

3-2017

# nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Bochumer Kongress 2017  
Sozialindex-Studie der GEW NRW  
(Lern-)Räume kooperativ organisieren  
Menschenrechte im Unterricht  
Tarifabschluss: Die Stufe 6 kommt!  
Arbeitszeit: Der Gender Time Gap



**Landtagswahl 2017:  
Gute Aussichten für Gute Arbeit?**



Fotos: Neue Visionen Filmverleih



Mit der GEW NRW ins Kino

## BERLIN REBEL HIGH SCHOOL

Alex war mit Anfang 20 schon an über zehn Schulen. Mit Disziplinzwang und der Konkurrenz unter den Schüler\*innen kam er nicht klar. So ging es auch Lena, die sich in der Schule nie frei fühlte. Beide gehen in eine Klasse der Schule für Erwachsenenbildung (SFE) in Berlin.

Der Filmemacher Alexander Kleider hat für seine Dokumentation BERLIN REBEL HIGH SCHOOL einen wilden Haufen von Berliner Underdogs auf ihrem Weg zum Abitur begleitet und auch die Lehrer\*innen porträtiert, denen nicht nur an der Lehre, sondern auch an der Neugier der Schüler\*innen viel gelegen ist. Der Film erzählt mit viel Witz und Energie von einer radikal anderen Idee von Schule, die Freiheit und Gemeinschaftlichkeit zusammenbringt. Seit 1973 besteht die SFE als basisdemokratisches Projekt: kein\*e Direktor\*in, keine Noten. Bezahlt werden die Lehrkräfte von den Schüler\*innen, die gemeinsam über alle organisatorischen Fragen abstimmen. Damit ist die SFE extrem erfolgreich und schaffte es bis ganz nach oben in den Schulwettbewerben.

*Die Dokumentation ist für die Sekundarstufe II, höhere Klassen der Sekundarstufe I, Berufs- und Fachschüler\*innen und Studierende sinnvoll. Sie eignet sich unter anderem für die Fächer Gesellschaftswissenschaft, Sozialkunde und Pädagogik.*



### VORSTELLUNG FÜR GEW-MITGLIEDER

**Sonntag, 2. April 2017**

**Köln** Weisshaus Kino, Luxemburger Straße 253, Beginn: 11.00 Uhr

**Essen** Lichtburg, Kettwiger Straße 36, Beginn: 12.00 Uhr

**Offizieller Kinostart** 11. Mai 2017

**Filmwebsite** [www.berlin-rebel-high-school.de](http://www.berlin-rebel-high-school.de)

**Anmeldung und Infos** [www.gew-nrw.de/veranstaltungen](http://www.gew-nrw.de/veranstaltungen)



## Mehr Gute Arbeit in NRW

Vor rund zwei Jahren hat der DGB NRW eine kühne These formuliert: Wenn Landesregierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam anpacken, können bis zum Jahr 2020 in NRW 500.000 neue, sozialversicherte Arbeitsplätze entstehen. Die gute Nachricht ist: Wir haben realistische Chancen, dieses Ziel zu erreichen. Die Zwischenbilanz zu unserem Programm NRW2020, das am 20. März 2017 in Düsseldorf vorgestellt wurde, zeigt eine sehr positive Entwicklung in den vergangenen beiden Jahren. 250.000 Menschen zusätzlich konnten in NRW eine sozialversicherte Beschäftigung finden und sind damit in der Lage, künftig ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

### Auf dem Weg zu Guter Arbeit bleibt viel zu tun

Trotz dieser großen Fortschritte bleiben zahlreiche Probleme auf dem NRW-Arbeitsmarkt. Bei Weitem nicht jeder Arbeitsplatz ist ein guter Arbeitsplatz. Denn auch wenn die Einführung des Mindestlohns für viele Arbeitnehmer\*innen ein Gehaltsplus bedeutet hat, arbeitet noch immer jede\*r Fünfte im Niedriglohnbereich. Immer mehr Unternehmen verlassen zudem die Tarifbindung und verweigern ihren Beschäftigten sichere und fair bezahlte Arbeit. Und auch die sachgrundlose Befristung von Arbeit muss endlich beendet werden. Es ist Aufgabe der Politik, hier gegenzusteuern und auch durch gesetzliche Regelungen – zum Beispiel für Leiharbeit und Werkverträge – die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Tarifautonomie zu stärken.

Noch schwieriger ist die Situation für diejenigen, die kaum Aussicht darauf haben, überhaupt einen Arbeitsplatz zu bekommen. Rund 300.000 Menschen in Nordrhein-Westfalen sind länger als ein Jahr ohne Job und werden daher als langzeitarbeitslos bezeichnet. Der DGB NRW hat sich dafür stark gemacht, für diese Frauen und Männer einen sozialen Arbeitsmarkt ins Leben zu rufen, der unbefristete und tariflich bezahlte Beschäftigungsverhältnisse bei den Städten und Gemeinden bietet. Es ist ein großer Erfolg, dass die Landesregierung unserem Vorschlag gefolgt ist und 2017 erstmals einen solchen sozialen Arbeitsmarkt in NRW auf den Weg bringt. Die zunächst geplanten 4.000 Stellen für Langzeitarbeitslose werden allerdings nicht ausreichen, das Problem grundsätzlich an der Wurzel zu packen. In der nächsten Legislaturperiode muss es daher darum gehen, das Volumen deutlich auszuweiten.

Und noch ein Problem gilt es dringend zu lösen: Wir wissen, dass besonders An- und Ungelernte von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind. Daher müssen sich Arbeitgeber und Politik mehr als zuvor dafür einsetzen, dass jeder Jugendliche einen Ausbildungsplatz bekommt. Im vergangenen Jahr sind erneut 23.000 junge Menschen in NRW bei ihrer Suche leer ausgegangen. Der DGB schlägt vor, zumindest in den Problembranchen eine Ausbildungumlage einzuführen.

### Gute Arbeit braucht Investitionen und Innovation

Arbeits- und Ausbildungsplätze entstehen nicht im luftleeren Raum, es bedarf einiger Voraussetzungen. Dazu gehören ausreichend private und öffentliche Investitionen, aber auch Innovationen, die zu neuen Produkten und Dienstleistungen führen. Die Ergebnisse unseres Wirtschaftsprogramms NRW2020 zeigen, dass in Nordrhein-Westfalen seit langem zu wenig investiert wurde. Die aktuelle Landesregierung hat dies erkannt und erste Initiativen angestoßen. Dennoch fehlt es besonders bei den Kommunen und im Bildungsbereich an vielen Ecken und Enden an finanziellen Mitteln.

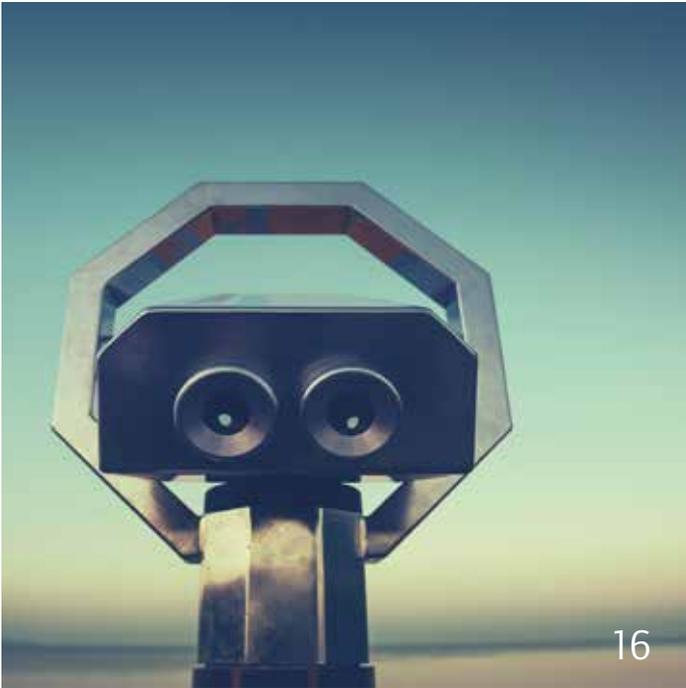
Um diese Situation grundlegend zu ändern, muss unser Steuersystem gerechter werden. Hier ist eine Reform auf Bundesebene gefragt, die dafür sorgt, dass Erbschaften und hohe Vermögen endlich angemessen besteuert werden. Aber nicht nur die Politik steht in der Verantwortung, sondern auch die Unternehmen: Sie müssen wieder mehr in NRW investieren, zum Beispiel in Anlagen und Ausrüstung, Forschung und Entwicklung, Personal und Organisation und natürlich in Ausbildung! //



Foto: DGB NRW

Andreas Meyer-Lauber,  
Vorsitzender des DGB NRW

## THEMA



### Landtagswahl 2017: Gute Aussichten für Gute Arbeit?

*Gute Arbeit im Zeichen der Landtagswahl 2017*  
Einmischen für Gute Bildung in NRW

Seite 16

*Gute Arbeit und Bildungsausgaben*  
Alles ist relativ

Seite 18

*Gute Arbeit und Arbeitszeit*  
GEW NRW fordert weniger Unterrichtsverpflichtung

Seite 20

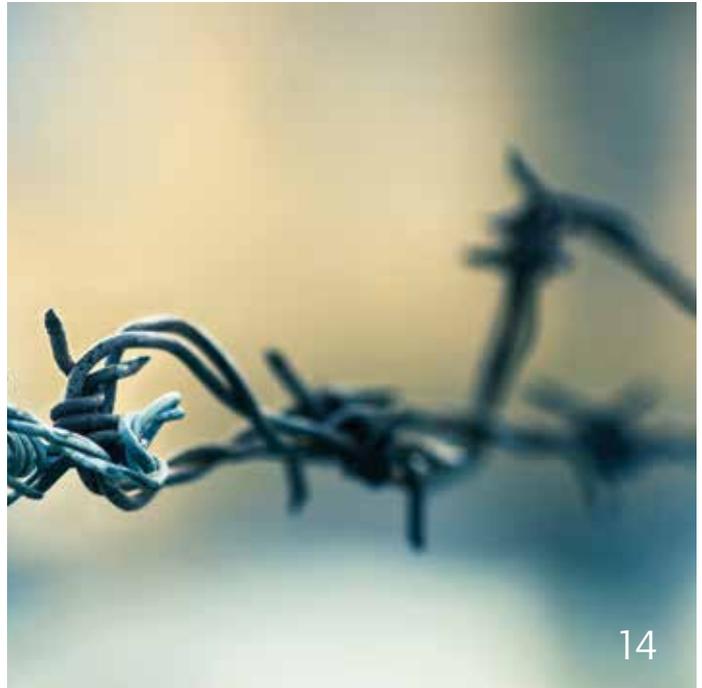
*Gute Arbeit an Hochschulen*  
In den Köpfen hat sich viel verändert

Seite 22

*Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung*  
Integration ist mehr als der Deutschkurs

