11 / 12-2016

nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

(Bildungs-)Reichtum umverteilen!
Fünf Jahre Sekundarschule
Gute Arbeit an der Hochschule
Leitbild: Lernen im digitalen Wandel
Mobilisieren für die Tarifrunde 2017
Jugendarbeit vor Ort stärken

Weiterbildung: Fit für die Zukunft.

K 5141 68. Jahrgang November/Dezember 2016 ISSN 0720-9673

GEW NRW.

Illustration: gettyimages.de / fotolia.com / amg

Bildung. Weiter denken!

Bochumer Kongress
Save the date: 3. und 4. März 2017

DER FACHKONGRESS FÜR BILDUNG IN NRW

LOBBYISMUS AN SCHULEN . Bildungsgerechtigkeit . Migration & Integration
Frühkindliche Bildung . Digitalisierung Hochschule & Studium . Schulentwicklung
Heterogene Lerngruppen . Lehrer*innenausbildung . Inklusion

Prof. Dr. Tim Engartner zeigt beim Bochumer Kongress, wie Unternehmen und unternehmensnahe Stiftungen Einfluss auf den Bildungssektor nehmen und um Schüler*innen buhlen, zum Beispiel mit kostenlosen Unterrichtsmaterialien. Er ist Professor für Didaktik der Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt schulische Politische Bildung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

„Die ‚Bildungsrepublik Deutschland' befindet sich – so mein Eindruck – im permanenten Ausnahmezustand. Ich erhoffe mir vom Bochumer Kongress wertvolle Impulse für die bildungspolitische Debatte."

Der Experte im Interview:
www.tinyurl.com/Bochumer-Kongress-Engartner

GEW NRW.

(Weiter-)Bildung als Schlüssel

Halit Öztürk

Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Erziehungswissenschaft, Arbeitsbereich Erwachsenenbildung / Weiterbildung

Der dritte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung beschreibt Bildung als Schlüssel für Teilhabe und Integration. Sie schließt nicht nur Zugänge zu Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit auf, sondern auch zur sozialen, politischen und kulturellen Teilhabe. Besorgniserregend vor diesem Hintergrund ist, dass die soziale Selektivität des Bildungswesens bislang nicht gedämpft werden konnte – auch in der Weiterbildung setzt sie sich fort. Das Resultat: Nicht alle Bevölkerungsgruppen können in gleichem Maße von Weiterbildung profitieren – so auch ein Teil der Personen, die selbst oder deren Eltern nach Deutschland zugewandert sind. Dies zeigen etwa die aktuellen Ergebnisse des Adult Education Survey. Demzufolge sind Erwachsene mit Migrationshintergrund besonders in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Auch Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels zeigen diese Tendenz, aber nicht gleichermaßen für alle Personengruppen: So weist die zweite Generation von Zugewanderten in allen Weiterbildungssegmenten höhere Teilnahmequoten auf als die erste. Die ungleiche Weiterbildungsbeteiligung allein mit dem Merkmal „Migrationshintergrund" zu erklären, greift daher deutlich zu kurz. Stattdessen ist er mit vielen weiteren Faktoren verknüpft, die unterschiedliche Lösungsansätze für mehr Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit erfordern.

Teilhabebarrieren gezielt abbauen

Der schulische und berufliche Erfolg in Deutschland ist stark an sozialstrukturelle Faktoren gekoppelt, wobei Zugewanderte häufiger untere Positionen einnehmen und damit in einem beruflichen Arbeitsumfeld tätig sind, das geringe Möglichkeiten für qualifikatorische Weiterentwicklung eröffnet. Gleichzeitig wird ihre wenig attraktive Stellung auf dem Arbeitsmarkt durch die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen mitverursacht. Zugewanderte sind häufiger von sprachlichen Barrieren betroffen und erhalten seltener Informationen über geeignete Weiterbildungsangebote aus ihrem sozialen und beruflichen Umfeld als Personen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Insofern hängt die Teilhabe an Weiterbildung nicht allein von den Teilnehmenden ab, sondern auch von äußeren Faktoren. Wenn auch ein Migrationshintergrund in zweiter Generation durch bessere schulische und berufliche Qualifikationen eine stärkere Beteiligung an Weiterbildung bedeutet: Der Anteil der ersten Generation wird auch zukünftig – etwa durch Fluchtmigration – hoch bleiben. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um die spezifischen Teilhabebarrieren abzubauen.

Umfassende Herausforderungen, differenzierte Lösungen

Die Weiterbildung ist gefordert, die Interessen und Bedarfe dieser vielfältigen Bevölkerungsgruppe zu erschließen und zu identifizieren, damit diese neben zielgruppenspezifischen Deutsch-, Grundbildungs- und Integrationskursen auch von den Regelangeboten etwa zu politischen, kulturellen, gesundheits- oder persönlichkeitsbezogenen Themen stärker profitieren kann. Dabei bieten zielgruppenspezifische Angebote eine gute Gelegenheit, die Teilnehmenden für das Regelangebot der Einrichtungen zu gewinnen. Auch erste Beratungsangebote zu Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten können hier gemacht werden. Um migrationsbedingte Vielfalt in der Weiterbildung umfassend zu fördern, müssen gleichwohl weitere Organisationsebenen einbezogen werden: Prozesse der Personalgewinnung und -entwicklung, der Angebotsentwicklung und Teilnehmergewinnung sind darauf zu überprüfen, inwieweit sie die Weiterbildungsteilhabe von Erwachsenen mit Migrationshintergrund unterstützen. Politisches Handeln darf den Weiterbildungsbereich nicht länger nur am Rande berücksichtigen, sondern muss die Anerkennung von Bildungs- und Berufsqualifikationen ermöglichen sowie Förderanreize im Bereich des Lebenslangen Lernens schaffen. Wer gleiche Teilhabechancen schaffen will, muss den Kreislauf aus gering qualifizierter Beschäftigung, geringer Weiterbildungsteilhabe und ungleichen Zugangschancen zum Arbeitsmarkt durchbrechen. Das wird nur im Zusammenwirken aller gesellschaftlicher AkteurInnen möglich. //

THEMA

Lehrkräfte für besondere Aufgaben stärken! Für Gute Arbeit und sichere Perspektiven.

Aus dem Alltag einer Lehrkraft für besondere Aufgaben: An der Belastungsgrenze – und darüber hinaus

Lehrkräfte für besondere Aufgaben: Bezahlung tariflich regeln!

Lehrkräfte für besondere Aufgaben: Befristungspraxis beenden!

GEW NRW fordert Entfristungs-offensive: Karrierewege an der Hochschule planbar machen

Kommission „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen" eingerichtet

Akkreditierung von Studiengängen Höchste Zeit für eine Reform

S. 17

S. 8

Weiterbildung: Fit für die Zukunft.

Beteiligung: Herausforderung für Politik und Einrichtungen 8

Finanzierung: Landesregierung verstärkt ihr Engagement 10

Digitalisierung: Soziale Spaltung verringern 11

BILDUNG

Bochumer Memorandum: (Bildungs-)Reichtum umverteilen! 12

Fünf Jahre Sekundarschule: Auf gutem Weg zu einer Schule für alle 14

Landtagswahlen 2017 – Wahlprogramm der FDP: Lindners Mondfahrt 16

S. 26

S. 28

S. 12

ARBEITSPLATZ

Digitalisierung in der Bildung – Leitbild der Landesregierung: Bildungseinrichtungen zeitgemäß gestalten 26

Im Gespräch mit Andreas Gehrke: Im Fokus steht die Mobilisierung 28

Lehrkäftemangel in NRW: Duisburger Grundschulen fordern Soforthilfe 29

JugendkoordinatorInnen für die GEW NRW: We want you! 30

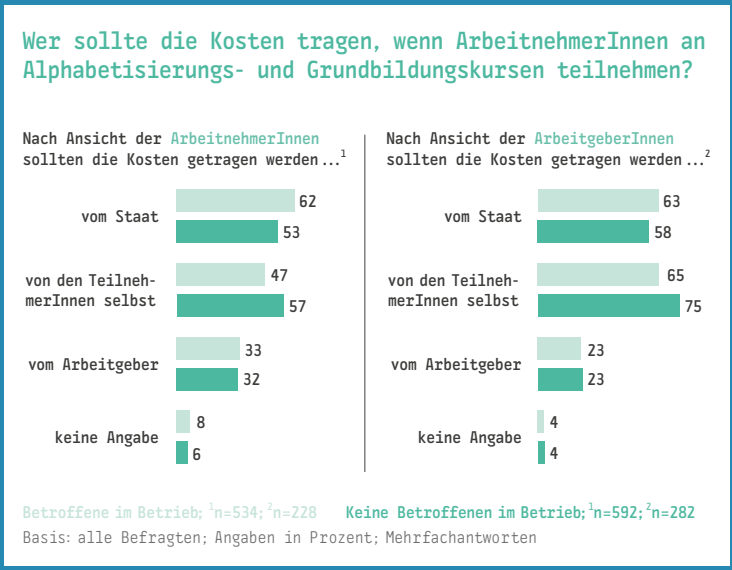
Personalrätekonferenz des DGB NRW: Neue Herausforderungen für den öffentlichen Dienst 31

Dieser nds ist die „Besoldungstabelle 2017 für Beamtinnen und Beamte in NRW" beigelegt. Sollte sie in Ihrer Ausgabe versehentlich fehlen, geben Sie uns Bescheid unter poststelle@gew-nrw.de.

IMMER IM HEFT

nachrichten 6
leserbriefe 25
buchtipps 32
weiterbildung 33
jubilare 33
infothek 34
termine 39
impressum 39

Grundbildung sichert Teilhabe



Quelle: Stiftung Lesen, Alphabetisierung und Grundbildung am Arbeitsplatz. Sichtweisen im beruflichen Umfeld und ihre Potenziale (2015), www.tinyurl.com/SAPfA-Studie

„Arbeitsplatzbezogene Grundbildung fördern!", lautet die Forderung des 2. Grundbildungstags NRW, der am 14. November 2016 in Mülheim stattfand. Eingeladen hatten „Arbeit und Leben NRW", das DGB-Bildungswerk NRW e.V. und das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft. Rund zwölf Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland können allenfalls einzelne Wörter und Sätze lesen und schreiben. Damit fehlen ihnen wesentliche Voraussetzungen für die Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben. Ein Tabuthema ist Analphabetismus am Arbeitsplatz nicht mehr, wie eine Studie der Stiftung Lesen aus 2015 belegt: 34 Prozent der ArbeitnehmerInnen kennen Betroffene innerhalb ihres Betriebs, bei den ArbeitgeberInnen sind es sogar 42 Prozent. Dabei herrscht dort, wo Betroffene bekannt sind, größere Unterstützungsbereitschaft – etwa in Hinblick auf die Kostenübernahme. Landesregierung und Sozialpartner vereinbarten in Mülheim, ihr Engagement für betriebliche Grundbildung gemeinsam weiterzuentwickeln. Dazu vereinbarten die Sozialpartner in einer gemeinsamen Erklärung einen Maßnahmenkatalog. **www.grundbildungstag.nrw** *hei*

WWW Begreifen zum Eingreifen

Total digital

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, alles wird digital und vernetzt. Was bedeutet das für die Beschäftigten? Fachleute der Hans-Böckler-Stiftung beantworten in einer aktuellen Analyse die wichtigsten Fragen. **www.tinyurl.com/HBS-Report**

Nachwuchssorgen

Die Bundeswehr auf Nachwuchsfang: Mit der Webserie „Die Rekruten", die samt Werbung rund acht Millionen Euro kostet, will sie Freiwillige für den Wehrdienst gewinnen. Und gleichzeitig die Realität ungeschönt darstellen. Die taz fragt: Geht das? **www.tinyurl.com/taz-Rekruten**

Trump – und jetzt?

Noch gelten die USA als wirtschaftliche und politische Weltmacht – doch mit Donald Trump drohen Protektionismus und das Ende der Globalisierung. Das Dossier des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln gibt einen Überblick über die US-Wirtschaft vor Trump – und zeigt nach und nach, wie es weitergeht. **www.tinyurl.com/iwd-Trump**

Respekt!

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat mit der „Woche des Respekts" vom 14. bis 18. November 2016 ein klares Zeichen gegen Hass und Gewalt gesetzt. Zivilgesellschaftliche Initiativen und auch viele Schulen stellten ihre Projekte für gegenseitige Achtung und den respektvollen Umgang miteinander vor. Gewerkschaften, Kirchen und Arbeitgeberverbände setzen sich in einer Erklärung für ein weltoffenes und tolerantes NRW ein. **www.tinyurl.com/Weltoffenes-NRW** *hei*

Digitalisierung

Zum Nationalen IT-Gipfel am 16. und 17. November 2016, der den Schwerpunkt auf Digitale Bildung legte, erklärte Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende: „Bund und Länder sollten ein Gesamtpaket aus Schulsanierung, Schulsozialarbeit und digitaler Ausstattung schnüren. Dabei darf es nicht nur um die Ausstattung mit WLAN und Tablets gehen. Notwendig ist auch eine pädagogische Debatte um Chancen und Risiken der Digitalisierung." **Mehr dazu auf Seite 26.** *hei / DGB*

Mehr Geld für SchulleiterInnen

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat im Zuge der Beratungen für den Landeshaushalt 2017 beschlossen, für SchulleiterInnen an Grund- und Hauptschulen, die bislang nach A 12 oder A 13 besoldet werden, die Besoldung um eine Stufe zu erhöhen. Die GEW NRW, die sich seit Jahren für eine deutlich höhere Bezahlung des Leitungspersonals einsetzt, begrüßt diese überfällige Entscheidung. Die Landesregierung folgt damit einer Empfehlung der „Projektgruppe Schulleitungen" des Schulministeriums. „Die Leitung einer Grundschule oder einer Hauptschule erfordert echte Managementqualitäten. Das Verantwortungsspektrum ist in den letzten Jahren rasant gestiegen, hier sind Führungskräfte mit umfassenden Kompetenzen gefragt. Die Landesregierung erkennt dies endlich an", so GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer. So sehr die Initiative der Landesregierung zur Verbesserung der Besoldung von SchulleiterInnen zu begrüßen ist, so sehr ist es jedoch erforderlich, dass der Landtag im parlamentarischen Verfahren nachbessert. Der Vorschlag der Landesregierung ist unausgewogen im Sinne guter Schulentwicklung und fairer Besoldung: Wer die Besoldung von SchulleiterInnen verbessert, muss auch die Besoldung der stellvertretenden SchulleiterInnen analog erhöhen. *bp*

Schulen sind überwiegend weiblich

Von den 154.010 hauptamtlichen Lehrkräften an den allgemeinbildenden Schulen in NRW waren im Schuljahr 2015/2016 nur gut ein Viertel Männer. Der Anteil der männlichen Lehrkräfte ist damit in den letzten zehn Jahren um fünf Prozentpunkte auf 27,9 Prozent gesunken. Insbesondere Grundschulen sind betroffen: Hier hat sich der Lehreranteil seit dem Schuljahr 2005/2006 von 10,9 Prozent auf 8,7 Prozent verringert. Den höchsten Männeranteil gab es 2015/2016 in NRW mit 41,2 Prozent an Gymnasien. Zugleich war hier der Rückgang der Männerquote mit zehn Prozentpunkten am höchsten; vor zehn Jahren lag die Quote noch bei über 50 Prozent. *hei / IT.NRW*

v.l.n.r.: Andreas Meyer-Lauber (Vorsitzender des DGB NRW), Christina Kampmann (NRW-Familienministerin), Sabine Uhlenkott (ver.di NRW), Joyce Abebrese (GEW NRW) und Stefanie Baranski-Müller (DGB NRW) *Foto: U. Reinker*

Kita-Konferenz der Gewerkschaften

Gemeinsam mit NRW-Familienministerin Christina Kampmann, VertreterInnen von GEW NRW und ver.di NRW sowie zahlreichen gewerkschaftlich organisierten Kitabeschäftigten diskutierte der DGB NRW am 12. November 2016 im Rahmen der Kita-Konferenz die Eckpunkte zum geplanten Kita-Gesetz. Die NRW-Landesregierung möchte das neue Gesetz in der nächsten Legislaturperiode auf den Weg bringen. Der DGB NRW hatte im Vorfeld der Kita-Konferenz gemeinsam mit der GEW NRW und ver.di NRW Eckpunkte erarbeitet, die aus Sicht der Gewerkschaften in das Gesetz aufzunehmen sind. Oberstes Ziel ist es, dass Kitas endlich als Bildungseinrichtungen anerkannt und entsprechend mit mehr finanziellen Ressourcen und mehr qualifiziertem Personal ausgestattet werden. Das Eckpunktepapier der Gewerkschaften steht zum Download bereit unter **www.tinyurl.com/Eckpunkte-Kita-Gesetz** *hei / DGB NRW*

DGB analysiert Ausbildungsstatistik

Viel zu wenig BewerberInnen, um alle freien Ausbildungsplätze zu besetzen? Das stimmt so nicht, sagt eine DGB-Kurzanalyse der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Rund 283.000 Jugendliche, die als ausbildungsreif eingestuft wurden, sind leer ausgegangen – und wurden in Ersatzmaßnahmen geparkt. Ihre Chancen auf einen Abschluss sind gering. „Die Geschichte vom Azubi-Mangel entpuppt sich bei Licht betrachtet als Märchen", erklärt die stellvertretende DGB-Vorsitzende, Elke Hannack. Die Kurzanalyse steht zum Download bereit unter **www.tinyurl.com/DGB-Ausbildungsstatistik**. *DGB*

Umlage des Weihnachtsgeldes

Der Dienstherr in NRW legt das Weihnachtsgeld zum 1. Januar 2017 um in die normale Grundtabelle der Bezüge der BeamtInnen. Die Beitragsordnung der GEW – zuletzt beschlossen vom Bundesgewerkschaftstag 2013 – berechnet den GEW-Mitgliedsbeitrag immer auf die Bezüge nach der Grundtabelle. Das Weihnachtsgeld war deshalb – wie zum Beispiel auch familienbezogene Bestandteile der Bezüge – nicht beitragswirksam. Mit der Umstellung wird die Erhöhung beitragswirksam, wie es die Bezüge nach der Grundtabelle bis jetzt auch sind. Daher werden die Mitgliedsbeiträge zum 1. Januar 2017 an diese neue Situation angepasst. *Christian Peters, Kassierer der GEW NRW*

Hochschulvereinbarung NRW 2021

Gemeinsam mit NRW-Finanzminister Norbert Walter-Borjans und den Vorsitzenden der Landesrektorenkonferenzen Prof. Dr. Gerhard Sagerer und Prof. Dr. Marcus Baumann hat NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze die Hochschulvereinbarung NRW 2021 unterzeichnet. Bei der Vereinbarung zwischen Land und Hochschulen für 2017 bis 2021 geht es um die Verstetigung von Finanzmitteln im Umfang von insgesamt 250 Millionen Euro. „Aus diesen Mitteln können nun unbefristete Stellen geschaffen werden", so die Erwartung der Ministerin. Das Land werde künftig auch alle Besoldungs- und Tarifsteigerungen übernehmen sowie weitere Finanzmittel – unter anderem für die LehrerInnenausbildung – in die Hochschulhaushalte verlagern. Die Hochschulen verpflichten sich unter anderem zur Umsetzung des Landeshochschulentwicklungsplans und zu wirkungsvollen Maßnahmen gegen Studienabbruch, errichten Teilzeitstudiengänge und richten künftig mehr Dauerstellen ein. *bp*

Hilfe für geflüchtete KollegInnen

Die Zahl der Flüchtlinge aus der Türkei steigt: Bis Ende September 2016 wurden 3.973 Asylanträge von türkischen StaatsbürgerInnen in Deutschland gezählt – mehr als doppelt so viele wie im gesamten Jahr 2015. Sakine Esen Yilmaz, die bisherige Generalsekretärin der Bildungsgewerkschaft Egitim Sen, ist im September 2016 nach Deutschland geflohen, um einer drohenden Verhaftung zu entgehen. Sie wird wegen ihrer gewerkschaftlichen Arbeit in der Türkei verfolgt. Die GEW unterstützt die türkische Kollegin und finanziert über den Heinrich-Rodenstein-Fonds die anwaltschaftliche Unterstützung ihres Asylantrags. Die Bildungsgewerkschaft rechnet mit weiteren GewerkschafterInnen aus der Türkei, die nach Deutschland flüchten werden und ruft deshalb zu Spenden auf. Spendenkonto: Heinrich-Rodenstein-Fonds // Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale // IBAN: DE88 5005 0000 0084 0001 24 // BIC: HELADEFF// Stichwort: Hilfe für verfolgte Gewerkschafter *Manfred Brinkmann*

Die GEW unterstützt die geflüchtete Gewerkschafterin Sakine Esen Yilmaz mit Hilfe des Heinrich-Rodenstein-Fonds. *Foto: D. Hoppe / NETZHAUT*

Zum Jahreswechsel

Mit dieser Ausgabe geht das nds-Jahr 2016 zu Ende. Allen Leserinnen und Lesern, allen Kolleginnen und Kollegen wünschen wir eine ruhige Adventszeit, schöne Weihnachtstage und einen guten Start in ein glückliches Jahr 2017! GEW-Landesgeschäftsstelle, NDS Verlag und nds-Redaktion machen vom 23. Dezember 2016 bis einschließlich 1. Januar 2017 Ferien. Ab dem 2. Januar sind wir zu den üblichen Geschäftszeiten wieder für Sie da!

Foto: go2 / photocase.de

Foto: tomertu / shutterstock.com

Weiterbildungsbeteiligung

Gemeinsame Herausforderung für Politik und Einrichtungen

Die Frage nach der Teilnahme an den Weiterbildungsangeboten in NRW wirbelt seit vielen Jahren immer wieder eine Menge Staub auf. Und obwohl sich viele gute Projekte schon lange und erfolgreich darum bemühen, auch die Zielgruppen zu erreichen, die bislang in der Weiterbildung eher unterrepräsentiert sind, bleibt viel zu tun, um echte Teilhabe für alle BürgerInnen zu ermöglichen.

Das Weiterbildungsgesetz (WbG) in NRW garantiert den Einrichtungen für ihr Programm die völlige Lehrplanfreiheit und geht von der freiwilligen Teilnahme aller Lernenden an den offen zugänglichen Veranstaltungen aus. Es verlangt ferner für die Förderung von Bildungsveranstaltungen im Durchschnitt lediglich zehn TeilnehmerInnen. Ein zentraler Reibungspunkt: Der Anteil der Landesmittel an der Finanzierung der anerkannten Einrichtungen hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich verringert, bei den kommunalen Einrichtungen auf circa 20 Prozent, bei anderen Einrichtungen auf circa 25 Prozent. Im Vergleich der Bundesländer nimmt NRW bei den Ausgaben pro BürgerIn seit Jahren nur noch einen mittleren Platz ein. Aber in absoluten Zahlen liegen die Aufwendungen des Landes NRW weit an der Spitze des nationalen Rankings, in 2016 zum Beispiel mit fast 130 Millionen Euro.

Weiterbildung messbar machen

Diese (absolute) Sonderstellung der Weiterbildung in NRW motiviert die politischen Kräfte, die Einrichtungen nach transparenten Berichten über die erreichten Ergebnisse zu fragen und sich dabei vordringlich für die quantitative und qualitative Beteiligung an der Weiterbildung zu interessieren. Im Übrigen werden sich die Einrichtungen im neuen Berichtswesen Mitte 2017 mit den Daten aus dem Programmjahr 2016 der politischen Erwartung nach einer Leistungsbilanz umfassend und differenziert stellen. Die Einrichtungen rechnen allerdings auch damit, dass sie dann auf dieser Basis die Forderung nach verbesserter Ausstattung – mit anderen Worten: besserer finanzieller Förderung – für die bestehende und die notwendige Programmarbeit und ihren infrastrukturellen Voraussetzungen untermauern können.

Die Frage nach der Weiterbildungsbeteiligung ist nie eine rein quantitative gewesen, denn es geht nicht einfach darum, unter den BürgerInnen eine hohe Teilnahmequote zu erreichen. Vielmehr sollen vor allem diejenigen erreicht werden, die aufgrund sozialstruktureller Merkmale und Lebenslagen – zum Beispiel Geschlecht, Alter, Zuwanderungshintergrund, schulische und berufliche Qualifikation, Erwerbsstatus oder berufliche Stellung – systematisch bildungsbenachteiligt sind und bisher deutlich unterrepräsentiert am Weiterbildungsangebot teilhaben.

Von 1979 bis 2007 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung alle drei Jahre statistische Daten über das Weiterbildungsverhalten in Deutschland erhoben und in einem Trendbericht bereitgestellt. Seit 2007 wird das Lernen im Erwachsenenalter, angepasst an europäische Vergleichsstudien, nach den Parametern des „Adult Education Survey" (AES) erhoben. Die Ergebnisse beider Forschungsstrategien bestätigen der Weiterbildung in der Bundesrepublik eine relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung von bis zu 50 Prozent aller BürgerInnen. Nordrhein-Westfalen hat sowohl im Berichtssystem Weiterbildung bis 2007 sowie in den folgenden AES-basierten Berichten im Ländervergleich beständig Spitzenpositionen eingenommen.

