältig prüfen und Stellung nehmen können. Die Zeit am Ende des Schuljahres und die ersten Wochen des neuen Schuljahres, in denen immer besonders viel los ist, sind für einen breiten demokratischen Prozess nicht förderlich. Der VPOD hat deshalb bei den zuständigen Behörden eine Verlängerung bis Oktober gefordert.

Fabio Höhener

Trotz Proteste des Personals: Stadtrat bringt ungenügende Tagesschulvorlage wieder ins Spiel

Der Stadtrat möchte im September über zwei Tagesschulvarianten abstimmen lassen. Für den VPOD ist das Festhalten an der ursprünglichen Variante trotz massiver Proteste des Personals aus den Stadt Zürcher Schulen unverständlich. Im Rahmen des Betreuungsalarms hat das Personal klar zum Ausdruck gebracht, dass die ursprüngliche Verordnung deutlich korrigiert werden muss, da in diese kaum sozialpädagogische Überlegungen eingeflossen sind. Tatsächlich hat der Gemeinderat die Vorlage in einigen Punkten nachgebessert. Dass aber vom Stadtrat nun trotzdem an der schlechteren ursprünglichen Version festgehalten wird, ist ein Hohn für die Angestellten aus Betreuung, Bildung und technischem Dienst.

Weshalb in der Mitteilung vom Stadtrat behauptet wird, dass die Ursprungsversion «Kindern, Eltern sowie Schulpersonal gerecht wird» ist schleierhaft, haben doch fast 4000 Betreuungspersonen und Eltern mit einem offenen Brief Verbesserungen gefordert. Offenbar wurden parteipolitische Überlegungen höher gewichtet als die Expertise aus dem Schulumfeld und die Bedürfnisse von Kindern und Eltern. Der VPOD wird in den kommenden Wochen entscheiden, wie er sich zu den Abstimmungsvorlagen positionieren wird.

Fabio Höhener

Agenda

Informationen über Veranstaltungen und Versammlungen sind aufrufbar unter: www.zuerich.vpod.ch/kalender

Treffen MUV.vpod

Freitag, 10. Juni, 09:45 bis 11:45 Uhr
VPOD-Sekretariat, Birmensdorferstrasse 67, 5. Stock

GV Berufsfachschulgruppe

Montag, 19. September, 18:00 bis 20:00 Uhr
VPOD-Sekretariat, Birmensdorferstrasse 67, 5. Stock

Weiterbildung für Lehrpersonen: Entlastung des Arbeitsalltages erkämpfen

Mittwoch, 21. September, 19:00 Uhr
VPOD-Sekretariat, Birmensdorferstrasse 67, 5. Stock

Treffen Gruppe Volksschule

Mittwoch, 28. September, 17:30 Uhr
VPOD-Sekretariat, Birmensdorferstrasse 67, 5. Stock

Treffen Gruppe VPOD@ZHDK

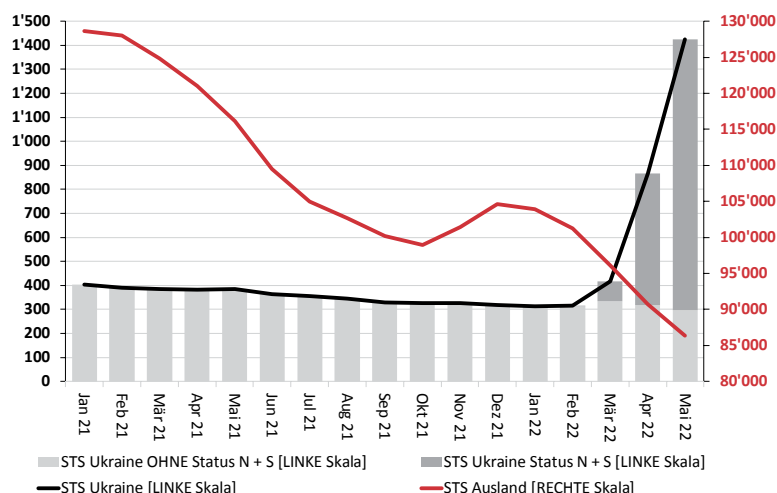
Donnerstag, 27. Oktober, 12:30 bis 13:45 Uhr, ZHDK
Raum steht noch nicht fest.

IMPRESSUM VPOD ZÜRICH PFLICHTLEKTION: Organ des VPOD Zürich Lehrberufe, Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich, Tel: 044/295 30 00, Fax: 044/295 30 03, www.zuerich.vpod.ch, **Redaktion:** Fabio Höhener, Julia Maisenbacher

Layout und Druck: ROPRESS, 8048 Zürich, **Nr. 2 / 22, Juli 2022**, erscheint fünf Mal jährlich, 7. Jahrgang, Auflage: 2800



1



Chancen für den Arbeitsmarkt

Neueste Daten zu den ImmigrantInnen und Stellensuchenden aus der Ukraine (Stand Ende Mai 2022).
Von Thomas Ragni

Bis Ende Mai 2022 sind 29'348 ukrainische Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 – 64 mit Schutzstatus S in die Schweiz gekommen. Stellensuchend gemeldet waren von dieser Gruppe 1424, woraus sich eine Stellensuchendenquote (STQ) von 4.9% ermitteln lässt. Zur gleichen Zeit lag die STQ gesamtschweizerisch (saisonunbereinigt) bei 3.8%, bei allen Ausländern bei 6.9%, bei den Schweizern bei 2.6%.

Das Wachstum der Stellensuchenden (STS) aus der Ukraine im Vergleich zum Vorjahresmonat (VJM) war im Februar 2022 noch negativ (-76: 391 → 315). Dieser negative Trend war auch für alle Ausländergruppen zu beobachten. Erst im Laufe des März 2022 meldeten sich die ersten Geflüchteten aus der Ukraine bei den RAV (regionalen Arbeitsvermittlungszentren) als stellensuchend an, weil sie den besonderen Schutzstatus S gewährt erhielten. Zuvor war dieser praktisch ohne Bedeutung. Der Zuwachs war im März 2022 im VJM-Vergleich allerdings noch sehr bescheiden (+ 32: 385 → 417). Erst im April 2022 war der Sprung im Vergleich zum VJM heftig (+484: 383 → 867), vor allem, wenn mitbedacht wird, dass im gleichen Zeitraum die Arbeitslosigkeit der Ausländer insgesamt deutlich gesunken ist (73'976 → 51'084). Im Mai 2022 schliesslich war der VJM-Zuwachs bei den ukrainischen STS nochmals mehr als doppelt so stark wie noch im April 2022 (+1039: 385 → 1424).

Ende Februar 2022 lag der relative Anteil der STS aus der Ukraine an allen STS (total) bei 0.16%, Ende März 2022 dann schon bei knapp 0.22%, Ende April 2022 bei 0.47% und Ende Mai 22 bei 0.81%. Absolut trugen allein die 83 Personen im März 22, die 547 Personen im April 2022 und die 1127 im Mai 2022 neu mit Schutzstatus S zu diesem prozentualen Anstieg der ukrainischen STS an allen STS bei. (Bei allen Ausländern hatten im März 22 = 85 Personen, im April 22 = 572 und im Mai 22 = 1173 Personen den Schutzstatus S.)

Zunahme seit März 2022

1 Oben abgebildet für die beiden Zeitreihen der absoluten Zahlen sind die Summen aus den beiden Aufenthaltskategorien N + S, weil bis Ende Februar 22 der Status S allein auch für alle STS praktisch keine Rolle spielte. (In den letzten Jahren besaßen höchstens einmal 3 STS aus allen Herkunftsländern den Schutzstatus S.) – Eine Übersichtsgrafik zeigt die Entwicklung seit Anfang 2021:

Weil bis Februar 2022 der Schutzstatus S für alle Ausländergruppen immer nahe null war, wird klar, dass der starke Zuwachs der STS aus der Ukraine seit März 2022 allein vom neu gewährten Schutzstatus S gespiesen worden ist. Zudem wird ersichtlich, dass für die Ukraine der Asylstatus N seit jeher ohne Bedeutung gewesen ist (weil bis Februar 2022 die schwarze Linie und die hellgrauen

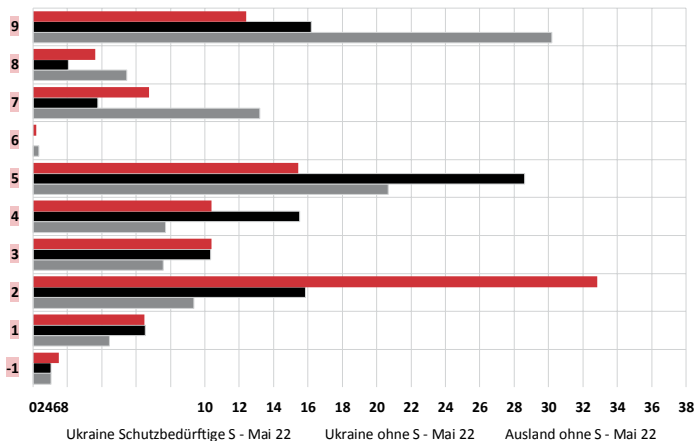
Balken immer gleich hoch sind, die Differenz also null ist).

Überdurchschnittliche Qualifikation

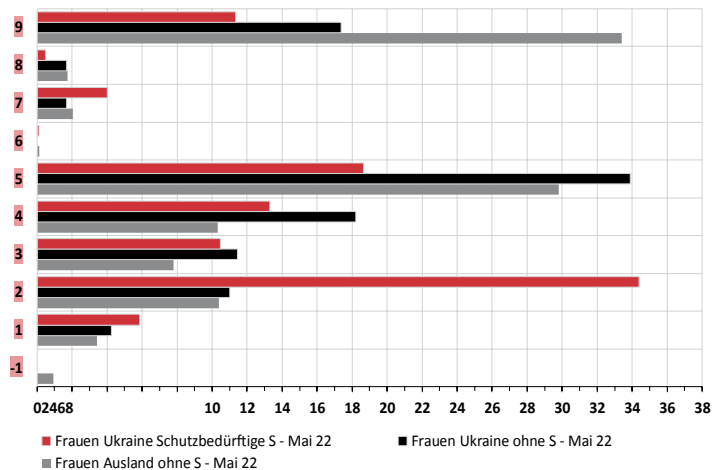
Nach Berufen ISCO aufgeschlüsselt wird erkennbar, dass die STS aus der Ukraine sowohl für alle Aufenthaltsstatus ohne Schutzstatus S als auch für den besonderen Schutzstatus S gegenüber allen anderen Ausländergruppen überdurchschnittliche Qualifikationen bzw. Anforderungen aufweisen. Zu beachten ist hier, dass je niedriger die Codennummer des ISCO-Berufes (nachfolgend auf vertikale Achse) das Qualifikations- und Anforderungsniveau umso höher ist.