Seite 23

## BILDUNG



### *Bochumer Kongress und Bochumer Memorandum* Bildung. Weiter denken!

Seite 8

*Studie der GEW NRW zum Sozialindex*  
Ungleiches ungleich behandeln

Seite 10

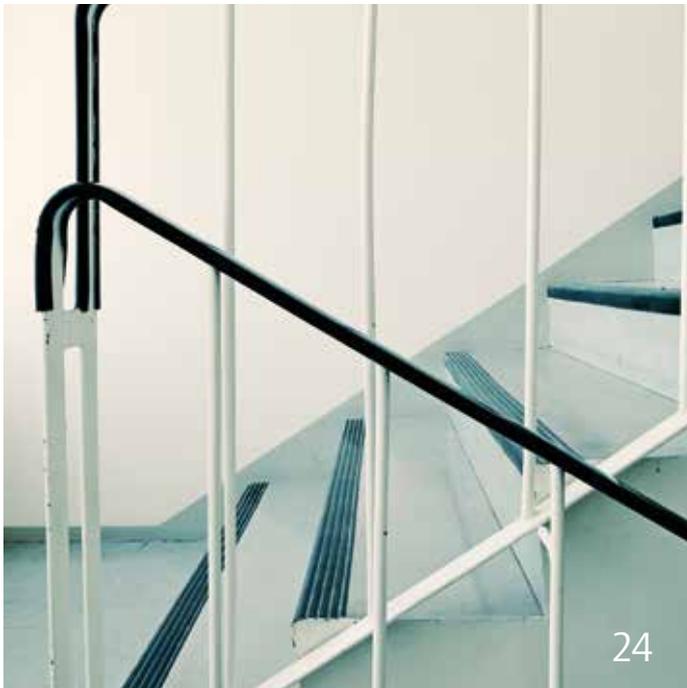
*Raumorganisation in kooperativen Lernformen*  
(Lern-)Räume schaffen

Seite 12

*Im Gespräch mit Jehan Abushihab*  
Handeln für Menschenrechte

Seite 14

## ARBEITSPLATZ



*Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder*  
Die Stufe 6 kommt!

Seite 24

*Gender Time Gap*  
Weniger ist nicht immer mehr

Seite 26

*Fragen rund um den Start ins Referendariat*  
Jetzt gehts ans Eingemachte

Seite 28

*Im Gespräch mit Marcjanna Pulst*  
Doppelt qualifiziert für Inklusion

Seite 29

*SHK-Räte an Hochschulen etabliert*  
Blick für Arbeitnehmer\*innenrechte schärfen

Seite 30

*Im Gespräch mit Rechtsanwalt Roland Neubert*  
Im Musterverfahren ist Geduld gefragt

Seite 31

## IMMER IM HEFT

Nachrichten Seite 6

Weiterbildung Seite 32

Jubilare Seite 33

Buchtipps Seite 33

Infothek Seite 34

Termine Seite 38

Impressum Seite 39

Dieser nds ist der Flyer „Coole Prämien“ der GEW NRW beigelegt. Sollte er in Ihrer Ausgabe versehentlich fehlen, geben Sie uns gern Bescheid per E-Mail an [poststelle@gew-nrw.de](mailto:poststelle@gew-nrw.de)

## Schulministerium ist Spitzenreiter bei Befristungen

Befristete  
Beschäftigungs-  
verhältnisse  
im Landesdienst

# 81%

aller Befristungen im Landesdienst  
sind im Ressort des MSW

| Ressort | Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse |                   |        |
|---------|---|-------------------|--------|
|         | 31. Dezember 2015                                 | 31. Dezember 2016 |        |
| MSW     | 9.230   | 10.319            | +1.089 |
| JM      | 860   | 989               | +129   |
| MIK     | 399   | 725               | +326   |
| MGEPA   | 19  | 22                | +3     |
| Gesamt  | 11.118  | 12.763            | +1.645 |

Quelle: NRW-Finanzministerium, Vorlage vom 07.03.2017

Die meisten befristet Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen werden nach Angaben des NRW-Finanzministeriums im Ressort des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (MSW) beschäftigt. Sie machten in 2016 einen Anteil von rund 81 Prozent aller Befristungen im Landesdienst aus. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl von 9.230 befristet Beschäftigten um 1.089 Arbeitnehmer\*innen auf 10.319 angestiegen. Das ist eine Steigerung von 11,8 Prozent. Am zweithäufigsten werden Mitarbeiter\*innen im Bereich des Justizministeriums (JM) befristet eingestellt. Das waren im vergangenen Jahr 989. Die Zahl stieg im Vergleich zum Jahr 2015 um 129 Befristungen an. Anteilig die meisten neuen Befristungen gab es im Ressort des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK). Deren Zahl hat sich fast verdoppelt von 399 auf 725 befristet Beschäftigte. Die wenigsten Befristungen gab es mit 22 Verträgen im Bereich des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA). Insgesamt waren im vergangenen Jahr von den rund 300.000 aktiven nordrhein-westfälischen Landesbeschäftigten – inklusive Beamt\*innen – 12.763 Arbeitnehmer\*innen befristet eingestellt. Das entspricht einem Anteil von rund fünf Prozent. *kue/IT.NRW*



### Begreifen zum Eingreifen

#### Erinnerungskultur im Netz

#uploading\_holocaust ist ein multimediales Webprojekt, dessen Ziel es ist, herauszufinden wie Jugendliche heutzutage mit der Erinnerung an den Holocaust umgehen und wie sie sich eine Erinnerungskultur im digitalen Zeitalter vorstellen. [www.tinyurl.com/erinnerungskultur](http://www.tinyurl.com/erinnerungskultur)

#### Armut

Wird die Schere zwischen Armen und Reichen in Deutschland wirklich immer größer? Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat zu dem Thema ein umfassendes Dossier veröffentlicht, das deutlich macht: Es gibt eine Verschiebung der Schichten, aber noch keine Spaltung der Gesellschaft. [www.tinyurl.com/arm-und-reich](http://www.tinyurl.com/arm-und-reich)

#### Klimafasten

Der Bund für Umwelt und Naturschutz lädt vor Ostern zur Fastenchallenge ein. Es geht um kreative Wege und Anregungen, das Klima zu schützen. [www.tinyurl.com/klimafasten](http://www.tinyurl.com/klimafasten)

## Hauptschule

Im laufenden Schuljahr besuchen 15 Prozent weniger Schüler\*innen in Nordrhein-Westfalen eine Hauptschule als im Vorjahr. Das entspricht einer Schüler\*innenzahl von 15.451. Insgesamt gehen 87.816 Schüler\*innen auf eine der 403 Hauptschulen. Erstmals seit zwölf Jahren stieg die Gesamtzahl der Schüler\*innen wieder an. Die Anzahl erhöhte sich um 0,3 Prozent. Derzeit besuchen 1.930.151 Kinder und Jugendliche eine allgemeinbildende Schule. *IT.NRW*

## Equal Pay Day

Hätten Sie gewusst, dass Frauen für gleichwertige Arbeit immer noch schlechter bezahlt werden als Männer und typische Männerberufe generell besser vergütet werden als klassische Frauenberufe? Mit diesen Ungerechtigkeiten beschäftigt sich ein Video, das der DGB NRW anlässlich des Equal Pay Day am 18. März 2017 produziert hat. **Mehr zum Thema ab Seite 26. Video unter [www.tinyurl.com/dgbvideo-equalpayday](http://www.tinyurl.com/dgbvideo-equalpayday)** *kue*

## Klare Regeln für duale Studiengänge

Duale Studiengänge gehören zu den am stärksten wachsenden Bereichen im Angebot deutscher Hochschulen. Anspruch und Wirklichkeit der Qualität liegen hier jedoch oft auseinander. Deshalb fordert der DGB, dass duale Studiengänge als eigenständiges Studienformat mit besonderem Profilsanspruch verbindlich definiert werden müssen. „Es dürfen nur solche Studienformate sich dual nennen, in denen akademische und berufliche Bildung auch wirklich integriert wird“, sagt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. „Bund und Länder müssen Mindeststandards für die Verzahnung der Lernorte und die Breite und Tiefe der Qualifikationen formulieren. Die Studiengänge dürfen nicht zu sehr auf die Bedürfnisse der Einzelbetriebe zugeschnitten sein.“ Zudem müsse die mitunter hohe Arbeitsbelastung der Studierenden durch klare Standards für die vertragliche Absicherung und Vergütung der Studierenden reduziert werden. **Mehr dazu unter [www.tinyurl.com/dgb-duales-studium](http://www.tinyurl.com/dgb-duales-studium)** *DGB*

## Schüler\*innen fordern neue Technik

Die Digitalisierung ist in vielen Klassenzimmern noch nicht angekommen. Deshalb fordert die Landeschüler\*innenvertretung (LSV) NRW, dass in jedem Klassenraum ein Beamer, eine Dokumentenkamera und ein Whiteboard vorhanden sein müssen. Dafür sind weitreichende Investitionen in die IT-Infrastruktur der Schulen notwendig, denn wenn der angeschlossene Computer zu langsam ist oder das Internet nur unzuverlässig funktioniert, wird die Digitalisierung des Schulsystems nicht funktionieren. Neben der verbesserten Darstellung von Lehrinhalten bietet die Digitalisierung weitere Möglichkeiten. Durch die Verwendung von digitalen Schulbüchern ab der Oberstufe würde nicht nur der Unterricht deutlich fortschrittlicher gestaltet werden können, den Schüler\*innen bliebe nebenbei noch das Tragen der schweren Schultasche erspart und Informationen wären immer aktuell verfügbar. *LSV NRW*

## Tarifergebnis übertragen

Der DGB NRW und die Landesregierung haben sich am 2. März 2017 auf eine Übertragung des Tarifergebnisses im Bereich des TV-L auf die Beamt\*innen in Land und Kommunen verständigt. „Es ist ein großer Erfolg, dass das Tarifergebnis nicht nur 2017, sondern auch 2018 inhaltsgleich übertragen wird“, bewertete Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender des DGB NRW, das Verhandlungsergebnis. Ab 1. April 2017 steige damit die Besoldung für Beamt\*innen und Versorgungsempfänger\*innen um zwei Prozent und ab 1. Januar 2018 erneut um 2,35 Prozent. Das dazu noch in den Landtag einzubringende Gesetz soll nach einer verkürzten Anhörung der Verbände und Gewerkschaften noch in dieser Legislaturperiode in der letzten Landtagssitzung am 7. April 2017 beschlossen werden und rückwirkend in Kraft treten. „Darüber hinaus konnten wir erreichen, dass es keinen Versorgungsabschlag von 0,2 Prozent geben wird“, so Andreas Meyer-Lauber weiter. Mit dem Gesetzentwurf soll endlich auch eine stärkere Anerkennung der Arbeit von Fachlehrkräften und Werkstattlehrkräften an Berufskollegs und Förderschulen umgesetzt werden. Es wird ein neues Beförderungssamt nach A 11 (entspricht EG 10 mit Angleichungszulage nach TV EntGO-L) geschaffen, um insbesondere auch die Inklusions- und Integrationsaufgaben besonders anzuerkennen. Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf können 20 Prozent dieser Beschäftigtengruppen profitieren.