Umso größer war in diesem Sommer die Irritation, die die Bertelsmann Stiftung mit ihrem zum zweiten Mal herausgegebenen „Deutschen Weiterbildungsatlas" ausgelöst hat. Während der AES der Weiterbildung bundesweit eine durchschnittliche Teilnahmequote von 50 Prozent attestiert, sieht der Weiterbildungsatlas hier nur noch durchschnittlich 12,3 Prozent. Und noch schlimmer: NRW liegt mit einer Quote von 10,4 Prozent im Bundesvergleich ganz weit hinten – zusammen mit anderen Bundesländern, die nur ein Bruchteil dessen aufwänden, was NRW jährlich in die öffentliche Weiterbildungsfinanzierung steckt.

Landesbeirat der gemeinwohlorientierten Weiterbildung NRW

Bewährte Unterstützung beibehalten

Alle Beteiligten sind sich sehr einig: Der Landesbeirat der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW, der 2014 auf Empfehlung der Weiterbildungskonferenz durch die Ministerin für Schule und Weiterbildung Sylvia Löhrmann berufen wurde, hat sich bewährt und sollte seine Arbeit langfristig fortsetzen.

Nach fast drei Jahren kann in einem Zwischenergebnis festgestellt werden: Die breite Zusammensetzung aus kommunalen Spitzenverbänden, Wirtschafts- und Sozialpartnern, Wissenschaft, Verbraucherzentrale sowie Landesorganisationen der Weiterbildung bietet die Chance, mit gemeinsamen Positionen die Entwicklung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in der Politik zu unterstützen und in fachlichen Fragen die zuständigen Ministerien „mit einer Stimme" zu beraten.

In zwei Empfehlungen ist dieses Anliegen in den vergangenen Jahren überzeugend bereits erreicht worden: Die Empfehlungen zu „Alphabetisierung und Grundbildung" konnten Ministerin Sylvia Löhrmann Anfang 2015 überreicht werden. Die Arbeiten an den Empfehlungen zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung auf der Basis diversitätsbewusster Strategien unter dem Titel „Vielfalt gestalten – Weiterbildungsbeteiligung erhöhen" sind abgeschlossen und stehen kurz vor der Veröffentlichung.

Die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung fokussiert insbesondere Aufgaben der Weiterbildung, die aber personell, curricular, finanziell und organisatorisch nur bedingt dafür ausgestattet ist. Auch deshalb gehört die Beratung der Politik durch den Landesbeirat der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW dauerhaft und unabhängig gesichert – so die Forderung des amtierenden Landesbeirates.

Da der Weiterbildungsatlas auf andere, für NRW ungenaue und unvollständige Datenbestände zurückgreift und auf der Basis des Mikrozensus eine nicht vergleichbare statistische Befragungsstrategie verfolgt, lässt sich ein großer Teil dieser Ergebnisse relativieren. Trotzdem und zu Recht ist es dem „Deutschen Weiterbildungsatlas" gelungen, die Debatte um die Weiterbildungsbeteiligung in NRW neu zu befeuern.

Viel Bewegung in der Weiterbildung

Dabei wird die Debatte über die Weiterbildungsbeteiligung in NRW seit vielen Jahren geführt: In Evaluationen wie zuletzt in 2011 das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung, das die Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WbG NRW ausgewertet und die Ergebnisse unter dem Titel „Lernende fördern – Strukturen stützen" veröffentlicht hat. In den politischen Diskursen, wie die Landtagsfraktion der GRÜNEN in NRW, die 2014 unter dem Motto „Weiterbildung weiterdenken" Strategien zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung entwickelt hat. In den von den Ministerien angestoßenen Innovationsprojekten wie dem Modellprojekt „Potenziale der Weiterbildung", das seit 2009 neue Wege zur Gewinnung von sozial benachteiligten Gruppen für Weiterbildungsangebote erschließt. In den Sonderfinanzierungen für die Einrichtungen, so zum Beispiel seit 2012 in dem landesweiten, gebührenfreien Angebot der Familienbildung „Elternstart". Auch in den Empfehlungen der Weiterbildungskonferenz aus dem Jahr 2012 wird die stärkere Einbindung besonders förderungswürdiger Zielgruppen angesprochen. Gleichzeitig werden aber die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen angemahnt.

Vielfalt engagiert akzeptieren und Zugangsbarrieren abbauen

Der Landesbeirat der gemeinwohlorientierten Weiterbildung NRW, der sich Anfang 2014 auf Empfehlung der Weiterbildungskonferenz konstituiert hat, unterstützt mit seiner übergreifenden Expertise beratend die Landespolitik. Nach der Alphabetisierung und Grundbildung wendet er sich nun in dem jüngst verabschiedeten Papier „Vielfalt gestalten – Weiterbildungsbeteiligung erhöhen" der Teilnahmeentwicklung zu. Gefordert wird, die individuellen und institutionellen Zugangsbarrieren abzubauen, die Menschen davon abhalten, ihre Potenziale zu entfalten und insbesondere am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben gleichberechtigt teilzuhaben. Die Weiterbildung wird aufgefordert, Vielfalt engagiert zu akzeptieren und zur Entwicklung einer Kultur der Wertschätzung beizutragen. In der individuellen Unterstützung der Lernenden werden zielgerichtete Informationsangebote, Beratung und gesonderte Förderung als notwendig erachtet. Zur Verbesserung der institutionellen Bedingungen wird Organisationsentwicklung auf der Basis von Diversity-Konzepten empfohlen, außerdem die Implementierung aufsuchender Bildungsberatung und Bildungsarbeit systematische örtliche Kooperationen und Netzwerke sowie die Weiterentwicklung niedrigschwelliger Lernformate sowie sozialraum- und arbeitsweltorientierte Angebote.

Verlässliche Ressourcen bereitstellen

Alle maßgeblichen Beiträge zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in NRW sehen einen Zusammenhang mit dem Ressourcenmangel in den Einrichtungen. Die auf der Basis von 1984 eingefrorene Landesförderung hat einerseits zu fortlaufendem Personalabbau, zu prekärer Beschäftigung von Honorarkräften, zur Vernachlässigung der Infrastruktur, zur Aufgabe von wohnortnahen Standorten, zur Einsparung kostenintensiver Kommunikations- und Beratungsstrategien sowie zur Vernachlässigung aufwändiger, niedrigschwelliger Lernformate geführt. Andererseits sind viele Einrichtungen aus finanziellen Gründen parallel marktabhängiger geworden, da die kommunalen und anderen Träger keinesfalls in der Lage waren, alleine die sozialpolitischen Aufgaben und die ständigen Kostensteigerungen aufzufangen.

Eine Weiterbildung, die keine BürgerInnen abhängen will und die die Herausforderungen und Chancen von Diversität aufgreifen will, braucht zur zukunftsfähigen und dynamischen Entwicklung eine bessere und verlässliche Landesförderung. Mit der Erhöhung der Landesmittel im Haushalt 2016 und im Plan für 2017 sind – motiviert durch den Integrationsplan für NRW – erste, von den Einrichtungen begrüßte Schritte getan. Sie reichen allerdings keinesfalls aus, um alle Bevölkerungsgruppen in NRW flächendeckend nachhaltig zu beteiligen. //

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Lernende fördern – Strukturen stützen
www.tinyurl.com/DIE-Evaluation

Helmut Bremer, Mark Kleemann-Göhring: Abschlussbericht des Projekts „Potenziale der Weiterbildung"
www.tinyurl.com/Potenziale-Weiterbildung

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport NRW: Infos zum Familienbildungsprogramm „Elternstart NRW"
www.mfkjks.nrw/unterstuetzung-und-staerkung-von-muettern-und-vaetern

Weiterbildungskonferenz NRW: Ziele und Empfehlungen für die Entwicklung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW
www.tinyurl.com/Weiterbildungskonferenz-Ziele

Kurt Koddenberg
Vorsitzender des Landesbeirates der gemeinwohlorientierten Weiterbildung NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Erwachsenen- und Familienbildung NRW e. V.

Foto: Deemwave / shutterstock.com

Finanzierung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung

Landesregierung verstärkt ihr Engagement

Die Herausforderungen für die Weiterbildung sind in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Diversität, Integration, Inklusion, Prävention und Demokratiefähigkeit erfordern lebensbegleitende Weiterbildung für möglichst viele Menschen und damit die Gestaltungskraft der 131 Volkshochschulen und der 330 Einrichtungen in anderer Trägerschaft. Um ihren Aufgaben auch zukünftig gerecht werden zu können, brauchen Weiterbildungseinrichtungen eine angemessene und anforderungsorientierte Ausstattung.

Mit der Verabschiedung des zweiten Nachtragshaushalts 2016 und den Kabinettsbeschlüssen zum Haushalt 2017 gibt die nordrhein-westfälische Landesregierung erste, längst überfällige Signale, diese geradezu trivial anmutenden Erkenntnisse verstanden zu haben und in Politik umzusetzen.

Die Grenzen des Machbaren sind erreicht

Zum Hintergrund: Die Zuschüsse über das Weiterbildungsgesetz wurden seit 1984 – trotz regelmäßiger Kostensteigerungen in den Einrichtungen – über 30 Jahre nicht erhöht. Im Gegenteil, die Kürzungen aus 2004 und 2006 wurden im Jahr 2011 nur zum Teil zurückgenommen. Real bedeutete das bis zum Herbst dieses Jahres eine um 15 Prozent reduzierte Regelförderung der Weiterbildung gegenüber dem Jahr 2000. Berücksichtigt man darüber hinaus allgemeine Kostensteigerungen wird deutlich, dass viele Einrichtungen schon längst die Grenzen des Machbaren erreicht haben.

In 2015 und 2016 sind die Weiterbildungseinrichtungen in NRW bei einer der aktuell größten gesellschaftlichen Aufgaben – der Integration von Geflüchteten – trotz prekärer Voraussetzungen in Vorleistung gegangen. Neben der Umsetzung von Sprachangeboten werden Angebote zur Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit, zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen, zum Zusammentreffen von Geflüchteten mit bereits hier lebenden Menschen und zur Stärkung demokratischer Teilhabe organisiert. Von zentraler Bedeutung ist dabei, andere relevante Bildungsaufgaben nicht zu vernachlässigen. Unverzichtbar sind aus gewerkschaftlicher Sicht Angebote der politischen Bildung zur Stärkung unserer Demokratie. Aber auch das Spektrum allgemeiner, beruflicher, schulabschlussbezogener und kultureller Weiterbildung sowie Eltern- und Familienbildung haben einen Stellenwert, den es nicht nur zu sichern, sondern auszubauen gilt.

Regelförderung ausbauen

Mit der Verabschiedung des zweiten Nachtragshaushalts am 14. September 2016 hat der nordrhein-westfälische Landtag zunächst bis 2019 eine Absenkung der Kürzungen aus den Vorjahren um fünf Prozent – nämlich von 15 auf 10 Prozent – beschlossen. Das Landeskabinett hat sich am 8. November darauf verständigt, die Weiterbildung von 2017 bis 2019 mit weiteren sechs Millionen Euro auszustatten. Vorbehaltlich der Zustimmung durch den Landtag werden damit weitere fünf Prozent der ursprünglichen Kürzungen zurückgenommen. Damit hat die Landesregierung das Grundanliegen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung aufgegriffen und erste Lösungen auf den Weg gebracht. Die teilweise Rücknahme der Kürzungen wird der Weiterbildung helfen, die dramatischsten Folgen ihrer strukturellen Unterfinanzierung aufzufangen. Um jedoch die insbesondere durch die Zuwanderung von Geflüchteten entstandenen zusätzlichen Aufgaben angemessen bewältigen zu können, ohne die etablierten Angebote einschränken zu müssen, braucht die Weiterbildung dringend eine deutlich erhöhte, verlässliche und dynamisierte Regelförderung.

Die Formel für die Landtagswahl: 10 + 1

Die insgesamt 460 Einrichtungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW arbeiten über ihre Landesorganisationen im Gesprächskreis der gemeinwohlorientierten Weiterbildung eng zusammen. So gelingt es, Interessen der unterschiedlichsten Träger zu bündeln. Im Landtagswahlkampf und gegenüber der neuen Landesregierung wird die Weiterbildung mit einer Stimme sprechen. Unsere Forderung nach einer deutlich erhöhten, verlässlichen und dynamisierten Regelförderung bringen wir auf die Formel „10 + 1". Das heißt konkret: Zehn Euro im Jahr für alle EinwohnerInnen unseres Landes, eine jährliche Erhöhung der Mittel um (mindestens) ein Prozent – das muss uns die Weiterbildung wert sein. //

Helle Timmermann: Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Weiterbildungsförderung – Bildung für alle ermöglichen (in: nds 6/7-2016)
www.nds-zeitschrift.de/nds-67-2016/bildung-fuer-alle-ermoeglichen

Elke Hülsmann
Geschäftsführerin des DGB-Bildungswerks NRW e.V.

Digitalisierung in der Weiterbildung

Soziale Spaltung verringern

In der Weiterbildung gilt bisher: Wer hat, dem wird gegeben. Blickt man auf die Weiterbildung in Deutschland, wird klar: Wer sie am dringendsten braucht, hat selten eine Chance auf Qualifizierung. Die Digitalisierung von Bildung kann dazu beitragen, diese Diskrepanz aufzuheben.

Hochqualifizierte nehmen laut Deutschem Weiterbildungsatlas dreimal so oft an Weiterbildungsangeboten teil wie Geringqualifizierte – 22,5 Prozent gegenüber 6,7 Prozent, in NRW liegt die Quote sogar nur bei 4,9 Prozent. Zudem zieht sich der Staat aus der Förderung zurück. Die Studie „Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland" der Bertelsmann Stiftung belegt: Um ganze 41 Prozent – oder 6,1 Milliarden Euro – sanken die öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung von 1995 bis 2012. Diese Kürzungen gehen zulasten derer, die auf Unterstützung angewiesen sind und verschärfen soziale Ungleichheit.

Die Digitalisierung hat das Potenzial, mehr Menschen Weiterbildung zu ermöglichen. So sind digitale Bildungsangebote immer, überall und für jeden verfügbar. Personalisierte und spielerisch gestaltete Lerninhalte, die sich dem Lernstil sowie Lerntempo anpassen, wirken motivierend. Online-Lerngruppen fördern den Kompetenzerwerb im Austausch mit anderen. Badges und Microcredits – also digitale Zertifikate und Nachweise – machen die erworbenen Kompetenzen im beruflichen Kontext verwertbar. Wenn passgenaue Angebote für jede Lernerin und jeden Lerner bereitstehen und Gelerntes stärker als bisher anerkannt wird, kann die Digitalisierung die soziale Spaltung in der Weiterbildung verringern.

Passgenaue Angebote führen jede und jeden zum Lernerfolg

Wer in der Weiterbildung tätig ist, weiß: Die Heterogenität der Lernenden ist der Normalfall. Erwachsene LernerInnen bringen viele Vorerfahrungen mit. Digitale Angebote können dafür personalisierte Lernwege bereitstellen. Aufeinander aufbauende Lerneinheiten, gesteuert von intelligenten Algorithmen, passen sich den Voraussetzungen der Lernenden an. Durch Feedback und kontinuierliche Fortschritte wird Lernen zum Erfolgserlebnis. Spielerische Lernformen machen Weiterbildung auch für Bildungsferne attraktiver.

Damit diese Potenziale genutzt werden, sind Investitionen nötig. Dann können exzellente Lerninhalte zu geringen Kosten für viele angeboten werden. Bildungsanbieter müssen ihr pädagogisches Personal fortbilden, denn diese KollegInnen sind der Schlüssel, um digitale Bildung umzusetzen. Der Staat sollte für Lerninhalte und Fortbildung ausreichende Mittel bereitstellen und ein klares Signal aussenden, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen. „Veränderungen werden nur dann gelingen, wenn die Technik als Hilfsmittel und nicht als Ersatz für Lehrpersonal verstanden wird. Die Digitalisierung ist keine Einladung, unter dem Deckmantel des Fortschritts Kosten einzusparen", so die Bildungsexperten Jörg Dräger und Ralph Müller-Eiselt in ihrem Buch „Die digitale Bildungsrevolution".

Digitale Zertifikate schaffen Anschlüsse zwischen Bildung und Beruf

Kompetenzen sind dann beruflich verwertbar, wenn sie durch ein Zertifikat bescheinigt werden. Das gilt vor allem auf dem deutschen Arbeitsmarkt, wie der „Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hervorhebt. Ein Großteil des berufsrelevanten Wissens wird jedoch informell erworben. Der IT-Bereich greift diese Erkenntnis bereits auf und rekrutiert MitarbeiterInnen über digitale Plattformen oder Tests. Digitale Badges und Microcredits machen das individuelle Kompetenzprofil der LernerInnen sichtbar. Werden diese digitalen Kompetenznachweise nach einzelnen Lernschritten vergeben, motiviert das die Lernenden und vereinfacht die Anerkennung der Kompetenzen durch ArbeitgeberInnen.

Um diese Potenziale zu nutzen, braucht es standardisierte Formen digitaler Kompetenznachweise, die bei ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen anerkannt sind. Zudem sollten Betriebe digitale Bildungsangebote für alle MitarbeiterInnen anbieten. Vonseiten des Staates braucht es dazu eine integrierte Strategie, die das Potenzial der Digitalisierung und Anschlüsse an die Arbeitsmarktpolitik aufzeigt. Wenn dies gelingt, fassen Dräger und Müller-Eiselt treffend zusammen, „wird die digitale Revolution nicht nur Lernprozesse, sondern auch gesellschaftliche Strukturen verändern. Wenn bisher Abgehängte Zugang zu günstiger und guter Bildung erhalten, wenn Können mehr zählt als Titel", führt das zu einer faireren Gesellschaft. //

Marvin Bürmann, Frank Frick: Deutscher Weiterbildungsatlas
www.deutscher-weiterbildungsatlas.de

Marcel Walter: Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland. Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven
www.tinyurl.com/Walter-Finanzierung

Stefanie Velten, Gunvald Herdin: Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015
www.tinyurl.com/BIBB-Expertenmonitor

Bertelsmann Stiftung: Projekt „Digitalisierung der Bildung", Beiträge zum Bereich Weiterbildung
www.digitalisierung-bildung.de/tag/weiterbildung

Monika Fischer
Projektmanagerin im Programm „Lernen fürs Leben" der Bertelsmann Stiftung

Frank Frick
Direktor im Programm „Lernen fürs Leben" der Bertelsmann Stiftung

Foto: Sergey Nivens / fotolia.com

Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Armut und Schulbildung

(Bildungs-)Reichtum umverteilen!

Soziale Benachteiligung wirkt sich negativ auf die Bildungsbeteiligung aus: So finden beispielsweise Kinder aus einkommensschwachen Familien schlechter Zugang zu Bildung. Das Bochumer Memorandum forderte schon 2011 die Abschwächung dieses Zusammenhangs, doch bis zur Zwischenbilanz in 2015 hatte sich die Situation nicht verändert. Was bei der Suche nach den Ursachen häufig unberücksichtigt bleibt: Bezugspunkt für fehlende Bildungschancen ist nicht allein Armut, sondern die stetig wachsende Kluft zwischen Arm und Reich.

Um die Lebenssituation sozial benachteiligter SchülerInnen zu kennzeichnen, wird häufig der zur Jahrtausendwende von Jutta Allmendinger in die Fachdebatte eingeführte Begriff „Bildungsarmut" verwendet. Tatsächlich schlägt sich Armut nicht bloß als chronisches Minus auf dem Bankkonto oder als gähnende Leere im Portemonnaie nieder, sondern führt auch zu vielfältigen Benachteiligungen, gerade im Hinblick auf die Schulbildung der Betroffenen. Es wäre jedoch ein Irrtum zu meinen, Armut erschöpfe sich in Bildungsdefiziten oder basiere primär darauf. Vielmehr ist das Verhältnis von Armut und Schulbildung erheblich komplizierter als es zunächst scheint und der Begriff „Bildungsarmut" missverständlich, wenn nicht irreführend. Durch eine Blickverengung auf (gescheiterte) Bildungsbiografien sozial Benachteiligter wird nämlich von den eigentlichen Wurzeln der sich vertiefenden Kluft zwischen Arm und Reich abgelenkt sowie eine Pädagogisierung, Subjektivierung beziehungsweise Psychologisierung dieses Kardinalproblems der Gesellschaftsentwicklung betrieben, dessen erfolgreiche Lösung nur mittels einer Umverteilung der materiellen Ressourcen von oben nach unten erfolgen kann.

WissenschaftlerInnen, verantwortliche PolitikerInnen oder PublizistInnen, die den privaten Reichtum nicht antasten wollen, können die Armut in unserem reichen Land nicht verringern, verweisen aber gern auf die überragende Rolle der Bildung, ohne dafür mehr Geld bereitzustellen. So wird Erwachsenen im Hartz-Regelbedarf 1,54 Euro pro Monat für Bildung gewährt, Kindern je nach Alter 0,32 Euro, 1,30 Euro oder 1,61 Euro. Symptomatisch war auch das jüngste Gutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit dem Titel „Zeit für Reformen", welches statt einer Wiedererhebung der Vermögensteuer die Einführung eines verpflichtenden Vorschuljahres empfiehlt – Bildung ja, Umverteilung nein. Letztere ist aber die unabdingbare Voraussetzung dafür, wenn man Schulen besser ausstatten und Kinder umfassender bilden will.

Bildungsdefizite – Hauptursache von Kinderarmut?

Der Begriff „Bildungsarmut" leistet dem Irrglauben Vorschub, eine gute Schulbildung garantiere einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Zweifellos verhindern Bildungsdefizite vielfach, dass junge Menschen auf liberalisierten Arbeitsmärkten sofort Fuß fassen. Auch führt die Armut von Familien häufig dazu, dass deren Kinder keine weiterführende Schule besuchen oder sie ohne Abschlusszeugnis wieder verlassen. Armut in der Herkunftsfamilie zieht oftmals Bildungsdefizite der davon betroffenen Kinder nach sich. Der umgekehrte Effekt ist hingegen kaum signifikant: Ein schlechter oder fehlender Schulabschluss verringert zwar die Erwerbschancen, wirkt sich aber kaum nachteilig auf den Wohlstand einer Person aus, wenn diese vermögend ist oder Kapital besitzt. Armut macht zwar auf die Dauer dumm, Dummheit deshalb jedoch noch lange nicht arm.

Armut und Bildung stehen in einem Wechselverhältnis zueinander, aber nicht in dem Sinne, dass Bildungsdefizite der Eltern die Kinderarmut herbeigeführt hätten. Kinder aus sozial benachteiligten Familien gehören zwar zu den größten BildungsverliererInnen, ihre Armut basiert jedoch selten auf falschen oder fehlenden Schulabschlüssen, denn Letztere sind höchstens Auslöser und Verstärker, aber nicht Verursacher materieller Not. Bildungsdefizite führen allerdings oft zu einer Verfestigung der Armut, weil die Chancen eines Menschen auf dem Arbeitsmarkt und Berufskarrieren heute immer stärker an Kompetenzen gebunden sind, die man an (Hoch-)Schulen erwirbt.

Wenn man so tut, als führten ausschließlich oder hauptsächlich mangelnde Bildungsanstrengungen zu materieller Armut, fällt ausgerechnet den Betroffenen im Sinne eines individuellen Versagens (der Eltern) die Verantwortung dafür zu, während ihre gesellschaftlich bedingten Handlungsrestriktionen und die politischen Strukturzusammenhänge aus dem Blick geraten. Bildungsbeteiligung für die einen und Bildungsbenachteiligung für die anderen Kinder ergeben sich aus der Tendenz zur sozialen Polarisierung, die wiederum eine Folge der Globalisierung beziehungsweise der neoliberalen Modernisierung darstellt.

So wenig ein ökonomistisch verkürzter Armutsbegriff das Phänomen in seiner ganzen Komplexität erfasst, so wenig Sinn macht ein kulturalistisch verkürzter Armutsbegriff. Ohne die Berücksichtigung der Schlüsselrolle materieller Güter für die Existenz, das Ansehen und die Wertschätzung eines Menschen im Gegenwartskapitalismus kann das Problem nicht verstanden werden. Geradezu paradox erscheint, dass die überragende Bedeutung des Geldes sowie seiner halbwegs gleichmäßigen und gerechten Verteilung auf die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen ausgerechnet zu einer Zeit immer häufiger angezweifelt wird, in der es aufgrund einer fortschreitenden Ökonomi-

Fotos: suze, kemai / photocase.de

sierung, Privatisierung und Kommerzialisierung in fast allen Gesellschaftsbereichen ständig an Relevanz für die Versorgung und den Status von Individuen gewinnt.

„Bildung für alle" statt Umverteilung des Reichtums?

Was unter günstigen Umständen fraglos zum individuellen beruflichen Aufstieg taugt, versagt als gesellschaftliches Patentrezept. Wenn alle Jugendlichen – nicht bloß jene mit Migrationshintergrund – mehr Bildungsmöglichkeiten bekämen, was sicherlich wünschenswert wäre, würden sie um die wenigen Ausbildungs- und Arbeitsplätze womöglich nur auf einem höheren geistigen Niveau, aber nicht mit größeren Chancen konkurrieren. Eine bessere (Aus-)Bildung erhöht die Konkurrenzfähigkeit eines Heranwachsenden auf dem Arbeitsmarkt, ohne die Erwerbslosigkeit und die (Kinder-)Armut zu beseitigen.