In den beiden folgenden Grafiken **2** und **3** mit der Auswertung für Ende Mai 2022 sind die ISCO-1-Steller-Berufe geordnet nach beruflichem Qualifikationsniveau (9 tiefstes, 1 höchstes Niveau). Von März bis Mai 22 haben sich zwar die absoluten Zahlen aus der Ukraine stark erhöht, aber die relativen Anteile der Berufsfelder haben sich nur noch sehr marginal verschoben. Da der Schutzstatus S erst im März 22 relevant geworden ist, bedeuten die STS-Anteile mit allen übrigen Aufenthaltsstatus ausser S sowohl aus der Ukraine (schwarze Balken) als auch für alle Ausländergruppen (graue Balken), dass sie die Berufsstruktur aller stellensuchenden Ausländer bzw. nur der stellensuchenden Ukrainer bis Ende Februar 22 repräsentie-

2



3



ren. Diese Berufsstruktur verändert sich im Zeitablauf nur ganz träge. – Da die Flüchtlinge mit Schutzstatus S aus der Ukraine (rote Balken), die ab März 2022 in die Schweiz gekommen sind, im erwerbsfähigen Alter überwiegend Frauen sind, muss für einen adäquaten Vergleich dieselbe Auswertung noch nach dem weiblichen Geschlecht spezifiziert werden:

Die Nummerncodes der ISCO-1-Steller-Berufe (vertikale Achse) haben folgende Bedeutung:

- 9 = Reinigungskräfte, Hilfsarbeitskräfte
- 8 = Maschinenbediener, Montageberufe, Fahrzeugführer
- 7 = Handwerker, Baufachleute, Metallarbeiter, Mechaniker
- 6 = Fachkräfte Land- und Forstwirtschaft
- 5 = personenbezogene Dienstleistungen, Verkaufskräfte, Sicherheitsleute
- 4 = Büroberufe
- 3 = Ingenieure, Techniker, nichtakademische Fachkräfte
- 2 = Akademische Berufe und Lehrkräfte
- 1 = Geschäftsführer, Vorstände, Führungskräfte
- 1 = keine Angaben

Die ISCO-2-Steller-Berufe sind Untergruppen der 1-Steller. Z.B.: 42 = Bürokräfte mit Kundenkontakt oder 35 = Informations- und Kommunikationstechniker.

Allgemein kann man sagen, dass bereits vor März 22 (ohne Schutzstatus S) die eingewanderten stellensuchenden Frauen aus der Ukraine überdurchschnittlich gut qualifiziert waren gegenüber allen eingewanderten Frauen, und dass sich dieser Strukturunterschied ab März 22 (mit Schutzstatus S) für Ukrainerinnen nochmals deutlich akzentuiert hat.

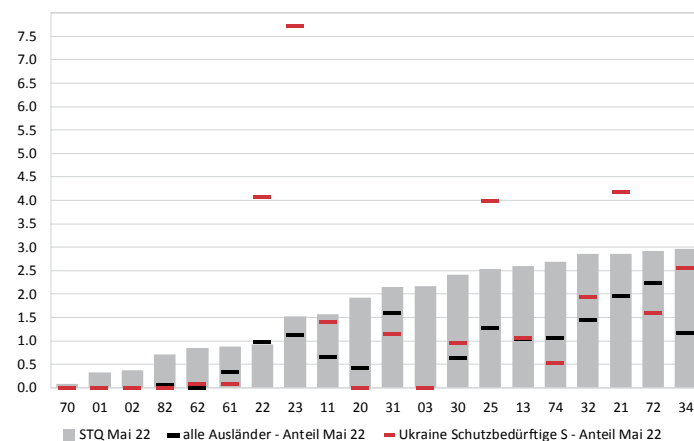
Die STS aus der Ukraine ohne Schutzstatus S sind im Vergleich zu den STS aller Ausländer ohne Schutzstatus S bei den ISCO-Berufen 2, 5 und 4 (höhere und mittlere Qualifikationsgruppen) deutlich überrepräsentiert, bei 9, 7 und 8 (handwerkliche und tiefer qualifizierte Berufsgruppen) deutlich unterrepräsentiert. Mit Schutzstatus S ist die Überrepräsentation der STS aus der Ukraine bei 2 nochmals markant höher, und spiegelbildlich die Unterrepräsentation bei 9 nochmals deutlich ausgeprägter. Dieses Strukturmuster ist bei den Frauen allein nicht wesentlich anders.

Matching und Jobchancen

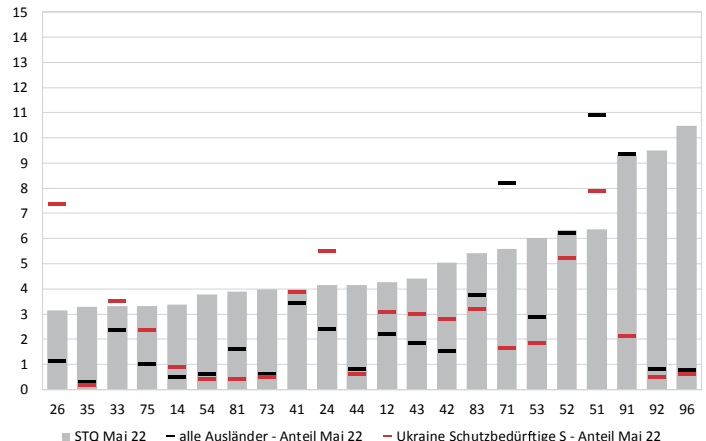
Wenn z.B. – als willkürliches Zahlenbeispiel genommen – 80% aller ukrainischen STS bis Februar 2022 hoch- und höchstqualifiziert waren, aber bei allen Ausländergruppen nur 10%, dann ist die starke Überrepräsentation der hoch- und höchstqualifizierten ukrainischen STS ein Indiz für ein schlechtes Matching (Passgenauigkeit) auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Und wenn sich aufgrund der Einführung des Schutzstatus S ab März 2022 dieser Anteil von 80% auf 85% weiter erhöht hat (bei weiterhin 10% bei allen Ausländergruppen), dann hat sich das Matching der ukrainischen STS weiter verschlechtert.

Allerdings ist diese Schlussfolgerung nicht eindeutig für die künftigen Jobchancen. Wenn nämlich bei den hoch- und höchstqualifizierten Berufsgruppen die Stellensuchendenquote (STQ) – aller STS oder auch nur aller ausländischen STS – sehr viel kleiner ist als bei den tief- und tiefstqualifizierten Berufsgruppen, dann könnte das ein Indiz sein, dass der sehr hohe Anteil hoch- und höchstqualifizierter STS aus der Ukraine bloss ein vorübergehender Ungleichge-

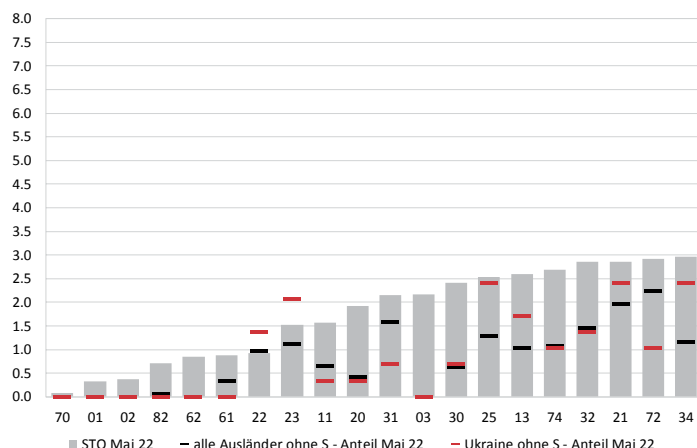
4



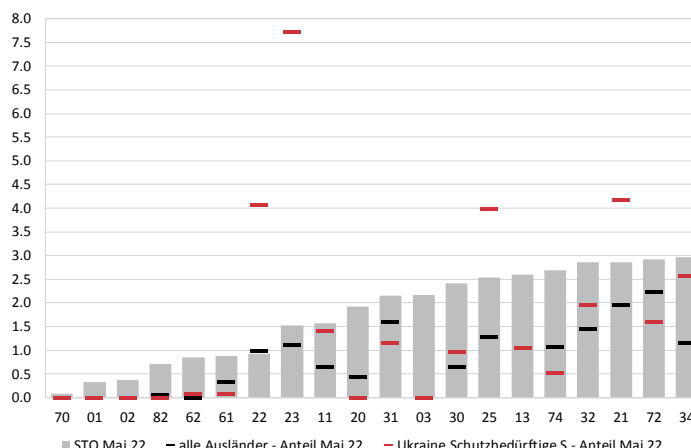
5



6



7



wichtszustand ist (z.B. aufgrund des Schocks der Ukraine Krise), weil die hoch- und höchstqualifizierten Berufsgruppen eben sehr viel gesuchter sind (sprich: eine längerfristig sehr kleine STQ aufweisen) als die tief- und tiefstqualifizierten Berufsgruppen (mit einer längerfristig viel grösseren STQ). Nur das statische Matching der hoch- und höchstqualifizierten STS aus der Ukraine zum Zeitpunkt kurz nach dem Ukraineschock wäre schlecht, aber die perspektivischen Jobchancen wären (sehr) gut. In diesem Fall wäre der statische Matching-Zustand zu einem Zeitpunkt kein valides Indiz für die dynamischen Jobchancen im weiteren zeitlichen Verlauf.

Man kann daher formulieren: Nur wenn in allen Berufsgruppen die STQ ungefähr gleich gross wären, ist das Ausmass der Über-/ Unterrepräsentation ein valider Indikator für die perspektivischen Jobchancen, die durch den Grad des statischen Matchings zum jetzigen Zeitpunkt eindeutig indiziert würden.

Perspektiven

Betrachten wir also auch die STQ der Berufsgruppen, um dem bildungs- und qualifikationsbezogenen Matching (bzw. Mismatching) nachzuspüren, das auch die (eigentlich interessierenden) künftigen Jobchancen adäquat einzufangen vermag. Mit den aktuell verfügbaren Daten kann man die STQ der Ausländer insgesamt nach den ISCO-2-Steller-Berufsfeldern auswerten und diese mit den relativen Häufigkeiten der ISCO-2-Steller-Berufsfelder der ukrainischen STS vor und seit der Ukraine Krise vergleichen. (STQs kann man bei letzteren wegen zu kleiner Gruppengrössen leider nicht auswerten.)