DGB NRW/GEW NRW

## Bildungskampagne startet im April

Das Schicksal von Kindern und Jugendlichen, die keinen Zugang zu Bildung haben, ist der Schwerpunkt der diesjährigen Aktion der Globalen Bildungskampagne „Weltklasse! Bildung darf nicht warten“, die von der GEW unterstützt wird. Die Aktionswochen finden vom 24. April 2017 bis zu den Sommerferien statt. Betroffen sind weltweit rund 17 Millionen Kinder und Jugendliche zwischen drei und 18 Jahren, die noch nie zur Schule gehen konnten oder wegen politischer Konflikte oder Naturkatastrophen nicht mehr zur Schule gehen können. Nach Angaben des UN-Kinderhilfswerks UNICEF mussten sie ins Ausland fliehen oder als Binnenflüchtlinge ihr Zuhause verlassen. Um das Thema aufzuarbeiten, gibt es Unterrichtsmaterialien, die die Ursachen anhand von Fakten erläutern. An den Informationsteil schließen sich Aufgaben an, die Schüler\*innen anregen, je nach Altersgruppe das Thema zu reflektieren.

Mehr dazu unter [www.tinyurl.com/bildungskampagne](http://www.tinyurl.com/bildungskampagne) Barbara Geier



Foto: M. Brinkmann

## Deutscher Personalräte-Preis

Personalrät\*innen können sich jetzt für den Deutschen Personalräte-Preis unter dem Motto „Initiative für Beschäftigte“ mit einem Projekt bewerben. Für die Arbeit als Konfliktmanager\*in, Rat- und Ideengeber\*in, Initiator\*in und Mediator\*in zeichnet der Bund-Verlag einige von ihnen im Herbst aus. Die eingereichten Materialien sollen ein vollständiges Bild des Projekts vermitteln und dessen besondere Qualitäten und Eigenschaften aufzeigen. Dies können sein: ausführliche Projektbeschreibungen, Dienstvereinbarungen, Fotos, Flyer, Konzeptpapiere, Briefwechsel, Presseartikel, Schaubilder und Personalratszeitungen, im PDF-, Word- oder Powerpoint-Format. Um teilzunehmen, melden sich Personalrät\*innen mit Projekten und Initiativen aus den Jahren 2015 bis 2017 an, die zu konkreten Verbesserungen für die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen geführt haben. Anmeldeschluss ist der 31. Mai 2017. Mehr dazu unter [www.tinyurl.com/personalraete-preis](http://www.tinyurl.com/personalraete-preis) *kie*

## GEW unterstützt Honorarlehrkräfte

An den Goethe-Instituten in Düsseldorf, Frankfurt am Main und Bremen haben am 15. Februar 2017 Aktionstage der Beschäftigten stattgefunden. Honorarlehrkräfte und Angestellte wehrten sich gemeinsam dagegen, dass das Goethe-Institut hunderte Honorarkräfte nicht weiter beschäftigen will. „Wir müssen uns jetzt mit dem Goethe-Vorstand schnell auf Maßnahmen verständigen, mit denen die Arbeitsplätze aller Beschäftigten gesichert werden“, sagte Andreas Gehrke, für Tarifpolitik verantwortliches Vorstandsmitglied der GEW. Mit ihren Protesten stärkten die Beschäftigten der GEW den Rücken, bevor sie mit dem Vorstand der Goethe-Institute über eine Beschäftigungssicherung zu beraten. *GEW*

## Beschäftigte der GEW NRW

In den vergangenen Wochen wurde in den Medien ausführlich über fragwürdige und womöglich rechtlich zu beanstandende Regelungen zur Bezahlung eines Vorsitzenden einer Gewerkschaft, die dem Deutschen Beamtenbund angehört, berichtet. In dem in Rede stehenden Fall des Polizeigewerkschafters Rainer Wendt erfolgte eine Bezahlung durch das Land NRW ohne Arbeitsleistung. Für die GEW NRW verbietet sich eine Bezahlung der Gewerkschaftsarbeit durch den öffentlichen Arbeitgeber aufgrund grundsätzlicher gewerkschaftspolitischer Argumente. Eine Konstruktion, die Abhängigkeit und Wohlverhalten nicht völlig ausschließt, kann keine tragfähige Grundlage für Gewerkschaftsarbeit sein. Wer für die GEW NRW arbeitet, wird von der GEW NRW bezahlt. Die Landesvorsitzende ist – als Beamtin – ohne Bezüge beurlaubt. Ihre Bezahlung erfolgt ausschließlich aufgrund eines Arbeitsvertrags mit der GEW NRW wie das auch bei ihren Vorgängern der Fall war. Sie ist kein Personalratsmitglied. Die beiden stellvertretenden Vorsitzenden der GEW NRW sind zum einen ohne Bezüge teilbeurlaubt und haben eine Teilzeitbeschäftigung bei der GEW NRW, die im Umfang der Teilbeurlaubung entspricht. Zudem sind sie als gewählte Mitglieder in Personalräten von ihren dienstlichen Verpflichtungen als Lehrkräfte für die Arbeit im Personalrat teilfreigestellt. Teilbeurlaubung beziehungsweise Teilzeitbeschäftigung bei der GEW NRW und Freistellung summieren sich zur Vollbeschäftigung. *ms*

Bochumer Kongress und Bochumer Memorandum

## Bildung. Weiter denken!

Allein der Leitsatz des Bochumer Kongresses regt zu Überlegungen und Gedankenspielen an und so diskutierten die über 500 Teilnehmer\*innen des Bochumer Kongresses am 3. und 4. März 2017 gemeinsam mit Gästen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaft aktiv und engagiert die Zukunft der Bildung in NRW. Ministerpräsidentin Hannelore Kraft nahm am ersten Kongresstag das Bochumer Memorandum entgegen, das wichtige Impulse für die Bildungspolitik des Landes gibt.



### Bochumer Kongress

## Für gute Bildung und eine starke Gesellschaft

In rund 40 praxisnahen Foren, in Vorträgen und Politikgesprächen diskutierten Bildungsprofis aus Kita, Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung beim Bochumer Kongress gemeinsam mit Gästen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaft. Die bevorstehende Landtagswahl bestimmte die Themen.

„Zeit für Veränderungen?“ lautete die Frage im Politikgespräch mit NRW-Schulministerin Sylvia Löhrmann und Armin Laschet, CDU-Fraktionsvorsitzender NRW, am ersten Tag des Kongresses. Die Forderungen der GEW NRW zur Landtagswahl 2017 überreichte Dorothea Schäfer „zur gründlichen Lektüre“. 17 Themen hat die Bildungsgewerkschaft als konkrete Herausforderungen für die Landesregierung in Sachen Bildung auf den Punkt gebracht, unter anderem Inklusion, Integration, Mitbestimmung und Digitalisierung. Auch Besoldung und Tarif stehen auf der Agenda: Die Fachgruppe Grundschule der GEW NRW überreichte 14.000 Unterschriften, die bislang über die Onlinepetition „Gleiches Gehalt für alle Lehrer\*innen“ gesammelt wurden und die Politik unter Handlungsdruck setzen.

Was verbindet Menschen? Was hält eine Gesellschaft zusammen? Begegnung schafft ein Wir-Gefühl – darin waren sich alle Teilnehmer\*innen der Podiumsdiskussion am zweiten Kongresstag einig. „Begegnung ist notwendig. Sie beginnt für uns schon in der Kita. Dort begegnen sich nicht nur die Kinder, auch die

Begegnung der Eltern untereinander wird früh gefördert“, so Marlis Tepe, Vorsitzende der GEW. „Der Klebstoff, der die Gesellschaft zusammenhält, ist die Begegnung, das gemeinsame Erleben, und das müssen wir inszenieren“, appellierte Klaus Eberl, Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche im Rheinland. Um das Auseinanderdriften der Gesellschaft zu stoppen, müsse man jedoch auch auf individuelle Lebenssituationen eine Antwort haben, ergänzte der Bochumer Oberbürgermeister Thomas Eiskirch. Nach Ansicht von Journalistin und Fernsehmoderatorin Dunja Hayali müsse jede\*r aktiv werden: „Wir können nicht immer alles auf die Politik und die Bildung schieben, jeder Mensch ist auch irgendwie selbst dafür verantwortlich. Wir sind Bürger\*innen dieses Landes und nicht nur Konsument\*innen. Wir tragen alle Verantwortung.“ Sorgen um die Demokratie in Deutschland macht sich Sarah Primus nicht. Ein Selbstläufer sei Demokratie jedoch nicht, meint die Vorsitzende des Landesjugendrings NRW. „Wir brauchen mehr Beteiligung für junge Menschen. Wir müssen auf sie zugehen.“ Demokratieverziehung ist und bleibt eine zentrale Aufgabe von Schulen und allen anderen Bildungseinrichtungen. „Und das ist nicht eine Frage von Ressourcen, sondern eine Frage der Haltung“, betonte Barbara Sendlak-Brandt, Mitglied der GEW NRW, in der späteren Diskussion.

Sherin Krüger, nds-Redaktion



## Bochumer Memorandum

### Impulse für ein modernes Bildungssystem

Immerhin: Die Richtung stimmt, einige Ziele sind noch nicht erreicht. So lautet die Bilanz für die Bildungspolitik in NRW nach rund einem Jahrzehnt Bochumer Memorandum. NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft nahm das Memorandum beim Bochumer Kongress entgegen.

Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender des DGB NRW, unterstrich bei der Übergabe der Denkschrift: „Das Bochumer Memorandum hat erfolgreich bildungspolitische Debatten angestoßen und dazu beigetragen, dass unsere Bildungspolitik eine andere ist als noch vor zwölf Jahren.“ Das wissenschaftliche Gutachten fördert durchaus positive Entwicklungen zutage: einen deutlichen Abbau des Sitzenbleibens, mehr Schulabgänger\*innen mit mindestens mittlerem Abschluss, eine höhere gymnasiale Bildungsbeteiligung von Schüler\*innen mit Migrationshintergrund, eine gestiegene Studienabschlussquote, eine gestiegene Umbau in Richtung eines inklusiven Schulsystems sowie mehr Geld für die Weiterbildung.

Dennoch bleibt viel zu tun: Die angestrebte 35-Prozent-Marke in der U3-Betreuung wurde verfehlt, der Anteil der Schulabgänger\*innen ohne Abschluss

stagniert und die Ausbildungsplatzgarantie wurde trotz erheblicher bildungspolitischer Anstrengungen nicht eingehalten. Vor allem konnte der Zusammenhang zwischen Bildungsbenachteiligung und sozialer Herkunft nicht gelockert werden. Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, forderte: „Wir brauchen endlich wirksame Konzepte, die geeignet sind, die Qualität unserer Bildungseinrichtungen nachhaltig zu steigern. Dafür sind mehr Personal und ausreichend Ressourcen erforderlich. Gleichzeitig müssen Bildungseinrichtungen mit schwierigen sozialen Rahmenbedingungen besonders unterstützt werden. Denn gute Bildung und Chancengleichheit bleiben der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft von Kindern und Jugendlichen.“

Mit dem Bochumer Memorandum hat die Bildungsgewerkschaft GEW NRW vor gut zwölf Jahren eine Debatte über bessere Bildung in NRW angestoßen. Mit Hilfe von zehn Indikatoren wurden überprüfbare Leistungsziele definiert, um messbare Fortschritte im Bildungssystem des bevölkerungsreichsten Bundeslandes zu ermitteln.