Zwar kann ein Individuum durch die Beteiligung an Bildungsprozessen einer prekären Lebenslage entkommen, eine gesamtgesellschaftliche Lösung bietet sie allein freilich nicht. Ohne eine spürbare Verbesserung der Bildungseinrichtungen und der Bildungschancen für alle (Wohn-)BürgerInnen und ihre Kinder ist die Armut nicht erfolgreich zu bekämpfen. Aber nur mittels eines Ausbaus im Bildungsbereich lässt sich das Problem ebenso wenig lösen. Vielmehr bedarf es darüber hinaus neben einer Vielzahl anderer Maßnahmen, um die soziale Infrastruktur zu verbessern, der Umverteilung von Arbeit, Einkommen und Vermögen. Schließlich kann die Pädagogik weder eine gerechte Steuerpolitik noch eine die Armut konsequent bekämpfende Sozialpolitik ersetzen.

Es ist heuchlerisch und purer Zynismus, den Armen „Bildet euch! Bildet euch! Bildet euch!" zu predigen, ihnen jedoch die dafür notwendigen materiellen Ressourcen vorzuenthalten. PolitikerInnen, die in Sonntagsreden eine bessere Bildung für alle versprechen, erhöhen im Alltag durch Förderung der Privatschulen, Beschneidung der Lernmittelfreiheit und (Wieder-)Einführung von Studiengebühren die Bildungsbarrieren für Kinder aus sozial benachteiligten Familien.

Bildung als Wunderwaffe gegen Armut?

Bildungsbeteiligung ist kein Garant für eine gesicherte materielle Existenz. Andernfalls hätten nicht elf Prozent aller Beschäftigten im Niedriglohnsektor einen Hochschulabschluss. So wichtig Bildungs- und Kulturangebote für Kinder sind, so wenig taugen sie als Wunderwaffe im Kampf gegen die Armut. Zwar werden die Armen häufig dumm (gemacht), die Klugen aber deshalb nicht automatisch reich. Bildung ist daher auch nur ein begrenzt taugliches Mittel gegen (Kinder-)Armut, denn sie kann zwar durch soziale Diskriminierung entstandene Partizipationsdefizite junger Menschen mildern, allerdings nicht verhindern, dass materielle Ungleichgewichte auf deren Arbeits- und Lebensbedingungen durchschlagen.

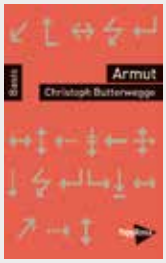
Da die „Bildungsferne" armer Familien eine Folge gravierender materieller Defizite ist, die teilweise über Generationen hinweg kumuliert wurden, lässt sich die Benachteiligung von Kindern nur verringern, wenn Schulbildung als integraler Bestandteil einer fortschrittlichen Gesellschaftspolitik verstanden wird und eine strukturelle Benachteiligung deprivierter Kinder unterbleibt. Inklusion sollte nicht bloß als sonderpädagogisches, vielmehr auch als gesellschaftspolitisches Paradigma verstanden werden. //

Prof. Dr. Christoph Butterwegge
Armutsforscher, bis 2016 Professor für Politikwissenschaft an der Universität zu Köln, Kandidat der LINKEN für die Wahl des Bundespräsidenten 2017

Zum Weiterlesen

Christoph Butterwegge:

Armut



PapyRossa, 2016
ISBN: 978-3-89438-625-2
131 Seiten
9,90 Euro

Christoph Butterwegge diskutiert den Armutsbegriff, wirft einen Blick auf die Geschichte der Armut und vermittelt die theoretischen Grundlagen. Er stellt die Hauptrichtungen der Armutsforschung vor, erläutert die gängigen Methoden der Armutsmessung und hinterfragt die statistische Datenlage. Neben den unterschiedlichen Erscheinungsformen und den Folgen der Armut für die Betroffenen wie die Gesellschaft beschäftigen ihn die Entstehungsursachen und die wenig überzeugenden Erklärungsansätze der (Medien-)Öffentlichkeit. Abschließend geht es um den Kampf gegen die Armut sowie die Frage, welche Maßnahmen hierbei Erfolg versprechen und ob das bedingungslose Grundeinkommen ein Patentrezept darstellt.

Christoph Butterwegge:

Armut in einem reichen Land. Wie das Problem verharmlost und verdrängt wird

Campus, 2016
4. aktualisierte Auflage
ISBN: 978-3593506425
400 Seiten
24,95 Euro

Vermehrte Fluchtmigration, Angst vor gesellschaftlichem Abstieg und soziale Ungleichheit: Obwohl diese Themen viele Menschen umtreiben, wird Armut in Deutschland, so Christoph Butterwegge, nicht konsequent bekämpft, sondern verharmlost und „ideologisch entsorgt". In der aktualisierten Auflage seines Standardwerks diskutiert er auch, was getan werden muss, um die Kluft zwischen Arm und Reich wieder zu schließen.

Webseite von Prof. Dr. Christoph Butterwegge: aktuelle Infos, Publikationen und Vorträge
www.christophbutterwegge.de

Fünf Jahre Sekundarschule – eine Standortbestimmung

Auf gutem Weg zu einer Schule für alle

Fünf Jahre sind vergangen und der Schulkonsens hat in vielen Teilen NRWs für eine Neuordnung der Bildungslandschaft gesorgt. Im August 2016 veröffentlichte die Rosa-Luxemburg-Stiftung eine Studie mit der Fragestellung, wie sich die Schullandschaft durch den Schulkonsens verändert hat. Der Sekundarschule stellt die Studie kein gutes Zeugnis aus – zu Unrecht, meint die GEW NRW.

Von den 117 Sekundarschulen im Land seien schon drei in Gesamtschulen umgewandelt worden und neun müssten ernsthaft um ihr Weiterbestehen bangen, so die Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Wenige Chancen gebe man der Sekundarschule, insbesondere dann, wenn es in unmittelbarer Nähe eine Gesamtschule gebe. Ihre Überlebensnische sehe man im ländlichen Raum, wo sie je nach Ausgestaltung der dortigen Schullandschaft als Restschule für alle SchülerInnen fungiere, die nicht das Gymnasium besuchen. Die Sekundarschule, bilanziert die Studie, sei aus Sicht der Eltern und der Kommune die schlechtere Wahl, denn die Kinder müssten nach der zehnten Klasse die Schule und manchmal sogar die Stadt verlassen, um einen weiterführenden Abschluss zu erwerben. Ein düsteres Fazit für eine Schulform, die als Schule der Zukunft gestartet ist.

Den circa 3.400 KollegInnen und 38.851 SchülerInnen an 114 Sekundarschulen in NRW wird dieses Fazit nicht gerecht. Und auch nicht den Tausenden Eltern, die ihre Kinder diesen noch neuen Schulen anvertraut haben. Im Vergleich zu anderen Schulformen eine vielleicht kleine Anzahl von Personen, die aber in einem spannenden, abwechslungsreichen, kreativen und fordernden Schulumfeld lernt, arbeitet und mitgestaltet.

SchülerInnen: Gemeinsames Lernen nahe dem Wohnort

Den SchülerInnen ist die Umstellung auf die neue Schulform wohl am leichtesten gefallen. Sie besuchen eine Schule nah an ihrem Wohnort, gemeinsam mit vielen MitschülerInnen aus ihren Grundschulen, ohne auf einen Bildungsgang festgelegt zu sein. Im Jahrgang 2015/2016 haben 49 Prozent der Lernenden Übergangsempfehlungen für die Hauptschule, 43 Prozent haben Realschul- und acht Prozent Gymnasialempfehlungen. Die Mehrzahl der SekundarschülerInnen wird teilintegriert unterrichtet: In den Klassen 5 und 6 lernen sie gemeinsam im Klassenverband, in der siebten Klasse belegen sie dann Grund- und Erweiterungskurse in den Hauptfächern. Ein Fünftel aller Sekundarschulen unterrichtet sogar komplett integrativ. Nur zwei Schulen unterrichten kooperativ und bieten zwei Bildungsgänge parallel an. Der überwiegende Teil der Sekundarschulen orientiert sich somit an der Sekundarstufe I der Gesamtschulen, ebenso die Lehrpläne. Welchen Abschluss die SchülerInnen einmal erhalten werden, das wird sich in den kommenden Jahren ihrer Schullaufbahn noch herausstellen. Ein Manko, das auch die MacherInnen der Studie erkannt haben, denn es gibt noch keine Daten über die erreichten Abschlüsse der SekundarschülerInnen, und Prognosen sind nur schwer möglich.

Eltern: Eine große Chance, Schule mitzugestalten

Die Eltern waren mutig, als sie ihre Kinder 2012 an den ersten gegründeten Sekundarschulen anmeldeten. Sie wussten nicht, ob die Schulform überhaupt zustande kommen würde und wenn ja, wie erfolgreich die neue Schule am Wohnort arbeiten würde. Allerdings begriffen viele, dass sich hier eine große Chance für sie bot, die Schule aktiv mitzugestalten. So arbeiteten sie als ElternvertreterInnen in der Schulpflegschaft mit, gründeten zügig Fördervereine für die neuen Schulen und saßen oft stundenlang in den noch sehr kleinen Schulkonferenzen, um über die Ausrichtung der Schule mitzubestimmen. Nach außen hin standen sie anderen Eltern Rede und Antwort, warum sie gerade diese Schule für ihr Kind ausgewählt haben und keine andere. Die Eltern stellen an den neu gegründeten Schulen einen nicht unerheblichen Erfolgsfaktor dar. Deshalb trifft auch sie das Urteil der Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung hart.

LehrerInnen: Raum für Ideen und hohe Belastung

Die Sekundarschule gilt mit einer SchülerInnen-LehrerInnen-Relation pro Stelle von 16,27, einem Klassenfrequenzrichtwert von 25 SchülerInnen pro Klasse und einem Stundendeputat von 25,5 Stunden als eine Schule mit guter Ausstattung. Trotzdem können die Belastungen des Aufbaus so nicht aufgefangen werden.

Knapp 3.400 KollegInnen unterrichteten im Schuljahr 2015/2016 an den 114 Sekundarschulen und ähnlich wie seine SchülerInnenschaft ist auch das Kollegium jeder Schule heterogen zusammengesetzt. LehrerInnen aus allen Schulformen arbeiten eng zusammen. Zu Beginn jeden neuen Schuljahres erweitert sich das Kollegium durch Versetzungen und Neueinstellungen. All diese neuen KollegInnen müssen in das Team integriert und eingearbeitet werden. Und trotz der vielen Personalbewegungen sind die wenigsten Schulen voll besetzt: Die durchschnittliche Stellenbesetzung liegt laut Schul-Informations- und -Planungs-System (SchIPS) für die Schulaufsicht nur bei 96 Prozent, sollte bei Schulen im Aufbau aber eigentlich bei 110 Prozent liegen. Der Mangel an KollegInnen zeigt sich insbesondere in den Fächern Chemie oder Physik, da diese

Fotos: zettberlin, Plutonika SR / photocase.de

Fächer ab der Klasse 9 von den Lernenden als Erweiterungskurse belegt werden sollen.

Das Auseinanderklaffen von konzeptionell festgeschriebenen Vorstellungen und der schulischen Realität ist ein Thema zahlreicher Diskussionen. An den Schulen im Aufbau wird in den Kollegien viel diskutiert, konzipiert und evaluiert. Über den Unterricht in den heterogenen Lerngruppen hinaus empfinden die Kollegien die vielen und langen Konferenzen als Belastung. Alles muss scheinbar neu erarbeitet werden und das in einer Qualität, die jeder Bewertung von außen und innen standhält. Hinzu kommen weitere Schwierigkeiten im Arbeitsalltag, wie Abordnungen an andere Schulen oder Fahrten zu Teilstandorten. Häufig hakt es auch einfach in der Organisation der stetig wachsenden Schulen: Stundenpläne unter Einbeziehung von Teilstandorten, Abordnungen, Kurswahlen und Sporthallenzeiten werden zu logistischen Herausforderungen. Genauso schwer ist es, den Informationsfluss für alle KollegInnen zu gewährleisten.

Viele allerdings schätzen die Arbeit in einem jungen Team – die Hälfte der KollegInnen an Sekundarschulen ist unter 40 Jahre alt – und die Möglichkeit, sich in die Schulgemeinschaft einzubringen. Der Wegfall gewachsener Strukturen ist in diesem Fall für manche die Gelegenheit, ihre Ideen in der Schule zu verwirklichen.

Schulleitung: Heterogenität managen und Innovation anstoßen

Kooperation und Innovation, das scheinen die wichtigsten Aufgaben der Schulleitung einer aufbauenden Schule zu sein. Ulrich Vornholt, Leiter der Sekundarschule Ahlen, hat sich in der nds 8-2016 treffend zum Schulstrukturwandel geäußert: Es sei eine Herausforderung gewesen, aus den 70 KollegInnen ein Team zu formen, das auf die heterogene Schülerschaft individuell eingeht. Weiterhin gebe es im Alltag noch viele Querverbindungen zu anderen Schulen, zum Beispiel zu den auslaufenden Real- und Hauptschulen. Wie Ulrich Vornholt haben viele SekundarschulleiterInnen zuvor eine nun auslaufende Schule geleitet. Das verspricht zum einen Kontinuität, fordert aber auch viel Innovationsgeist von den Leitenden, um diese neue Schulform mit Leben zu füllen.

Standort: Kommunen stärken und Schulen erhalten

Die überwiegende Zahl der Neuerrichtungen von Sekundarschulen ist in ländlichen Kommunen anzutreffen, während man in Großstädten häufig neu gegründete Gesamtschulen findet. Für die Entstehung einer Sekundarschule vor Ort gibt es viele Gründe. Der häufigste mag sein, dass viele Gemeinden ein gegliedertes Schulsystem vor Ort nicht mehr anbieten können, da die SchülerInnenkapazitäten nicht ausreichen. Durch die Bildung einer Schule des Gemeinsamen Lernens bleibt der Schulstandort erhalten. Nur wenige Kommunen entscheiden sich, das Gymnasium aufzulösen, um eine Gesamtschule zu bilden. Diesen Umstand kann man den Sekundarschulen nicht ankreiden. Trotz aller Kritik der Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung: Sekundarschulen stärken den Standortfaktor der Kommunen. Sie verhindern, dass Kinder aus der Stadt auspendeln, um andere Schulen zu besuchen, und sie stärken durch ihre Kooperationsvereinbarungen die weiterführenden Schulen vor Ort.

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer Schule für alle

Der Weg zu einer Schule für alle ist noch weit, aber die Sekundarschule leistet ihren Beitrag. In vielen ländlichen Kommunen erschien es bis vor fünf Jahren undenkbar, eine Schule des Gemeinsamen Lernens zu installieren; zu tief hatten sich tradierte Vorstellungen in den Köpfen festgesetzt. Hier schlägt die Sekundarschule eine Brücke. Nicht nur, dass die Sekundarschulen Schulstandorte sichern – sie arbeiten vielerorts sehr erfolgreich und vor allem innovativ. Der bestmögliche Abschluss für jedes Kind ist wohl das grundsätzliche Leitmotiv jeder Sekundarschule und hier erkennt die Studie der Rosa-Luxemburg-Stiftung ihr eigenes Manko: Prognosen über die Qualität der Abschlüsse sind noch nicht möglich. Die Schulform Sekundarschule schon in Anfängen kleinzureden, ohne ihr die Chance eines vollständigen Aufbaus zu geben, das geht nicht und passt auch nicht zur Arbeitsweise der Schulen. So wie die Lernenden an der Sekundarschule die Chance haben, sich individuell zu entwickeln, wünschen sich auch die KollegInnen vor Ort die Möglichkeit, die Sekundarschule weiter als neue Schulform aufzubauen. //

IT.NRW: NRW (ge)zählt: Schulen in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Schulstatistik – Ausgabe 2016
www.tinyurl.com/Schulstatistik-2016

Marc Mulia, Peter Proff: „Nach dem NRW-Schulkonsens: Wie weiter auf dem Weg zu einer Schule für alle?" (Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung)
www.tinyurl.com/RLS-Studie

Kirsten Eilbrecht
Leitungsteam der Fachgruppe Sekundarschule der GEW NRW

Fachgruppe Sekundarschule

Mach mit!

Die Fachgruppe Sekundarschule der GEW NRW ist eine junge Fachgruppe, denn genau wie unsere Schulen sind auch wir erst vor Kurzem gegründet worden. Und wir wollen weiter wachsen: Deshalb suchen wir KollegInnen, die mitmachen möchten.

Ebenso wie die Kollegien an den neu gegründeten Schulen sind auch wir bunt zusammengesetzt und bringen unsere Erfahrungen in die Fachgruppenarbeit ein. Unsere Fachgruppe setzt sich mit den besonderen Anforderungen der Schulform auseinander und vertritt die Interessen der Beschäftigten in den verschiedenen Gremien der GEW NRW. Besonders wichtig ist uns, Rückmeldungen aus den Schulen zu bekommen, Austausch zu ermöglichen und uns landesweit zu vernetzen. Unsere Schulform wächst stetig und deshalb möchten wir euch für die Mitarbeit in der Fachgruppe Sekundarschule gewinnen. Wir treffen uns vier bis sechs Mal im Schuljahr, tauschen uns über die Arbeit an unseren Schulen aus, stimmen uns mit dem GEW-Landesvorstand ab und planen Veranstaltungen.

Ihr möchtet als Gast bei unserem Fachgruppentreffen dabei sein? Dann meldet euch per Mail bei einem Mitglied des Leitungsteams:
Dirk Trombern: trombern@hotmail.de
Stephan Kosmahl: stephan.kosmahl@web.de
Kirsten Eilbrecht: kirsten.eilbrecht@arcor.de

Foto: volhavasilevich / fotolia.com

Landtagswahlen 2017: Wahlprogramm der FDP

Lindners Mondfahrt

Die SPD überschreibt ihr Bildungsprogramm „Gute Schule. Beste Bildung." und knüpft damit an die Titel der bildungspolitischen Programme für die Landtagswahlen 2010 und 2012 an. Beste Bildung? So bescheiden ist die FDP nicht: „Es geht um weltbeste Bildung (...). Wir dürfen uns nicht mit weniger zufrieden geben." So steht es im Programm der Liberalen für die Landtagswahl 2017.

Ein Blick in das Programm lohnt in zweierlei Hinsicht: Zum einen überrascht, dass die Partei erneut die klassisch neoliberalen Positionen vertritt, die zwischen 2005 und 2010 weder den Schulen noch den Hochschulen gut bekommen sind. Zum anderen jedoch ist das Wahlprogramm Musterbeispiel dafür, wie plakative Werbetexte zynische Botschaften senden.

Die Freiheit, die sie meinen

Bildung ist keine Ware. Marktmechanismen sind ungeeignete Steuerungsmittel, wenn es um Schule und Bildung geht. Wenn die FDP nun ein Schulfreiheitsgesetz fordert, sei an das Hochschulfreiheitsgesetz erinnert, das im Kern die Freiheit der Hochschulleitungen beschrieb und dessen Folgen bis heute die Beschäftigten an den Hochschulen tragen. Das FDP-Programm fordert Freiheit und Autonomie der Schulen, die neben organisatorischen und pädagogischen auch finanzielle und personelle Gestaltungsmöglichkeiten erhalten sollen. Das sind genau die falschen Schlüsse aus den langen Debatten um Selbstständigkeit und Eigenverantwortung von Schulen.

Hier finden klassisch neoliberale Vorstellungen fröhlich Eingang in die Schulpolitik. Da sind dann auch offensichtliche Widersprüche nachranging. Der föderale Flickenteppich aus 16 Schulsystemen in den verschiedenen Bundesländern führe – so die FDP – dazu, dass Deutschland international nicht mehr konkurrenzfähig sei. Gleichzeitig sollen aber Gymnasien vor Ort selbst „entscheiden, ob sie ihr Angebot vom bisher achtjährigen (G8) auf einen neunjährigen Bildungsgang (G9) bis zum Abitur umstellen oder auch um einen solchen ergänzen. Eine derart gestärkte Autonomie für die Schulen unterstützt auch den Gedanken eines liberalen Schulfreiheitsgesetzes." So wird der föderale Flickenteppich der Länder ergänzt um den der Städte und Gemeinden in NRW – zu Lasten beruflich mobiler Eltern.

Fragwürdige Kernmaßnahmen für „weltbeste Bildung"

Wirklich ärgerlich sind zwei der vier vorgeschlagenen Kernmaßnahmen für das – so wörtlich – „Mondfahrtprojekt weltbeste Bildung":

- „Talent-Schulen überwinden soziale Nachteile: Wir wollen dreißig exzellente Top-Gymnasien mit modernster Pädagogik und bester Ausstattung dahin bringen, wo sie am dringendsten benötigt werden und maximalen Effekt erzielen: In kinderreiche Stadtteile mit den größten sozialen Herausforderungen."
- „Praxis-Lehrer sorgen für neue Impulse: Persönlichkeiten aus Forschung und Wirtschaft sollen künftig ehrenamtlich oder auf Zeit den Unterricht bereichern. So wird auch die gesellschaftliche Verantwortung für die Bildung unserer Kinder konkret."

Was sollen Beschäftigte an Gesamt-, Sekundar- oder Hauptschulen denken, die jetzt die schwere Basisarbeit in „kinderreichen Stadtteilen mit den größten sozialen Herausforderungen" machen, wenn ihnen die Politik nun sagt, dass „Top-Gymnasien" dorthin gebracht werden, um zu zeigen, wie es geht? Was sollen LehrerInnen aller Schulformen davon halten, wenn künftig „Persönlichkeiten aus Forschung und Wirtschaft (...) ehrenamtlich" ihren Job übernehmen? Die sozialdemokratische Schulministerin Gabriele Behler hat vor Jahren das Programm „Geld statt Stellen" unter anderem damit begründet, dass dann TheaterdramaturgInnen den Schulen helfen könnten. Das war Zynismus. Ähnlich zynisch sind auch diese FDP-Vorschläge. //

Michael Schulte
Geschäftsführer der GEW NRW

Anzeige

forum fesch eltern und schule

AUSTAUSCH & BEGEGNUNG

Unser Fortbildungsprogramm für das 1. Halbjahr 2017 ist erschienen

Sie finden darin über 60 Fortbildungsangebote zu verschiedenen schulischen Themen, u. a.:

Gemeinsames Lernen/Inklusion • Beratung • Fachbezogene Unterrichtsentwicklung • Kunst & Pädagogik • Migration und Seiteneinstieg • Individualisierung des Lernens • Schulalltag meistern • Theaterpädagogik • Schulcoaching und Moderation • Gute Schule leiten • Schulsozialarbeit • Lernen in Europa - ERASMUS+

www.weiterbildung-fuer-schulen.de | ab-fesch@w-f-sch.de | Tel. 0231 - 14 80 11 / 12 | Huckarder Str 12 | 44147 Dortmund

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW NRW

LfbA: Höchste Zeit für EG 13!
LfbA: Lehre braucht Kontinuität
GEW fordert Entfristungsoffensive
Kommission Rahmenkodex
Akkreditierung von Studiengängen

2/2016

Lehrkräfte für besondere Aufgaben stärken!

Für Gute Arbeit und sichere Perspektiven.

GEW NRW.

Fotos: Kuassimodo / fotolia.com

Aus dem Alltag einer Lehrkraft für besondere Aufgaben

An der Belastungsgrenze – und darüber hinaus

Über die problematischen Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) wird derzeit viel diskutiert. Tina Baumann* arbeitet als LfbA im Fachbereich Anglistik an einer Universität in NRW – und der Einblick in ihren Arbeitsalltag zeigt, wie die Realität für sie an der Hochschule aussieht.

Montags um 9.00 Uhr ist Tina Baumann in ihrem Büro an der Uni, das sie sich mit einer anderen Lektorin – so werden LfbA im Universitätsalltag im Bereich der Fremdsprachen meist genannt – teilt. Schnell kümmert sie sich um die dringendsten Anliegen von KollegInnen und Studierenden und um die Materialien für die 30 TeilnehmerInnen ihrer ersten Lehrveranstaltung, die um 10.00 Uhr beginnt: British Culture and Society. Um 11.55 Uhr eilt sie aus dem Seminarraum, drei Studierende hatten noch Fragen zur bevorstehenden Prüfung. Pünktlich um 12.00 Uhr ist sie wieder im Büro und öffnet die Tür für die Sprechstunde. Von hier aus geht es um 13.00 Uhr in die Besprechung mit den anderen LektorInnen über das Curriculum für das nächste Semester. Die abschließende Diskussion mit den KollegInnen muss jedoch auf die nächste Mittagspause verschoben werden – das Brötchen wird dann nebenbei gegessen –, denn um 14.00 Uhr steht schon die nächste Lehrveranstaltung an: Rhetorical Skills. Mit Glück bleibt danach Zeit für einen schnellen Kaffee, bevor um16.00 Uhr die letzte Lehrveranstaltung des Tages beginnt. Es ist 18.00 Uhr, als Tina Baumann nach Hause geht, doch Feierabend hat sie nicht. Von zu Hause aus beantwortet die 42-Jährige E-Mails und bereitet am heimischen Schreibtisch die Veranstaltungen für den nächsten Tag vor.

Arbeitsvertrag versus Realität

Der kleine Ausschnitt eines Tages von Tina Baumann, die seit fast zehn Jahren als LfbA arbeitet, zeigt nur im Ansatz, wie vollgepackt der Arbeitsalltag der LfbA an deutschen Universitäten ist. LfbA sind im Gegensatz zu ProfessorInnen oder wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ausschließlich für die Lehre angestellt. Laut Arbeitsvertrag hat Tina Baumann, die englische Sprachpraxis unterrichtet, derzeit eine Lehrverpflichtung von 17 Semesterwochenstunden bei einer vollen Stelle. In Seminare übersetzt heißt das: im Sommersemester acht, im Wintersemester neun Veranstaltungen mit jeweils etwa 30 Studierenden. Hinzu kommt die Zeit für Vor- und Nachbereitung, Beratung, Betreuung von hunderten Studierenden und Prüfungstätigkeiten. „Das Arbeitsaufkommen allein für die Lehre ist riesig. Laut Vertrag soll bei 17 Semesterwochenstunden die Lehre inklusive der Betreuung der Studierenden 70 Prozent der Arbeitszeit ausmachen. Das wären pro Lehrveranstaltung nicht mal eine Stunde Vor- und Nachbereitung, was in der Realität nicht funktioniert", erklärt Tina Baumann.