In den Grafiken 4 und 5 sind nur die Berufsfelder abgebildet, die eine STQ grösser als 3,0% aufweisen. Das sind 22 von 42 Berufsfeldern. Vor der Ukraine Krise (STS ohne Schutzstatus S, linke Grafik) sind die Anteile der STS aus der Ukraine (rote Querstriche)

besonders gering in den Berufsfeldern 96, 92, 71, 83, 73, 54, 14, 35, in welcher Reihenfolge auch die gesamtschweizerische STQ abnimmt. D.h., bei 96 ist das Matching am besten, bei 92 am zweitbesten etc. Wieso? Nun, weil anteilmässig nur sehr wenige ukrainische STS aus den niedrigqualifizierten Berufsfeldern stammen, hier aber die gesamtschweizerische STQ am höchsten ist, «passen» die STS aus der Ukraine bei den Niedrigqualifizierten 96 und 92 sehr gut zum schweizerischen Arbeitsmarkt. Bei diesen relativ hohen STQ > 3,0% sind in rund der Hälfte der 22 Berufsfelder die roten Querstriche tiefer als die schwarzen, die die Berufsanteile aller Ausländergruppen abbilden. Das heisst, für die «normalen» Arbeitsimmigranten aus der Ukraine ohne Schutzstatus S (die bis Februar 2022 in die Schweiz gekommen sind) ist das Matching etwa gleich gut wie für sämtliche Ausländergruppen.

Seit der Ukraine Krise (ukrainische STS mit Schutzstatus S, rechte Grafik) ist mit der gleichen Überlegung das Matching am besten bei 96, dann folgen 92, 44, 73, 81, 54, 35. Auch hier lässt sich im Vergleich zu allen Ausländergruppen nicht eindeutig sagen, dass das Matching der ukrainischen Immigranten deutlich besser sei. Allerdings haben im Vergleich zu vor der Ukraine Krise seit der Ukraine Krise die (sehr) hohen Anteile der Berufsfelder, bei welchen eine relativ hohe STQ > 3,0% zu beobachten ist, bei den ukrainischen STS ganz deutlich abgenommen, d.h. hat sich das Matching (und damit ihre Jobchancen) für diese speziellen Berufsfelder klar verbessert (51, 52, 12, 41, 33). Nur für Berufsfeld 26 hat es sich verschlechtert. Zu beachten ist, dass diese Verbesserung / Verschlechterung rein zufällig passiert ist und somit die mehrheitliche Verbesserung ein Glücksfall für den schweizerischen Arbeitsmarkt darstellt.

Spiegelbildlich argumentiert: Wo die Anteile der Berufsfelder der STS überdurchschnittlich hoch sind, aber die STQ beson-

ders klein ist (< 3,0%), muss das Matching als Indikator für die Jobchancen umso besser sein. Das kann grafisch erfasst werden, indem die Berufsfelder mit den STQ kleiner als 3,0% abgebildet werden. Das sind 20 von 42 Berufsfeldern. In den Grafiken 6 und 7 zeigt sich, dass seit der Ukraine Krise (mit Schutzstatus S, rechte Grafik) das Matching rein zufällig (!) noch besser geworden ist als es schon bis zur Ukraine Krise der Fall gewesen war. Einerseits sind in 8 Fällen die roten Querstriche klar höher positioniert und nur in 4 Fällen die schwarzen. Andererseits sind die Anteile der STS in einigen Berufsfeldern mit überdurchschnittlich tiefer STQ seit der Ukraine (rechte Grafik) im Vergleich zu vor der Ukraine Krise (linke Grafik) besonders stark angestiegen. Es fällt auf, dass dies besonders ausgeprägt in den hochqualifizierten Berufsfeldern 22, 23, 25 und 21 geschehen ist.

Zuwanderung unverhoffter Glücksfall

Wenn es nicht zu eigennützig klingen würde, könnte man zum Schluss kommen, dass die durch die Ukraine Krise ausgelöste Immigrationswelle eine grosse Chance für den schweizerischen Arbeitsmarkt eröffnet hat. Den Integrationsbemühungen – z.B. durch grosszügig und umfassend gewährte Sprachkurse der RAV – sollte daher allergrösste Priorität eingeräumt werden.

Ohne es zynisch zu meinen, kann man argumentieren: Wenn die arbeitsfähigen ImmigrantInnen aus der Ukraine selber hochmotiviert sind, sich – unter anderem mithilfe von Sprachkursen – beruflich möglichst schnell und gut zu integrieren, erlebt der unter chronischem Fachkräftemangel leidende schweizerische Arbeitsmarkt gerade einen unverhofften Glücksfall. ■

Thomas Ragni ist Ökonom. Seit 2001 ist er Mitglied der Redaktionsgruppe der vpod bildungspolitik.



Ein Krieg, der weitergeht

Serhij Zhadans Roman «Internat» gibt einen Einblick in die Hintergründe des Kriegs im Donbass.

Von Markus Holenstein



Serhij Zhadan.
Internat.
Berlin, 2018.
300 Seiten,
circa Fr. 34.–

Die völkerrechtswidrige russische Invasion der Ukraine hat die europäische Nachkriegsordnung nachhaltig erschüttert. Für viele Menschen erfolgte sie unerwartet. Doch bereits der Krieg im Donbass um die beiden 2014 selbsternannten «Volksrepubliken» Donezk und Luhansk zwischen der Ukraine und Russland entwickelte sich zum grössten militärischen Konflikt in Europa seit dem Bosnienkrieg 1991–1995, quasi als «Vorstufe» des jetzigen Ukrainekriegs. Gerade für uns WesteuropäerInnen lohnt es sich, sich der Dimensionen des Kriegs im Donbass bewusst zu werden: Serhij Zhadans Roman «Internat» gibt dazu einen bewegenden Einblick. Das spannende Buch des ukrainischen Autors kann auch als literarische Quelle im Literatur- oder Geschichtsunterricht gelesen werden: Der sogenannte «weit entfernte» Krieg rückt dank dessen hautnaher Schilderung in nächste Nähe.

Was der Krieg aus Menschen macht

Der apolitische Sprachlehrer Pascha, primär am «funktionierenden» Daheim in vertrauter Umgebung interessiert, ist bereit, seinen Neffen Sascha aus dem Internat in der von Separatisten und Ukrainern umkämpften Stadt herauszuholen und nach Hause zu bringen. Für seinen Vater wäre dies zu gefährlich gewesen. Die Mutter des Jungen, Paschas Schwester, arbeitet als Nachtzugsschaffnerin. Wegen seiner schweren Krankheit hat sie ihren Sohn ins Internat geschickt. Pascha nimmt alle nur erdenklichen Gefahren auf sich, die der omnipräsente Krieg mit sich bringt, um zum Internat am andern Ende der Stadt zu gelangen. Die Schule ist zum grossen Teil verlassen. Lediglich eine kleine Anzahl von Schülerinnen sowie die tapfere Direktorin Nina und der Turnlehrer Valera überleben in den schützenden Kellerräumen.

Pascha und sein Neffe treten den Heim-

weg an. Permanente Geschossexplosionen bedrohen die Menschen, die gezwungen sind, unter Strapazen wie Schnee, Regen und Kälte, unter Angst und Hunger zu fliehen. Betroffen sind vorwiegend Frauen und Kinder. Sie wandern, irren zwischen den Fronten der Kriegsparteien, erhalten in Wartesälen temporären Unterschlupf und erwischen eventuell einen verlotterten Bus für's raschere Weiterkommen. Plünderungen sind an der Tagesordnung. In einem ärmlichen Krankenhaus werden Schwerverletzte auf Esstischen notoperiert, mit einem Minimum an Instrumenten und unter grössten Schmerzen. Pascha und Sascha erreichen schliesslich erschöpft ihr Zuhause, gekennzeichnet durch unsägliche Erfahrungen, jedoch innerlich verändert.

Sag mir, wo du stehst!

Im Zentrum steht Pascha, der Sprachlehrer. In seiner Familie ist er nicht speziell ge-

schätzt. Seine Frau hatte ihn verlassen. Den Beruf übt er nicht mit grösster Motivation aus – er ist sich nicht bewusst, weshalb ihn seine Schüler nicht mögen. In seinem bisherigen Leben hatte er es nicht fertiggebracht, sein engstes Zuhause einmal zu verlassen: Nach dem Studium in der Grossstadt kehrt er zurück in das Haus, in dem er aufgewachsen war und wo sowohl sein Vater als auch seine Schwester leben. Doch der Konfrontation mit Krieg, Kälte und Schneemassen – realen Todesgefahren –, kann er sich nicht entziehen. Er stellt sich den Tatsachen – damit wird er sich seiner Lebenseinstellung erst bewusst:

«Er musste erst hierhergeraten, ins Zentrum der Hölle, um zu spüren, wie viel er besass und wie viel er verloren hat.»

Den quasi charakterlichen Gegenpol zu Pascha bildet Nina, die Direktorin der Internatsschule. Sie tröstet die verängstigten Mädchen in den Kellerräumen, hält fest, dass es gälte, gegen Angst anzukämpfen und die eigene Würde zu wahren. Dem Turnlehrer Valera hält sie vor, angesichts seiner neutralen Haltung gegenüber den Kriegsparteien – wie Pascha – kein Recht zu haben, anderen Vorwürfe zu machen. Sie thematisiert den Krieg und stellt fest, dass die Hälfte der Eltern kämpft.

Sascha, der schwer kranke Junge, lehnt seinen Onkel Pascha ab, da dieser für keine Konfliktpartei Stellung bezieht – im Gegensatz zu Nina, die er als eine Art Vertrauensperson kontaktiert. Weil Pascha schliesslich die Realität der Kriegsbedingungen akzeptiert, beurteilt ihn Sascha positiv als Person, die ihr Ziel trotz grösster körperlicher und psychischer Belastungen erreicht hat.

Geradezu heroisch verhält sich der Arzt mit blutübergossenem Kittel im ärmlichen Spital: Er nimmt seine Verantwortung wahr, arbeitet trotz völliger Erschöpfung kontinuierlich weiter, operiert die beinahe Toten in stoischer Ruhe und erteilt dabei dem medizinischen Personal – und Pascha als Nothelfer des neuesten Schwerverwundeten auf dem Operationstisch – Anweisungen: «Halt ihn, damit er nicht runterknallt! Nicht pennen! Fester!» Nicht von ungefähr spricht ihn Pascha als «Verehrten» an.