*Berthold Paschert, Pressesprecher der GEW NRW*



Fotos: S. Ziese



GEW NRW: Bochumer Memorandum. Bilanz eines Jahrzehnts  
[www.tinyurl.com/bochumer-memorandum](http://www.tinyurl.com/bochumer-memorandum)



GEW NRW: Der erste Tag des Bochumer Kongresses in Bildern  
[www.tinyurl.com/kongress-tag-eins](http://www.tinyurl.com/kongress-tag-eins)



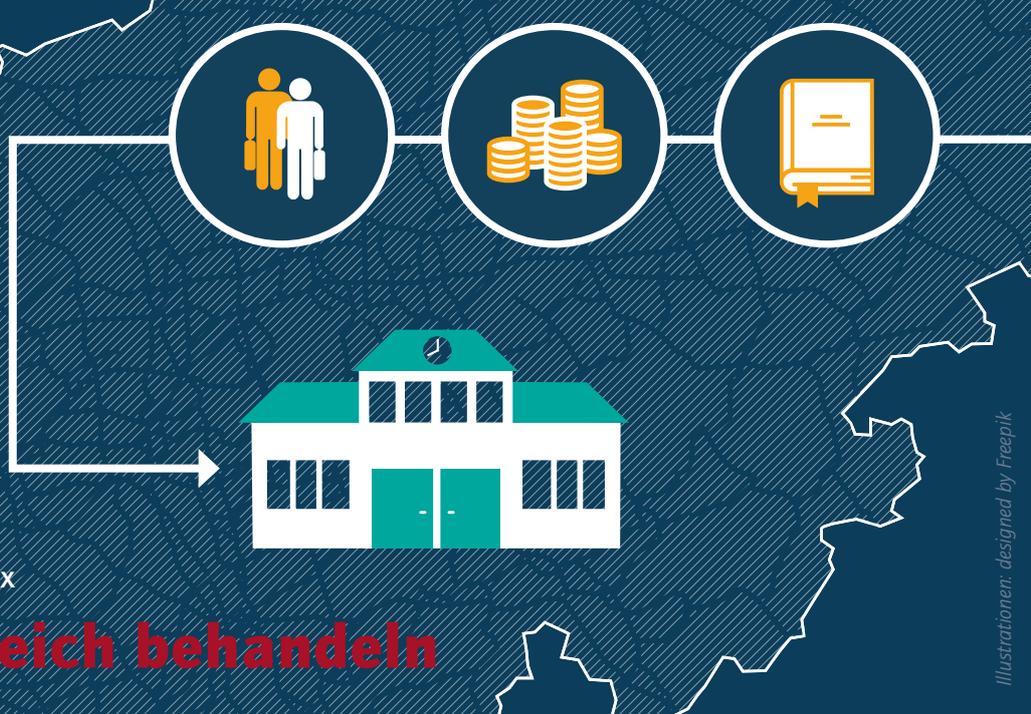
GEW NRW: Der zweite Tag des Bochumer Kongresses in Bildern  
[www.tinyurl.com/kongress-tag-zwei](http://www.tinyurl.com/kongress-tag-zwei)



GEW NRW: Film zum Bochumer Kongress  
[www.tinyurl.com/bochumer-kongress-film](http://www.tinyurl.com/bochumer-kongress-film)



GEW NRW: Alles zum Bochumer Kongress  
[www.gew-nrw.de/bochumer-kongress-2017](http://www.gew-nrw.de/bochumer-kongress-2017)



Studie der GEW NRW zum Sozialindex

## Ungleiches ungleich behandeln

**Haben Kinder aus sozial schwachen Verhältnissen die gleichen Chancen, im Bildungssystem gut abzuschneiden, wie Kinder aus besseren Verhältnissen? Eine aktuelle Studie der GEW NRW zeigt, welche Rolle Standortfaktoren spielen, um die Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen und Bildungsarmut zu bekämpfen.**

Wie präsent das Problem der ungleichen Bildungschancen im deutschen Bildungssystem ist, belegt eine repräsentative Umfrage des IFO-Instituts von September 2016: 57 Prozent der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland sehen demnach die Chancengleichheit als ein ernsthaftes oder sehr ernsthaftes Problem an, lediglich drei Prozent sehen hierin gar kein Problem. Bei den Lehrer\*innen halten sogar 70 Prozent die Ungleichheit für ein ernsthaftes oder sehr ernsthaftes Problem. Eine deutliche Mehrheit der Bevölkerung (77 Prozent) unterstützt den Vorschlag, dass der Staat deutlich mehr finanzielle Mittel für Schulen mit vielen Schüler\*innen aus benachteiligten Verhältnissen zur Verfügung stellen sollte.

Zahlreiche nationale und internationale Studien belegen: An Schulen mit hoher Konzentration von belastenden Rahmenbedingungen erzielen Schüler\*innen schlechtere Lernergebnisse als an Schulen mit besseren Bedingungen – unabhängig von den individuellen Voraussetzungen der Kinder und Jugendlichen, wie dem sozioökonomischen Status, dem Geschlecht, dem ethnischen Hintergrund und den bisher erzielten Lernleistungen. Solche kontextspezifischen Einflussfaktoren entstehen durch die soziale und migrationsspezifische Zusammensetzung der Schüler\*innenschaft, die wiederum mit der sozialräumlichen Umgebung einer Schule in Zusammenhang steht, bedingt durch das Wohnumfeld beziehungsweise die städtische Lage in sozial segregierten Vierteln oder privilegierten Wohnlagen.

### Hand in Hand: Chancengleichheit und Schuleffektivität

Viele betroffene Schulen sind nur bedingt in der Lage, sozialspezifische und kontextspezifische Benachteiligungen zu kompensieren. Es ist daher naheliegend – aber nicht unumstritten –, für diese Schulen zusätzliche Ressourcen bereitzustellen, um durch ergänzende pädagogische Förderung und Unterstützung Effekte der Schüler\*innenzusammensetzung zu kompensieren und chancenausgleichend wirken zu können. Die GEW NRW hat vor diesem Hintergrund ein Gutachten in Auftrag gegeben, das auf der Basis von einschlägigen wissenschaftlichen Befunden und empirischen Daten prüft, wie schlechten Schüler\*innenleistungen in bestimmten Stadtteilen gegengesteuert werden kann.

Die Debatte über die Lösung der Probleme von Schulen mit schwierigen sozialen Bedingungen lässt sich zugespitzt von zwei unterschiedlichen Positionen aus führen. Zum einen geht es angesichts offensichtlicher Chancengleichheit um die Gerechtigkeitsfrage: Welche Schulkontexte erschweren oder verhindern Lernprozesse und -erfolge und mit welchen Strategien lässt sich hier gegensteuern? Zum anderen geht es um die Frage nach der Effektivität von Schulen in prekären Lagen: Wie können sie trotz schwieriger Kontexte erfolgreich arbeiten?

Für mehr Chancengleichheit stehen „positiv diskriminierende“ Maßnahmen im Vordergrund, die ungleiche Voraussetzungen der Schulen durch individuell angepasste Unterstützungen

und zusätzliche Ressourcenzuweisungen ausgleichen: Ungleiches ungleich behandeln. Für eine erhöhte Schuleffektivität werden eher eine verbesserte Schulmanagementqualität sowie gesteigerte Unterrichtsqualität und Lehrprofessionalität als Problemlösung angesehen.

Tatsächlich gibt es hier kein Entweder-oder – beide Positionen haben nur im Zusammenspiel Lösungspotenzial. So können Maßnahmen der Effektivitätssteigerung nicht umgesetzt werden, wenn die Schulen in schwierigen sozialen Lagen dafür nicht über die notwendigen personellen, strukturellen und sächlichen Voraussetzungen verfügen. Umgekehrt nutzen zusätzliche Ressourcen aber wenig, wenn die Lernausgangslage, Entwicklungsziele und Wirkungen des Einsatzes der zusätzlichen Ressourcen ignoriert werden.

### Acht Empfehlungen für mehr Bildungsgerechtigkeit

Das Gutachten der GEW NRW erarbeitet aus Sicht beider Positionen Handlungsansätze, die die schwierige Situation von sozial prekären Schulen zumindest erleichtern können. Die folgenden Maßnahmen, die das Gutachten empfiehlt, richten sich sowohl an die Bildungspolitik, -administration und -forschung als auch an die Akteur\*innen der Schulpraxis:

#### *Schulscharfen Sozialindex zur Identifizierung von Schulen mit schwierigen sozialen Ausgangslagen einführen!*

Seit 2006 wird zur sozialindizierten Ressourcensteuerung in NRW ein Sozialindex verwandt, der lediglich die soziale Belastung auf Kreisebene und Ebene der kreisfreien Städte abbildet. Auf dieser Basis werden den Schülern zusätzliche Ressourcen zugewiesen. Die Verteilung auf bedürftige Schulen wird von dort nach Einschätzung der Schulaufsicht vorgenommen.

Eine sachgerechte und faire Verteilung ist so nicht möglich. Erkenntnisse aus anderen Ländern und Erfahrungen mit dem Schultypen-Index für faire Vergleiche in NRW zeigen: Es ist ohne großen Aufwand möglich, einen schulscharfen Sozialindex auch in NRW zu berechnen. Die methodischen Verfahren wie auch die benötigten Daten liegen vor. Zur Umsetzung bedarf es nur noch des politischen Willens.

### *Ganzheitliches Konzept für eine sozial-indizierte Ressourcensteuerung entwickeln, das alle Steuerungsaspekte umfasst!*

Ein schulscharfer Sozialindex, der zusätzliche Ressourcen nach einem elaborierten Schlüssel verteilt, ist zwar eine notwendige, aber keinesfalls hinreichende Voraussetzung, um mehr Ausgangsgerechtigkeit für sozial belastete Schulen herzustellen. Daneben müssen im Haushalt ausreichende zusätzliche Mittel bereitgestellt werden, die am Förderbedarf von Schulen in schwieriger Lage ermittelt werden und durch nachvollziehbare Bedarfsanalysen begründet sind. Entscheidend für eine wirkungsvolle Unterstützung der schulischen Arbeit ist der effektive Einsatz der zusätzlichen Ressourcen. Die Schulen müssen daher für die Verwendung der zusätzlichen Ressourcen ein Konzept entwickeln, das regelmäßig auf die Wirkung der durchgeführten Maßnahmen überprüft wird und gegebenenfalls Nachsteuerungen ermöglicht.

### *Ursachen für segregierte Schulen und Lerngruppen entschärfen!*

Wenn auch die Eingriffsmöglichkeiten zur Verhinderung von segregierten Schulen aufgrund der gegebenen Sozialraumstrukturen stark eingeschränkt sind, gibt es dennoch verschiedene Handlungsoptionen:

- ◆ Einführung von festen Schuleinzugsgebieten im Grundschulbereich
- ◆ ein stärker integrativer Ansatz der Bekenntnisgrundschulen
- ◆ entschiedene Maßnahmen zur Verhinderung sogenannter Restschulen
- ◆ Aufhebung der Fachleistungsdifferenzierung in den Hauptschulen und den Schulen des Gemeinsamen Lernens
- ◆ keine überproportionale Belastung der Schulen mit schwieriger Ausgangslage mit den Herausforderungen der Inklusion und Integration

### *Schulen in sozialen Brennpunkten in gebundene Ganztagschulen umwandeln!*

Ganztagschule ist zwar kein „Allheilmittel“ zur Beseitigung aller möglichen Defizite im

deutschen Schulwesen, aber gerade in sozial schwacher Umgebung kann sie Möglichkeiten bieten, die in Halbtagschulen nicht vorhanden sind. Empirische Befunde belegen, dass der Ganztag die Persönlichkeitsentwicklung erfolgreich unterstützt. In Schulen mit Kindern und Jugendlichen aus sozial benachteiligten Milieus ist dies von besonderer Bedeutung, denn nur die Schule kann hier die oft fehlende sozialerzieherische Entwicklungsarbeit in den Familien kompensieren. Lernstunden oder Hausaufgabenbetreuung können diese Schüler\*innen im Lernen unterstützen. Noch leistet der Ganztag nicht genug, um die Kompetenzentwicklung der Schüler\*innen zu unterstützen und soziale Disparitäten abzubauen. Zukünftig müssen Ganztagsangebote besser auf spezielle Unterstützungsbedarfe ausgerichtet sowie Fachunterricht und außerunterrichtliche Angebote besser verzahnt werden.