Die übrigen 30 Prozent sind für die sogenannte Selbstverwaltung gedacht. „Damit ist unter anderem die Mitarbeit in Universitätsgremien gemeint. „Aber diese Zeit muss für die unzähligen organisatorischen und inhaltlichen Aufgaben genutzt werden – beispielsweise Curriculum absprechen, Prüfungen aufstellen, die Koordination der Lehrbeauftragten, eben alles, was an organisatorischen Dingen anfällt. Da wir uns in diesen Punkten eng absprechen müssen, brauchen wir dafür natürlich viel mehr Zeit als die vertraglich festgeschriebenen 30 Prozent", sagt Tina Baumann. Eine unterstützende Verwaltungskraft gibt es nicht, nur eine studentische Hilfskraft, die die LektorInnen wöchentlich für acht Stunden unterstützt – und nicht einmal das ist selbstverständlich.

Verschärfung der Arbeitsbedingungen durch Bachelor und Master

Mit der Einführung von Bachelor und Master hat sich die Situation der LfbA noch weiter verschärft: Durch die Modularisierung mit überprüfbaren Standards und Leistungspunkten sowie die zunehmende Internationalisierung sind zahlreiche weitere Vorgänge hinzugekommen. Tina Baumann erklärt: „So ist ein Auslandssemester für unsere StudentInnen Pflicht. Für uns heißt das: Sind Studierende im kommenden Sommersemester weg, müssen sie im Wintersemester davor mehr Lehrveranstaltungen besuchen und dementsprechend müssen Kapazitäten geschaffen werden. Ein anderes Beispiel sind die vielen Erasmus-Studierenden: Da sie nur für ein Semester da sind, sind sie natürlich bei der Platzvergabe auch zu priorisieren. Das klingt vielleicht einfach, ist aber ein riesiger Organisationsaufwand."

Da die Entwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge noch nicht abgeschlossen ist, gibt es laufend neue oder geänderte Verfahrensweisen. Gleichzeitig steigen die Studierendenzahlen immer weiter, was wiederum einen höheren Betreuungsaufwand mit sich bringt. „Niemand überprüft aber im Zuge dieser zusätzlichen Aufgaben die Lehrverpflichtung.

** Name von der Redaktion geändert*

Das größte Problem hierbei ist sicher die fehlende Unterstützung hier an der Universität", bringt es Tina Baumann auf den Punkt. „Unser Bereich – die Sprachpraxis – ist keiner Professur zugeordnet und deshalb gibt es niemanden, der für unsere Belange einsteht und als Sprachrohr fungiert."

Befristet, entfristet – Schuldgefühle

An diesem Punkt stellt sich zwangsläufig die Frage, warum LfbA nicht selbst versuchen, die Situation zu ändern. Ein Grund ist sicherlich, dass ein Großteil von ihnen an deutschen Universitäten nur einen befristeten Vertrag hat. So war es auch an der Universität von Tina Baumann – bis ein Kollege von ihr den Mut hatte, gegen die Hochschule zu klagen. Mit Erfolg: Sein Vertrag wurde entfristet und – aus Angst vor weiteren Klagen – die Verträge der meisten anderen LektorInnen gleich mit.

Aus diesen unbefristeten Verträgen ergeben sich viele Vorteile wie eine feste Anstellung im öffentlichen Dienst oder ein Gehalt nach TV-L-Entgeltgruppe 13 – an den übrigen Beschäftigungsbedingungen der LektorInnen hat sich jedoch nichts geändert: „Seit der Entfristungswelle hat sich die Personalsituation in unserem Fachbereich sogar noch zugespitzt. Mit dem Argument, dass nun mehr feste Gehälter gezahlt werden müssen, wurden zum Beispiel den ProfessorInnen Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen gestrichen", erzählt Tina Baumann. „Konflikte sind da vorprogrammiert – auch wenn sie nicht offen ausgesprochen werden. Wir LektorInnen fühlen uns schuldig und deshalb trauen sich viele auch weiterhin nicht, den Mund aufzumachen und die Missstände offen anzuklagen."

Hohe Arbeitsbelastung mit Folgen

Also ackern die LektorInnen weiter, viele bis an die Belastungsgrenze und darüber hinaus. „Ohne ständige Überstunden ist unser Pensum einfach nicht zu schaffen. Ich arbeite schon fast regelmäßig sieben Tage die Woche", berichtet Tina Baumann. „Diese Überstunden werden nicht erfasst. Ursprünglich ist es so vorgesehen, dass man in Zeiten, in denen nicht so viel zu tun ist, dann etwas weniger arbeitet – diese Zeiten kommen nur nie."

Dass diese permanente Überlastung für Probleme sorgt, liegt auf der Hand: „Gerade zu Stoßzeiten wie Semesteranfang oder in Prüfungsphasen, wenn es noch mehr zu organisieren gibt, sind alle KollegInnen gestresst und schnell an ihrer Belastungsgrenze." Zudem stehen Tina Baumann und ihre KollegInnen vor der Herausforderung, parallel zeitgemäße Systeme aufzubauen und zu installieren, um die Arbeit bewältigen zu können. „Aber für Verbesserungen braucht man Zeit – und die haben wir nicht."

Auch privat bleiben die Folgen nicht aus: „Die ständigen Überstunden lassen sich kaum mit einem Familien- und Sozialleben vereinbaren. Ich selbst habe einige Jahre versucht, eine Vollzeitstelle mit der Erziehung meiner schulpflichtigen Tochter zu vereinbaren", erzählt Tina Baumann. „Der Vorteil ist zwar, dass man sich die Arbeitszeit zu großen Teilen selbst einteilen kann – auf Dauer konnte ich die ständige Abend- und Nachtarbeit aber nicht durchhalten und musste deshalb für lange Zeit auf eine halbe Stelle reduzieren. Zudem sind zahlreiche Freundschaften zerbrochen, weil wenige Verständnis dafür hatten, dass man im öffentlichen Dienst ständig Überstunden machen muss – und das ohne, dass diese ausgeglichen werden konnten."

Wertschätzung? Fehlanzeige!

Die hohe Arbeitsbelastung und die fehlende Unterstützung zeigen bereits, dass die Arbeit der LektorInnen kein hohes Ansehen in der universitären Landschaft genießt. Eine Erfahrung, die auch Tina Baumann macht: „Für mich und meine KollegInnen ist diese fehlende Wertschätzung schwer zu ertragen – denn fragt man die Studierenden, ist die Sprachpraxis gerade für das Lehramt das allerwichtigste. Wenn wir unseren Job nicht gut erledigen, sind die Schulen in Deutschland im internationalen Vergleich im Bereich der Fremdsprachen zukünftig schlechter ausgestattet. Dennoch wird die zentrale Rolle der LektorInnen in der Lehrerausbildung nicht gewürdigt. Das sieht man auch daran, dass diese Lehrveranstaltungen ‚Übungen' genannt werden, obwohl sie Seminare sind." Während eine Übung den Stoff einübt, der in der Regel in einer Vorlesung von jemand anderem vermittelt wurde, ist ein Seminar eine inhaltlich selbstständig konzipierte Lehrveranstaltung, die einen anspruchsvollen Stoff über das ganze Semester hinweg vermittelt.

Blick nach vorn: Was muss sich ändern?

Auf die Frage, was sich in ihren Augen unbedingt verbessern müsste, antwortet Tina Baumann: „Erstens muss die Lehrverpflichtung von 17 Semesterwochenstunden unbedingt an die neuen Bedingungen angepasst werden und sollte höchstens 13 Semesterwochenstunden betragen. Aufgaben wie die Vor- und Nachbereitung der Seminare müssen zeitlich realistisch definiert werden. Zweitens muss dringend für mehr Unterstützung in organisatorischen Dingen gesorgt werden. Und drittens braucht es Wertschätzung. Man könnte damit anfangen, die Übungen in das umzubenennen, was sie sind: Seminare. Es ist ein wirklich schöner Beruf – wenn die Beschäftigten die notwendige Zeit hätten, sich um die Inhalte, die eigene Weiterbildung und die Belange der Studierenden angemessen zu kümmern." //

Denise Heidenreich, freie Journalistin

Fotos: takoburito / shutterstock.com

Foto: barang / shutterstock.com

Lehrkräfte für besondere Aufgaben: Bezahlung tariflich regeln

Tarifrunde 2017: Höchste Zeit für EG 13!

Bisher gibt es keine tarifliche Regelung für die Bezahlung von Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss an Fachhochschulen. Die GEW setzt sich seit Jahren für eine einheitliche, tarifvertraglich abgesicherte Eingruppierung in die Entgeltgruppe (EG) 13 ein, zuletzt in der Länder-Tarifrunde 2015. Andere Bundesländer machen bereits vor, wie es geht.

Die Eingruppierung der LfbA richtet sich in den neuen Bundesländern nach der so genannten Ost-Richtlinie der Arbeitgeber, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Die Bezahlung ist somit einseitig durch die Arbeitgeberseite bestimmt und nicht tarifrechtlich mit den Gewerkschaften ausgehandelt. Nach der TdL-Ost-Richtlinie sind LfbA mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss, die an Fachhochschulen arbeiten, momentan nur in EG 11 eingestuft, für die gleiche Arbeit an Universitäten erfolgt eine Eingruppierung in die EG 13. Für die alten Bundesländer gibt es nicht einmal eine Richtlinie zur Eingruppierung. Die GEW fordert deshalb eine bundesweit gültige tarifliche Regelung für Lehrkräfte, die die Eingruppierung in EG 13 auch für LfbA an Fachhochschulen festschreibt.

Die Tarifrunde 2015 endete für die GEW mit einem unzureichenden Ergebnis zur Eingruppierung für die Lehrkräfte an Schulen, das allein vom Deutschen Beamtenbund (dbb) akzeptiert wurde. Die LfbA wurden in diesen neuen Tarifvertrag nicht aufgenommen, sodass es immer noch keine tarifliche Regelung für diese Beschäftigtengruppe gibt.

Andere Bundesländer gehen voran: EG 13 ist sicher

Da es für NRW und alle anderen alten Bundesländer weder eine Richtlinie noch eine tarifliche Regelung gibt, könnte der Arbeitgeberverband des Landes (AdL) NRW entscheiden, dass alle Lehrkräfte mit wissenschaftlichem Abschluss an allen Hochschulen in NRW Anspruch auf eine Bezahlung nach EG 13 haben. Es gibt sogar Hochschulen in NRW, die schon nach dieser Praxis verfahren, aber viele tun genau dies nicht.

Mittlerweile haben drei neue Bundesländer eigene Vereinbarungen zur Eingruppierung von LfbA getroffen – unabhängig von der TdL: Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen machten 2015 den Anfang und im August 2016 zog Brandenburg nach. Hier werden LfbA mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss an Fachhochschulen nach EG 13 bezahlt.

Eine solch einheitliche Regelung fehlt bislang in NRW. Während an den meisten Fachhochschulen LfbA nach EG 13 bezahlt werden, ist an einigen nur EG 11 vorgesehen. Ausnahmen gibt es vereinzelt auch für LfbA an Universitäten: Die Deutsche Sporthochschule in Köln ist die einzige Universität in NRW, die LfbA mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss zunächst nur EG 12 zahlt.

Tarifrunde 2017: Entscheidung mit Signalwirkung?

Mit einem Brief hat Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, an den AdL NRW appelliert, die Eingruppierung für alle LfbA mit wissenschaftlichem Abschluss in die EG 13 auch für NRW festzuschreiben. So könne Ungerechtigkeit und Ungewissheit entgegengetreten und Benachteiligungen in der Bezahlung beseitigt werden. Das wäre neben der Vereinbarung des Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal" ein weiterer guter Schritt der nordrhein-westfälischen Landesregierung in die richtige Richtung.

Für LfbA mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss im BeamtInnenverhältnis ist mittlerweile nach dem neuen Dienstrechtsmodernisierungsgesetz die Besoldung nach A 13 möglich, denn der vormals einschränkende Fächerbezug, der für die Fremdsprachenlehre galt, ist inzwischen entfallen. Ein weiteres Argument für eine einheitliche Eingruppierung der tarifbeschäftigten LfbA an den Hochschulen in NRW in EG 13. Für LfbA ohne wissenschaftlichen Abschluss fordert die GEW mindestens eine Zuordnung in EG 12.

Vor allem mit Blick auf die anstehende Länder-Tarifrunde, die im Januar 2017 beginnt, könnte NRW ein deutliches Signal an andere alte Bundesländer senden und endlich die Ungerechtigkeiten in der Bezahlung der LfbA an Fachhochschulen abbauen. LfbA sind aus der Praxis nicht mehr wegzudenken. Nun liegt es an der Regierung, ihre Arbeit auch attraktiv zu gestalten, um den stetig steigenden Bedarf an qualifiziertem Personal auch in Zukunft decken zu können und die dichte Wissenschaftslandschaft in NRW gerecht und auskömmlich zu gestalten. //

Joyce Abebrese, Referentin für Tarifpolitik der GEW NRW

GEW Thüringen: Eingruppierung von Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) an Thüringer Fachhochschulen wird verbessert
www.tinyurl.com/LfbA-Thueringen

GEW Mecklenburg-Vorpommern: Traumjob mit Hindernissen (Gastbeitrag von Carlo Ihde)
www.gew-mv.de/traumjob-mit-hindernissen

Lehre braucht Kontinuität

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) werden laut Hochschulgesetz NRW „ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt; ihnen obliegt die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfordert. Ihnen können darüber hinaus durch die Dekanin oder den Dekan andere Dienstleistungen übertragen werden". Diese Formulierung ist abstrakt und weit entfernt von der realen Ausgestaltung der Arbeitsplätze von LfbA.

Vorab: Die Bezeichnung „Lehrkräfte für besondere Aufgaben" bedeutet nicht, dass diese Beschäftigten tatsächlich spezielle Tätigkeiten ausüben. LfbA werden grundsätzlich in der Lehre an den Hochschulen eingesetzt: an Universitäten mit 13 bis 17, an Fachhochschulen sogar mit 20 Semesterwochenstunden.

Massenproblem Befristung

Die juristische Auseinandersetzung vor den Arbeitsgerichten war geprägt von der Frage, ob die so Beschäftigten wissenschaftlich tätig sind, also überhaupt unter das Befristungsregiment des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) fallen. Die Formel des Bundesarbeitsgerichts, jemand sei wissenschaftlich tätig, wenn sie oder er auf der Suche nach Wahrheit sei, hat nicht zu einer generellen Klärung der Befristbarkeit von Arbeitsverträgen für LfbA geführt. Klarheit hat es nur hinsichtlich der sprachvermittelnden Tätigkeit im Fremdsprachenbereich gegeben, ansonsten wird nach wie vor jeder Einzelfall geprüft. Dies führt dann zu so kuriosen Rechtsauffassungen von RichterInnen, dass die Durchführung einer Einführungsveranstaltung eines Studiums im ersten Semester genutzt werden kann, um eine Habilitation voranzubringen.

Dass die Befristung von Lehrkräften ein Massenphänomen ist, zeigen exemplarisch Zahlen der Universität zu Köln. Im August 2016 waren dort 272 Personen als LfbA beschäftigt – die wenigsten davon, nur 57, dauerhaft angestellt.

Regelungen abseits des WissZeitVG

Die neue Regelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, nach der Wissenschaft-lerInnen zwar weiter sachgrundlos befristet werden können, dieses befristete Arbeitsverhältnis aber der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dienen muss, wirft die Frage nach der Rechtmäßigkeit der WissZeitVG-Befristung für LfbA erneut auf. Die gewerkschaftliche Position dazu ist eindeutig: Auf Stellen mit einer derart hohen Lehrverpflichtung ist eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht möglich, das WissZeitVG damit nicht anwendbar. Die Konsequenz: Seit der Reform des WissZeitVG befristen die Hochschulen solche Arbeitsverhältnisse regelmäßig nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, das bei Neueinstellungen eine sachgrundlose Befristung für die ersten zwei Jahre ermöglicht. Nach deren Ablauf ergibt sich dann ebenso regelmäßig die Frage nach einer Weiterbeschäftigung.

Die Universität Münster muss hier als schlechtes Beispiel herhalten: Das englische Seminar hat zum Wintersemester 2016/2017 fast alle LfbA wechseln wollen oder müssen, denn Dauerstellen will die Hochschule nicht anbieten – trotz zweijähriger Probezeit. So wechseln KollegInnen in befristeter Position auch aus laufenden Verträgen in unbefristete Positionen an anderen Hochschulen.

Mehr Stabilität im Mittelbau

Lehre, eine Kernaufgabe von Hochschule, bedarf eines festen Stammes im akademischen Mittelbau, der längerfristig die Kontinuität und damit die Qualität des grundlegenden Studiums sicherstellt. Dass beides oftmals nicht mehr gewährleistet ist, liegt auch an der hohen Fluktuation in der grundständigen Lehre, die vor allem in den Geistes- und Humanwissenschaften von LfbA erbracht wird. Unter dem Befristungsunwesen leiden damit nicht zuletzt die Studierenden, denn nur anschlussfähiges Wissen ermöglicht den durchgehenden und stringenten Aufbau eines Studiums. //

Barbara Umrath, Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Hochschule Köln

Dr. Detlef Berntzen, Personalratsvorsitzender für den wissenschaftlichen Bereich an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

GEW NRW: aktuelle Infos rund um Hochschule und Forschung
www.gew-nrw.de/hochschule-forschung

Foto: criene / photocase.de

Foto: tinykahuna / photocase.de

GEW fordert Entfristungsoffensive

Karrierewege an der Hochschule planbar machen

Mit der „Wittenberger Erklärung" richteten sich die TeilnehmerInnen zum Abschluss der 9. Wissenschaftskonferenz der GEW im Herbst 2016 in Wittenberg an Bund und Länder. Ihre Forderung: eine Entfristungsoffensive, um eine Wende in der Beschäftigungssituation an den Hochschulen zu erreichen.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse für Lehrbeauftragte, die oftmals grundständige Lehre erbringen, sowie kurzfristige Vertragsverlängerungen für hoch qualifizierte WissenschaftlerInnen auch nach mehrjähriger Beschäftigung müssen der Vergangenheit angehören! Für bundesweit 50.000 zusätzliche Dauerstellen sei an den Hochschulen zu sorgen, so die Forderung der Wittenberger Erklärung. „Kurz- und Kettenverträge sind nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Beschäftigten, sie untergraben auch die Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre. Darüber hinaus brauchen wir in Zukunft immer mehr hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, um die auf hohem Niveau bleibende Zahl der Studierenden angemessen zu betreuen", erklärt Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte.

Expertise ermittelt Personalbedarf für gute Betreuungsrelation

Die GEW stützt sich auf eine Expertise, die Dr. Anke Burkhardt vom Institut für Hochschulforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung vorgelegt hat. Die Studie analysiert unter anderem die in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegene Studierendenzahl und berechnet den notwendigen Bedarf an wissenschaftlichem Personal. Berücksichtigt wird dabei auch die notwendige Betreuungsrelation von Lehrenden zu Lernenden, die sich in den letzten Jahren völlig unbefriedigend entwickelt hat. Gutes Studium und bessere Abschlussquoten setzen eine intensive Betreuung voraus. Die Studie schaut dabei auch über den deutschen Tellerrand hinaus und wirft einen Blick auf die weitaus besseren Betreuungsrelationen in der Schweiz. Für die nächsten Jahre ermittelt die Studie für deutsche Universitäten bei der Zahl der ProfessorInnen einen Mehrbedarf von über 80 Prozent, die Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sollte um mindestens 30 Prozent erhöht werden.

GEW fordert: Arbeitsbedingungen an Hochschulen weiter verbessern

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen war die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Frühjahr 2016 sicher ein erster, überfälliger Schritt. Die Befristung eines Vertrags muss nun an eine Qualifizierung oder ein Drittmittelvorhaben gebunden sein und die jeweilige Befristungsdauer orientiert sich an diesem Beschäftigungszweck.

Die GEW fordert einen deutlichen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, der den hohen Anteil befristeter Mittel zurückfährt – seien es Drittmittel in der Forschung oder große Projekte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in der Lehre. Hochschulpaktmittel zum Ausbau der Studienplätze müssen verstetigt werden. Das wird die Planungssicherheit der Hochschulen erhöhen und sowohl die Studienbedingungen wie auch die Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig verbessern.

Darüber hinaus fordert die GEW eine Nachbesserung beim gerade beschlossenen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bund und Länder haben die Einrichtung von 1.000 Tenure-Track-Professuren an den Universitäten beschlossen und wollen damit jungen, qualifizierten WissenschaftlerInnen ermöglichen, auf einem transparenten und verlässlichen Karriereweg eine reguläre Professur zu erreichen. „An den Universitäten brauchen wir nicht 1.000, sondern 5.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren, um die strukturelle Veränderung der Karrierewege mit dem überfälligen Ausbau der Hochschulen zu verknüpfen", mahnt Andreas Keller. Auch für Fachhochschulen fordert die GEW ein Tenure-Track-Programm. Gerade in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, auch in der Informatik, suchen die Fachhochschulen händeringend nach Nachwuchs. Hier muss ein Programm entwickelt werden, das hoch qualifizierte BewerberInnen mit der beruflichen Praxis in Verbindung bringt, die für die Berufung auf eine FH-Professur zwingend vorgeschrieben ist. //

Dr. Ingrid Lotz-Ahrens,
Mitglied im Fachgruppenausschuss
Hochschule und Forschung der GEW NRW

Dr. Anke Burkhardt: Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren
www.tinyurl.com/Expertise-Burkhardt

GEW: Geld her – oder wir schließen … (Wittenberger Erklärung)
www.tinyurl.com/Wittenberger-Erklaerung

GEW: Bund und Länder müssen Entfristungsoffensive an Hochschulen starten!
www.tinyurl.com/GEW-Entfristungsoffensive

Kommission „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen“ eingerichtet

Evaluation in vier Jahren geplant

Nach erbitterten Debatten über seine Inhalte und heftigen Auseinandersetzungen über seine rechtliche Bindungswirkung haben Hochschulleitungen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) den „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ – den sogenannten Rahmenkodex – unterzeichnet. DGB, ver.di und GEW waren beratend in den schwierigen Abstimmungsprozess eingebunden.

Zwischenzeitlich haben fast alle Hochschulen in NRW den Rahmenkodex unterschrieben und rücken seine Vorgaben – verlässliche, planbare und nachhaltige Beschäftigungsbedingungen – mehr oder weniger in den Fokus ihrer personalpolitischen Bemühungen. Erste Sondierungsgespräche zwischen Personalabteilungen und Personalvertretungen sind gelaufen. Es geht um viel: Abbau befristeter Beschäftigung, verlässliche Promotionsbedingungen, Verbesserungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte, familiengerechter Umgang mit Teilzeit, mehr Gesundheitsschutz und bessere Personalplanung – und schließlich um die Schaffung eines „Hochschularbeitsmarktes“ in NRW.

Ergebnisfokussierter Auftakt

Eine „ständige Kommission“ aus Vertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie hochrangigen VertreterInnen des MIWF hat im September 2016 die Arbeit aufgenommen. Ihr Status hat per Erwähnung im Hochschulzukunftsgesetz (§ 34 a HZG) Gesetzesrang und im Vertragsdokument sind ihre Aufgaben beschrieben (Art. 13): Evaluation, Optimierung und Weiterentwicklung der Vorgaben des Rahmenkodex.

Das Klima der konstituierenden Sitzung der Kommission war wohltuend sachlich, entspannt und klar ergebnisfokussiert. Die große Aufgabe der Kommission besteht zunächst in einer Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation an den Hochschulen, um auf dieser Basis ein methodisches Instrumentarium zur Organisation der Evaluation zu entwickeln. Dazu soll auf der nächsten Sitzung von einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe ein Vorschlag unterbreitet werden.

Eine erste wichtige Verabredung hat es bereits gegeben: Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sieht eine „angemessene“ Befristungsdauer bei Promotionsstellen vor, während im Rahmenkodex eine zunächst einjährige Befristung des Vertrag festgelegt ist und danach – Bewährung vorausgesetzt – automatisch zwei weitere Jahre angehängt werden. Eine Diskrepanz, bei der nachgebessert werden musste. Die Kommission verständigte sich darauf, nicht den Vertragstext zu ändern, sondern zur Klarstellung einen entsprechenden rechtlichen Hinweis an den Rahmenkodex anzufügen. Das neue WissZeitVG ist selbstverständlich oberste Richtschnur. Abzuwarten bleibt, welche Dynamik in der Regelung der Vertragsbeziehungen zwischen Hochschulen und ihren Beschäftigten dadurch entfaltet wird.