Halbes Schwarzbrot Heimat

Beinahe «modellhaft» nimmt Serhij Zhadan den Krieg zwischen Russland und der Ukraine um den Donbass vorweg. Die russischen Aggressoren operieren mit schweren Waffen, schnüren Ortschaften ein und zwingen die Zivilbevölkerung zur Flucht. Die Fliehenden versuchen trotz Kriegsgefahr und Widrigkeiten wieder nach Hause zurückzukehren. Die ukrainische Armee verteidigt sich und setzt Gegenschläge. Plünderungen und Zerstörungen illustrieren die Sinnlosigkeit

des Kriegs. Sascha hält angesichts der Heimkehr fest:

«Alle bereiten sich auf den Krieg vor, der weitergeht. Jeder plant, am Leben zu bleiben, zurückzukehren. Alle wollen zurück nach Hause, alle mögen das Gefühl heimzukehren. Ich mag es auch, zur Station zurückzukommen, die Häuser zählen, die Nachbarn

auf der Strasse erkennen, warten, bis hinter der Ecke unser Haus auftaucht, das aussieht wie ein halbes Schwarzbrot.» ■

Markus Holenstein ist pensionierter Gymnasiallehrer und langjähriges Redaktionsmitglied der vpod bildungspolitik.

Austausch mit den Menschen im Osten

Der Service Civil International hat die Projekte in Russland und der Ukraine vorerst sistiert, die Einsätze in Kirgistan und Usbekistan laufen weiter. Von Nathalia Zimmermann

In der letzten Ausgabe der vpod bildungspolitik (225) hat der SCI Schweiz das Ostwärts-Programm vorgestellt, bei dem Teilnehmer*innen einen vertieften Einblick in den Alltag im Gastland, seine Sprache und Kultur erhalten.

Der Krieg zwischen Russland und der Ukraine hat den Austausch für Alain Beyeler verunmöglicht: Der Student an der Universität Bern und Freiburg sollte ab dem Frühjahr mit seinem sechsmonatigen Einsatz bei der «Financial University» in Moskau starten. Auch die weiteren geplanten Einsätze in Russland und der Ukraine pausieren bis auf Weiteres. Zusammen mit den lokalen Partnerorganisationen und den Freiwilligen verfolgt der SCI Schweiz die Situation in diesen Ländern, um die Sicherheit der Teilnehmer*innen bei einem Einsatz zu gewährleisten.

Der Austausch mit der Kultur und den Menschen im Osten sollte nicht gänzlich unterbrochen werden, denn in diesen Zeiten ist die Kommunikation, das Verständnis zwischen den Menschen und den Kulturen umso wichtiger. In diesem Sinne bietet das Ostwärts-Programm weiterhin verschiedene Einsatzformen wie Sprachkurse, Gastfamilienaufenthalte, Berufspraktika oder Langzeiteinsätze in Kirgistan und Usbekistan an.

Respekt und Verständnis aufbauen

Zwischen April und Mai hat sich Philippe Bonta während einem Monat in Kirgistan bei der Organisation B'ArtCenter Bishkek engagiert, indem er Vernetzung und Partnersuche der Organisation tatkräftig unterstützt hat. Zudem hat er seine kreativen Fertigkeiten in deren Social-Media-Kanälen ausweiten können und ist mit der lokalen Bevölkerung

bei regelmässigen Sprachaustauschen in Kontakt getreten. Am Ende seines Einsatzes hatte er noch Zeit, das Land zu bereisen und tiefe Eindrücke von Kirgistan gewinnen.

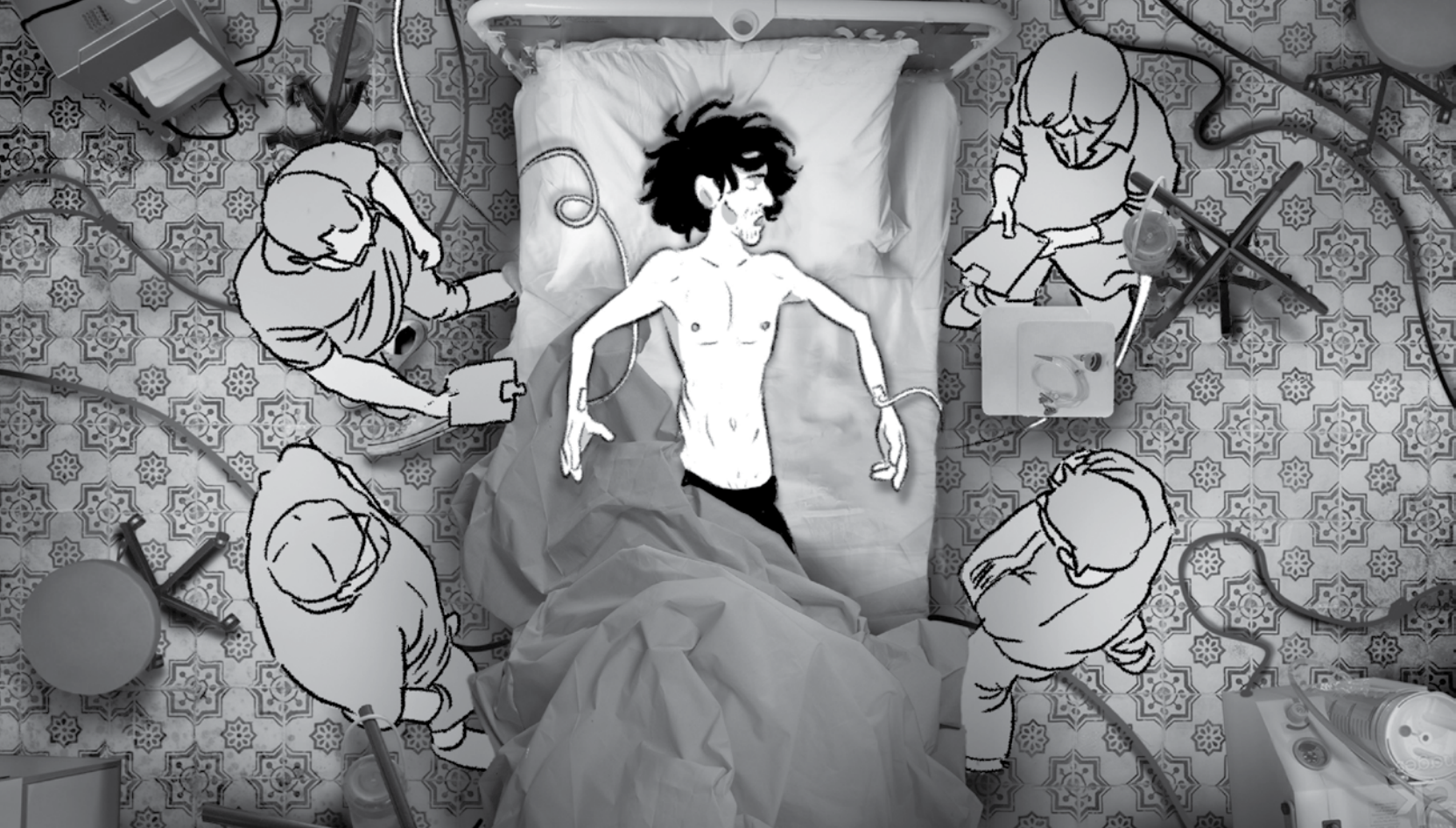
Der SCI ist überzeugt, dass der Austausch und das Eintauchen in eine andere Kultur zu gegenseitigem Respekt führen, wo Vorurteile, Barrieren und Unverständnis abgebaut werden. Nun hofft der SCI Schweiz, so wie viele andere auch, auf das Ende des Kriegs. Baldmöglichst soll jungen Menschen wieder die Gelegenheit geboten werden, in das unbekannte Gebiet einzutauchen, das Osteuropa für viele ist. ■

Nathalia Zimmermann ist Projektverantwortliche beim Service Civil International (SCI Schweiz).

Der **SCI Schweiz** ist Teil des internationalen Netzwerks Service Civil International (SCI). Der SCI Schweiz organisiert Freiwilligenprojekte auf der ganzen Welt, die zum Frieden in einem breiten Sinne beitragen: zur sozialen Gerechtigkeit, nachhaltigen Entwicklung, Gleichberechtigung, Solidarität und gewaltfreien Konfliktlösung. Unter dem Slogan «Volunteering for Peace» (Freiwilligenarbeit für den Frieden) ermöglicht er Freiwilligen unterschiedlichster Herkunft Einsätze in gemeinnützigen Projekten. So wird Freiwilligenarbeit zum Sinnbild einer friedlichen und kooperativen Welt.

Mehr Informationen über die Einsätze und Möglichkeiten finden Sie auf der Webseite:

www.scich.org



Tente 113, Idomeni

Agir, ein zurückhaltender, 19-jähriger Kurde, erzählt die Geschichte seiner mehrjährigen Flucht aus Syrien in die Schweiz. Im Animationsfilm «Tente 113, Idomeni» stellt der Filmmacher Henri Marbacher die traumatisierenden Erlebnisse auf der Flucht in eindrücklichen Bildern und mit Agirs Voiceover dar.
Von éducation21



Als der syrische Kurde Agir Aldi seine Fluchtgeschichte dem Filmmacher Henri Marbacher erzählt, ist er 19 Jahre alt. Da er mehrere Jahre unterwegs war, kann man davon ausgehen, dass Agir seine Familie als Minderjähriger verliess. Gemäss Agirs Erzählung, die nicht linear verläuft, ist er von Syrien an die türkische Grenze geflüchtet. Da die türkische Regierung eine Mauer an der syrischen

Grenze baute, war es für Agir nicht möglich, in die Türkei einzureisen. Er ging aus diesem Grund weiter ins irakische Kurdistan. Von Kurdistan kam er in der Folge mit dem Zug ins Flüchtlingslager Idomeni, das an der griechisch-mazedonischen Grenze lag. Noch vor der Auflösung des Camps 2016 hat ihn ein Schlepper schliesslich von Idomeni über die Balkanroute in die Schweiz gebracht.

Machart des Films

Agir erzählt im Film die Geschichte seiner Flucht – vom Aufbruch in Syrien bis zur Ankunft in der Schweiz. Die Erzählung ist bruchstückhaft, manchmal ist es sogar schwierig, seinen Aussagen zu folgen. Einige Passagen kann man geografisch einordnen, bei anderen weiss man nicht, wo Agir sich gerade befindet. Es gibt Abschnitte während der Flucht, die er nicht in Worte fassen kann oder nicht erzählen will. Henri Marbacher reagiert mit seinen animierten Bildern oder Szenen auf die Erzählung von Agir und streicht die emotionale Ebene von seinen Schilderungen hervor. Als Agir beispielsweise erzählt, dass er im Flüchtlingslager von einem Schlepper aufgesucht wurde, der ihm ein Angebot zum Weiterreisen machte, wird eine riesige Hand ausgestreckt, auf die er klettern kann. Wenn Agir nicht weiterzuerzählen vermag, wird das Bild schwarz.