### *Schulen bei datengestützter Schulentwicklung unterstützen!*

Zu den wirkmächtigsten Faktoren professioneller Entwicklung in Schule zählt das Feedback zur gegenwärtigen Handlungspraxis. Solche Rückmeldungen sind nur auf der Basis von konkreten Evaluationen zu erhalten. Schulen brauchen für eine erfolgreiche Qualitätsentwicklung aber mehr als ein Datenfeedback. Testen allein reicht nicht. Sie brauchen bessere Unterstützungssysteme. Bedarf haben hier insbesondere schwache Schulen, denen es angesichts ungünstiger Lernausgangslagen nicht gelingt, Strategien zu entwickeln, mithilfe derer sie die Prozess- und Ergebnisqualität ihrer Arbeit entwickeln können. Die Politik muss daher stärker als bisher den Fokus von der Datenerhebung auf die Datennutzung lenken und die notwendigen Unterstützungsstrukturen im Schulsystem verankern: Evaluation und Schulentwicklung müssen als Einheit angesehen und hierfür notwendige Ressourcen bereitgestellt werden.

### *Qualitätsentwicklung in Schulen mit schwierigen Ausgangslagen durch gezielte „Kompositionseffektforschung“ voranbringen!*

Neben der Schuleffektivitäts- und Schulentwicklungsforschung braucht es auch eine gezieltere Forschung, die Einflüsse spezifischer Bedingungen der schulischen Umwelt und der Zusammensetzung der Schüler\*innenschaft auf Lernergebnisse und leistungsrelevante Schüler\*innenmerkmale in den Blick nimmt – etwa Motivation, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, Anstrengungsbereitschaft, Einstellungen zur Schule und zum Lernen. Bisher gibt es nur

wenige Studien zur kontextsensiblen Schulentwicklung.

### *Lehrer\*innenfortbildung auf den Schulstandort fokussieren und Schulnetzwerke als Entwicklungsstrategie nutzen!*

Wissenschaftliche Befunde legen nahe, Lehrer\*innenfort- und -weiterbildung auf die Bedürfnisse der einzelnen Schulen auszurichten. Für Schulen in schwieriger Lage sind vor allem Weiterbildungen zur Förderung der Sprachkompetenz und der Basiskompetenz in allen Fächern von hoher Bedeutung. Für die Wirksamkeit von standortbezogener Fortbildung müssen aktuelle Erkenntnisse, neue unterrichtliche Handlungsweisen und deren Reflexion unbedingt in einem hinreichenden zeitlichen Rahmen miteinander verbunden werden. Netzwerke sind ein erfolgversprechender Ansatz für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung. Die Umsetzung, insbesondere in der Initiierungsphase, ist ohne notwendige personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen aber nicht zu leisten.

### *Elternarbeit zur Unterstützung der unterrichtlichen Arbeit intensivieren!*

Insbesondere Schulen in schwieriger Lage sollten angesichts der einschlägigen Befunde zum Stellenwert der elterlichen Erziehungs- und Sozialisationsarbeit neben ihrer kompensatorischen Arbeit auch präventiv durch Elternarbeit dazu beitragen, dass insbesondere bildungsferne Elternhäuser die Bildungsentwicklung ihrer Kinder besser unterstützen und begleiten können. Dies kann nur gelingen, wenn die Kooperation zwischen Schule und Elternhaus auf mehr Chancen- und Teilhabegerechtigkeit ausgerichtet ist. Auch hier sind zusätzliche Ressourcen notwendig – on top ist dies nicht zu leisten. //



Gabriele Bellenberg, Gerd Möller: Ungleiches ungleich behandeln (Studie im Auftrag der GEW NRW)  
www.tinyurl.com/studie-sozialindex



**Prof. Dr. Gabriele Bellenberg**

Professorin für Schulforschung und Schulpädagogik; Prodekanin der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum



**Gerd Möller**

Mitherausgeber der Zeitschrift „Schulverwaltung NRW“ und Mitarbeiter im Schulministerium a. D.

## Raumorganisation in kooperativen Lernformen

**(Lern-)Räume schaffen**

Kennen Sie das? Sie wollen in modernen Unterrichtsformen kommunikativ und kooperativ unterrichten, doch die Tischordnung im Klassenraum ist völlig ungeeignet? Der Raum ist für 28 Menschen geplant worden, aber es sitzen 32 Lernende vor Ihnen? Er müsste umgeräumt werden, aber das würde zu viel Zeit erfordern? Wir zeigen Ihnen sechs alternative Formen der Raumorganisation, die Sie in Ihrer Arbeit unterstützen können.

Auch wenn Sie manche Formen der Raumorganisation im Team absprechen sollten – vorab: Sorgen Sie für sich! Als Lehrende\*r brauchen Sie eine Bühne – das heißt: einen Raum, von dem aus Sie für jede\*n Lernenden gut sichtbar sind. Sie geben in der Regel die Methoden vor. Sie erklären Sachverhalte und sollten dafür die volle Aufmerksamkeit erhalten können. Jedes Hindernis in der Blickachse der Lernenden erschwert Ihre Arbeit: Tische mit Overhead-Projektoren, Computerterminals, hochgestellte Stühle, mobile Medienstationen, zu viele Rücken der Mitschüler\*innen oder gar der eigene Alukoffer.

Ziel ist der freie, unverstellte Blick. Brauchen Sie das zentrale Lehrerpult zwischen Ihnen und der Klasse wirklich? Reicht vielleicht ein Einzeltisch mit einem Stuhl an der Seite, um die Klassenbucheinträge vorzunehmen? Der Vorteil: Sie haben sofort freien Durchgang in die Mitte des Raumes. Das ist Ihr „Laufsteg“, denn jede\*r Lernende ist mit direktem Blickkontakt erreichbar. Wichtig ist, die Tische so stellen, dass die Sichtachse frei nach vorne gerichtet ist.

**Tische in idealer Anordnung**

Optimal sind Gruppentische mit vier Sitzplätzen. Die Schüler\*innentische stehen gegenüber

und weisen mit der Stellachse zur frontalen Lehrer\*innenposition. Bei zweiseitigen Tischen kann maximal noch ein Tisch quer hinten angestellt werden. Die Tische werden um eine leere Raummitte positioniert, so nah an der Klassenraumwand wie möglich. In der Mitte ist viel Platz, der für Präsentationen vor Tafel, Flip-Charts oder ähnlichem oder für einen Stuhlkreis genutzt werden kann. Leider ist ein geeigneter Raumzuschnitt, in dem Länge und Breite des Raumes annähernd gleich sind, nur selten an unseren Schulen anzutreffen.

**Tische in Busform**

Die Busform ist eine Kompromisslösung, die einer möglichst hohen Schüler\*innenzahl mit guter Sichtachse auf die „Lehrbühne“ gerecht wird. Jedoch lassen viele Tische in zu wenig Raum und die hohe Komplexität der Tischanordnung ein Verstellen der Möblierung kaum zu. Wenn die Tische bleiben müssen, wo sie sind, bewegen sich die Lernenden mit ihren Stühlen so an die Kreuzungs- und Endpunkte der Tische, dass kooperative Lernformen möglich werden.

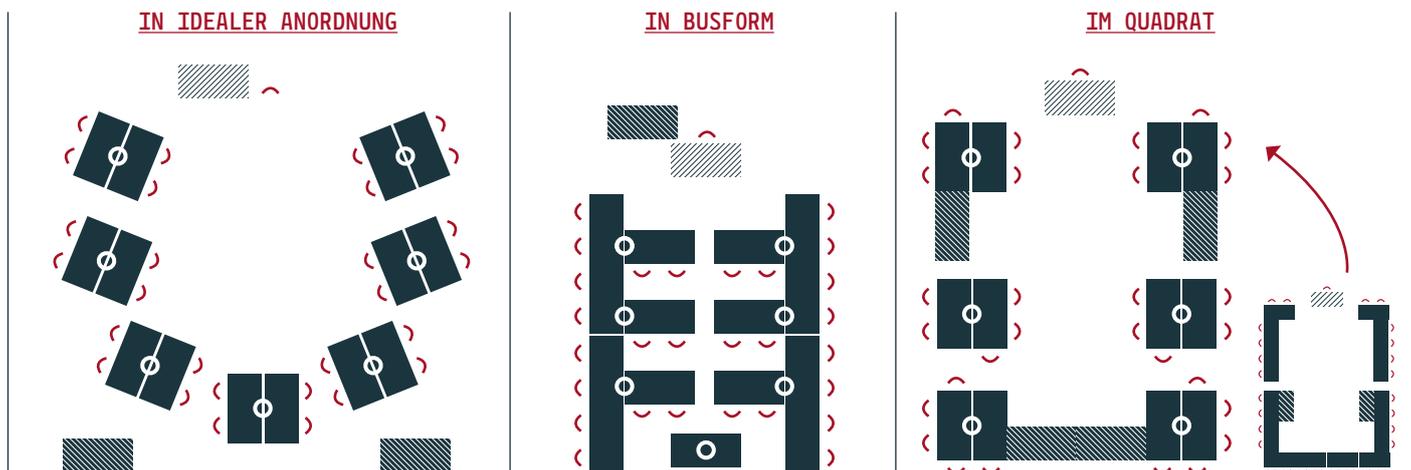
Die Kreuzungspunkte der Tische gestatten die Erstellung von Plakaten bis DIN A2. Für größere Formate reicht die Tischfläche nicht aus.