Auf der Agenda: Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Ende Januar 2017 wird die Arbeit fortgesetzt. Die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in Nordrhein-Westfalen hat bereits die Beschäftigungsbedingungen von Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) auf die Agenda der Kommission gesetzt. Das Problemspektrum reicht von sachgrundlosen Befristungen über hohe Lehrverpflichtungen, extreme Arbeitsbelastungen sowie spannungsgeladenen Vorgesetztenkonstellationen bis hin zu ungelösten Fragen bei der Übertragung zusätzlicher Aufgaben und allgemeiner Aufgabenzuschnitte der Tätigkeit von LfbA. //

Berthold Paschert,
Hochschulreferent der GEW NRW

Illustration: gettyimages.de / fotolia.com / amg

WIR HABEN EINEN PLAN! WAS BRINGT DER HOCHSCHULENTWICKLUNGSPLAN NRW?

Mit der Aufstellung eines Landeshochschulentwicklungsplans hat das Land wieder mehr Verantwortung für die Entwicklung der Hochschullandschaft in NRW übernommen. Künftig sollen sich Hochschulen, Landesregierung und Parlament gemeinsam auf strategische, gesellschaftlich notwendige und politisch verabredete Entwicklungsziele verständigen – materiell fundiert mit einer verbesserten Grundfinanzierung. Zu den Entwicklungsprioritäten gehören die Differenzierung des Hochschulsystems, Studium und Lehre, wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten und gute Beschäftigungsbedingungen sowie die Digitalisierungsstrategie. Welche Chancen bietet der Plan für gute Studien- und Beschäftigungsbedingungen und für die Qualität von Forschung und Lehre?

POLITIKGESPRÄCH AM 3. MÄRZ 2017, 15.30–17.00 UHR
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM, AUDIMAX

Es diskutieren:
Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW // Prof. Dr. Lambert Koch, Rektor der Universität Wuppertal // LRK-SprecherInnengruppe der Unis NRW // Prof. Dr. rer. nat. Marcus Baumann, Rektor Fachhochschule Aachen und Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen NRW // Dr. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der GEW und Leiter des Organisationsbereichs Hochschule und Forschung // Bernadette Stolle, Geschäftsführerin der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten

Foto: view7 / photocase.de

Akkreditierung von Studiengängen

Höchste Zeit für eine Reform

Am 18. März 2016 hat das Bundesverfassungsgericht einen weitreichenden Beschluss zur Akkreditierung von Studiengängen veröffentlicht: Demnach ist das nordrhein-westfälische Verfahren, nach dem Studiengänge durch Agenturen „nach den geltenden Regelungen" akkreditiert werden müssen, mit dem Grundgesetz unvereinbar. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diesen Beschluss.

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts greift das seitens der Gewerkschaften beklagte Demokratiedefizit auf und fordert eine verbindliche rechtliche Regelung insbesondere der Ziele, Mindeststandards, Verfahren, Beteiligungsrechte, Kriterien und der Rechtsform der Entscheidungen der Akkreditierung.

Wer nimmt bislang Einfluss auf das Akkreditierungsverfahren, die Struktur, die Qualität und die Ausrichtung von Bachelor- und Masterstudiengängen und somit auf die Angebotsvielfalt der akademischen Berufsausbildungen?

1. das Europäische Parlament,
2. der Rat der Europäischen Union,
3. die Kultusministerkonferenz (KMK),
4. die Hochschulrektorenkonferenz (HRK),
5. der Wissenschaftsrat,
6. das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),
7. die 16 Landeswissenschaftsministerien,
8. die Fachministerien der Bundesländer, die zumindest indirekt über die durch sie finanzierten Forschungsprojekte Einfluss auf die Ausbildungsinhalte und Besetzung der Lehrstühle nehmen,
9. der deutsche Akkreditierungsrat,
10. der Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen,
11. die Akkreditierungsagenturen AAQ, ACQUIN, AHPGS, AKAST, AQ Austria, AQAS, ASIIN, evalag, FIBAA und ZEvA mit ihren jeweiligen Akkreditierungskommissionen,
12. die wissenschaftlichen Fachgesellschaften,
13. die Hochschulleitungen der privaten und öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien,
14. gegebenenfalls deren Hochschulräte,
15. deren Senate und
16. die Fakultäten mit ihren gewollt spezifischen und individuellen Profilen.

Eine Vielfalt, die kaum zu steuern ist

Insgesamt gibt es laut Deutschem Studentenwerk aktuell circa 14.500 Studiengänge, von denen etwa 8.700 grundständig sind und zu einem ersten Hochschulabschluss führen. In etwa 5.800 Studiengängen kann ein weiterführender Hochschulabschluss erworben werden.

Hierbei werden die drei- bis fünfjährigen Bachelor- sowie die ein- bis zweieinhalbjährigen Masterstudiengänge in das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) umgerechnet. Beide Varianten gibt es als Voll- oder Teilzeitstudiengang, berufsbegleitend oder berufsintegriert, mit integrierter Berufsanerkennung und/oder nachträglicher Anerkennung. Und nicht zu vergessen: Sowohl Bachelor als auch Master gibt es jeweils mit dem Zusatz „of Science" oder „of Arts" – daneben existieren für Jura und Medizin weiterhin die alten Staatsexamina.

Diese strukturelle, kaum zu steuernde Angebotsvielfalt entstand viel zu häufig in Verhandlungen hinter geschlossenen Türen, ohne eine öffentliche oder politisch legitimierte Beteiligung. Oft genug sogar ohne die Beteiligung der gemeinsamen Arbeitsgruppe „Fortführung des Bologna-Prozesses" von KMK und BMBF, in der neben Bund und Ländern auch Interessenorganisationen, wie das Deutsche Studentenwerk oder die Arbeitgebervereinigung BDA, aber eben auch der Dachverband der Studierendenvertretungen fzs sowie die GEW vertreten sind – und das, obwohl die „Stakeholder"-Beteiligung zu den Grundsätzen des Bologna-Prozesses gehört.

Akkreditierungssystem reformieren!

Da die bisherigen Regelungen zur Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen verfassungswidrig sind und es für sie keine ausreichende gesetzliche Grundlage gibt, sollte nun die Chance gewahrt werden, das Akkreditierungssystem und den Outcome grundlegend zu reformieren. Die GEW fordert dazu auf, ein umfassendes Qualitätsverständnis zum Maßstab des Verfahrens zu erheben. Hierbei sollten auch die Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Studierenden sowie faire Beschäftigungsbedingungen von DozentInnen eine Voraussetzung für gute Hochschullehre sein.

KMK und HRK scheinen sich bereits einig zu sein, dass das zukünftige Qualitätssicherungsverfahren über einen Staatsvertrag geregelt wird. Unterhalb dieses Vertrags soll es „ländergemeinsame Strukturvorgaben" geben. Hier werden die eigentlichen Ausführungsbestimmungen liegen. Die Rolle der bisher zehn Akkreditierungsagenturen wird dabei neu definiert und sie werden Dienstleister des Akkreditierungsrates, beim dem allein und ausschließlich das Entscheidungsrecht liegen wird. Die Option zur Wahl zwischen einer Programm- oder Systemakkreditierung wird wohl auch weiterhin möglich sein. Auf jeden Fall sollte das neue Akkreditierungsverfahren verhindern, dass es 22.000 Studiengänge mit unterschiedlichsten Rahmenbedingungen in 2020 gibt. //

Ralf Siegel, stellvertretender Departmentleiter Pflegewissenschaft an der Universität Witten / Herdecke

Bundesverfassungsgericht: Wesentliche Entscheidungen zur Akkreditierung von Studiengängen muss der Gesetzgeber selbst treffen
www.tinyurl.com/BVerfG-Akkreditierung

Deutschlandfunk: „Diese Form der Akkreditierung wird es so nicht mehr geben" (Interview mit Manfred Kempen, Präsident des Deutschen Hochschulverbandes)
www.tinyurl.com/Kempen-Interview

Impressum: GEW-Landesverband Nordrhein-Westfalen, Nünningstr. 11, 45141 Essen, www.gew-nrw.de; V.i.S.d.P. Dorothea Schäfer; Titel: enricomarzico / fotolia.com, *November 2016*

Betr.: nds 6/7-2016, Inklusion vor Ort – Bedürfnisse bündeln

Warum fragt keiner uns Menschen mit Behinderung, die wir Inklusion erfahren (haben) oder mit besonders großem Unterstützungsbedarf ausgesondert wurden und werden? Mittlerweile bilden sich Standesorganisationen, die gleichartig Betroffene vertreten. Auf dem Feld Behinderung jedoch gibt es nicht behinderte Kümmerer, die Menschen mit Behinderung vertreten wollen: In der nds 6/7-2016 ist zum Beispiel die Rede von Lehrer- und Elternverbänden, von Kirchen, Schulträgern und kommunalen Spitzenverbänden. Menschen mit Behinderung fehlen in dieser Liste völlig. Die unmittelbar Betroffenen, die über eine erlebte Kompetenz verfügenden ExpertInnen in eigener Sache, müssen sich der Fremdbestimmung unterordnen. Die Förder- beziehungsweise Inklusionspädagogik betreibt hier einen inakzeptablen Paternalismus. Wenn Menschen mit Behinderung ihre Bedarfe, Forderungen und (Forschungs-)Ideen öffentlich artikulieren dürfen, wenn sie in die Diskussion und Gesetzgebung zur Inklusion einbezogen und als Menschen gefragt werden, bedeutet das im wahrsten Sinne soziales Engagement, Solidarität und letztlich Inklusion. Gewiss: Dabei besteht die Gefahr, dass akademische Leuchttürme einstürzen – damit muss man leben.

Dr. Carsten Rensinghoff

Betr.: nds 8-2016, Großer Wurf oder Reförmchen?

Für beamtete KollegInnen ist das Ergebnis der Dienstrechtsreform sicher „Weltrekord" oder „olympisches Gold". Was den Einsatz der GEW NRW für die Angestellten angeht, so scheint mir der Hinweis „in der Qualifikation gescheitert" angemessen. Der Unmut angesichts der eklatanten Ungleichbehandlung von BeamtInnen und Angestellten, etwa in den Schulen, wächst. Politische Aussagen wie „Gleiches Geld für gleiche Arbeit" sind vor dem realen Hintergrund in NRW ein Hohn.

Georg Hönes

Betr.: nds 8-2016, Teilzeitkräfte deutlich über Soll

Die nds berichtet erfreulicherweise über die Arbeitszeitstudie der GEW Niedersachsen, nennt aber nur die Zahlen für die Teilzeitkräfte an Gesamtschulen. Diese Ergebnisse sind jedoch ausgesprochene Nebenaspekte. Die Haupterkenntnis der Untersuchung ist, dass an den Gymnasien deutlich länger gearbeitet wird als an den Grundschulen und den Gesamtschulen. Warum wird das verschwiegen? Warum befasst sich die nds nicht mit dieser seit 40 Jahren immer wieder nachgewiesenen Ungerechtigkeit? Gehört die manipulative Berichterstattung im Hinblick auf Gymnasien zum Konzept der nds? *Bernd Hundertmark*

Betr.: nds 9-2016, Schule leiten. Wandel gestalten.

Wandel? Einfach so! Nicht Wende, nicht Fortschritt oder Erneuerung. Nein, einfach Wandel. Was, warum, wohin gewandelt wird – uninteressant! Wandel vollzieht sich ja quasi von selbst, sanft wie lustwandeln, mit netten Überraschungen: „Ach, schau mal, aus Wasser ist Wein geworden und jetzt ist es auf einmal Essig!" Gestalten? Ich hab's in der Hand, ich entscheide? Wohl doch nicht. Aber ich darf, ich soll kreativ sein: „Die neue Wohnung ist beschissen klein, nehme ich nun den grünen oder den blauen PVC fürs Klo?" „Wandel gestalten" als unreflektierter Titel zum Thema Schulleitung in einer Gewerkschaftszeitung: Das hat schon was! Das hat das Zeug zum „Unsatz des Jahres", wenn's den gäbe. *Werner Dobrindt*

Betr.: nds 9-2016, GEW NRW fordert: A 13 für alle!

Ich unterstütze die Forderung nach Gleichbezahlung aller LehrerInnen selbstverständlich. Es gibt jedoch eine Gruppe, die in der Diskussion um die Gleichwertigkeit der Lehrtätigkeit von der GEW meist vergessen wird: die WerkstattlehrerInnen. Sie verfügen über eine dreijährige Berufsausbildung, eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis, einer Meisterausbildung oder Ähnliches und eine mindestens drei- bis vierjährige weitere Berufspraxis als ausbildende MeisterInnen. Eingruppiert werden diese Fachfrauen und -männer bei einem Arbeitsmaß von 30 Stunden in die Besoldungsgruppe A 9 oder eine entsprechende Entgeltgruppe. Eine Beförderung nach A 10 oder eine tariflich eher geringe Gehaltserhöhung ist möglich, stellt aber dann schon das Ende der Einkommenskarriere dar. Wenn ich die Forderungen nach Gleichbezahlung lese, fehlt mir die Wertschätzung der ach so kleinen Gruppe von LehrerInnen, zu der auch ich gehöre. Vertröstet wurden wir lange genug. Ich fühle mich durch die GEW nicht vertreten. Außer Lippenbekenntnissen habe ich nichts gehört. Die Besoldung der WerkstattlehrerInnen begründet sich mit der Aufgabenbeschreibung als „AnleiterInnen" und „Ausführende" in der praktischen Ausbildung. In Wahrheit kümmern wir uns in Theorie und Praxis um die Abgehängten unserer Gesellschaft und sind AusbilderInnen, LehrerInnen, SozialarbeiterInnen. Auch das Jammern über Inklusion kann ich nicht mehr hören. Inklusive Klassen sind für uns seit Jahrzehnten Normalität. Vor diesem Hintergrund muss ich mir ernsthaft überlegen, ob die GEW die richtige Interessenvertretung für mich ist. *Bernd Essers*

Betr.: nds 9-2016, Pädagogische Führung mit Biss

Das Wesen einer Gewerkschaft ist die Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten. Wenn ich in der nds 9-2016 den Leitartikel „Pädagogische Führung mit Biss" lesen muss, zweifle ich daran, ob ich seit über 40 Jahren in der richtigen Organisation bin. Der Beitrag besteht aus nichts als Belanglosigkeiten und bösartigen Unterstellungen. Er ist „billig", weil er nichts anderes tut, als gängige Managementfloskeln der Wirtschaft aneinanderzureihen und diese 1:1 auf das System Schule zu übertragen. Nichts davon ist neu, nichts davon wird dem komplizierten Wirkungsgefüge der Schule gerecht! Und er ist „böse", weil er unterstellt, dass an jeder Schule immer jeder fünfte Kollege – die 20 Prozent hat der Autor ganz offensichtlich statistisch ermittelt – absichtlich, aber „lächelnd" gegen die Schulleitung agiert. Diese KollegInnen haben dem Leitartikel zufolge dann den „Mephisto-Schulleiter", die „scharfen 20 Prozent", verdient. Schlimmer noch: Der Beitrag ruft zum Mobbing auf, indem er fordert, dass die Schulleitung diese „Dauer-bedenkenträgerInnen" meiden solle. Sie einzubeziehen, helfe niemandem. Wenn das das Verständnis der GEW NRW von Schulleitung ist, dann bin ich wohl in der falschen Organisation. *Peter Aarse*

Digitalisierung in der Bildung: Leitbild der Landesregierung

Bildungseinrichtungen zeitgemäß gestalten

Lernen mit der App? Informatik als Pflichtfach? Jeder Schülerin und jedem Schüler ein eigenes Tablet? Wie wirkt sich Digitalisierung auf Kitas, Schulen, Hochschulen und die Weiterbildung aus? Welche Veränderungen bringt sie für Lehrende und deren Arbeitsbedingungen? Konzepte, wie digitale Bildung gestaltet werden kann, werden dringend gebraucht. Nach der Kultusministerkonferenz hat nun auch die nordrhein-westfälische Landesregierung in einem Strategiepapier Leitlinien zur Digitalisierung formuliert. Ende September 2016 wurde das Papier „Lernen im Digitalen Wandel – Unser Leitbild 2020 für Bildung in Zeiten der Digitalisierung" im Kabinett beschlossen.

Durch die fortschreitende Digitalisierung verändern sich die Anforderungen, denen Bildung gerecht werden muss. Sie muss wirtschaftliche und soziale Teilhabechancen am Arbeitsmarkt sowie an der Gesellschaft sichern, auch unter durch Digitalisierung veränderten Bedingungen. Was bedeutet das konkret für die Umsetzung? Kann mit den Ideen der Landesregierung der Umgang mit der digitalen Welt in allen Bildungsbereichen für alle gleichermaßen umgesetzt werden?

Organisatorischen Rahmen schaffen

Die Landesregierung legt sich fest, dass digitale Schlüsselkompetenzen – Medienkompetenz, Anwendungs-Know-how und informatische Grundkenntnisse – in allen Fächern und entlang der gesamten Bildungskette erworben werden müssen. Für den Schulbereich sollen sich „digitale Aspekte fachlicher Kompetenzen" in allen künftigen Lehrplänen finden. Der Medienpass NRW soll als Orientierungsrahmen dienen und verpflichtend werden. Jede Schule soll ein Medienkonzept entwickeln. Der Vernetzung und Kooperation wird eine bedeutende Rolle zugewiesen. Sie ist sicherlich wichtig und gewinnbringend, allerdings braucht gute und gelingende Kooperation Zeit – Zeit, die im Berufsalltag sowieso schon fehlt. Dafür muss in den Schulen Arbeitszeit in Form von Pflichtstunden zur Verfügung stehen, für alle und ohne Diskussionen im Kollegium um die Stunden aus dem viel zu geringen Topf an Anrechnungsstunden.

Ein Pflichtfach Informatik wird von der Landesregierung abgelehnt. Medienkompetenz ist sicherlich eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche in Schule betrifft und der sich auch alle stellen (müssen). In der GEW NRW ist eine Positionierung dazu noch nicht ausdiskutiert, wobei klar ist: Wenn ein Pflichtfach Informatik gefordert wird, dann muss ehrlicherweise – wie bei jeder Forderung nach einem weiteren Pflichtfach – diskutiert werden, zu wessen Lasten dieses neue Fach geht. Denn es ist klar, dass die Ausweitung der Stundentafel keine Lösung ist.

In zeitgemäße Ausstattung investieren

Eine entscheidende Frage bleibt, wie die Ausstattung der Schulen und Bildungseinrichtungen so verändert und dauerhaft aktualisiert werden kann, dass eine Vermittlung von Medienkompetenz möglich wird. Bislang ist die Ausstattung in aller Regel mangelhaft. Das wird exemplarisch daran deutlich, dass es Kommunen gibt, deren Medienkonzept zur Ausstattung ihrer Schulen aus dem Jahre 2005 stammt und seitdem weder aktualisiert noch den technischen Entwicklungen angepasst wurde. Die Ausstattung hängt sehr von der Finanzlage und dem Willen der einzelnen Kommunen beziehungsweise dem Träger ab und differiert in den einzelnen Bildungseinrichtungen deutlich. So kann keine Chancengleichheit für digitale Teilhabe gewährleistet werden, im Gegenteil. Es müssen landesweite Standards entwickelt werden, die Benachteiligungen verhindern.

Das Land sichert die Kofinanzierung der Bundesförderung für den Breitbandausbau mit mindestens 50 Mbit/s bis zum Jahr 2018 zu und verspricht, bei der Antragsberatung darauf zu achten, dass Schulen Teil der Planungen sind. Für den Ausbau der Schulen hat die Landesregierung das Programm „Gute Schule 2020" aufgelegt, aus dem in den kommenden vier Jahren insgesamt zwei Milliarden Euro zinsfrei an Kommunen vergeben werden, die allerdings sowohl für bauliche Maßnahmen als auch für die Schaffung digitaler Infrastruktur genommen werden können. Es ist gut, dass Nordrhein-Westfalen das Geld in die Hand nimmt, doch es reicht nicht aus. Vor Ort muss entschieden werden, ob es neue Toiletten, Differenzierungsräume, dichte Dächer gibt oder eine gute und zeitgemäße digitale Infrastruktur. Hier rächt es sich, dass viel zu lange viel zu wenig investiert wurde. Auch die von Bundesbildungsministerin Johanna Wanka angekündigten fünf Milliarden Euro aus Bundesmitteln sind gut, es bleibt jedoch abzuwarten, nach welchen Kriterien das Geld verteilt wird und wie viel davon bei einzelnen Schulen ankommt.

Ein Grund für die schlechte Ausstattung ist das Kooperationsverbot, das auch die Landesregierung für „mehr als hinderlich" hält. Seine Abschaffung – eine langjährige Forderung der GEW – bleibt notwendig, um einen nachhaltigen Beitrag des Bundes zur Bildungsfinanzierung zu ermöglichen. Denn allein der Sanierungsstau an Schulen beträgt bundesweit circa 34 Milliarden Euro.

Digitale Spaltung verhindern

Als weitere Handlungsmöglichkeiten, um die Digitalisierung in Bildungseinrichtungen voranzutreiben, betrachtet die Landesregierung die „Kooperation mit der Wirtschaft und den Eltern" sowie „die Ausstattung mit digitaler Infrastruktur durch persönliche Geräte der Schülerinnen und Schüler" – also das Prinzip „Bring Your Own Device" (BYOD). Die GEW NRW steht diesen Ansätzen kritisch gegenüber: Auf der einen Seite gilt es, Lobbyismus einzelner Konzerne in den Schulen zu verhindern, diese wissen genau um die mangelnde Ausstattung der Schulen und machen attraktive Angebote.

Fotos: go2, Seite14 / photocase.de

Im Zusammenhang mit der Nutzung von digitalen Medien ist die Gefahr von unzulässiger Einflussnahme sehr groß, wie einzelne Beispiele zeigen. Es braucht also einheitliche Kriterien, die eine Zusammenarbeit mit Unternehmen regeln und eine unzulässige Einflussnahme verhindern. Auch das Prinzip BYOD kann nicht tragen, da es immer eine kritische Masse von SchülerInnen geben wird, die kein eigenes digitales Gerät besitzt. Es gilt hier, eine digitale Spaltung zu verhindern und allen eine gleichberechtigte Mitarbeit zu ermöglichen. BYOD entlässt die Landesregierung und die Kommunen nicht aus ihrer Pflicht, für eine angemessene und aktuelle Ausstattung zu sorgen. Kostenfreie Bildung muss ein Grundprinzip bleiben – dazu gehört im digitalen Zeitalter auch die Ausstattung der Bildungseinrichtungen mit Medien.

Vor Work-privacy conflict schützen

Grundsätzlich gilt für die GEW NRW, dass das Land seinen Beschäftigten Arbeitsmittel kostenfrei zur Verfügung stellen muss. Es braucht deshalb an den Schulen ausreichend Möglichkeiten für LehrerInnen, digitale Medien im Unterricht wie auch zur Vorbereitung zu nutzen. Bei der Vergabe der Mittel muss auch das ein Kriterium sein. Bei der Medienausstattung hat der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht zu prüfen, welche gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen gegeben sein müssen, um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten nicht weiter zu erhöhen. Der Umgang mit digitalen Medien darf nicht zur Entgrenzung der Arbeits- und Lernzeit und damit zu einer Ausweitung der Arbeitszeit führen. Besonders vor dem Hintergrund der Ergebnisse der COPSOQ-Befragungen in den Schulen bedarf es Vereinbarungen zu Grenzen der Verfügbarkeit von Beschäftigten, um den „Work-privacy conflict" nicht zu verstärken.

Datensicherheit großschreiben

Bislang bewegen sich viele Schulen bei der Datensicherung in unsicheren Rechtsräumen. Frei zugängliche Clouds entsprechen nicht den notwendigen Datenschutzvorschriften. Gerade bei der Nutzung von privaten Geräten ist es unbedingt notwendig, dass die Schulen Datenschutzvereinbarungen schließen. Daher hat das Land LOGINEO NRW aufgelegt, das Schulen „flächendeckend einen geschützten und den Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes entsprechenden virtuellen Arbeitsraum im Internet" zur Verfügung stellen soll. Das ist ein längst überfälliger Schritt. Gleichzeitig müssen bei der Umsetzung von LOGINEO NRW Ressourcen zugesichert werden. Es gilt, den Support an den Schulen durch AdministratorInnen zu sichern, diese brauchen Zeit und Fachwissen.

Die Mitbestimmung in den Hauptpersonalräten läuft noch. Die notwendige Änderung der Datenschutzverordnungen liegen jetzt im Entwurf zur Verbändebeteiligung vor. Sie enthalten deutliche Einschränkungen von Persönlichkeitsrechten und eine Ausweitung der automatisierten Datenverarbeitung. Die GEW NRW wird dazu detailliert Stellung nehmen. Das Land hat als Arbeitgeber die Verantwortung, für Rechtssicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen und die Daten der KollegInnen zu schützen.

Fortbildung ermöglichen

Damit Digitalisierung in den Schulen ankommt, ist eine Fortbildungsoffensive gefragt, die allen KollegInnen ihre Arbeit in Zeiten der Digitalisierung ermöglicht. Die Medienberatungen machen eine gute Arbeit vor Ort, können aber trotz der Verdoppelung der Stellen nicht den gesamten Bedarf abdecken. Schon in der LehrerInnenausbildung muss Digitalisierung mitgedacht und entsprechend eingebracht werden. Mit dem Lehrerausbildungsgesetz wird ein mediengestützter Unterrichtsbesuch Pflicht, das ist ein erster Schritt. Bis 2019 soll der digitale Ausbau der Zentren für schulische Lehrerbildung abgeschlossen sein.