Marbachers Sequenzen funktionieren ohne Musik, die Szenen sind jedoch vertont. So hört man zum Beispiel das Einschlagen von Bomben, Stimmengewirr im Flüchtlingslager oder Zuggeräusche. Es kommt

nur wenige Male zu kurzen Dialogen mit anderen Personen. In der Schlusszene des Films ist Agir in einer Turnhalle mit Musik am Breakdancen. Als wolle der Filmmacher uns beweisen, dass Agir wirklich existiert, wandelt er sich beim Tanzen von der gezeichneten Figur zum filmisch realen jungen Mann.

Tente 113, Idomeni

Animationsfilm von Henri Marbacher

Filmlänge: 18 Minuten

Altersempfehlung: ab 12 Jahren

Themen: Menschenrechte, Flucht, Migration, Asyl

Sprache: Französisch, deutsch Untertitelt

Schulstufen: Zyklus 3, Sek II (Berufsschule, Gymnasium)

Didaktisches Material: éducation21

Den Film (Video-on-Demand) und die vollständigen Unterrichtsimpulse mit ausführlichen Hintergrundinformationen, Arbeitsblätter und Kopiervorlagen finden Sie unter <https://catalogue.education21.ch/de/tente-113>



Hintergrund- informationen

Ab Ende 2010 gab es in vielen Ländern im arabischen Raum Massenproteste gegen die Regierungen. Diese Protestbewegungen, in denen grosse Teile der Bevölkerung mehr Freiheit, bessere Lebensbedingungen und einen Wechsel der Staatsoberhäupter forderten, werden als «Arabischer Frühling» bezeichnet. 2011 begannen auch die Menschen in Syrien, gegen die Regierung von Präsident Baschar al-Assad zu protestieren. Sie forderten bessere Lebensbedingungen, mehr Demokratie, Freiheit und Rechte. Die Regierung ging mit Gewalt gegen die Demonstrantinnen und Demonstranten vor. In der Folge kam es zu einem Krieg, der bis heute andauert. Viele verschiedene Konfliktparteien – auch internationale Mächte – kämpfen dabei um wirtschaftliche, geopolitische und ethno-religiöse Interessen. Darunter auch die Kurden.

Die Kurden

Die Kurden sind eine Ethnie, die in der Türkei, im Irak, im Iran sowie in Syrien eine grosse Gruppe bilden. Heute leben im Nahen Osten schätzungsweise 35 Millionen Kurdinnen und Kurden. Der Kurdenkonflikt ist historisch tief verankert und erstreckt sich über mehrere Länder. In Syrien lebten nach dem Ausruf der Republik 1946 circa 300'000 Kurdinnen und Kurden vorwiegend im Norden des Landes. Ein Drittel davon lebte ohne Staatsbürgerschaft. Die Kurden hatten nur begrenzten Zugang zu Bildung und Arbeit und konnten kein Grundeigentum erwerben. Darüber hinaus unterband die syrische Regierung systematisch Manifestationen kurdischer Kultur. Auch die kurdische Sprache durfte nicht unterrichtet werden.

Flucht aus Syrien und Idomeni

Nach Angaben des UNHCR wurden seit Anfang des Krieges in Syrien rund 600'000 Menschen getötet und rund 6,7 Millionen Menschen haben das Land verlassen. Die

Mehrheit der Geflüchteten befindet sich in den angrenzenden Staaten.

Die meisten Syrerinnen und Syrer flüchten oder flüchteten über die sogenannte östliche Mittelmeerroute, die über die Türkei nach Griechenland führt. Zwischen 2015 und 2016 erreichten viele syrische Flüchtlinge Zentraleuropa über die Balkanroute.

2016 wurde das Flüchtlingslager Idomeni zum Symbol der Überforderung der europäischen Flüchtlingspolitik. Im kleinen griechischen Ort an der Grenze zu Mazedonien lebten im Frühjahr 2016 bis zu 14'000 Menschen auf engstem Raum in Zeltlagern. Die hygienischen Zustände waren katastrophal und es kam zu Ausschreitungen zwischen Flüchtlingen, mazedonischen Beamten und der griechischen Polizei. Im April 2016 wurde das Lager anschliessend von den griechischen Behörden geräumt.

Didaktischer Impuls

Das Thema Flucht und Asyl hat einen grossen Bezug zur Alltagswelt von Jugendlichen. Einerseits sind Kinder und Jugendliche durch Geflüchtete in der Klasse unmittelbar mit der Thematik konfrontiert. Andererseits stellen sich Fragen auf gesellschaftspolitischer Ebene, die sie interessieren: Wie gehen wir als Gesellschaft mit geflüchteten Personen um? Welche politische Ansicht vertritt ich? Befürworte ich die Aufnahme von mehr Asylsuchenden oder soll die Zuwanderung stärker begrenzt werden?

Lernziele:

Die Schülerinnen und Schüler können ...

- ... sich in die Situation eines Geflüchteten hineinversetzen und nachvollziehen, was es heisst, auf der Flucht zu sein und kein Zuhause zu haben.
- ... Eindrücke zur Filmsprache festhalten und bezüglich des Inhalts beurteilen (Visual Literacy).
- ... politische und historische Rahmenbedingungen eruieren, die zu Flucht und Migration führen.

- ... die Komplexität von Asylentscheiden wahrnehmen und lernen verschiedene Perspektiven der Asylverfahren und der Asylentscheidungen kennen.

Stufe: 3. Zyklus, Sek II (Gymnasium, Berufsbildung)

Dauer: 4–6 Lektionen

Ablauf:

Der didaktische Impuls ist in drei Teile gegliedert. Im ersten Teil setzen sich die Schüler*innen mit der Bildsprache des Films auseinander. Welche Bilder hat der Filmemacher für verschiedene Fluchtsituationen gewählt? Welche Emotionen lösen die Bilder aus? Danach versuchen die Schüler*innen, die Fluchtroute von Agir zu rekonstruieren und gewisse Stationen mit den historischen und den politischen Bedingungen zu verbinden. Anschliessend setzen sie sich damit auseinander, auf welcher Basis Asylentscheidungen getroffen werden und welche Rolle die Erzählung einer Fluchtgeschichte spielt.

Die ausführliche Version des didaktischen Impulses inklusive aller Arbeitsblätter finden Sie unter <https://catalogue.education21.ch/de/tente-113> ■

éducation21 ist das nationale Kompetenzzentrum für Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE). Die Stiftung bietet Schulen, Lehrpersonen und Bildungsakteuren praxisorientierte Beratung und Expertise zu BNE. Dazu gehören das schulstufengerechte Angebot an evaluierten Lernmedien, Filmen und Bildungsaktivitäten, die Themendossiers, die Finanzhilfen sowie die BNE-Netzwerke «Schulnetz21» und «Bildungslandschaften21».

Fünf vor Zwölf in der Bildungs- und Betreuungsarbeit!

Fünf Antworten auf fünf Fragen. Ein Interview mit Simon Mosimann.

Herr Mosimann, Sie sind eine Lehrperson mit rund zwanzig Jahren Berufserfahrung im Kanton Bern – wie geht es Ihnen mit Ihrem aktuellen Berufsauftrag? Ich erlebe diesen als sehr anspruchsvoll, verschärft noch nach den zwei Jahren Coronapandemie. Ich bin einerseits in einer guten Position, da ich langjährige Erfahrung habe. Für Berufseinsteigende ist es sicherlich noch schwieriger.

Die Kinder und Jugendlichen sind unterschiedlich aus dem Lockdown zurückgekommen. Alles geht im schulischen Betrieb wieder von null auf hundert weiter, ohne Zwischenhalt. Auf Sek I gibt es aktuell zum Teil keine passenden Stellvertretungen. Lektionen können teilweise nicht oder nur noch notdürftig besetzt werden. Lehrpersonen ohne Ausbildung werden angestellt. Gleichzeitig wurden und werden diverse Projekte, die laufen, mit hohem Tempo wieder hochgefahren. Auch schulintern. Zuvor waren diese versandet, zum Teil während Corona 2020-2022.

Aktuell ist bei uns in Bern vielerorts auch die Schulumatik ein grosses Problem. Das hat oft zur Folge, dass zusammen mit den steigenden Schülerzahlen ganze Kollegien so belastet werden, dass wesentliche Methoden und Inhalte des Lehrplan 21 gar nicht erst umsetzbar sind. Erschwerend kommt im Kanton Bern die Arbeit mit einem von Praxispersonen seit vielen Jahren kritisierten Französischlehrmittel dazu. Die Irritation

Kooperative Eltern und engagierte Praktikantinnen der PH Bern, die sich reinklemmen und sich der Herausforderung stellen – auch das hat viel Positives. Das grosse und immer noch positive Bild zu sehen, das geht aber nur mit einer gewissen Distanz. Man muss sich stark abgrenzen können, um gesund zu bleiben. Es scheint, dass gerade jüngere Kollegiumsmitglieder dies nicht immer können, sodass es zu hohen und frühen Abbrüchen von Berufslaufbahnen kommt.

Die letzten Wochen oder Tage war medial wieder einmal viel zu lesen betreffend Lehrpersonenmangel. Wie ist die Stimmung in Bezug auf die Stellenbesetzung aktuell konkret in Ihrem Lehrzimmer? Was macht Sorgen, was stimmt zuversichtlich?

Das Thema ist bei uns omnipräsent: Wir merken, dass die Schulleitenden angespannt sind, weil sie die Stellen nicht besetzen können. Im Moment sind wir überhaupt nicht zuversichtlich, auch weil von Seite Kanton Bern kein Zeichen kommt, dass man das Thema endlich ernst nimmt und angehen will. Wir beobachten seit zehn Jahren, dass der Stellenmarkt angespannter wird. Offene Stellen werden sogar im Juni erneut ausgeschrieben, es gibt nach wie vor sehr viele unbesetzte Stellen für August – das ist ein neues Phänomen. Das Problem ist in der Stadt und auf dem Land das gleiche. Wenn Sie Lehrpersonen für Sek I Kombination Mathematik und Naturwissenschaften mit Diplom suchen, erhalten sie als SchulleiterIn maximal ein bis zwei Bewerbungen von KandidatInnen mit Diplom. Die PH-Studierenden haben bereits während der Ausbildungszeit verschiedene Stellenangebote oder werden eingesetzt.