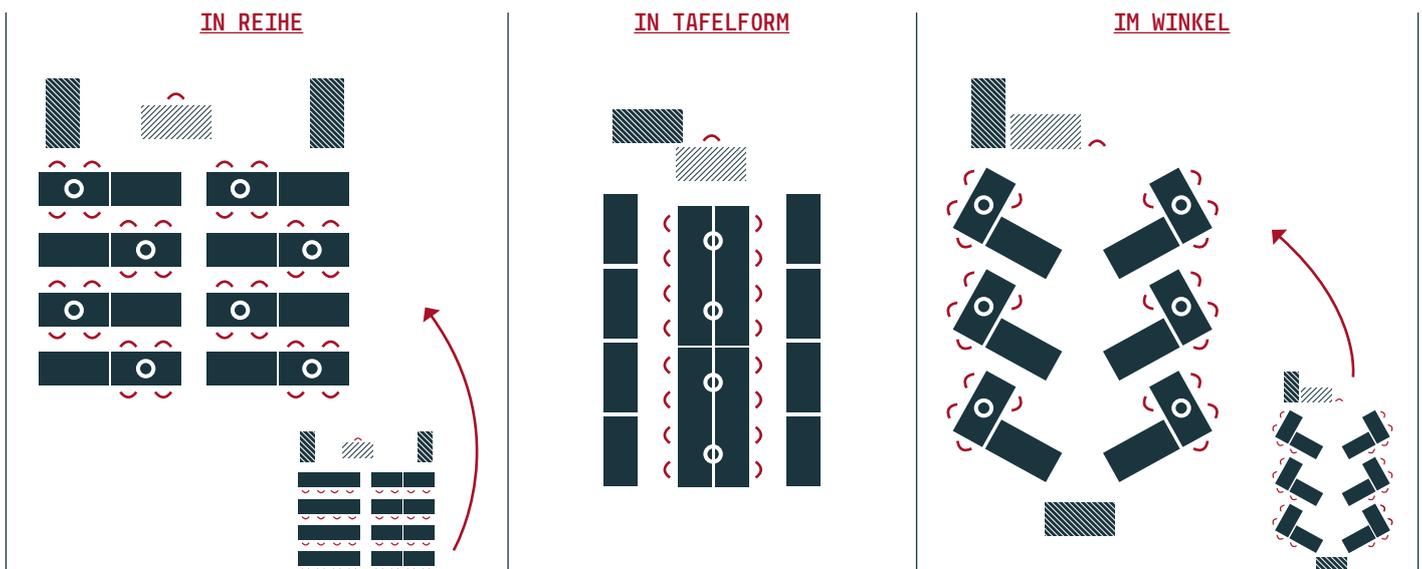
Gruppenkommunikation gelingt gut, auch wenn der Sichtkontakt während der Gruppenarbeit zur Lehrkraft nicht von allen Positionen gegeben ist. Die Lautstärke kann durch die Nähe der Gruppenmitglieder zueinander gesenkt werden. Wichtig ist, dass die Lernenden die „30-cm-Stimme“ kennen und einhalten können. Diese Murrellautstärke ermöglicht zeitgleiche Kommunikation mehrerer Gruppen, die im größtmöglichen Abstand zueinander arbeiten, damit die Gefahr des Aufschaukelns der Lautstärke reduziert wird.

**Tische im Quadrat**

Die Klasse im Quadrat eignet sich gut für den offenen Diskurs in der Klasse: Jede\*r sieht jede\*n! Ein großer Freiraum in der Mitte bietet Raum für szenisches Spiel, Präsentationen und mehr. Nur: Wohin mit den Lernenden? Die Tische müssen so weit wie möglich an der Wand stehen.

So ergeben sich in dieser Anordnung einige Nachteile: Der Durchgang zwischen Wand und Tisch ist eng. Materialien in Schränken hinter den Lernenden können während des Unterrichts nicht problemlos entnommen werden. Bei Kommunikation in kleinen Gruppen ist schnell die ganze Klasse involviert. Doch die Tische im Quadrat





□ Arbeitsbereiche während kooperativer Gruppenphasen  
 ▨ Lehrende  
 ■ Lernende  
 ▨ Materialtische  
 ⤴ Sitzplätze

haben auch klare Pluspunkte: Durchgänge zwischen den Tischreihen fördern die Mobilität der Lernenden. Kleingruppenarbeit im Sitzen ist an den Eck- und Endpunkten der Tischreihen möglich. Soll mündlich oder nur auf kleinen Arbeitsflächen gearbeitet werden, bleiben die Tische stehen. Werden Arbeitsflächen über DIN A2 benötigt, wird jeweils ein Endtisch umgestellt – also nur nur vier Tische. Arbeitsmaterialien befinden sich vor der Gruppenarbeitsphase in der Raummitte auf Materialtischen und sind gut für alle erreichbar.

### Tische in Reihe

Bei der traditionellen Sitzanordnung in Reihen sind alle Blicke nach vorne gerichtet, die Lehrenden stehen im Fokus. Die Lernenden sitzen zu zweit an Tischen, die Schulterpartner\*innen sind auch direkte Gesprächspartner\*innen. Die jeweils dahinter sitzende Reihe bietet weitere Gesprächspartner\*innen und damit die Möglichkeit, schnell Vierergruppen zu bilden, ohne dass die Tische verrückt werden müssen. Die Materialgröße ist zwar eingeschränkt, aber eine Zusammenarbeit ist möglich. Die Gruppenzusammensetzung wird durch den Sitzplatz der Lernenden bestimmt. Die Entfernung der Gruppen zueinander kann erhöht und so die Gesprächslautstärke gesenkt werden. Nachteilig ist, dass während der Gruppenarbeitsphase die Hälfte der Klasse mit dem Rücken zur zentralen Lehrposition sitzt. Als Lehrende\*r sollten Sie sich daher an den Längsseiten aufhalten. Alternative Tafeln, Whiteboards oder Projektionsflächen unterstützen hier Ihre Arbeit. Materialschränke bleiben frei zugänglich.

### Tische in Tafelform

Die Tischanordnung in Tafelform ist sehr kommunikativ und bildet in Teilen real angelegte Arbeitssituationen ab. Lernende können üben, mit komplexen Kommunikationssituationen umzugehen. Nicht nur Lehrende sind so gut sichtbar, auch die Kommunikationspartner\*innen links, rechts und gegenüber machen die Kommunikationsmöglichkeiten sehr vielfältig – aber auch störungsanfällig. Dementsprechend ist diese Tischanordnung für selbstkompetente Lernende oder für hochkommunikative Unterrichtsprozesse mit motivierten Lernenden oder konzentrierte Einzelarbeit geeignet. Kleingruppen zu bilden, ist nicht sehr aufwendig: Verwenden Sie Bücher oder kleine Aufsteller als Tischteiler oder rücken Sie die Tische auseinander. Nur dann haben die Lernenden die Chance, ihre eigenen Prozesse zu steuern und weniger von anderen Gruppen gestört zu werden.

Aus dem computergestützten Unterricht und aus Klassen mit stark heterogenen Lerngruppen kommt eine interessante Variante: Die mittig gesetzte, lange Tafel wird flankiert durch an Längsseiten positionierten Tische, an denen Still- und Partner\*innenarbeitsphasen stattfinden. Im Unterricht selbst kann so die Sozialform fließend gewechselt werden. In komplexen Situationen können Lernende je nach Leistungsfähigkeit an verschiedene kommunikative Prozesse herangeführt werden. Bedingung für diese Raumgestaltung ist, dass die Gruppe entweder klein oder der Platz groß ist.

### Tische im Winkel

Jede Tischgruppe für vier Lernende ist nach vorne auf einen zentralen Blickpunkt ausgerichtet,

ist gut zugänglich und kann zügig von einer Einzel-/Partner\*innensituation zur Gruppensituation umgebaut werden. Als Mischform aus Bus- und Gruppentischsituation stehen alle Tische leicht angeschrägt im Raum genau auf die zentrale Position ausgerichtet. Ablagen an oder unter den Tischen sind hinderlich. Ist der Klassenraum groß genug, gewährt diese Anordnung viel Platz für Bewegung, einen breiten Durchgang in der Mitte und gute Sichtverhältnisse. Diese Sitzordnung erzeugt viele offene Flächen, sodass Materialtische am Ende des Raumes positioniert, gut erreicht werden können.

### Und wenn scheinbar gar nichts geht?

Kooperativer und kommunikativer Unterricht ist auch möglich in engen, vollen Räumen, die nicht umgeräumt werden können. Achten Sie darauf, dass der Raum wenig Ablenkung vom Lerngeschehen bietet, beispielsweise durch überzählige Tische und Stühle, unaufgeräumte Regale, alte Präsentationen, Wandzeitungen oder Plakate. //



NDS Verlag: Buchreihe Kooperatives Lernen  
[www.tinyurl.com/nds-verlag-koop-lernen](http://www.tinyurl.com/nds-verlag-koop-lernen)



#### Marayle Küpper

Lehrerin für Gestaltungstechnik und Deutsch, Fachleiterin Gestaltungstechnik am ZfsL Düsseldorf, Moderatorin für Kooperatives Lernen am Green-Institut Rhein-Ruhr



#### Dr. Petra Regina Moog

Leitung der Sophia::Akademie Düsseldorf, Schulentwicklungsbegleiterin und Schulbauberaterin, Dozentin für Begabungsförderung am CCB Düsseldorf

Im Gespräch mit Jehan Abushihab

## Handeln für Menschenrechte

Die eigenen Rechte kennen und sich für die Rechte anderer einsetzen – das ist das Ziel von Menschenrechtsbildung im Unterricht. Wie das Thema Schüler\*innen bestärken und begeistern kann, darüber sprach die nds mit der Düsseldorfer Lehrerin Jehan Abushihab. An ihrer Schule gehört Menschenrechtsbildung inzwischen selbstverständlich zum Alltag – auch dank einer jährlichen Kooperation mit Amnesty International im Rahmen des Briefmarathons.

**nds:** Das Thema Menschenrechte ist unglaublich abstrakt. Wie können Lehrer\*innen es auf die Lebenswelt der Schüler\*innen herunterbrechen?

**Jehan Abushihab:** Meist versuche ich das am Beispiel der Regeln im Klassenverband. Diese Regeln sind wichtig, um uns gegenseitig zu schützen und das Lernklima zu erhalten. Ausgehend von dieser konkreten Situation ziehe ich Analogien zum Geschehen in der Welt – auf Rechte, die über die Klasse und Schule hinausgehen. Dabei wird für die Schüler\*innen

sichtbar, wo ihre Rechte für sie wichtig sind. Schließlich haben die meisten Schüler\*innen Menschenrechtsverletzungen nicht erfahren. Aber sie kennen das Gefühl, gestört zu werden bei dem, was für sie wichtig ist, und dadurch gelingt der Transfer sehr gut.

**Gibt es dabei bestimmte Momente, die diesen Transfer begünstigen?**

Viele Schüler\*innen sind von Nachrichten gesättigt und es ist mitunter schwierig, ihre Aufmerksamkeit zu gewinnen. Allerdings än-

dert sich das schlagartig, wenn es um einzelne konkrete Fälle geht, um Personen mit individuellen Lebensgeschichten. Diese Einzelfälle, wie etwa der des zu Stockhieben verurteilten saudi-arabischen Bloggers Raif Badawi, sind für die Schüler\*innen viel greifbarer als abstrakte Themen wie Meinungsfreiheit oder Demonstrationsrecht.

**Wie gehen die Schüler\*innen mit solchen drastischen Fällen um?**

Die Schüler\*innen rüttelt das sehr auf. Raif Badawi ist zu 1.000 Stockhieben, zehn Jahren Haft und einer Geldstrafe von etwa 240.000,- Euro verurteilt worden, weil er die Webseite der „Saudi-Arabischen Liberalen“ gegründet hat. Er war einer der Fälle des Amnesty-Briefmarathons im Jahr 2014. Im Rahmen dieser Aktion wählt Amnesty jedes Jahr etwa ein Dutzend Einzelfälle aus und wirbt verstärkt darum, die Verantwortlichen mit Briefen zu adressieren oder sich mit den Betroffenen zu solidarisieren.