Das Leitbild „Lernen im Digitalen Wandel" hat eindeutig den Schwerpunkt Schule, in den Bereichen Hochschule und frühkindliche Bildung bleibt es eher vage. Lediglich die Plattform „Digitale Hochschule NRW", der Cloud-Speicherdienst „scibo" und eine Verstärkung der Forschung im Bereich der IT-Sicherheit haben Eingang gefunden. Die frühkindliche Bildung taucht nur in ganz allgemeinen Aussagen auf. Hier besteht Nachbesserungsbedarf. Das vorliegende Leitbild der Landesregierung bleibt so eine erste Positionierung, die noch der Konkretisierung bedarf. Fehlende Standards müssen entwickelt werden. Dazu kann die regelmäßige Evaluation beitragen. Entscheidend für ein Gelingen wird eine zukunftsfähige Ausstattung der Schulen sein. //

Maike Finnern
Stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW

PDF **Landesregierung NRW: Lernen im Digitalen Wandel – Unser Leitbild 2020 für Bildung in Zeiten der Digitalisierung**
www.tinyurl.com/NRW-Leitbild

www. **Landesregierung NRW: NRW 4.0 – Lernen im Digitalen Wandel (Webseite zum Dialogprozess „Lernen im Digitalen Wandel")**
www.bildungviernull.nrw

PDF **Kultusministerkonferenz: Strategie „Bildung in der digitalen Welt" (Entwurf)**
www.tinyurl.com/KMK-Strategie

www. **Wolfgang Dax-Romswinkel: Was kostet zeitgemäßer Unterricht? Kostenkalkulation von Medienausstattung an Schulen (in: nds 4-2016)**
www.nds-zeitschrift.de/nds-4-2016/was-kostet-zeitgemaesser-unterricht

www. **Klaus-Dieter Heß: Zusammenarbeit neu gestalten. LOGINEO NRW. Digitalisierung in Schule (in: nds 1-2016)**
www.nds-zeitschrift.de/nds-1-2016/zusammenarbeit-neu-gestalten

www. **Wolfgang Dax-Romswinkel: Datenschutz in der Schule. Digitaler Nachholbedarf (in: nds 11/12-2015)**
www.tinyurl.com/GEW-NRW-Datenschutz

Im Gespräch mit Andreas Gehrke

Im Fokus steht die Mobilisierung

Die Vorbereitungen zur Tarifrunde der Länder 2017 laufen auf Hochtouren, die Forderungsdiskussion innerhalb der GEW hat begonnen. Die nds hat dazu mit Andreas Gehrke, Leiter des Arbeitsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik der GEW, gesprochen.

nds: Wie sind die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für diese Tarifrunde, in der es um die prozentuale Erhöhung der Gehälter der TV-L-Beschäftigten geht?

Andreas Gehrke: Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind gut. Für 2017 wird eine Steigerung des Bruttoinlandprodukts um 1,3 Prozent prognostiziert. 2016 sind das 1,9 Prozent. Nach einer durchschnittlichen Inflationsrate von 0,4 Prozent 2016 werden für 2017 1,2 Prozent erwartet. Vor allem aber fließen Steuermehreinnahmen in die öffentlichen Kassen. In beiden genannten Jahren gibt es nach den Maizahlen des Arbeitskreises Steuerschätzung allein in den Länderhaushalten elf Milliarden Euro mehr als nach der letzten Schätzung. Dieser Trend wird sich nach Prognosen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages noch bis mindestens 2020 in allen öffentlichen Haushalten fortsetzen. Und ganz aktuell lagen die Steuereinnahmen im Oktober acht Prozent über denen des Vorjahresmonats. Gespeist wird diese Steigerung durch mehr Kaufkraft und höhere Lohnsteuern aufgrund guter Tarifabschlüsse. Da kann ich nur sagen: Weiter so, auch im öffentlichen Dienst der Länder!

Wird die Diskussion um eine Stufe 6, die für die Entgeltgruppen 9 bis 15 neu geschaffen werden müsste, in der kommenden Tarifauseinandersetzung eine Rolle spielen?

Ich will unserer gegenwärtig laufenden Mitgliederdiskussion und den Beschlüssen der zuständigen Satzungsgremien nicht vorgreifen, aber natürlich geht es in der Tarifrunde der Länder zunächst einmal um eine deutliche Entgelterhöhung. Die muss so ausfallen, dass die Entgelttabelle des Tarifvertrags der Länder den Vier-Prozent-Vorsprung der Tabelle des Tarifvertrags von Bund und Kommunen mindestens aufholt. Das wäre auch ein Beitrag dazu, den Nachholbedarf des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft zu befriedigen, der ebenfalls bei vier Prozent liegt. Aber natürlich muss auch die Stufe 6 ein Thema in den Verhandlungen werden. Es kann nicht sein, dass die Länder die einzigen öffentlichen Arbeitgeber bleiben, die ihren Beschäftigten diese Verbesserung vorenthalten.

Aus Sicht der GEW gibt es aber auch noch drei weitere Themen, die in der Runde bearbeitet werden müssen: Insbesondere ist dies die Verbesserung der Bezahlung unserer KollegInnen im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder. Nach zwei Aufwertungsrunden in den Kommunen 2009 und 2015 gibt es auch hier eine Differenz in der Bezahlung von ErzieherInnen und SozialpädagogInnen zwischen Kommunen und Ländern. Dabei geht es um Beträge von 400,– bis über 500,– Euro. Und wenn es um Eingruppierungsfragen geht, steht natürlich auch die stufengleiche Höhergruppierung auf der Tagesordnung. Die wird es nach dem Bund im Jahr 2017 auch bei den Kommunen geben. Angesichts der Tatsache, dass ausgerechnet im öffentlichen Dienst, der sich gern guter Arbeitsbedingungen rühmt, die Befristungsquote mehr als doppelt so hoch ist wie in der Privatwirtschaft, wird auch dieser Skandal anzusprechen sein – mit dem Ziel das Befristungsunwesen einzudämmen.

Und welche Relevanz hat die GEW-Forderung nach einer L-EGO, insbesondere nachdem es seit 2015 den TV EntgO-L gibt? Wie schätzt du die Chancen für eine gerechte Eingruppierung der Lehrkräfte ein?

Natürlich wird das Thema Lehrkräfteeingruppierung eine Relevanz in den Verhandlungen bekommen. Und das unabhängig von der Frage, ob, und wenn ja, in welcher Form die GEW das thematisiert. Denn natürlich wird der Beamtenbund versuchen, strukturelle Verbesserungen im Eingruppierungstarifvertrag zu erreichen, auch wenn er dies nur im ungekündigten Zustand tun kann, denn die Laufzeit des Tarifvertrags geht bekanntlich erst einmal bis Ende 2018. Vor allem aber wird der Beamtenbund alles daran setzen, eine Erhöhung der Angleichungszulage in den Verhandlungen durchzusetzen. Ich bin sehr gespannt auf das Ergebnis unserer Mitgliederdiskussion in der Frage, wie wir uns zu solchen Forderungen stellen.

Eine „gerechte" Eingruppierung der Lehrkräfte wird nach meiner Einschätzung leider nicht am Ende dieser Tarifrunde stehen. Lohnfindungsfragen sind immer Machtfragen, mit Argumenten hat das nicht viel zu tun. Und auch nicht mit Gerechtigkeit. Wenn wir bei unseren Themen in der anstehenden Tarifrunde Erfolge erzielen wollen, müssen wir eine hohe Mobilisierung in den Aktionen und gegebenenfalls auch in Streiks erreichen. Darauf müssen wir uns jetzt innerhalb der Organisation fokussieren.

Die Fragen für die nds stellte Anja Heifel.

Tarifrunde vor Ort

Nach der landesweiten Tarifkonferenz am 21. November 2016 in Düsseldorf diskutiert die GEW NRW auch vor Ort mit LandespolitikerInnen über gerechte Bezahlung und lädt ihre Mitglieder zu Infoveranstaltungen ein.

Bochum / Dortmund: Arbeitskreis Angestellte

Termin: 01.12.2016, 19.00 Uhr
Ort: Bahnhof Langendreer, Wallbaumweg 108, 44894 Bochum

Herford: Arbeitskreis tarifbeschäftigte Lehrkräfte – Podiumsdiskussion mit Landtagsabgeordneten

Termin: 07.12.2016, 18.00–19.30 Uhr
Ort: Kreishausstraße 6a, 32051 Herford

Wuppertal / Remscheid: Arbeitskreis Tarif

Termin: 05.12.2016, 17.00–18.30 Uhr
Ort: Paradestraße 21, 42107 Wuppertal

Infos zu weiteren Veranstaltungen gibt es auf den Webseiten der jeweiligen Gliederung.

Foto: gajja / fotolia.com

Foto: 97419288 / fotolia.com

Lehrkäftemangel in NRW

Duisburger Grundschulen fordern Soforthilfe

Bis zum Sommer 2015 gab es das Problem für Duisburger Grundschulen nur bei der Suche nach SonderpädagogInnen. Seit knapp über einem Jahr – und aktuell mit einem vorläufigen Höhepunkt – werden jedoch auch Grundschullehrkräfte vergeblich gesucht. Das Problem gibt es vor allem in den Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln, landesweit sind oft sogenannte „Brennpunktschulen" betroffen. Wie wirkt sich diese Situation auf das Lehren und Lernen an den betroffenen Schulen aus und was muss getan werden?

Für viele Grundschulkollegien in Duisburg – oder auch im rechtsrheinischen Köln, im Süden Gelsenkirchens, im Norden Essens – ist „schulscharf" zu einem Unwort geworden: Die KollegInnen müssen Stellen dringend nachbesetzen, bereiten mit Schulleitung und Schulkonferenz eine schulscharfe Ausschreibung vor, bilden eine Auswahlkommission – und sind dann überrascht über leere Ordnungsgruppenlisten und enttäuscht, wenn sich stellenweise überhaupt niemand mehr zum Auswahlgespräch einfindet. Diese Prozedur wiederholt sich für ein und dieselbe ausgeschriebene Stelle oft vier oder fünf Mal. An den 76 Duisburger Grundschulen wurden bereits mehrmals 87 GrundschullehrerInnen und fünf SonderpädagogInnen gesucht.

Vertretungsreserven schrumpfen, Sprachförderstellen bleiben unbesetzt

Die dringend benötigte Vertretungsreserve schrumpft stark und wird in Duisburg wohl bald komplett unbesetzt bleiben. Gerade Krankheitsausfälle, die angesichts der Belastungen häufiger werden, können nun noch seltener als zuvor vertreten werden.

Das Schulministerium hatte im Spätsommer 2015 den Schulämtern, die am meisten geflüchtete Kinder erwarteten, vor allem Stellen zur Sprachförderung zugewiesen. In Duisburg blieb es leider bei dieser theoretischen Zuweisung, weil sich niemand auf die neun Stellen bewarb. So haben die Schulämter teils Hunderte Kinder mehr als in den Vorjahren zugewiesen bekommen – die Förderung müssen die Schulen aber schlimmstenfalls sogar mit weniger KollegInnen und Stunden leisten.

Steigende Belastungen – sinkende Unterrichtsqualität

An den Grundschulen wachsen somit die Belastungen und die Unterrichtsqualität verschlechtert sich. Die Hilfsmaßnahmen des Ministeriums greifen aber nicht: Die KollegInnen sind verständlicherweise wenig motiviert, ihre Teilzeitreduzierungen aufzustocken. Der Erlass für die Einstellung von Gymnasiallehrkräften an Grundschulen blieb ohne Ergebnisse – nicht zuletzt, weil es an Duisburger Gymnasien noch freie Stellen gibt.

Stundenpläne können so manchmal nur unterhalb der Mindeststundenbandbreiten aufgestellt werden. Zu Beginn des Schuljahres 2016/2017 kam es in Duisburg zu zahlreichen „Notabordnungen", um an einigen Grundschulen wenigstens Minimalstundenpläne gewährleisten zu können. Angesichts der unterdurchschnittlichen Unterrichtsversorgung an nordrhein-westfälischen Grundschulen benachteiligt das die SchülerInnen noch mehr und wird mittelfristig deren Eltern beunruhigen. Nur wenig Entlastung ist in Sicht und es ist zu befürchten, dass durch mehr Krankheitsausfälle eine Dynamik entsteht, die noch schwieriger zu kompensieren ist.

Das Schulministerium schaut weg

In den Stellungnahmen des Sommers und in Gesprächen mit Verantwortlichen machte die Landesvorsitzende Dorothea Schäfer auf die Probleme aufmerksam und forderte deutliche Signale für eine sofortige Arbeitsentlastung für die KollegInnen an den Grundschulen in NRW. Aber auf Vorschläge, die Qualitätsanalyse VERA 3 oder Delfin 4 wenigstens an den stark belasteten Standorten auszusetzen, reagierte das Ministerium abwiegelnd und ließ sinngemäß durchblicken, dass es auch andere Probleme vor Ende des Landtagswahlkampfs nicht anpacken wolle. Daneben fordert die GEW NRW den Einsatz von UnterrichtsassistentInnen an Schulen sowie von Hilfskräften im Unterricht. Langfristig schlägt die Bildungsgewerkschaft in NRW vor, die Anerkennung von ausländischen Lehrämtern – zum Beispiel aus den Niederlanden – zu vereinfachen. Eine weitere Kapitalisierung der Lehrerstellen für die Offene Ganztagsschule (OGS) könnte darüber hinaus ermöglichen, dass die Stellen stattdessen für den Unterricht verwendet werden und der Träger der OGS anderes Personal einstellen kann.

Natürlich hängen die Probleme vor allem mit einer überfälligen Aufwertung der Arbeit in den Grundschulen zusammen – hier setzt die GEW mit ihrer Kampagne „JA 13 – weil GrundschullehrerInnen es verdienen" an. Die langfristig nötigen Maßnahmen dürfen aber den Blick auf kurzfristig unabdingbare Rettungsmaßnahmen nicht verstellen. Die Landesregierung ergreift Maßnahmen, die den Kollegien an betroffenen Grundschulen nicht helfen, und ignoriert somit den Lehrkräftemangel ausgerechnet im beginnenden Landtagswahlkampf – die GEW NRW wird das nicht zulassen. //

Anke Rieke
Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW in Duisburg

Rüdiger Wüllner
Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW in Duisburg

JugendkoordinatorInnen für die GEW NRW

We want you!

Foto: marqs / photocase.de

Um den Generationenwechsel in der GEW NRW voranzutreiben, sind auch die Gliederungen vor Ort gefragt. Denn sie spannen ein nahezu flächendeckendes Netz über ganz NRW und sind oftmals die erste Anlaufstelle, wenn junge KollegInnen den Kontakt zur Bildungsgewerkschaft suchen. Gut, wenn sich hier jemand speziell um die Anliegen von jungen ErzieherInnen oder jungen LehrerInnen kümmert. Der Ausschuss junge GEW NRW plant deshalb, ein Netzwerk von JugendkoordinatorInnen aufzubauen.

Ich habe da eine Lehramtsanwärterin, die Kontakt zur jungen GEW NRW sucht – wie kann sie euch erreichen? Könnt ihr uns mal einen Tipp geben, was wir vor Ort für die jüngeren Mitglieder anbieten können? Warum soll ich mich auf Landesebene engagieren, wenn die GEW NRW vor Ort nichts anbietet? Ich will mich in der GEW NRW engagieren, aber ich weiß nicht wie … Diese oder ähnliche Fragen erreichen den Ausschuss junge GEW NRW immer wieder von ganz unterschiedlichen Seiten: von neuen Mitgliedern, von Gliederungsvorständen oder von Fachleitungen aus den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL). Ein Problem, das deutlich zeigt: Oftmals gibt es keine etablierten Strukturen der jungen GEW NRW vor Ort.

Landesweites Netzwerk aufbauen

Es gibt schon jetzt viele einzelne Angebote auf Gliederungsebene, die Abhilfe schaffen: den Stammtisch für junge KollegInnen in Wuppertal, den Fortbildungstag für LehramtsanwärterInnen in Ostwestfalen-Lippe oder Vernetzungstreffen in vielen anderen Orts-, Stadt- und Kreisverbänden. Wünschenswert wäre, dass solche und weitere Angebote regelmäßig in allen Gliederungen stattfinden können. Und da ein möglichst flächendeckendes, an die jeweilige Gliederung angepasstes Angebot nicht zentral vom Ausschuss junge GEW NRW organisiert werden kann, brauchen wir euch! Wir möchten ab 2017 mit eurer Unterstützung ein Netzwerk von JugendkoordinatorInnen aufbauen.

Die Idee: In jeder Gliederung gibt es ab 2017 eine Jugendkoordinatorin oder einen Jugendkoordinator, die oder der sich um die junge GEW NRW vor Ort kümmert. JugendkoordinatorInnen sind also Ansprechpersonen für Mitglieder, die sich engagieren wollen, sie organisieren Veranstaltungen mit der eigenen Gliederung und vernetzen sich mit anderen JugendkoordinatorInnen, mit den Hochschulinformationsbüros der GEW NRW, mit den ZfsL und anderen wichtigen PartnerInnen vor Ort.

Konzepte gemeinsam neu denken

Um Aufgaben und Arbeit transparent zu halten, in den Austausch zu kommen und gemeinsam Ideen zu entwickeln, sind zwei Mal im Jahr Treffen mit allen JugendkoordinatorInnen geplant. Dabei geht es auch um Fragen der Vernetzung vor Ort: Was ist, wenn es vor Ort keine Universität mit LehrerInnenausbildung und kein ZfsL gibt? Welche Angebote sind dann möglich? Welche Angebote gibt es für junge KollegInnen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes? Welche im Lehramtsbereich? Und welche Angebote müssen vielleicht auch erst neu gedacht werden? Für all dies brauchen wir engagierte Leute, die mit uns zusammen die jungen GEW-Strukturen vor Ort stärken wollen! Ein erstes Treffen ist für das erste Quartal 2017 geplant. //

So könnt ihr uns unterstützen

JugendkoordinatorInnen können der GEW NRW helfen, ihre jungen Strukturen vor Ort zu stärken. Ihr wollt uns dabei unterstützen? Dann meldet euch bei uns.

Gliederung sucht JugendkoordinatorIn

Ihr wünscht euch eine Jugendkoordinatorin oder einen Jugendkoordinator in eurer Gliederung? Ihr kennt eure KollegInnen am besten: Bitte sucht in euren Reihen nach Personen, die für diese Aufgabe infrage kämen, sprecht sie an und stellt den Kontakt zu uns her – am besten per E-Mail: **jungegew@gew-nrw.de**.

JugendkoordinatorIn sucht Gliederung

Du fühlst dich direkt angesprochen und möchtest dich engagieren, dir fehlt aber der Kontakt zu deiner Gliederung? Dann melde dich bei uns und wir helfen dir beim Kontaktaufbau – am besten per E-Mail: **jungegew@gew-nrw.de**.

Martin Mackenbach
Leitungsteam der jungen GEW NRW

Bei der DGB-Landespersonalrätekonferenz diskutierten die TeilnehmerInnen mit VertreterInnen der Gewerkschaften und der Landespolitik über die Zukunft des öffentlichen Dienstes. Andreas Meyer-Lauber (Mitte) forderte zusätzliche Ressourcen. „Diese Landesregierung ist mit den Gewerkschaften auf einer Linie, wenn es darum geht, genügend Personal vorzuhalten", so NRW-Innenminister Ralf Jäger. Fotos: DGB/A. Haas

Personalrätekonferenz des DGB NRW

Neue Herausforderungen für den öffentlichen Dienst

Mehr als 150 PersonalrätInnen des öffentlichen Dienstes und seiner Einzelgewerkschaften – ver.di NRW, GdP NRW und GEW NRW– trafen sich am 8. November 2016 in der Stadthalle Kamen. Die DGB-Landespersonalrätekonferenz, die in diesem Jahr ihr zehnjähriges Jubiläum feiert, richtete den Blick nach vorn: Wie kann der öffentliche Dienst attraktiv und handlungsfähig bleiben?

Der beharrlichen Arbeit der Gewerkschaften und dem Engagement ihrer Personalräte sei zu verdanken, dass massive Verschlechterungen im Personalvertretungsgesetz zurückgenommen und weitreichende finanzielle Sonderopfer der BeamtInnen verhindert worden sind, so der DGB-Landesvorsitzende Andreas Meyer-Lauber zur Begrüßung. Es gebe aber auch für die Zukunft noch viel zu tun: Überalterung, Überstundenberge in einigen Dienststellen, Inklusion, Integration von Geflüchteten und erhöhte Sicherheitsanforderungen aufgrund des internationalen Terrorismus verlangen nach zusätzlichen Ressourcen, so Andreas Meyer-Lauber weiter.

Verantwortung tragen

NRW-Innenminister Ralf Jäger sagte in seinem anschließenden Redebeitrag: „Diese Landesregierung ist mit den Gewerkschaften auf einer Linie, wenn es darum geht, genügend Personal vorzuhalten. Wir stellen zusätzliches Personal ein und tun das, weil wir davon überzeugt sind, dass es sich lohnt, in motivierte junge Menschen zu investieren." Auch die mit der Dienstrechtsreform eingeführte Frauenquote sei ein wichtiges Ziel der Landesregierung, das auf juristischem Weg weiterverfolgt werde.

Die klare Ansage, dass die Landesregierung keine Versprechungen zu einer Arbeitszeitverkürzung macht, begründete der Minister mit der Schuldenbremse und den daraus folgenden „finanziellen Unmöglichkeiten". Hier widersprachen die Gewerkschaftsvorsitzenden. Arnold Plickert, Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei in NRW, wies darauf hin, dass es im Hinblick auf die gesundheitlichen Belastungen und die massive Mehrarbeit – bei der Polizei haben sich beispielsweise 3,9 Millionen Überstunden angesammelt – nicht klug sei, an der Arbeitszeit nichts zu ändern. An ihr hingen auch Qualität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes. GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer mahnte erneut an, dass die Landesregierung auch die Frage der – nach dem Gutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine – verfassungswidrigen Besoldung der Lehrkräfte an Grundschulen und an Schulen der Sekundarstufe I aktiv werden müsse. Der DGB signalisierte, dass er weiterhin an der Seite der GEW stehen und gemeinsam für Umsetzung kämpfen werde.

Attraktivität steigern

In seinem Vortrag zu den Herausforderungen für den öffentlichen Dienst im Hinblick auf den demokratischen Wandel wies Prof. Dr. Nicolai Dose von der Universität Duisburg-Essen darauf hin, dass der demokratische Wandel zwar zu Verschiebungen vom Land in Richtung Stadt führe, aber nicht zu einer Verringerung des Personals des öffentlichen Dienstes. Um den öffentlichen Dienst in NRW als Arbeitgeber attraktiv zu machen, führte der Politik- und Verwaltungswissenschaftler mehrere Prämissen an:

- angemessene Bezahlung,
- guter Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- flexible Arbeitszeitregelung
- ein modernes Laufbahnrecht mit hoher Durchlässigkeit,
- Weiterbildungsmöglichkeiten und
- gute Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Für den öffentlichen Dienst in NRW konstatierte Prof. Dr. Nicolai Dose: Mit der Dienstrechtsreform und der verbesserten Besoldung habe die Landesregierung in vielen Bereichen ihre Hausaufgaben gemacht. Insbesondere bei der Besoldung gelte es allerdings, den Grundsatz „Besoldung folgt Tarif" auch weiter umzusetzen. Zwar werde im öffentlichen Dienst in NRW an Weiterbildung gedacht, aber es gebe zu wenig Beförderungsstellen. Dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz ausbaufähig sei, belegten die vielen frühzeitigen Pensionierungen, beispielsweise im Schulbereich und in der Finanzverwaltung: Hier erreichen unter 35 Prozent der Beschäftigten die Regelaltersgrenze. Grund sei naturgemäß die zu hohe Belastung. Im Vergleich zur Privatwirtschaft gebe es im öffentlichen Dienst einen deutlich höheren Überstundenanteil pro Woche und auch deutlich mehr dienstliche Kontakte am Wochenende.

Gesundheit schützen

Bei der enormen Arbeitsbelastung knüpfte auch Dorothea Schäfer in der nachfolgenden Diskussion an: In den Schulen in NRW seien die Aufgaben in den vergangenen Jahren kontinuierliche gewachsen, die Rahmenbedingungen jedoch nicht mitgewachsen. Dies sei nach Ansicht der Bildungsgewerkschaft auch der Grund für die vielen Frühpensionierungen. Unverständlich, dass die Dienstrechtsreform die Forderung der GEW NRW auf Änderung des Ruhestandseintritts dennoch nicht umgesetzt hat. Die Landesregierung will stattdessen weiterhin – allein aus finanziellen Gründen – den Ruhestandseintritt erst zum Ende des Schulhalbjahres, in dem das 67. Lebensjahr erreicht wird, beibehalten. Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Gesundheit der Beschäftigten sieht anders aus. //

Ute Lorenz
Referentin für BeamtInnenrecht und Mitbestimmung der GEW NRW

Der LesePeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW. Er wird monatlich vergeben für ein herausragendes, aktuelles Kinder-, Jugend- oder Bilderbuch. Rezensionen mit Hinweisen auf pädagogische Einsatzmöglichkeiten sind im Internet zu finden: www.ajum.de (LesePeter)

Im Oktober erhielt den LesePeter das Jugendbuch:

Katrin Zipse

Die Quersumme von Liebe

Magellan Verlag, Bamberg 2015, 288 S., ISBN: 978-3-7348-5011-0, 16,95 Euro

Der tiefgründige und emotionale Roman erzählt, wie Luzies geordnete Welt ins Wanken gerät, als sie einen Brief ihrer verstorbenen Großmutter erhält. Das Geheimnis, mit dem er sie konfrontiert, nimmt ihr Leben Stück für Stück auseinander.