Eine Sicht geht in der aktuellen Diskussion unter: Die Kinder und Jugendlichen haben eine angemessene Bildung verdient – der Kanton argumentiert aber immer nur, es seien schliesslich Klassenhilfen gesprochen worden und das sei eine Hilfe. Selten wird darüber geschrieben oder offen darüber gesprochen, was unausgebildetes Personal in Klassen anrichten kann – ja, es geht vielleicht eine Woche oder zwei Tage gut. Danach ist der Aufwand für das bestehende professionelle Team beträchtlich, wieder für Kontinuität in einer Klasse zu sorgen, in der eine unprofessionelle Stellvertretung den Laden durcheinanderbringt. Lehren und Lernen, das ist ein hochkomplexer Prozess: Ich muss als Lehrperson wissen, wie ich Inhalte bearbeiten, vereinfachen und aufbereiten sowie eine Klasse begleiten und leiten kann – das fehlt den Quereinsteigenden oftmals.

Sie unterrichten bereits seit 2000 und haben Ihre Ausbildung nach altrechtlichem Seminarpatent am Lehrerseminar Hofwil im Kanton Bern absolviert. Wie erleben Sie als Fachperson mit viel Berufserfahrung

«Selten wird darüber geschrieben oder offen darüber gesprochen, was unausgebildetes Personal in Klassen anrichten kann.»

unter den Lehrkräften ist diesbezüglich immer noch gross, da die Rückmeldungen aus den Gymnasien an die OberstufenlehrerInnen lauten, dass den Schülerinnen und Schülern Grundlagen fehlen und Grammatik sowie Sprachbetrachtung beim Übertritt ungenügend sind.

Gleichzeitig gibt es im Schulalltag viele Lichtblicke, die halten und tragen. Mein Kernauftrag ist es ja, die SchülerInnen zu unterrichten und zu begleiten. Im Moment startet ein neuer Schüler aus Afghanistan, der absolut motiviert ist, hier die Ausbildung zu machen.



Simon Mosimann ist Klassenlehrer für den Zyklus 3. Er arbeitet an einer Tagesschule der Stadt Bern und ist Praxislehrperson an der PH Bern. Simon Mosimann hat bereits 22 Praxisjahre. Sein grösster Wunsch in Bezug auf den aktuellen Berufsauftrag ist mehr Zeit für seine Schülerinnen und Schüler. Sein schönster Moment im laufenden Schuljahr war das Skilager in Fiesch mit 130 SchülerInnen.

die Bewertung und öffentliche Wahrnehmung Ihres Berufs? Wie ist die Motivation und Eignung aktueller PH-Studierender? Seitens PH und Kanton Bern wird oft erwähnt, dass so viele StudentInnen wie seit langem nicht mehr den LehrerInnenberuf ergreifen wollen. Sehen Sie das ebenso positiv?

Es gibt aktuell zu viele Lehrpersonen, die schweigen. LehrerInnen müssten sich vermehrt auch in gewerkschaftlichen Diskussionen mehr positionieren. Mit Corona haben wir als Gesellschaft schon gemerkt, wie aufwändig die Arbeit der LehrerInnen ist, leider ging das aber schnell wieder vergessen.

«Der administrative Aufwand für Lehrpersonen ist zu hoch.»

Ich bin nicht sicher, ob eine Rückkehr auf die Ausbildung am Lehrerinnenseminar wieder sinnvoll wäre. Die Digitalisierung hat das Lernen und Lehren wesentlich verändert. Phasenweise arbeiten wir in der Klasse als Coach, all dies hat auch die Wahrnehmung unseres Berufs in der Öffentlichkeit verändert.

Es sind zurzeit im Kanton Bern viele gute Ausbildungs-offensiven für Lehrpersonen am Laufen. Wichtig ist, die Leute nach der Ausbildung wirklich in Bern und in den Klassenzimmern zu behalten – und da kommen wir zwangsläufig zu den Forderungen, die rasch angepackt werden müssen:

Es braucht mindestens eine zweite Klassenlehrer- lektion, wie z.B. im Kanton Zug. Bei meiner letzten Arbeitszeiterfassung hatte ich im letzten Jahr bereits Ende November sämtliche KL-Lektionen aufgebraucht... Wir brauchen mehr Zeit für diese wichtige Arbeit.

Im Weiteren benötigt es eine schrittweise Anhebung der Gehälter – in Bern sind insbesondere die Löhne für die Zyklen 1-3 massiv zu tief. Der administrative Aufwand für Lehrpersonen ist zu hoch, das bestätigen Umfragen. Und dies, obwohl es in allen Gemeinden ein Schulsekretariat gibt. Das Paradox: Trotz Zunahme dieser Arbeiten ist der Unterricht nicht besser geworden.

Welche zentralen Herausforderungen sehen Sie aktuell hinsichtlich REVOS auf die öffentlichen Schulen zukommen?

Es geht ja darum, die neue Regelung mit den besonderen Volksschulen und Inklusion ab Sommer umzusetzen. Wir wissen, das funktioniert nur, wenn wir genug ausgebildete Fachpersonen (HeilpädagogInnen, LogopädiInnen, Psychomotorikfachpersonen etc.) vor Ort haben. Es werden mit der Revision nun auffallend viele IF-LP etc. gesucht. Die Reform ist im Ursprung wohl gut gemeint, aber sie wird erst funktionieren, wenn genug Ressourcen und tragende Strukturen geschaffen werden. Dies ist in Bern aktuell nicht der Fall. So viele offene Stellen in diesem wichtigen neuen Bereich der öffentlichen Volksschule können aktuell nicht besetzt werden, das macht mir Sorgen.

Die demographische Entwicklung der Stadt und Region Bern gibt auch in Bezug auf Schulraum für die Volksschule und Gymnasialstufe seit Jahren zu reden. Spüren Sie als Lehrkraft diese aktuellen Herausforderungen?

Was ist eine grosse Klasse? Es gibt die 26er-Klasse, die sehr gut läuft, es gibt auch 22er- oder 17er-Klassen die anstrengend sein können. Letztendlich ist immer der gesamte, zur Verfügung stehende Schulraum matchentscheidend. Zusammen mit den personellen Ressourcen, die an die Klassenstruktur angepasst sein müssen, damit individuell auf situative Herausforderungen reagiert werden kann.

Mit den aktuellen Räumen kann der Lehrplan 21 nicht umgesetzt werden, es gibt zu wenig Gruppenräume, kaum Arbeitsräume oder Besprechungszimmer für Lehrpersonen. Es kommt in Bern zu einem Widerspruch zwischen dem nationalen Bestreben eine höhere Gymnasialquote zu erreichen und dem gleichzeitigen Nichtausbau der Infrastruktur, welcher zu Platzmangel führt. Neu können auch SchülerInnen mit z.B. Nachteilsausgleich und besonderen Bedürfnissen einen Übertritt an Gymnasien und Berufsschulen machen. Es werden also mehr SchülerInnen in der Region Bern mit erhöhtem Unterstützungsbedarf auf Stufe Sek II gehen und es wird noch mehr Klassen geben. Gerade im urbanen Raum ist bereits eine grosse Zunahme von Klassen zu beobachten. Viele Städte setzen auf den Ausbau familienfreundlicher Strukturen und die Aufwertung der Quartiere – dies hat im urbanen Raum, besonders in der Stadt Bern, zu stärkerer Zunahme von Familien mit Kindern geführt. Und diese Siedlungspolitik hat – offenbar manchmal zum Erstaunen der Stadtregierungen – zu mehr Familien geführt. Ergo bräuchte es mehr Schulraum, doch dies hat die Stadtplanung bisher oft übersehen. ■

Text: Vanessa Käser, Lehrberufe VPOD Bern

David Ferdinand Bärtschi

(9.11.1985 – 4.4.2022)

Am 4. April ist unser Kollege David überraschend an den Folgen eines Hirntumors gestorben. Er war aktives Mitglied in der Gruppe Bildung Bern und der nationalen Verbandskommission Bildung, Erziehung, Wissenschaft. Herausgerissen aus unserem Kreis, von einem Moment auf den anderen, am Abend der Verbandskonferenz in Zürich. Wir sind immer noch fassungslos und unendlich traurig, dass David unsere Arbeit nicht mehr mitprägen, mittragen wird. Er fehlt uns auch als hilfsbereiter, offener, ideenreicher, diskussionsfreudiger und herzlicher Freund.

Mit diesem «Memorial-Quilt»¹ sagen wir ihm herzlich Danke für sein Engagement, seine menschliche, humorvolle, inspirierende Art und seine Freundschaft. David, wir vermissen dich!

VPOD-Verbandskommission BEW und Gruppe Bildung Bern

«Der Kampf geht weiter», so begann eine deiner letzten Mailnachrichten an mich. Ja, lieber David, wir kämpfen in deinem Sinne weiter, die vielen positiven Erinnerungen an dich und dein Engagement geben uns die Kraft dazu.

Katrin Meier, Präsidentin VK BEW VPOD bis 2.4.2022

In der kurzen Zeit, in der ich mit David zusammenarbeiten durfte für die nationale Bildungspolitik des VPOD, beeindruckte er mich mit seiner engagierten, motivierenden und weitsichtigen Art. Immer mit kritischem Blick auf die wichtigen gesellschaftlichen Fragen, war er sich auch für die kleinen Kämpfe des Gewerkschaftsalltags nicht zu schade. Dadurch hat er unsere Arbeit im Kleinen verbessert und für das grosse Ganze gewappnet. Ich werde meinen Kollegen David Bärtschi sehr vermissen.

Fabio Höhener, Zentralsekretär Bildungsbereich VPOD Schweiz

«Zu deiner Pensionierung werde ich auf dem Akkordeon spielen – ich spiele nämlich auch Akkordeon». Das waren deine letzten Worte zu mir. Davor hast du – mit vielen von uns – voller Inbrunst Bella Ciao gesungen, das die Akkordeonistin angestimmt hatte. Mit deiner warmen, kraftvollen Stimme – so kraftvoll, wie dein Engagement für deine Gewerkschaft. Und jetzt bist du nicht mehr da... Es ist immer noch so surreal. Danke, David, für alles, was war und all das, was nicht mehr sein kann. Mach's gut – wo immer du jetzt bist.