Für mich als Lehrerin ist der Briefmarathon eine riesige Chance, um zu zeigen, welche Menschenrechtsverletzungen auf der Welt passieren: Viele der Fälle lassen sich ähnlich der tagespolitischen Agenda in den Unterricht integrieren, und Amnesty liefert dazu viele passende Unterrichtsmaterialien. Ich lasse den Schüler\*innen zunächst Raum, um Empfindungen auszudrücken und Position zu beziehen. Der Briefmarathon bietet dann die Option, aktiv zu werden. Schüler\*innen können die jeweilige Menschenrechtsverletzung öffentlich machen, einen Protestbrief an die Verantwortlichen schreiben, in dem sie ihre Kritik, ihre Emotionen sowie ihre Gedanken selbst formulieren. Neben der Wissensenebene kommt damit auch eine

### Amnesty-Briefmarathon

#### Schüler\*innen schreiben Briefe gegen Unrecht

Etwa ein Dutzend Fälle von Menschenrechtsverletzungen werden jedes Jahr im Rahmen des weltweiten Briefmarathons der Organisation Amnesty International vorgestellt. Mit dem Projekt soll auf das Unrecht aufmerksam gemacht und für Unterstützung geworben werden.

Hunderttausende Menschen schreiben rund um den internationalen Tag der Menschenrechte am 10. Dezember Briefe an Regierungen. Gemeinsam mit Amnesty International setzen sie sich so dafür ein, gewaltlose politische Gefangene freizulassen und Unrecht zu beenden. Im vergangenen Jahr sind im Rahmen der Aktion „Briefmarathon“ allein in Deutschland 331.395 Briefe zusammen gekommen – ein neuer Rekord. Knapp 70.000 Briefe haben

Schüler\*innen gemeinsam mit ihren Lehrer\*innen geschrieben. Das waren doppelt so viele wie im Jahr 2015. Bundesweit haben sich 546 Schulen beteiligt. Die Aktion findet schon seit vielen Jahren an Schulen in ganz Deutschland statt, um mehr über das Thema Menschenrechte zu lernen und zugleich selbst aktiv zu werden.

Die Teilnahme am Briefmarathon ist für Lehrer\*innen ganz leicht: Verschiedene fächerspezifische Unterrichtsvorschläge für die Jahrgangsstufen 7 bis 13 stehen online unter [briefmarathon.de/schule](http://briefmarathon.de/schule) bereit. Das kostenfreie Angebot umfasst auch Hintergrundinformationen zu den Einzelfällen, Ländern und Themen.

Andreas Koob

Bewusstseins- und Handlungsebene ins Spiel, die für Menschenrechtsbildung konzeptuell von elementarer Bedeutung ist.

### Welche Aspekte aus dem vielschichtigen Themenfeld Menschenrechte lassen sich darüber hinaus gut in den Schulalltag einbinden?

Ich gehe von zentralen Fragestellungen aus: Was ist eine Demokratie und welche Möglichkeiten bieten sich zur Partizipation? Wie schützt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte die Demokratie? Was bedeutet individuelle Freiheit? Was bedeutet soziale Gerechtigkeit oder auch gesellschaftliche Ungleichheit? Was hat es mit Urheberrechten und Datenschutz oder auch Zensurmaßnahmen auf sich?

### Sie sind Politiklehrerin. In welchen anderen Fächern könnten Menschenrechte ein Thema sein?

Die Themen Datenschutz und Recht auf Privatsphäre könnte sich gut für den EDV-Unterricht eignen. Die Frage, was es bedeutet, wenn der Staat tötet, bietet sich im Philosophieunterricht oder auch in den Fächern Religion und Geschichte an. Anknüpfungspunkte gibt es viele bis hin zum Fach Personalwirtschaft, in dem es möglich ist, sich mit dem Recht auf Arbeit zu beschäftigen.

### Warum ist Menschenrechtsbildung an Schulen wichtig?

Jede\*r Einzelne ist verpflichtet, die Würde und die Rechte anderer Personen zu achten. Gleichzeitig sollte er oder sie die eigenen Rechte auch wahrnehmen – und das ohne die Rechte anderer zu beschneiden. Das gilt für das Schulleben wie für den gesellschaftlichen Alltag. Und ich sehe die Aufgabe der Lehrer\*innen darin, aufzuzeigen, dass Schüler\*innen für sich und andere verantwortlich sind, im Sinne der Soli-

darität und eines toleranten Miteinanders. Das setzt Problembewusstsein für andere genauso voraus wie die Anerkennung der Menschenrechte für das eigene Leben. Menschenrechte weisen damit auch einen zentralen Bezug zum politischen Handeln auf. Es ist nicht möglich, das politische Geschehen zu durchdringen, ohne sich mit Menschenrechten und deren Verletzung auseinanderzusetzen. Heranwachsende dahingehend zu sensibilisieren ist wichtig, damit sie sich am politischen Geschehen adäquat beteiligen können.

### Machen Rahmenlehrpläne Menschenrechtsbildung zum festen Bestandteil des Unterrichts?

Die Rahmenlehrpläne unterscheiden sich je nach Bildungsgang. Die zuvor genannten Themen tauchen in den Curricula auf und bieten die Möglichkeit, zum Thema Menschenrechte zu arbeiten – ausgehend von Zielformulierungen, die Menschenrechte implizit beinhalten. Ich wünsche mir, dass Menschenrechtsbildung eine zentralere Rolle einnimmt und an verschiedenen Stellen immer wieder Ausgangspunkt und Basis für Unterricht ist.

### Welche aktuellen Anknüpfungspunkte bieten sich für Menschenrechtsbildung im Unterricht?

Flucht und Migration oder auch Rassismus sind aktuelle Themen, die sich im Grunde nicht getrennt von Menschenrechten behandeln lassen. Inzwischen besuchen viele geflüchtete Schüler\*innen unsere Schule. Dadurch spielen Flucht und Asyl auch im alltäglichen Austausch eine große Rolle, wenn etwa Schüler\*innen auf dem Schulhof oder im Unterricht über ihre eigenen Fluchterfahrungen sprechen. Dabei entsteht eine emotionale Nähe, die sonst nicht aufbringbar ist. Und auch dem Thema Rassismus kommt eine enorme Relevanz zu – wenn ankommenden Geflüchteten in Deutschland

neben den erfreulich vielen Willkommensrufen auch mit Hass und Gewalt begegnet wird.

### Gibt es abseits des Unterrichts Möglichkeiten, sich dem Thema Menschenrechte zu widmen?

Während des Amnesty-Briefmarathons gibt es an meiner Schule seit drei Jahren einen Projekttag: Das Lehrer\*innenkollegium, die Schulleitung und die sehr aktive Amnesty-Jugendgruppe engagieren sich mit sehr großer Leidenschaft. 500 bis 600 Schüler\*innen machen jährlich mit und schreiben über 1.000 Briefe gegen konkrete Fälle von Menschenrechtsverletzungen. Immer wieder fragen sie – teils Wochen und Monate später – ,was aus den Personen wurde, für die sie sich eingesetzt haben. Und auch Erfolge werden dann richtig gefeiert, wie die Freilassung des jungen Nigerianers Moses Akatugba oder die jüngste Begnadigung der US-Amerikanerin Chelsea Manning. //

Die Fragen für die nds stellte Andreas Koob.



Die Lehrerin Jehan Abushihab unterrichtet am Düsseldorfer Leo-Statz-Berufskolleg die Fächer Politik, Wirtschaftswissenschaften und Personalwirtschaft und ist Mitglied bei Amnesty International. Sie wünscht sich, dass Menschenrechtsbildung eine zentralere Rolle an Schulen einnimmt.

Foto: Privat



**Amnesty International: Unterrichtsmaterialien zur Menschenrechtsbildung**  
[www.tinyurl.com/material-menschenrechte](http://www.tinyurl.com/material-menschenrechte)



**Amnesty International: Briefmarathon 2016**  
[www.tinyurl.com/briefmarathon-2016](http://www.tinyurl.com/briefmarathon-2016)



Landtagswahl 2017

## Gute Aussichten für Gute Arbeit?



Am 14. Mai 2017 ist es wieder so weit: Der Landtag von Nordrhein-Westfalen wird für fünf Jahre neu gewählt. Für die GEW NRW ist die Landespolitik natürlich von zentraler Bedeutung. Der Landtag beschließt über wichtige bildungspolitische Vorhaben und entscheidet über die Arbeitsbedingungen eines großen Teils der Mitglieder der GEW NRW. Daher mischen wir uns ein.

Wir haben 17 Herausforderungen für die Landtagswahl 2017 formuliert. Sie umfassen alle Bildungsbereiche und formulieren gewerkschaftliche Kriterien für Gute Arbeit. Daneben beschreiben die Herausforderungen die Vorstellungen der GEW NRW für eine Bildungspolitik, bei der die Verwirklichung von Chancengleichheit im gesamten Bildungssystem noch stärker als bisher im Mittelpunkt stehen sollte.

### Hohe Qualität braucht Gute Arbeit

Mit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ setzt sich die GEW bundesweit für einen Kurswechsel in der Bildungspolitik ein. In Bildung investieren und mehr Geld für die Bildung – darum geht es im Kern. Unser Investitionsprogramm fordert finanzielle und strukturelle Verbesserungen von der Kita über die Schulen und Hochschulen bis zur Erwachsenen- und Lehrer\*innenbildung.

Gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Bildungsbereich sind die Grundvoraussetzung für eine hohe Qualität der Arbeit. Sie sind die Grundvoraussetzung dafür, dass Erzieher\*innen, Lehrer\*innen, Schulsozialarbeiter\*innen, pädagogische Kräfte in der Erwachsenenbildung und Beschäftigte in den Hochschulen ihre gesellschaftlich wichtige Aufgabe erfüllen können. Sie sind die Grundvoraussetzung, damit der Arbeitsplatz Bildung so gestaltet werden kann, dass die Beschäftigten durch die Arbeitsverdichtung und durch zu große Arbeitsbelastung nicht vorzeitig krank werden und vor dem Erreichen

der Altersgrenze aufhören müssen. Und auch um neues Personal zu gewinnen, muss die Arbeit im Bildungsbereich attraktiv sein und mit Arbeitsplätzen in der Wirtschaft konkurrieren können.

### Gesundheit schützen

Überall dort, wo das Land NRW Arbeitgeber für Lehrer\*innen, pädagogische Fachkräfte und das sozialpädagogische Personal ist, muss es seinen arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen nachkommen und die Belastungen – auch im psychosozialen Bereich – beseitigen oder zumindest reduzieren. Schulen müssen beispielsweise durch ausreichende Ressourcen und qualifizierte Unterstützung in die Lage versetzt werden, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, auszuwerten und geeignete Maßnahmen zum Abbau der Belastungen zu ergreifen. Dabei darf die geteilte Zuständigkeit zwischen kommunaler Verantwortung für die Gebäude und Landesverantwortung für die Beschäftigten kein Hindernis sein, die notwendigen Schritte zu tun.

Der Arbeitgeber muss gemäß Arbeitsschutzgesetz die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anstreben, für eine geeignete Organisation sorgen, die erforderlichen Mittel bereitstellen und dafür sorgen, dass die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können. Mit den psychosozialen Gefährdungsbeurteilungen in den Schulen ist der erste Schritt getan. Entscheidend kommt es jetzt aber darauf an, zu reagieren und Maßnahmen zu ergreifen, mit

denen die Schwerpunkte bei den Belastungen reduziert oder behoben werden können.