Im November erhält den LesePeter das Sachbuch:

Fleur Daugey & Sandrine Thommen

Vögel auf Weltreise

Jacoby & Stuart, Berlin 2015, 648 Seiten, ISBN: 978-3-941787-53-7, 18,00 Euro

Wer hat nicht schon mal davon geträumt, sich mit den Vögeln auf Weltreise zu begeben und deren Geheimnis zu lüften? Das Buch „Vögel auf Weltreise" kommt diesem Traum ein großes Stück näher.

Im Dezember erhält den LesePeter das Bilderbuch:

Torben Kuhlmann

Armstrong – Die abenteuerliche Reise einer Maus zum Mond

Nord-Süd, Zürich 2016, 128 Seiten, ISBN: 978-3-314-10348-3, 19,99 Euro

Hier finden wir den Beweis, dass es eine Maus war, die zuerst den Mond erreichte und die zudem die Grundlagen legte, dass der Mensch gleichen Namens ihr folgen konnte.

Birgit Palzkill, Günter Müller, Eva Schute

Erfolgreiche Gesprächsführung in der Schule

Cornelsen Verlag Scriptor, 2015, Berlin, 120 Seiten, ISBN: 978-3-589-16046-4, 21,99 Euro, mit Kopiervorlagen und CD-ROM, als E-Book auf www.scook.de

Der Erfolg ihrer Arbeit hängt für Lehrkräfte an Schulen stark von ihrer Gesprächskompetenz ab. Sehr wichtig ist dabei auch die Vorbildwirkung ihres Gesprächsverhaltens. Dieses Buch enthält Kapitel zu den Themen Grundlagen, Allgemeines Beratungsgespräch, Entwicklungsgespräch und Lernberatung, Kritikgespräch, Informationsgespräch, Konflikt- und Vermittlungsgespräch, Elterngespräche, Stolpersteine sowie Kollegiale Fallberatung. Insbesondere werden auch Gelingensbedingungen für die Gespräche behandelt. Am Ende der Kapitel stehen jeweils Gesprächsleitfäden in schematisierter Form, die als Grundmuster und Orientierung für einen gelingenden Verlauf der Gespräche angeboten werden. Diese Leitfäden sind auch in der beigefügten CD enthalten und können von dort übernommen und individuell bearbeitet werden. *Evelyn Jarosch*

Tim Engartner

Staat im Ausverkauf

Campus Verlag, 2016, 268 Seiten, ISBN: 978-3-593-50612-8, 22,95 Euro

Marode Schulen und Krankenhäuser, explodierende Mieten in städtischen Zentren, steigende Preise für Wasser, Gas und Strom, geschlossene Filialen der Deutschen Post, „Verzögerungen im Betriebsablauf" bei der Deutschen Bahn – dies alles geht auch auf den großen Ausverkauf der öffentlichen Hand zurück, der in Deutschland während der Kanzlerschaft Helmut Kohls einsetzte. In der Überzeugung, dass Privatisierungen Dienstleistungen besser, billiger und bürgernäher machen, schüttelt „Vater Staat" bis heute immer mehr Aufgaben ab – wie ein Baum seine Blätter im Herbst. Anhand besonders eindrücklicher Beispiele analysiert Tim Engartner in sieben Kapiteln – Bildung, Verkehr, Militär, Post und Telekommunikation, soziale Sicherung, Gesundheit und kommunale Versorgung – die Privatisierungen in Deutschland und ordnet sie in internationale Zusammenhänge ein. Sein Weckruf zeigt: Diese Politik, die von allen regierenden Parteien betrieben wurde und immer noch wird, ist nicht alternativlos. *Campus Verlag*

Paul Schwarz

Voneinander lernen. Miteinander handeln. Integration auf dem Lande

Der Film auf einer konfektionierten und menügesteuerten DVD ist für 15,- Euro zuzüglich Porto erhältlich unter: schwarzpaul@t-online.de

„Wir schaffen das." Wie man das schafft, was Integration ist und wie sie gelingt, zeigt der 90-minütige Film von Paul Schwarz am Beispiel von fünf jungen MigrantInnen und Geflüchteten. Eineinhalb Jahre lang begleitete Schwarz die jungen Leute aus Syrien, Kurdistan, Ukraine und Türkei in ihrem Alltag, in ihren Familien, in ihrer Freizeit, Schule, Ausbildung und gesellschaftlichem Engagement. Wie unterscheiden sich Integration und sozialer Zusammenhalt auf dem Lande und in der Stadt? *Günter Helfrich*

Schule ohne Rassismus

Gender & Islam in Deutschland

Themenheft: bis 9 Stück 2,95 Euro, ab 10 Stück 1,99 Euro pro Exemplar; Bestellung: courageshop.schule-ohne-rassismus.org

In heterogenen Gesellschaften prallen unterschiedliche Wertvorstellungen aufeinander. Stets aufs Neue muss mühsam ausgehandelt werden, welches die gemeinsamen Umgangsformen und Rechtsnormen sind. Im schulischen Alltag gibt es derzeit große Unsicherheiten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen aus muslimischen Familien. Das Themenheft möchte die PädagogInnen in ihrer interkulturellen Kompetenz stärken, damit sie auch gegenüber diesen SchülerInnen ihrem Bildungsauftrag im Sinne des Kindeswohls nachkommen können.

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage

LEHRERRÄTE MACHEN SICH **FIT!**
FORTBILDUNGEN

GEW NRW.

Alle Veranstaltungen finden jeweils von 9.00 bis 16.30 Uhr statt. Weitere regionale Angebote werden in den nächsten Ausgaben der nds ausgeschrieben. Anmeldung: GEW NRW, Svenja Tafel, E-Mail: svenja.tafel@gew-nrw.de oder Fax: 0201-29403 45.
Aktuelle Infos: www.lehrerrat-online.de

Basisqualifizierungen

◆ StV Münster	12. Januar 2017
◆ OV Witten	17. Januar 2017
◆ StV Wuppertal	9. Februar 2017
◆ StV Köln	13. Februar 2017

Nr. 2 – Mitbestimmung bei Mehrarbeit

◆ StV Bochum	12. Januar 2017

Nr. 5 – Gesund bleiben am Arbeitsplatz Schule – welche Rechte und Pflichten hat der Lehrerrat hierbei?

◆ StV Münster	24. Januar 2017

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

Rechtssicherheit im Berufsalltag

Tagungsort: Bochum
Termin: 14.01.2017, 10.00–16.00 Uhr
Referentinnen: Barbara Inhoff, Antje Schipper
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder) Verpflegung inklusive

Themen: Aufsicht, Klassenleitung, Klassenfahrt, Datenschutz/Internet, Dienstliche Beurteilung, Sicherheit in der Schule

Begrenztes Platzangebot: Schnellstmögliche Anmeldung erforderlich.

Mehr Stimme – mehr Präsenz – mehr LehrerIn

Tagungsort: Bochum
Termin: 28.01.2017, 10.00–16.00 Uhr
Referent: Pedro Carlos de Castro, Stimmtrainer
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder) Verpflegung inklusive

- ◆ Stimmtraining-Basics und Strategien zur praktischen Umsetzung
- ◆ Darstellerfähigkeiten und Reflexionen über Alltagsmuster
- ◆ Vorhaben und Wirkung in Einklang bringen

Begrenztes Platzangebot (15 TeilnehmerInnen): Schnellstmögliche Anmeldung erforderlich.

Anmeldung:
GEW NRW, Bettina Beeftink, Nünningstraße 11, 45141 Essen, Fax: 0201-29403 34, E-Mail: bettina.beeftink@gew-nrw.de **(Wichtig: Bei Anmeldung per E-Mail bitte die vollständige Adresse angeben.)** Circa vier Wochen vor dem jeweiligen Seminar wird eine Anmeldebestätigung verschickt. **Schnellstmögliche Anmeldung erforderlich!**

LERNEN GEW ORGANISATION KOMMUNIKATION

Die GEW gratuliert zum Geburtstag

Unsere Glückwünsche im November 2016 gehen an die folgenden Kolleginnen und Kollegen:

93 Jahre
Wilhelm Döbler, Hilden

92 Jahre
Helmut Porrmann, Sotillo de la Adrada
Rolf Schoch, Essen

90 Jahre
Ursula Krause, Siegen

89 Jahre
Ingrid Hoenicke, Breitscheid
Hildegard Brune, Bielefeld
Werner Kempkes, Duisburg
Wilhelm Bramann, Solingen
Kurt Schulz, Erfurt

88 Jahre
Volkmar Rothhaupt, Erndtebrück
Ilse Jarmus, Dortmund
Adolf Stueckemann, Detmold

87 Jahre
Klaus-Wilhelm Arndt, Recklinghausen
Heinz Seemann, Moers
Juergen Theis, Dortmund
Ilse Decken, Solingen
Rotraud vom Bovert, Siegen
Ingrid Brauns, Bochum

86 Jahre
Otto Blum, Mönchengladbach

85 Jahre
Gisela Sempell, Bochum
Kurt Huelsermann, Oberhausen
Eva Lehmhaus, Wetter

84 Jahre
Heinz Neussl, Köln
Matthias Weißert, Berlin
Dieter Wilke, Kerpen

83 Jahre
Werner Meyer, Hamm
Klaus Scheele, Bielefeld
Hildegard Duschinski, Essen

82 Jahre
Ottomar Kraa, Dortmund
Dieter Danz, Nachrodt-Wiblingwerde
Hermann Eßmann, Hardegsen
Renate Oster, Geilenkirchen

81 Jahre
Klaus Schichtel, Werdohl
Hans-Helmut Füller, Hamm
Friedemann Mogk, Wuppertal
Karl-Heinz Diesbach, Hürth
Betty Deicke, Oberhausen
Walther Müller-Jentsch, Düsseldorf

80 Jahre
Elisabeth Kirsch, Bergisch Gladbach
Erika Annemüller, Iserlohn
Peter Bornhöft, Bielefeld
Christa Haegeli-Friese, Köln
Hans-Dieter Seitz, Velbert
Ingrid Rinke, Aachen
Dorothea Ankermann, Bochum
Fritz Endrigkeit, Bad Oeynhausen

79 Jahre
Erika Valcarcel, Aachen
Ortrud Nalbantis, Köln
Marianne Gierholz, Oberhausen
Gerhard von Dreusche, Köln
Wolfram Heise, Windeck
Margret Krützner, Hattingen
Christine Nowack, Hilden
Erwin Adrians, Mülheim
Karin Trappe, Köln
Wolfhard Gier, Köln
Magdalene Labbe, Bergkamen
Almuth Dreier, Marl
Ursula Schlaf-Scariot, Essen
Florian Gaba-Benninghoven, Rösrath
Dorothea Eichmann, Bochum
Irma Schilken, Düsseldorf
Gerlinde Wimmersberg, Netphen

78 Jahre
Hans Lueking, Kalletal
Ursula Schemmann-Niquet, Ratingen
Helmut Prehn, Wiehl
Heinz-Juergen Haase, Blomberg
Werner Duck, Bielefeld
Karin Schlagheck, Bochum
Henriette Kueppers, Krefeld
Josef Demming, Sendenhorst
Reinhild Mueller, Wermelskirchen
Helga Schmidt, Köln

77 Jahre
Ute Knepper, Ascheberg
Ingrid Großmann, Velbert
Gerlinde Kunz, Bergisch Gladbach
Heinz Mensing, Gelsenkirchen
Gunter Vieten, Duisburg
Georg Kleedörfer, Leverkusen
Ursula Lohrer, Remscheid
Annette-C. Bierbach, Köln
Reinhold Simon, Warburg
Christa Leesemann-Kratzel, Lage
Helga Kalkreuter, Hamm
Gertrud Schwarz, Bochum
Helmut-E. Jughenn, Köln
Anita Busch, Bielefeld

76 Jahre
Eberhard Matz, Velbert
Ulrich Schlüter, Bochum
Johann Wefelnberg, Meschede
Hartmut Riemenschneider, Hagen
Dietrich Loer, Bielefeld
Heide Rudelius, Köln
Ortrud Wiegand, Düsseldorf
Heinz-Werner Bomhof, Oelde
Hans-Friedhelm Fischer, Würselen
Siegfried-Michael Gries, Bielefeld
Jürgen Hinninghofen, Oberhausen
Manfred Werres, Düren
Klaus Gebauer, Bonn
Ruthild Figge, Schwelm
Erika Dutkowski, Dortmund
Christine Wüstkamp, Kempen
Günter Steinhaus, Bonn
Manfred Goldbeck, Höxter
Franca Klüglich, Bonn
Wolfgang Keim, Paderborn
Franz Fell, Bochum
Rolf Zaefferer, Bergneustadt
Gertraude Fiss, Herford
Hans-Jürgen Klingenberg, Mülheim
Hans-Ulrich Knies-Dugue, Unna
Ulrich Summerer, Flammersfeld
Angela Hasenclever, Bonn
Elke Horstmann, Remscheid
Rosel Vadehra-Jonas, Essen
Monika Latzel, Solingen
Dirk Krüger, Wuppertal

75 Jahre
Karl-Heinz Schwertner, Windeck
Ingeborg Kasprik, Oberhausen
Renate Wocker, Mülheim
Helmut Hofer, Wien
Regina von Oppenkowski, Essen
Dieter Holzbrecher, Netphen
Rudi Jedan, Essen
Barbara Thalhammer, Braunschweig
Erica Laberenz-Meyer, Hattingen
Heinz-Dieter Fruehling, Duisburg
Anne Vaillant, Köln
Karin Wiesemann, Köln
Kurt Tinius, Mülheim
Henning Frerichs, Kalletal
Bernd Bruns, Bochum
Wolfgang Westen, Reichshof
Barbara Sartowski, Wermelskirchen
Renate Ehrig, Düren
Rudolf Mechler, Essen
Ingrid Partenzi, Düsseldorf
Bodo Lüssem, Merzenich
Dieter Staffehl, Münster
Horst Schulze, Köln

Annegret Caspers,
Vorsitzende des Ausschusses
für RuheständlerInnen der GEW NRW

Wissenswertes für Angestellte un

Fotoaufnahmen von SchülerInnen

Nichtwissen schützt nicht vor Strafe!

Wenn Lehrkräfte unerlaubte Fotoaufnahmen von SchülerInnen machen, handelt es sich um ein Dienstvergehen, das disziplinar geahndet wird. So hat das Oberverwaltungsgericht Münster (OVG) in einem Disziplinarverfahren gegen einen Lehrer entschieden und die Disziplinarmaßnahme – eine Geldbuße – bestätigt.

Der beschuldigte Lehrer hatte im Chemieunterricht Fotos von seinen SchülerInnen gemacht, um sich die Namen der SiebtklässlerInnen besser merken zu können. Die SchülerInnen wiesen ihn sowohl darauf hin, dass sie nicht fotografiert werden wollen, als auch darauf, dass das unerlaubte Fotografieren rechtswidrig sei. Trotzdem fotografierte er weiter.

Das OVG Münster bestätigte nun die Auffassung der Dienststelle, nach der es sich bei den unerlaubten Fotoaufnahmen um ein Dienstvergehen handelt, weil sie gegen gesetzliche Bestimmungen – in diesem Fall gegen Persönlichkeitsrechte oder sogar das Strafrecht – verstoßen. Es sei zudem keine ausreichende Entschuldigung für dieses Dienstvergehen, wenn der Lehrer darauf verweist, dass ihm nicht bewusst gewesen sei, mit den Aufnahmen gegen gesetzliche Bestimmungen zu verstoßen. Nichtwissen schützt nicht vor Strafe! „Für die Einsicht, dass das Anfertigen und Speichern von Bildaufnahmen gegen den Willen der Betroffenen grundsätzlich der Rechtsordnung widerspricht, bedurfte er keiner besonderen Rechtskenntnisse", so das OVG in dieser Entscheidung. (Oberverwaltungsgericht Münster: 3d A 1203/16.O) *Ute Lorenz*

Vorgearbeitete Stunden

Verrechnungspraxis ist rechtswidrig

Mit Urteil vom 20. Oktober 2016, das mit dem Rechtsschutz der GEW NRW herbeigeführt worden ist, bestätigt das Bundesarbeitsgericht (BAG): Die Verrechnungspraxis von vorgearbeiteten Stunden mit dem Unterrichtsausfall von Abschlussklassen ist rechtswidrig ist.

Seit dem Schuljahr 2007/2008 arbeiten die Lehrkräfte an einem Berufskolleg in NRW eine Schulstunde mehr in der Woche, um den vorhersehbaren Unterrichtsausfall wegen Praktika beziehungsweise wegen des vorzeitigen Ausscheidens von Abschlussklassen auszugleichen. Fallen die Stunden dann tatsächlich aus, werden sie mit den vorgearbeiteten Stunden verrechnet. Gegen diese Praxis und das von der Schulleitung angeordnete Arbeitszeitmodell legte die an dem Berufskolleg teilzeitbeschäftigte Klägerin Einspruch ein. Mit Erfolg: Sie bekam von allen drei Instanzen Recht – vom Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, vom Arbeitsgericht Arnsberg und schließlich vom Bundesarbeitsgericht. Das Land NRW hatte Revision beim BAG eingelegt, die mit dem aktuellen Urteil zurückgewiesen wurde.

Noch liegt die Entscheidungsausfertigung des BAG nicht vor, tragend dürften aber voraussichtlich die Grundsätze des LAG zur Anwendung der Flexibilisierungsregelung (§ 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) sein: Demnach könne „die stetige Heranziehung nicht als ‚vorübergehende' Überschreitung aus schulorganisatorischen Gründen" deifiniert werden. Die Beschäftigte hatte länger als sechs Monate 19 Stunden geleistet. Das sei nicht nur eine vorübergehende, sondern eine regelmäßige und stetige Überschreitung der Pflichtstundenzahl. Die Flexibilisierungsregelung kann deshalb nicht angewendet werden. (Bundesarbeitsgericht: 6 AZR 715/15) *Ute Lorenz*

Zugangsrecht trotz Kündigung

Kein Hausverbot für Personalratsmitglied

Eine Dienststellenleitung kann einer Personalratsvorsitzenden grundsätzlich nicht den Zutritt zur Dienststelle verbieten. Mitglieder des Personalrats haben das Recht, ihre Personalratsaufgaben ungestört auszuführen. Das gilt selbst dann, wenn eine fristlose Kündigung der Personalrätin vorliegt und sie von der Arbeit freigestellt wurde – so das Verwaltungsgericht (VG) Mainz.

Die Antragstellerin ist Personalratsvorsitzende in einer Verwaltung. Die Dienststellenleitung verfolgt ihre außerordentliche Kündigung wegen des Vorwurfs, mitarbeiterbezogene dienstliche Unterlagen aus dem Büro eines Kollegen entnommen zu haben, um sie diesem außerhalb der Dienststelle zukommen zu lassen. Die Antragstellerin wurde deshalb (widerruflich) freigestellt. Zugleich wurde ihr ein Hausverbot erteilt, gegen das sich ihr Eilantrag auf weiteren Zugang zu der Dienststelle richtete. Der Zutritt sei zur Erledigung ihrer Personalratsarbeit erforderlich, für die sie vom Arbeitgeber an zwei Tagen der Woche freigestellt sei. Die Dienststellenleitung hielt das Hausverbot vor dem Hintergrund des Kündigungsvorwurfs für gerechtfertigt und die weitere Anwesenheit der Personalratsvorsitzenden in den Dienstgebäuden auch wegen sonstiger Versäumnisse für unzumutbar.

Das VG Mainz hat dem Eilantrag weitgehend stattgegeben und der Antragstellerin vorläufig den Zutritt zur Dienststelle für erforderliche Personalratstätigkeiten insbesondere an den beiden Freistellungstagen erlaubt. Nach Auffassung des Gerichts haben PersonalrätInnen grundsätzlich ein Recht auf Zutritt zur Dienststelle, soweit dies zur Erledigung ihrer Personalratstätigkeit erforderlich ist. Eine ungestörte Amtsausübung setze den notwendigen Kontakt mit der Dienststelle und ihren Beschäftigten voraus. Das Zugangsrecht sei auch während eines – hier bereits anhängigen – gerichtlichen Verfahrens auf Ersetzung der Zustimmung des Personalrats zur außerordentlichen Kündigung eines Personalratsmitglieds gewährleistet. Bis zu einem rechtskräftigen Abschluss dieses Gerichtsverfahrens bestünden das Arbeitsverhältnis und die Personalratsmitgliedschaft fort. Deshalb dürfe in der Zwischenzeit grundsätzlich kein Hausverbot erteilt werden. (Verwaltungsgericht Mainz: 5 L 989/16.MZ)

Das Urteil des VG Mainz ist auch auf das Personalvertretungsrecht in NRW übertragbar: Das Zugangsrecht für Personalratsmitglieder für Dienststellen und Schulen geht aus §§§ 62, 64, 65 Landespersonalvertretungsgesetz NRW hervor. *VG Mainz/Ute Lorenz*

Illustrationen: designed by freepik

Weihnachts- und Urlaubsgeld für BeamtInnen

Langer Kampf vor den Gerichten verloren

Seit dem Jahr 2003 ist für LandesbeamtInnen in NRW das Weihnachtsgeld bis auf 30 Prozent gekürzt und das Urlaubsgeld vollständig gestrichen worden. Die GEW NRW hat seitdem intensiv versucht, diesen gravierenden Besoldungseingriff politisch und auf dem Rechtswege wieder rückgängig zu machen. Mit einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts und einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts NRW gibt es nun endgültige Entscheidungen.

Noch in den Verhandlungen über das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz hat die GEW NRW – leider vergeblich – die entsprechende Anhebung der Sonderzahlung gefordert, bevor diese in die Grundtabelle eingearbeitet wurde. Die Einarbeitung ist trotz der massiven Gegenwehr der Bildungsgewerkschaft ohne Anhebung erfolgt.

Zur Unterstützung des rechtlichen Vorgehens hat die GEW NRW ihren Mitgliedern jährlich Musterbriefe zur Verfügung gestellt, mit denen etwaige Ansprüche auf ungekürzte Sonderzuwendung im Falle eines Obsiegens in den Musterverfahren aufrecht erhalten werden konnten. Leider hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit Beschluss vom 17. November 2015 entschieden, dass die Besoldung in den zugrundeliegenden Verfahren mit dem Grundgesetz vereinbar war und dies auch für die Sonderzahlungen gilt. Trotz dieser klaren Aussage hat die GEW NRW weiter gekämpft und versucht, eine Überprüfung durch die Verwaltungsgerichtsbarkeit in NRW vornehmen zu lassen. Das Oberverwaltungsgericht NRW hat jedoch mit Urteil vom 9. August 2016 auch diese Musterklage speziell zur Sonderzahlung auf der Grundlage der Beschlüsse des BVerfG abgewiesen.

Aufgrund dieser Rechtsprechung hat eine weitere juristische Auseinandersetzung keine Aussichten mehr auf Erfolg. Nach Rücksprache mit dem Finanzministerium würde man zwar auch weitere Anträge vorerst nicht bescheiden, aber im nächsten Jahr ist davon auszugehen, dass das Landesamt für Besoldung und Versorgung die zahlreichen, seit 2003 ruhenden Musterschreiben abschlägig bescheiden wird. Aufgrund der Rechtsprechung ist ein rechtliches Vorgehen gegen diese Abweisungen nicht erfolgversprechend. Daher ruft die GEW NRW in 2016 nicht mehr zu einer Geltendmachung des ungekürzten Weihnachtsgeldes auf und stellt demgemäß keine Musterschreiben zur Verfügung. (Bundesverfassungsgericht: 2 BvL 20/09; Oberverwaltungsgericht NRW: 3 A 1436/08)

Dr. Mario Sandfort

DIE WISSENSECKE

Weihnachtsgeld

Wer bekommt wie viel?

Im öffentlichen Dienst gelten für die Zahlung des Weihnachtsgeldes, das eigentlich gar nicht mehr Weihnachtsgeld heißt, unterschiedliche Regelungen – je nachdem, ob die Beschäftigten angestellt oder verbeamtet sind, ob sie beim Land oder bei der Kommune beschäftigt sind.

Tarifbeschäftigte

Heute gibt es im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes den Begriff „Weihnachtsgeld" nicht mehr. Er heißt jetzt Jahressonderzahlung und hat nicht nur das Weihnachtsgeld, sondern auch das früher noch gezahlte Urlaubsgeld abgelöst beziehungsweise zusammengeführt. Im kommunalen Bereich werden je nach Entgeltgruppe zwischen 59 und 88 Prozent eines Monatsgehalts gezahlt. Im Länderbereich – also zum Beispiel für alle angestellten Lehrkräfte – beträgt gemäß § 20 TV-L das Weihnachtsgeld anteilmäßig vom monatlichen Gehalt:

- 95 % für die Entgeltgruppen E 1 bis E 8
- 80 % für die Entgeltgruppen E 9 bis E 11
- 50 % für die Entgeltgruppen E 12 und E 13
- 35 % für die Entgeltgruppen E 14 und E 15(Ü)

BeamtInnen

Das Beamtenrecht ist seit der Föderalismusreform gespalten. Seitdem die Länder 2003 die Gesetzgebungszuständigkeit hierfür erhalten haben, haben die meisten von ihnen Sonderzuwendungen gekürzt oder ganz gestrichen. In NRW wurde die Sonderzuwendung durch die Sonderzahlung abgelöst, die jeweils mit den Bezügen für Dezember gewährt wird. Der Anspruch richtet sich nach dem Sonderzahlungsgesetz NRW vom 20. November 2003 in der jeweils aktuellen Fassung und beträgt anteilmäßig von den Bezügen für Dezember:

- 60 % für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 6
- 45 % für die A 7/A 8 und für AnwärterInnen
- 30 % für alle anderen

Einige laufende Bezügebestandteile, zum Beispiel die vermögenswirksamen Leistungen des Dienstherrn und die Mehrarbeitsvergütung, fließen jedoch nicht in die Berechnung des Grundbetrages ein. Ausgezahlt wird dies mit den Bezügen für Dezember. Dies geschieht jedoch 2016 letztmalig jährlich, ab 2017 wird die Sonderzahlung auf die monatlichen Bezüge umgelegt.