Béatrice Stucki, Gewerkschaftssekretärin Bildung VPOD Bern

David, wir wollten vieles gemeinsam im VPOD anpacken, die Solidarisierung zwischen den Berufsgruppen weiter vorantreiben und mit dir hets göagt. Gründlich, auf den Strassen und in der Konzeptarbeit: bestes Ideen-Ping-Pong, sportlich, humorvoll, ambitioniert & intelligent, aber – dank dir – immer fundiert. Ich bin sehr dankbar, mich eine brutal viel zu kurze Weile lang mit dir zusammen gewerkschaftlich engagiert haben zu dürfen. Danke! «Der Kampf ist sowohl eine Gelegenheit als auch eine Schule. Er kann jene verwandeln, die sich an ihm beteiligen, indem er unser ursprüngliches Selbstverständnis infrage stellt und unsere Sicht auf die Welt verändert.»²

Vanessa Kaeser König, Berufsschullehrerin

Wir wollten zusammen noch ein Themenheft zu «Postkolonialismus in der Schule» machen. Bei vielen solcher Projekte wirst du uns fehlen.

Johannes Gruber, Redaktor «bildungspolitik»

Merci, David, für dein Engagement und die unermüdliche Motivation selbst am verregnets-ten 1. Mai für den VPOD und seine Mitglieder einzustehen. Ich vermis- se den Austausch mit dir als hochpolitischem Menschen, als engagiertem Gewerkschafter und vor allem als gutem Freund.

Edith Siegenthaler, Grossrätin SP

Gymnasium Lerbermatt, Kolleg*innen ...

David hab ich als meinen äusserst engagierten Praktikanten näher kennengelernt, dem Fach und vor allem seinen Schülerinnen und Schülern sehr zugetan. Als Arbeitskollege und Bürogspänli erlebte ich ihn als vielseitig interessierten, feinfühli- gen und sehr loyalen Menschen. Wir haben uns fast täglich über alles Mögliche und natürlich vor allem über Freud und Leid unseres Arbeitsalltags ausgetauscht und viel zusammen gelacht. Seine Schlagfertigkeit und sein Wortwitz waren einmalig. David hinterlässt im Büro, in unserer Fachschaft, in meinem Arbeitsalltag eine klaffende Lücke, die wohl immer schmerzlich spürbar sein wird.

Michelle Furrer, Geschichtslehrerin

Dank David habe ich gelernt, dass alle die gleiche Chance verdienen und dass wir die Welt zu einem besseren Ort machen können, wenn wir alle zusammenstehen und uns in jeder Situation unterstützen. Diese Einstellung nehme ich für mein ganzes Leben mit.

Kathrin Graf, Geschichtslehrerin

David und ich waren drei Jahre gemeinsam im Vorstand für den Kollegiumsrat der Lerbermatt aktiv. Zusammen mit unseren Rät*innen haben wir dieses Gefäss wiederbelebt und zu einem aktiven Partizipationsinstrument für unsere Lehrkräf- te umgewandelt. Nach unseren gemeinsamen Besprechungen, Arbeiten und Diskussionen habe ich mich bei David immer für seinen Verstand und für sein Herz bedankt. Ohne ihn wäre so viel Gutes nie zustande gekommen.

Susanne Scheurer, Kollegiumsrat



David's Engagement für die Schule und die Schüler*innen war enorm und beeindruckten mich.

David konnte gut zuhören und die richtigen Fragen stellen. Er hatte ein feines Gespür für wichtige Themen und konnte diese vorbringen, ohne beserwisserisch zu wirken oder zu überfordern. Mir kam es vor, als hätte er einen Elektroantrieb – wie ein E-Bike. Mit diesem konnte er uns alle begleiten oder sogar überholen, ohne dass man das Gefühl hatte, es sei für ihn anstrengend. Dass die Gewerkschaften in der Lerbermatt sichtbar geworden sind, ist sein Verdienst.

Sebastian Schmied, aktiv an der Lerbermatt für Bildung Bern

David du warst für mich in positivster Weise verrückt und vernünftig zugleich: verrückt nach Leben, verrückt nach treffenden Worten, leidenschaftlich engagiert für soziale Gerechtigkeit und eine inklusive Gesellschaft. Du hast den Missständen unserer Zeit ins Auge gesehen und trotzdem gesprüht vor Energie und Zuversicht. Herzens- dank für die gemeinsame, prägende Zeit! Wir kämpfen weiter – du bist mit uns, oh bel fior!

Rebecca Joss

David am 1. April an der
Verbandskonferenz Bildung
(2. von rechts)



David, von A-Z: authentisch, beherzt, charmant, diskussionsfreudig, engagiert, fidel, gewitzt, hilfsbereit, integer, jung, kultiviert, leidenschaftlich, musikalisch, nacheifernswert, offen, politisch, quellenreich, redegewandt, schöpferisch, talentiert, unvoreingenommen, verbunden, wortgewaltig, x-trovertiert, young at heart, zugewandt.

Sandrine

Herzlich und solidarisch, David. Diese Grussformel ist bei dir nicht leere Floskel, sondern Programm: herzlich, verbindlich und echt interessiert am Gegenüber; solidarisch mit den unterschiedlichsten Gruppen von Menschen auf der ausdauernden Suche nach Gerechtigkeit – so erlebe ich dich.

Birte

Lieber David, als Mediothekarin am Gymer Lerbermatt habe ich unseren Austausch über Bücher und aktuelle politische Themen sehr geschätzt. Kurz nach meiner Pensionierung hast du mich zu meiner grossen Freude eingeladen, an deinem Freikurs Spanisch an der BFF teilzunehmen. Es war wunderschön, deine Schülerin zu sein und zusammen mit jungen Erwachsenen deinen inspirierenden Unterricht zu erleben. Querido David, gracias por todo!

Esther

... und Schüler*innen

Lieber Herr Bärtschi. Jeden Montagmorgen hatten wir das Glück, die Woche mit Ihnen zu starten. Mit Ihnen und mit Ihrer positiven Stimmung, die Sie auf die ganze Klasse übertragen haben. Mit Ihnen und mit Ihrer positiven Ausstrahlung, mit der wir letztes Jahr das Glück hatten, die Woche zu beenden. Sie haben uns die wichtige Bedeutung der Geschichte gelehrt. Nun werden wir uns immer an Sie erinnern, wenn wir Diskussionen über Themen der Geschichte führen werden. Themen, die Sie mit uns begeistert analysiert und besprochen haben. Wir werden Sie vermissen.

Dania

Lieber David Bärtschi. Ich danke Ihnen für Ihr unermessliches Engagement, die Begeisterung, die Sie in mir und unzähligen Schülern für das Fach Geschichte ausgelöst haben, unseren interessanten politischen Austausch, der auch wiederholt über die Grenzen des Unterrichts hinauslief, Ihren Anstoss, die Dinge mit der nötigen Distanz zu betrachten, kritisch zu hinterfragen, und vor allem danke ich Ihnen für Ihre Menschlichkeit, die man in jeder Unterrichtsstunde und in jedem Gespräch mit Ihnen gespürt hat und mit der Sie mich besonders inspiriert haben. Wir vermissen Sie alle sehr!

Jan

Lieber Herr Bärtschi. Es erschüttert mich immer noch, realisieren zu müssen, dass es keinen Geschichtsunterricht mehr mit Ihnen geben wird. Sie waren so passioniert in Ihrem Job, das spürte ich jederzeit. Wie Sie unsere Klasse immer motivierten. Jeden Sonntag vor der Montagslektion mit Ihnen bekamen wir eine Nachricht auf Teams. In dieser erklärten Sie uns immer, was anstehen würde und motivierten uns sogar mit einigen lustigen Sprüchen. Das Leben kann so schnell vorbei sein und man vergisst es, bis man von einem Schicksal in seiner Nähe hört. Ich hoffe, dass Sie an einem Ort sind, an dem es Ihnen gut geht. Wir vermissen Sie.

Naomy

Lieber Herr Bärtschi. Manchmal lese ich Zeitung und verstehe die Welt noch weniger, als ich es vorher tat. Wie von der Welt erschlagen, bleibe ich sprachlos zurück. Sie hingegen lebten stets auf inspirierende Art und Weise vor, mit solchen Gefühlen umzugehen und dabei niemals die Sprache zu verlieren – oder sie jedenfalls immer wieder aufs Neue zu finden. Dafür bin ich Ihnen zutiefst dankbar.

Nemuë

Lieber David, gerade befinde ich mich in einer Situation, wo ich als Arbeitnehmerin von meinen Vorgesetzten angegriffen werde. Danke, dass du mir hilfst, den Weg zur Verteidigung meiner Interessen zu finden!

Martina

Ach BaD. Mittwochmorgen im Kopierraum ohne dich ist eine desolate Angelegenheit. Dein wöchentlicher Pep Talk und dein ansteckender Optimismus fehlen; du sahst die Sonne auch im Starkregen. Danke!

MueK

Lieber David. Auch wenn wir uns nicht lange kannten, hast du mich sehr herzlich in der Schule willkommen geheissen. Danke dafür! Auf dem Veloweg haben wir uns gerade in der letzten Zeit öfter getroffen. An das gemeinsame Innehalten am Bahnübergang erinnere ich mich jeden Morgen auf meinem Weg zur Schule. Du bist viel zu früh von uns gegangen, aber in der Zeit, die du hattest, hast du viele Menschen berührt!

Simon

1 Quilts sind mehrschichtige Decken. Die frühen amerikanischen Siedlerinnen nähten die oberste Schicht aus vielen kleinen Stoffstücken zu grossen Decken zusammen. Häufig arbeiteten mehrere Frauen an einer Decke. So wurde das

«Quilten» zu einem wichtigen sozialen Ereignis, an dem Geschichten und Wissen ausgetauscht wurden. In den 1980er Jahren nähten Angehörige und Freund*innen in den USA Quilts, um gemeinsam ihren an AIDS verstorbenen

Familienmitgliedern und Freund*innen zu gedenken. Auch in Europa gab es mehrere solche Projekte.

2 C.Arruzza / T. Bhattacharya / Nancy Fraser. Feminismus für die 99%.



Ein Flipchart mit Mängeln in den Tagesstrukturen, die VPOD-Mitglieder zusammengetragen haben

Tagesstrukturen am Limit: Von Snake-Handys statt iPads und anderen Missständen

Fehlende technische Ausstattung, illegale Kettenverträge und zu wenig Platz – die Liste der Probleme an den Basler Tagesstrukturen ist lang. Eine Gruppe von VPOD-Mitgliedern wehrt sich nun gegen diese Zustände.

Stell dir vor, du betreust professionell Kinder in einem Schulhaus. Alle Kinder bekommen ein iPad, doch bei dir und deinen Angestellten reicht es nicht mal für ein alltagstaugliches Smartphone pro Betreuungsgruppe, obwohl du ständig die Eltern über das Wohlergehen ihrer Kinder auf dem Laufenden halten solltest. Mit den Handys, die ihr Betreuungspersonen unter euch aufteilt, könnt ihr sogar noch Snake spielen. Um eine Nachricht zu schreiben, muss man wie früher dreimal drücken für den Buchstaben c – das ist zusätzlich verschwendete Zeit, die ihr aber wegen zu hoher Arbeitslast einfach nicht habt. Auch andere digitale Geräte wie Computer oder Tablets sind Mangelware – obwohl ohne diese Geräte, moderne pädagogische Arbeit kaum noch möglich ist.

Technische Mängel als Ausdruck fehlender Wertschätzung

Leider ist das kein erfundenes Szenario, sondern Realität an den Tagesstrukturen der Stadt Basel. Nostalgie in allen Ehren, aber um den pädagogischen Auftrag der schulischen Betreuung zu erfüllen, müssen auch die Rahmenbedingungen im Bereich der digitalen Ausstattung gegeben sein. Angesichts der stetig wachsenden Arbeitslast und anderen Missständen bei den Arbeitsbedingungen mögen diese technischen Mängel als kleines Problem erscheinen. Doch es zeigt die fehlende Wertschätzung, die den Kinderbetreuer:innen entgegengebracht wird sowie das fehlende Verständnis für deren Probleme im Arbeitsalltag.

Illegale Kettenverträge

Eine weitere Absurdität im Tagesstrukturbereich sind die sogenannten Zusatzverträge. Ein Grossteil der Mitarbeitenden ist z.B. 50 bis 60 Prozent unbefristet angestellt und hat auf jeweils ein Jahr befristete Zusatzverträge für weitere 10 bis 25 Prozent. Obwohl die Tagesstrukturen wachsen, wachsen und wachsen, wird noch immer

argumentiert, dass es Zusatzverträge brauche, wenn es mal weniger Kinder geben sollte. In anderen Betrieben würde man dies Betriebsrisiko nennen und da ist das Arbeitsrecht klar: Das Betriebsrisiko muss vom Arbeitgeber getragen werden und darf nicht auf die Mitarbeitenden abgewälzt werden. Das gilt auch in den Tagesstrukturen. Daher ist diese Planungsunsicherheit auch keine Rechtfertigung für wiederholte befristete Anstellungen, sondern eine bewusste Umgehung der Ansprüche, die sich aus einem unbefristeten Vertrag ergeben. Deshalb muss man hier auch statt von Zusatzverträgen von illegalen Kettenverträgen sprechen. Problematisch werden kann es vor allem bei langer Krankheit oder Schwangerschaft: In diesen Fällen haben die Mitarbeitenden bei Ablauf des befristeten Vertrages keinerlei Ansprüche auf Lohnausfall. Daher müssen diese illegalen Kettenverträge weg!

Knappe Räumlichkeiten und tiefe Löhne

Weitere Dauerbrenner bei den Tagesstrukturen sind knappe Räumlichkeiten und tiefe Löhne. Obwohl klar ist, dass in den nächsten Jahren die Anzahl Kinder in den Tagesstrukturen bis zu 50 Prozent wachsen wird, werden die Platzprobleme viel zu langsam angegangen. In der Zwischenzeit müssen sich Kinder sowie Mitarbeitende in Container, Keller mit wenig Tageslicht und andere ungeeignete Räumlichkeiten quetschen.

Bei all diesen Zusatzbelastungen würde man meinen, dass sich die Mitarbeitenden wenigstens anständige Löhne verdient hätten. Aber auch hier: Fehlanzeige! Dies führt dazu, dass das Arbeitsfeld der Kinderbetreuung wenig attraktiv ist für fachlich gut ausgebildete Mitarbeitende. Dahinter steckt die Idee, dass «so ein wenig Kinder betreuen» ja jeder:r kann. Wofür soll es hier eine Ausbildung brauchen? Worauf dies zurückgeht, ist klar: Kinderbetreuung wird noch immer als «Frauenberuf» betrachtet und daher sind die Arbeitsbedingungen auch entsprechend prekär.

Dagegen wehren sich die Mitglieder des VPOD und organisieren sich, um gegen diese Missstände anzukämpfen. ■

Arbeitest du in einer Tagesstruktur in Basel-Stadt und möchtest dich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen? Dann wende dich via Mail an alexandra.aronsky@vpod-basel.ch

Text: Alex Aronsky, VPOD-Regionalsekretärin Basel



Neu:

Liselotte Lüscher stellt Personen vor, die die Entwicklung von Pädagogik und Schule nachhaltig beeinflusst haben.

Vorgestellt

Ein Förderer der Integrierten Oberstufe



Helmut Fends Forschung lieferte Anregungen für die Schweizer Schulentwicklung.
Von Liselotte Lüscher

Die Tagesstrukturen sind ein Angebot des Kantons Basel-Stadt für Schüler:innen der Volksschulen (Kindergarten bis Sekundarstufe). Dieses Betreuungsangebot, welches nach pädagogischen Grundsätzen gestaltet werden soll, ist eine Ergänzung zum Unterricht und beinhaltet Verpflegung, Hausaufgabenhilfe sowie Freizeitgestaltung.

Es gibt schuleigene und schulexterne Tagesstrukturen. Wobei die Arbeitsbedingungen in schulexternen Tagesstrukturen nochmals schlechter sind (dort werden z.B. Praktikant:innen noch immer an den Betreuungsschlüssel angerechnet).

Die Tagesstrukturen sind von den Kitas zu unterscheiden, welche rein privatrechtlich organisiert sind.

Helmut Fend ist ein Pädagoge, der die Schule als Institution sein Leben lang ernst nahm und nimmt, sie immer wieder erneut untersucht und zu verstehen sucht.

Fends Interesse an Schule zeigt sich vor allem in zwei seiner Hauptwerke. 1981 erschien seine erste «Theorie der Schule», 2006 die «Neue Theorie der Schule» mit dem ergänzenden Titel «Einführung in das Verstehen von Schulsystemen». Auf seine «Neue Theorie» stützen sich weitere Bücher, wie zum Beispiel eine «Geschichte des Bildungswesens» und «Schule gestalten». Er bezeichnet diese Bücher als Lehrbücher.

Aber für mich ist Helmut Fend vor allem aus einem anderen Grund wichtig. In der Zeit, als auch in der Schweiz Diskussionen zu Gesamtschulversuchen geführt wurden, also ungefähr ab den 70er-Jahren, war zuerst der Versuch von Fend wichtig, die Funktionen von Schule zu klären. Die Schule wurde bei ihm definiert als Zuteilungsinstanz von Lebenschancen: Diese Zuteilung wurde aber als diskriminierend oder privilegierend, also als ungerecht gesehen.

1982 erschien dann von Fend «Gesamtschule im Vergleich». Das Buch war eine Bilanz der Ergebnisse der Gesamtschulversuche in Deutschland. Die Gesamtschulen wurden dabei aber auch mit den konventionellen Schulen verglichen. Wichtig war für an der Gesamtschuldiskussion in der Schweiz beteiligte Politiker und Politikerinnen und überhaupt für alle in der Bildung Tätige, die sich damals für die Einführung von Gesamtschulen einsetzten – ich gehörte auch dazu – zum Beispiel die Aussage in diesem Buch, dass in Gesamtschulen mehr Kinder die «Schullaufbahn» wechselten als im herkömmlichen System und dass davon vor allem Mädchen und Arbeiterkinder profitierten, höhere Abschlüsse damit für alle zugänglicher wurden. Oder dass das längere Offenhalten der Bildungsentscheidungen in der Gesamtschule auch vielen Eltern attraktiv erschien. Ebenso fiel laut Untersuchung das für Kinder oft schwer erträgliche Sitzenblei-

ben in Gesamtschulen fast völlig weg, da die Kinder je nach Gesamtschultyp innerhalb der Klasse oder innerhalb der Schule das Niveau wechseln konnten.

In der Schweiz sprach man übrigens bald nicht mehr von Gesamtschulen, sondern von Integrierten oder Kooperativen Oberstufen. Laut EDK gibt es heute in der Schweiz 12 Kantone, die ganz oder zum Teil Integrierte Oberstufen eingeführt haben, daneben gibt es in vielen Kantonen abgeschwächte kooperative Formen. Nur sieben Kantone haben ausschliesslich klar getrennte Oberstufen, darunter Genf. Dort wurde vor kurzem, im Mai 2022, sehr knapp eine Integrierte Oberstufe vom Volk abgelehnt. FDP, SVP und GLP hatten das Referendum ergriffen. Obwohl Helmut Fend zu diesem Thema in Deutschland geforscht hat, wird ihn die Entwicklung in der Schweiz sicher auch interessieren.

Helmut Fend ist Österreicher, 1940 in Vorarlberg geboren und lebt heute in Zürich als emeritierter Professor für Pädagogik und pädagogische Psychologie der Universität Zürich. Zuvor hatte er fast 20 Jahre am Institut für Erziehungswissenschaften der Universität Konstanz gearbeitet. ■

Liselotte Lüscher ist Erziehungswissenschaftlerin. Als ehemalige Lehrerin kennt sie das Schulwesen; seit vielen Jahren beschäftigt sie sich mit diesem auch wissenschaftlich und politisch. Sie promovierte zur Geschichte der Schulreform in der Stadt Bern, war Lehrbeauftragte am Pädagogischen Institut der Uni Bern und Mitglied im Berner Stadtrat.

Lieferbare Bücher:

Helmut Fend. Neue Theorie der Schule. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2009. 195 Seiten, circa Fr. 55.–
Helmut Fend. Schule gestalten. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008. 385 Seiten, circa Fr. 55.–
Helmut Fend. Geschichte des Bildungswesens. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2006. 253 Seiten, circa Fr. 50.–

Zur Verstärkung unserer Redaktionsgruppe

suchen wir engagierte VPOD-Mitglieder, die Erfahrung im Bildungsbereich haben. Willkommen sind dabei Lehrende aus allen Bildungsstufen.

Die Redaktionsarbeit besteht vor allem aus der gemeinsamen Erarbeitung von Konzepten für Themenschwerpunkte. Wichtig sind im Konkreten auch Vorschläge von Artikeln und Autor*innen sowie das Schreiben von Textbeiträgen. Die Redaktion trifft sich circa viermal jährlich.

Wir würden uns über jede Form von Mitarbeit freuen.

.....

Bitte meldet euch unter:
redaktion@vpod-bildungspolitik.ch

AZBP.P. / Journal
CH-8036 Zürich

Post CH AG

Retouren an: vpod, Postfach 8279, 8036 Zürich