Ute Lorenz

Vertiefende Infos der Finanzverwaltung NRW:

- **für Tarifbeschäftigte: www.finanzverwaltung.nrw.de/de/jahressonderzahlung-fuer-tarifbeschaeftigte**
- **für BeamtInnen: www.finanzverwaltung.nrw.de/de/sonderzahlung-fuer-beamtinnen-und-beamte**

Wissenswertes zum Schulrecht

Kerncurriculum für den Vorbereitungsdienst

Mit der Novellierung des Lehrerausbildungsgesetzes und dem Inkrafttreten der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung am 8. Mai 2016 wurde die Festsetzung eines angepassten Kerncurriculums für alle Lehrämter erforderlich. Der Vorbereitungsdienst erhält mit dem weiterentwickelten Kerncurriculum (KC) eine auf Zukunft ausgerichtete Zielvorgabe für die zweite Phase der Lehrerausbildung in NRW: Das KC beschränkt sich bewusst auf ausgewählte Handlungssituationen in allen Handlungsfeldern. Es ist eine verbindliche, dabei prozessorientiert und entwicklungsoffen angelegte Arbeitsgrundlage für die Ausbildungspraxis. Die Ausbildungsprogramme der lehramtsspezifischen Seminare konkretisieren und gestalten die Umsetzung. Der bedeutsame Paradigmenwechsel mit dem Blick auf eine schulpraktische Ausbildung an Schulen der Vielfalt – hin zu einer Leitlinie „Vielfalt als Herausforderung annehmen und als Chance nutzen" – wird über eine veränderte Struktur auch optisch prominent verdeutlicht. Zudem signalisiert die neue Bezeichnung der Handlungsfelder deren Gleichwertigkeit. Das Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) NRW legte am 2. September 2016 den Runderlass „Festsetzung eines Kerncurriculums für die Lehrerausbildung im Vorbereitungsdienst" vor.

Amtsblatt, Runderlass des MSW NRW **Webcode 235229**

Änderung der VO DV I und der VO DV II

Die VO DV I ist die Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der SchülerInnen und Eltern; die VO DV II ist die Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der LehrerInnen. Nun legt das Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW Änderungsentwürfe für beide Verordnungen vor. Hintergrund der Neufassung ist LOGINEO NRW: „Es ist beabsichtigt, landesweit eine verlässliche, standardisierte und vertrauenswürdige Basis-IT-Infrastruktur (LOGINEO NRW) anzubieten, mit der Schulen über das Internet Anwendungen zur Kommunikation sowie zur Organisation von Schule und Unterricht zur Verfügung gestellt werden können. Die Verordnungsänderungen sind erforderlich, um den datenschutzrechtlichen Rahmen zur Einführung von LOGINEO NRW zu schaffen."

Änderungsentwürfe der Verordnungen DV I und DV II **Webcode 235233**

Finanzielle Zuwendungen an Elternverbände?

Die Abgeordnete Monika Pieper der PIRATEN stellte die Kleine Anfrage „Welche finanziellen Zuwendungen an Elternverbände hat es in der laufenden Wahlperiode durch die Landesregierung gegeben? Bitte nach Empfänger, Datum und Höhe der Zuwendung aufschlüsseln." Die Landesregierung antwortete: „Die Elternvertretungen in Nordrhein-Westfalen erhalten seitens der Landesregierung keine finanziellen Zuwendungen. Es erfolgte eine Zuwendung in Höhe von 7.419,00 EUR an den Bundeselternrat zum 30. Juni 2016."

Antwort auf die Kleine Anfrage **Webcode 235232**

Berufs- und Studienorientierung

Das Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW" wird ab dem Schuljahr 2016/2017 an allen öffentlichen allgemeinbildenden Schulen verlässlich umgesetzt. Der Erlass zur Berufs- und Studienorientierung (BASS 12-21 Nr. 1) wurde sprachlich angepasst und präzisiert. Grundlage dafür sind die bereits 2011 getroffenen Vereinbarungen aller Partner im Ausbildungskonsens NRW (Landesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften und Arbeitgeber sowie Kammern und Kommunale Spitzenverbände).

Amtsblatt, Runderlass des MSW NRW **Webcode 235230**

Lernstandserhebung an „integrierten Schulen"

Die Opposition müht sich seit Jahren, Ergebnisse von Schulleitungsstudien, zentralen Prüfungen oder Lernstandsergebnisse „gegen die integrierten Schulen zu verwenden". Das Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW stellt das Verfahren noch einmal konkret dar: „Für Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Schulformen sind Lernstandserhebungen aufgrund ihrer Zielsetzung und konzeptionellen Gestaltung ungeeignet. Die jeweiligen landesweiten Ergebnisse der Gesamtschulen, der Gemeinschaftsschulen sowie der Sekundarschulen in integrierter und teilintegrierter Form im Jahr 2016 zeigen jedoch, dass sich die Zusammenfassung der Ergebnisse zu einem gemeinsamen Referenzwert zur Gewährleistung einer aussagekräftigen schulübergreifenden Standortbestimmung der einzelnen Schulen im selben Maße wie die Bildung von Referenzwerten für die anderen Schulformen bewährt hat."

Antwort auf Kleine Anfrage **Webcode 235241**

Evaluation des Praxissemesters

Die landesweite Arbeitsgruppe (AG) zur Evaluation des Praxissemesters hat ihren Abschlussbericht vorgelegt. Der zehnseitige Bericht ist Ergebnis einer Sitzung der beratenden Gruppe, die im Mai 2016 getagt hatte, auf Basis der Evaluationsergebnisse. Zentrales Ergebnis ist die „sehr positive" Einschätzung des Praxissemesters durch die Studierenden. Die Einschätzung über die beteiligten Institutionen fällt allerdings unterschiedlich aus. So heißt es in den Vorbemerkungen: „Der Lernort Schule wird sehr positiv, der Lernort Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) positiv wahrgenommen. Die Bewertung des Lernorts Hochschule durch die Studierenden war dagegen eher gemischt." Die AG sieht in ihrem Bericht Optimierungsmöglichkeiten, die in einer „getrennten Zusatzvereinbarung zur Rahmenkonzeption" verschriftlicht wurden.

Abschlussbericht der Arbeitsgruppe **Webcode 235220**

Zusatzvereinbarung zur Rahmenkonzeption **Webcode 235221**

Die geschützten Dokumente sind per Webcode unter www.gew-nrw.de/online-archiv abrufbar. Um auf das Online-Archiv zugreifen zu können, müssen Sie unter www.gew-nrw.de eingeloggt sein. Vor dem ersten Log-in ist eine Registrierung erforderlich.

GEW NRW.

SERVICE.
...REISEN

Aktuelle Angebote Ihres Reisebüros

Kennen Sie schon den Reiseservice der GEW NRW?

Die GdP-Service-GmbH NRW ist das Reisebüro der GEW NRW.

Wir bieten den GEW-Mitgliedern sowie deren Angehörigen die Möglichkeit, Reisen zu günstigen Preisen mit unserem bewährten Service zu buchen. Wir arbeiten mit nahezu allen namhaften Reiseveranstaltern in Deutschland zusammen (z. B. Studiosus, GeBeCo / Dr.Tigges – Wikinger – TUI – Meiers-Weltreisen – Thomas Cook – Jahn – ITS – alltours – AIDA – DERTOUR – Nickotours – FTI – Schauinslandreisen – Costa), **sodass wir Ihnen eine breite Produktpalette anbieten können.**

Sie haben spezielle Vorstellungen oder Wünsche? Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung Ihrer Urlaubswünsche.

Informieren Sie sich bitte auch über unsere Sonderreisen **im Internet.**

Hotline:
(0211) 29101-44 / 45 / 63 + 64

Noch Fragen?
Unser Reisebüro ist von Montag bis Freitag, 9.00–18.00 Uhr telefonisch, persönlich bis 17.00 Uhr erreichbar.

GdP Reiseservice

Gruppenreise

Iran
Zauber des alten Persien
21.–31.10.2017

Entdecken Sie die wunderbare Welt des alten Persiens. Eine jahrtausendealte Kulturgeschichte hat einmalige Zeugnisse hinterlassen: die majestätische Treppenanlage von Persepolis, die Felsengräber der Achämeniden, die schönen Gärten von Shiraz, die prachtvollen Moscheen in Isfahan, eine majestätische Bergwelt, stille Dörfer sowie das lebendige Teheran.

Reiseverlauf

1. Tag Flug von Frankfurt nach Teheran. Transfer zum Hotel. 2 Übernachtungen in Teheran.

2. Tag Lernen Sie bei der Stadtrundfahrt die iranische Hauptstadt kennen: das Nationalmuseum, das Juwelenmuseum im Keller der iranischen Zentralbank, den großen Basar und ...

3. Tag ... betrachten Sie Teheran von der mittleren Ebene des Milad-Turmes, bevor Sie den Golestan-Palast besuchen. Nachmittags Flug nach Shiraz. 3 Übernachtungen.

4. Tag Ganztägiger Ausflug nach Pasargadae und Persopolis (beides UNESCO-Weltkulturerbe) sowie zu den Felsengräbern von Naqsh-e Rostam.

5. Tag Heute steht die Stadt der Dichter und Rosen auf dem Programm. Besichtigung des Koran Tors, des Khadju-e Kermani-Grabmal, der Mausoleen der Dichter Hafiz und Saadi, des Narenjestan-Gartens und zum Abschluss der Besuch eines Teehauses.

6. Tag Überlandfahrt nach Yazd. Sie passieren die 4.000 Jahre alte Zypresse von Abarkuh, die der Legende nach von Zarathustra gepflanzt wurde. Die Oasenstadt war im 10. Jahrhundert ein wichtiger Handelsplatz. Übernachtung in Yazd.

7. Tag Besuch des Feuertempels und der Begräbnisstätte mit den Türmen des Schweigens. Bummel durch die Altstadt mit den prächtigen Moscheen und Mausoleen. Weiterfahrt nach Isfahan mit einem Stopp in der Oasenstadt Nain, bekannt für handgefertigte Teppiche. Besuch der Freitagsmoschee, die älteste noch aktive Moschee im persischen Raum. 2 Übernachtungen in Isfahan.

8. Tag Während der ganztägigen Besichtigung erkunden Sie Isfahan, die alte persische Hauptstadt. Sie beeindruckt mit Palästen, Gärten, Basaren und Brücken. Der Imam-Platz mit den Kuppeln und Minaretten ist für jeden Besucher überwältigend.

9. Tag Fahrt nach Teheran über Kashan, wo Sie ein Stadthaus mit den typischen Windtürmen sehen. 1 Übernachtung in Teheran.

10. Tag Transfer zum Flughafen und Rückflug nach Frankfurt.

Eingeschlossene Leistungen
- Rail & Fly Ticket 2. Klasse
- Flug mit Iran Air von Frankfurt nach Teheran und zurück inklusive Gebühren
- Transfers laut Reiseverlauf im klimatisierten Reisebus
- 9 Nächte in Hotels der gehobenen Mittelklasse
- 9 x Frühstück und Abendessen
- Tee und Wasser im Bus an den Tagen 6, 7 und 9
- Besichtigungsprogramm laut Reiseverlauf inklusive aller Eintrittsgebühren
- Eine örtliche, deutsch sprechende Reiseleitung ab/bis Teheran
- Informationsmaterial und Reiseführer

Nicht eingeschlossene Leistungen
- Weitere Mahlzeiten und Getränke
- Trinkgelder
- Persönliche Ausgaben
- Reiseversicherung
- Visum

Reisepreis p. Person / Doppelzimmer
ab 2.295,00 Euro

Bitte fordern Sie unsere ausführlichen Reiseausschreibungen an!

Preisänderungen und Zwischenverkauf vorbehalten
GdP-Service-GmbH NRW • Gudastraße 9 • 40625 Düsseldorf
Tel. 0211 / 29101-44 / 45 / 63 / 64 • Fax 0211 / 29101-15 • www.gdp-reiseservice.de

Reise-Tipps aus den Katalogen der Reiseveranstalter*

JAHN-Reisen*
Igls / Tirol / Österreich
Hotel Bon Alpina***+(AT1N01)

Geschmackvoll eingerichtetes Traditionshotel mit 95 Zimmern, Empfangsbereich mit Rezeption, À-la-carte-Restaurant, Speiseraum, Café, Bar, 3 Liften, Skiraum, Parkplatz. Hallenbad mit Außenbecken, Sauna, Dampfbad, Ruheraum und Fitnessraum inklusive. Das Skigebiet Patscherkofel (bis 2.050 m) ist circa 300 Meter entfernt. Innsbruck erreichen Sie in 6 Kilometern.

Reisetermin: z. B. 25.02.–04.03.2017, Eigenanreise

Reisepreis p. Person / Doppelzimmer / HP
ab 512,00 Euro

Foto: Vitalina Rybakova / fotolia.com

Ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für das kommende Jahr wünschen die Mitarbeiter Ihres GdP-Reisebüros.

Fotos: farbfilm Verleih

Mit der GEW NRW ins Kino

NICHT OHNE UNS!

NICHT OHNE UNS! (NOT WITHOUT US!) von Sigrid Klausmann gibt Kindern auf der ganzen Welt eine Stimme. Der Dokumentarfilm nimmt alle seine ProtagonistInnen ernst, hört ihnen zu und versteht ihren eindringlichen Appell und ihre Bitte, die Zukunft mitbestimmen zu wollen.

Ob im Slum, im Township, in der Metropole oder der Provinz, in der Steppe, dem Regenwald, in der Hochebene, auf dem verschneiten Berg, in der Kleinstadt, dem Flussdelta oder der idyllischen Einöde – Umweltverschmutzung, Klimawandel, Zerstörung des Lebensraums und der Ressourcen sind universelle Themen. Wie auch die Angst vor Krieg, Katastrophen, Missbrauch und Gewalt alle Kinder eint. NICHT OHNE UNS! ist Teil des langjährigen, weltumspannenden und nachhaltigen Projekts „199 kleine Helden". Dessen Ziel ist es, Kindern und Jugendlichen aus jedem Teil der Erde, aus jedem Land dieser Welt, durch Kurzfilme eine Stimme zu geben und so gegen die Angst vor dem Fremden anzugehen.

Europaweit ist NICHT OHNE UNS! zum Festivalhit avanciert und zum Liebling der Kinder- und Jugendjurys geworden und unter anderem Gewinner des „Goldenen Spatzen 2016" in der Kategorie „Bester Dokumentarfilm". Von der Deutschen Film- und Medienbewertung (FBW) wurde der Dokumentarfilm mit dem Prädikat „besonders wertvoll" ausgezeichnet.

Vorstellungen für Schulklassen sind ab dem Kinostart möglich. Der Film eignet sich unter anderem für die Fächer Deutsch, Geschichte, Sozialkunde, Gesellschaftskunde, Erdkunde/Geografie, Philosophie, Religion, Ethik sowie für fächerübergreifende Projekte, Schulprojekte und AGs.

Vorstellung für GEW-Mitglieder

Sonntag, 18. Dezember 2016

Köln Off Broadway, Zülpicher Straße 24, Beginn: 11.00 Uhr

Essen Astra, Teichstraße 2, Beginn: 11.00 Uhr

Offizieller Kinostart 19. Januar 2017

Filmwebseite mit Begleitmaterial www.nichtohneuns-film.de

Interaktive Webapplikation www.199kleinehelden.org

Anmeldung und Infos www.gew-nrw.de/meldungen

Fachtag: Religion und LSBTI*Q-Akzeptanz an Schulen

Das Antidiskriminierungsprojekt „Schule der Vielfalt" lädt ein zum Fachtag „Religion und LSBTI*Q-Akzeptanz an Schulen". Ziel der Veranstaltung ist es, die Darstellung von Vielfalt innerhalb der Religionen sichtbar zu machen und zu verdeutlichen, dass sich Religion und LSBTI*Q nicht ausschließen müssen.

Termin: 01.02.2017

Ort: Solution Space, Am Hof 20–26, 50667 Köln

Im Mittelpunkt des Fachtags stehen folgende Fragen: Wie kann der Religionsunterricht in den unterschiedlichen Konfessionen das Thema berücksichtigen? Wie können SchülerInnen, die stark in Religionen verankert sind, mit dem Thema LSBTI*Q erreicht werden? Welche Auslegungen gibt es in den unterschiedlichen Religionen, die LSBTI*Q akzeptieren? **Infos und Anmeldung: www.schule-der-vielfalt.de**

Institut für Teamarbeit und Schulentwicklung

Internationale Untersuchungen der letzten Zeit sagen klar: Inklusion braucht Teamarbeit. Die einzelne Lehrerin, der einzelne Lehrer ist mit der Komplexität der Aufgaben überfordert. Teamarbeit bewirkt gegenseitige Unterstützung und Entlastung beim Unterricht und der individuellen Förderung, ermöglicht professionelle Entwicklung in multiprofessionellen Teams und führt zu Motivation und Arbeitszufriedenheit. Das Institut für Teamarbeit und Schulentwicklung in Köln hat sein neues Programm an dieser Situation orientiert und bietet unter anderem Fortbildungen zu folgenden Themen an:

- Entwicklung multiprofessioneller Teams in der inklusiven Schule
- Umgang mit Vielfalt im Fachunterricht: Kooperatives Lernen, individualisiertes Lernen, Lerncoaching
- Unterrichtsentwicklung und inklusiver Unterricht: Teamentwicklung und Teamarbeit im Klassenraum
- Gesunde Schule: Beratung, Coaching, Supervision

Die ModeratorInnen des Instituts kommen zu Ihnen in die Schule, beraten, coachen, begleiten Entwicklungen. Auf Wunsch werden auch externe Fortbildungen für Interessierte aus mehreren Kollegien angeboten. **Mehr Angebote unter www.teaminstitut-koeln.de**

Fachtag: Dialog Offene Ganztagsschule

Das Forum Förderung von Kindern und die GEW NRW laden ein zum Fachtag „Dialog Offene Ganztagsschule". Die Veranstaltung bringt die unterschiedlichen AkteurInnen der Offenen Ganztagsschule – Beschäftigte, Träger, Eltern und Gewerkschaften – sowie VertreterInnen der Politik ins Gespräch, um gemeinsam die Bedarfe feststellen und die Themen in die Landtagswahl einbringen zu können.

Termin: 28.01.2017, 11.00–15.00 Uhr
Ort: VHS Düsseldorf,
Bertha-von-Suttner-Platz 1,
40227 Düsseldorf

Das Forum Förderung von Kindern ist eine landesweite Arbeitsgemeinschaft von verschiedenen Organisationen und Vereinigungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Ihr gemeinsames Ziel ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung für eine gesunde Entwicklung der Kinder. Auch die GEW NRW ist in dem Forum vertreten. Derzeit beschäftigt sich das Forum intensiv mit dem schulischen Ganztag und hier insbesondere mit den Rahmenbedingungen und der Ausgestaltung der Offenen Ganztagsschule.

Zum Fachtag werden neben Gästen aus der Praxis, die schul- beziehungsweise jugendpolitischen SprecherInnen der Landtagsfraktionen sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter aus dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW erwartet. **Anmeldung per E-Mail an susanne.lange@gew-nrw.de.**

Fachtagung Friedenspolitik: Konfliktlösung statt Krieg

Unter dem Eindruck der aktuellen, vielschichtigen Krisen und Konflikte sowie der technologischen und politischen Entwicklungen und nicht zuletzt der US-Präsidentschaftswahl 2016 laden DGB NRW, GEW NRW und das DGB-Bildungswerk NRW e. V. ein, Konfliktursachen sowie Lösungsoptionen zu diskutieren, zu hinterfragen und neu zu denken.

Termin: 16.–17.02.2017
Ort: Jugendherberge Duisburg,
Sportpark, Kruppstraße 9,
47055 Duisburg

In Fachvorträgen, Workshops und Diskussionen werden unter anderem folgende Fragen erörtert:

- Benötigt Deutschland eine neue Entspannungspolitik?
- Welche akzeptierte Rolle nehmen das Völkerrecht und die UN ein?
- Welche Kriegsgefahr bis hin zum Cyberkrieg geht von den technischen Entwicklungen aus?
- Wie kann man sich dem realpolitischen Spannungsfeld der Rüstungsproduktion und dem Rüstungsexport im Kontext der Rüstungskonversion und Arbeitsplatzsicherung nähern?

Zielgruppe

Diese gesellschaftlich notwendige Debatte, ihre Erkenntnisse und Beispiele friedlicher Konfliktlösungsmodelle sollen insbesondere

im Schulunterricht und in Seminaren verwertet werden. Die Fachtagung richtet sich deshalb an LehrerInnen, Hauptamtliche in den Gewerkschaften, Bildungs- und JugendbildungssekretärInnen, ReferentInnen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sowie friedenspolitisch Interessierte.

Gäste

Andreas Zumach, Journalist und Korrespondent der taz // Paul Schäfer, Die Linke // Prof. Dr. Hajo Schmidt, Friedensforscher // Michael Müller, SPD // Prof. Dr. Herbert Wulf, Studie „Perspektiven der wehrtechnischen Industrie in Deutschland" der Hans-Böckler-Stiftung

Infos und Anmeldung:
www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Beamtendarlehen 10.000 € -120.000 €
Vorteilszins für den öffent. Dienst
Umschuldung: Raten bis 50% senken
Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns,
Seit über 35 Jahren.

Deutschlands günstiger Autokredit
2,77% effektiver Jahreszins
5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 48 bis 120 Monate
Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtkosten 21.137,19 €
www.Autokredit.center

AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel: (0621) 178180-0
Info@AK-Finanz.de
www.AK-Finanz.de

Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker
Günstiges Darlehen rep. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 528,00 €, eff. Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 44.317,65 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.

neue deutsche schule – ISSN 0720-9673
Begründet von Erwin Klatt

Herausgeber
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11, 45141 Essen

nds-Redaktion
Anja Heifel (Tel. 0201-2940355), Sherin Krüger, Fritz Junkers (verantwortlich), Stefan Brackertz, Sabine Flögel, Melanie Meier
Bildredaktion und Satz: Daniela Costa, www.buereau.de
E-Mail: redaktion@nds-verlag.de

GEW-Landesgeschäftsstelle und Kassenverwaltung
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Tel. 0201-2940301, Fax 0201-2940351
E-Mail: info@gew-nrw.de

Referat Rechtsschutz Durchwahl 0201-2940341

Redaktion und Verlag
Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstraße 11
45141 Essen
Tel. 0201-2940306, Fax 0201-2940314
Geschäftsführer: Hartmut Reich
E-Mail: info@nds-verlag.de

Herstellung
Basis-Druck GmbH, Springwall 4, 47051 Duisburg

nds-Anzeigen
PIC Crossmedia GmbH
Hitdorfer Straße 10
40764 Langenfeld
Tel. 02173-985986, Fax 0 2173-985987
E-Mail: anzeigen@pic-crossmedia.de

Die **neue deutsche schule** erscheint monatlich.

Gültig ist Anzeigenpreisliste Nr. 51 (November 2014).

Für Mitglieder der GEW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nichtmitglieder können die Zeitschrift beim Verlag zum jährlichen Abonnementpreis von 35,- Euro (einschl. Porto) bestellen. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Essen.

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

nds-Titelfoto: Khakimullin Aleksandr/shutterstock.com; Fotos im Inhaltsverzeichnis: baranq/fotolia.com; vadim, coffee lover/shutterstock.com; margie, kallejipp/photocase.de
nds-Zeitschrift und NDS-Verlag im Internet:
www.nds-zeitschrift.de, www.nds-verlag.de
GEW im Internet: www.gew-nrw.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen,
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Postvertriebsstück – Entgelt bezahlt 11/12-2016

Foto: yuryimaging / fotolia.com

#deinebildung Bildungspolitik von morgen mitgestalten

Mitgliederversammlung junge GEW NRW

AM 28. JANUAR 2017, 10.00–16.00 UHR
IM GEWERKSCHAFTSHAUS DÜSSELDORF

FOREN

1. Gutes Studium, gute Lehre! Anforderungen an die Hochschulentwicklung in NRW.
2. Nach Quantität kommt Qualität! Forderungen für eine gute frühkindliche Bildung.
3. Alles neu, alles gut? Die LehrerInnenausbildung in NRW auf dem Prüfstand.

PODIUM

Im Anschluss an die Foren diskutieren wir mit PolitikerInnen unsere Forderungen zur bevorstehenden Landtagswahl.

INFOS UND ANMELDUNG

Anmeldung: per E-Mail an julia.loehr@gew-nrw.de
Anmeldeschluss: 20. Januar 2017

Die junge GEW NRW lädt alle Mitglieder unter 35 Jahren herzlich ein. Bitte gebt bei der Anmeldung euren Forenwunsch an.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung gibt es die Möglichkeit, sich in den Ausschuss junge GEW NRW wählen zu lassen. Wenn ihr Interesse an einem Engagement habt, könnt ihr euch gerne vorab unter jungegew@gew-nrw.de melden.

junge GEW NRW