### Belastung senken

Die Arbeitsbelastungen haben in allen Arbeitsfeldern von der Kita bis zur Hochschule in den vergangenen Jahren zugenommen. Die Gründe dafür sind vielschichtig: Veränderungen in der Schulstruktur, eine andere, deutlich heterogenere Zusammensetzung der Lerngruppen, verstärkte Anforderungen an die individuelle Förderung von Kindern und Jugendlichen, Veränderungen des Arbeitsplatzes durch Schließung oder Neugründung von Schulen und vieles mehr haben die Anforderungen deutlich verschärft. Das gemeinsame Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung, mit und ohne Zuwanderungsgeschichte ist für viele Beschäftigte eine ganz neue Aufgabe und Herausforderung, auf die sie weder gut vorbereitet wurden, noch an anderen Stellen entlastet werden. Gute Arbeit kann hier nur geleistet werden, wenn sich die Bedingungen nicht ständig verschlechtern. Die guten Erfahrungen aus dem Modellversuch „Gemeinsamer Unterricht“, die dort entwickelten bewährten Konzepte können nur dann in den Schulen wirksam werden, wenn tatsächlich kleinere Lerngruppen und eine Doppelbesetzung sowie multiprofessionelle Teams den Unterricht gemeinsam gestalten können.

Die GEW ist für einen weiteren Ausbau des gebundenen Ganztags für Schulen, denn er ist eine notwendige Voraussetzung, um den engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg abzubauen. Ganztagschulen brauchen Arbeits- ebenso wie Erholungs- und Rückzugsräume für die Kolleg\*innen und eine sachliche Ausstattung, die die Beschäftigten nicht zusätzlich belastet. Selbstverständlich

gehört zu guter Arbeit im Ganztage auch, dass diejenigen, die beispielsweise im Offenen Ganztage (OGS) arbeiten, eine tarifliche Bezahlung nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst erhalten. Die GEW NRW fordert verbindliche Mindeststandards für die personelle, räumliche und materielle Ausstattung der OGS.

Der Wert der frühkindlichen Bildung ist auch in der Politik längst unumstritten. Um dort gute Arbeit zu ermöglichen und Beschäftigte zu schützen, wo die Grundlage für den weiteren Bildungsweg unserer Kinder geschaffen wird, fordert die GEW NRW unter anderem einen deutlich verbesserten Personalschlüssel, der den Erzieher\*innen in den Kitas mehr Zeit für die Arbeit mit den Kindern gibt, aber auch für die vielfältigen Zusatzaufgaben wie Elternarbeit, Dokumentation, Absprachen und Vernetzung.

### Ungleiches ungleich behandeln

Der enge Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg muss dringend mit weiteren als den bisherigen Maßnahmen bekämpft werden. Die GEW NRW fordert für alle Schulen einen schulbezogenen Sozialindex, damit Schulen in sogenannten herausfordernden

Lagen wirksam unterstützt werden. Nur mit einer sozialindizierten Ressourcensteuerung, zusätzlichen Ressourcen und weiteren Maßnahmen – etwa dem Ausbau des Ganztages vor allem in sozialen Brennpunkten, gezielter Weiterbildung und unterstützender Elternarbeit – kann mehr Bildungsgerechtigkeit geschaffen werden. Die aktuelle Studie „Ungleiches ungleich behandeln“ von Gerd Möller und Prof. Dr. Gabriele Bellenberg im Auftrag der GEW NRW zeigt, wie dieses Vorhaben gelingen kann.

Ein hochschulbezogener Sozialindex ist auch zur Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende ohne familiären akademischen Bildungshintergrund sinnvoll. Nur wenn die Grundfinanzierung der Hochschulen langfristig gesichert und ausgebaut wird, kann „Gute Arbeit an der Hochschule“ erreicht werden.

### Gute Arbeitsverhältnisse schaffen

Für alle Bildungsbereiche gilt: Wer von seinen Beschäftigten erwartet, dass sie neue Aufgaben in einem sich permanent verändernden System gut bewältigen, muss rechtzeitig und umfangreich vorbereiten. Dazu gehören ausreichende Fortbildungsangebote, die die Beschäftigten

auch in der Arbeitszeit wahrnehmen können. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie sie zum Teil in den Weiterbildungseinrichtungen des Landes vorherrschen, keine tarifliche Bezahlung, zu hohe Arbeitszeiten sowie Befristungen auch bei Daueraufgaben, sind kontraproduktiv, wenn es um gute Arbeit geht. //



**GEW NRW: Hintergründe und Positionen zur Landtagswahl 2017**

[www.gew-nrw.de/landtagswahl-nrw-2017](http://www.gew-nrw.de/landtagswahl-nrw-2017)



**Gerd Möller, Gabriele Bellenberg:**

**Ungleiches ungleich behandeln**

(Studie im Auftrag der GEW NRW)

[www.tinyurl.com/studie-sozialindex](http://www.tinyurl.com/studie-sozialindex)



**GEW NRW: Woher des Wegs, wohin?**

**Bilanz der Bildungspolitik, Forderungen zur Landtagswahl 2017.**

[www.tinyurl.com/bilanz-forderungen](http://www.tinyurl.com/bilanz-forderungen)



**Dorothea Schäfer**

Vorsitzende der GEW NRW

## 17 Herausforderungen zur Landtagswahl 2017

**BILDUNGSFINANZIERUNG** Bildung ist die wichtigste Ressource des Landes NRW. Um die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems zu erhöhen, wird erheblich mehr in Bildung investiert.

**FRÜHKINDLICHE BILDUNG** In einem neuen Kita-Gesetz wird eine solide und bedarfsorientierte Finanzierung festgeschrieben. Das Gesetz garantiert die Umsetzung wissenschaftlich begründeter Standards, innerhalb einer vielfältigen Trägerlandschaft und schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten.

**GANZTAG** Der gebundene Ganztage für Schulen wird schrittweise weiter ausgebaut. Für die Offene Ganztage werden gesetzliche Mindeststandards festgelegt, die die Arbeits- und Lernbedingungen verbessern und eine tarifliche Bezahlung der Beschäftigten sicherstellen.

**SCHULBEZOGENER SOZIALINDEX** Zur Bekämpfung der Bildungsarmut und zur Erhöhung der Bildungsgerechtigkeit wird ein schulbezogener Sozialindex für alle Schulen eingeführt.

**SCHULSTRUKTUR** Die Schulen, die längeres gemeinsames Lernen ermöglichen, werden systematisch unterstützt und ausgebaut. Umstrukturierungsprozesse benötigen einheitliche landesweite Vorgaben und ausreichende Ressourcen. Das Gymnasium wird so gestaltet, dass eine in allen Schulformen gleich lange Sekundarstufe I mit einer flexiblen gymnasialen Oberstufe kombiniert werden kann.

**INKLUSION** Die Inklusion erfordert eine bessere Unterstützung durch mehr Stellen für Lehrkräfte und für Beschäftigte anderer Professionen in multiprofessionellen

Teams sowie Standards für eine gute räumliche und sächliche Ausstattung. Erfolgreiche Inklusion bedarf der landesweiten Vorgabe einheitlicher Qualitätsstandards für die sonderpädagogische Förderung.

**INTEGRATION** Die Umsetzung des Rechts auf Bildung und die Integration aller Geflüchteten und Menschen mit Einwanderungsgeschichte erfordert mehr Personal in allen Bildungsbereichen und zugleich einen Ausbau der Bildungsangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die zugewandert oder geflüchtet sind.

**SCHULSOZIALARBEIT** Schulsozialarbeit ist eine Pflichtaufgabe des Landes. Schulsozialarbeit wird für alle Schulen ausgebaut; die Beschäftigten arbeiten auf unbefristeten Stellen.

**BESOLDUNG** Die Bezahlung von Lehrer\*innen ist unabhängig von der Schulform. Das bedeutet: Einstiegsamt A 13 Z für alle Lehrkräfte.

**TARIF** Die Bezahlung der Tarifbeschäftigten in allen Bildungsbereichen wird substantiell verbessert. Das Land NRW übernimmt bei Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften dafür die Verantwortung.

**HOCHSCHULE** Die Grundfinanzierung der Hochschulen wird langfristig gesichert und ausgebaut. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden auch durch Veränderungen in den Personalkategorien des Hochschulgesetzes verbessert. Zur Verbesserung der Studienqualität werden die Betreuungsrelationen substantiell verbessert und ein Sozialindex wird eingeführt. Für Daueraufgaben werden grundsätzlich Dauerstellen geschaffen.

**ERWACHSENENBILDUNG** Die Angebote des zweiten Bildungswegs werden gesichert und ausgebaut. Für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung ist eine auskömmliche Finanzierung im Bildungsetat des Landes NRW zu veranschlagen.

**ARBEITSBEDINGUNGEN** In allen Bildungsbereichen haben die Arbeitsbelastungen zugenommen. Durch Absenkung der Arbeitszeiten und Verringerung der Arbeitsverdichtung wird dieser Entwicklung begegnet. Die Gesundheit der Beschäftigten wird geschützt und gestärkt.

**DIGITALISIERUNG** Digitalisierung erfordert in allen Bildungsbereichen eine sachgerechte Ausstattung mit datensicherer Hard- und Software, die umfangreiche Aus- und Fortbildung aller Beteiligten, freien Zugang sowie zusätzliches Fachpersonal für den Support.

**LANDESANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ** Es wird ein Landesantidiskriminierungsgesetz beschlossen, um Diskriminierungen in allen Bildungsbereichen des Landes wirksam zu verhindern und Betroffenen Beschwerdewege zu öffnen.

**MITBESTIMMUNG** Es ist gut, dass die Mitbestimmung bei der letzten Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes deutlich gestärkt worden ist. Darauf aufbauend wird Mitbestimmung qualitativ weiter ausgebaut und verbessert.

**AUSBILDUNG** Die Bedingungen in der Ausbildung für alle pädagogischen Berufe werden substantiell verbessert und deren Attraktivität gesteigert.

Gute Arbeit und Bildungsausgaben

# Alles ist relativ

Foto: Z2sam / photocase.de

Alle Parteien bekennen sich im Landtagswahlkampf zur Priorität für Bildung. Sie verweisen damit zum einen auf die zentrale landespolitische Bedeutung der Bildungspolitik. Daneben wird stets betont, Bildungsausgaben seien deutlich gestiegen, tausende Stellen gesichert oder neu geschaffen worden. Die derzeitige Landesregierung etwa spricht von einer Steigerung des Schuletats um 25 Prozent und der Schaffung von 7.000 neuen Lehrer\*innenstellen. Und dann wurde 2016 auch noch ein Haushaltsüberschuss erwirtschaftet. Was ist davon zu halten und wer hat die Zeche bezahlt?

Zunächst die schlichten Zahlen der Bildungsausgaben im Vergleich der Landeshaushalte 2010, also dem Beginn der Regierungszeit von SPD und Grünen in NRW, und 2016: Fasst man die Haushalte der drei für Bildung zuständigen Ministerien zusammen, ergibt sich für diesen Zeitraum eine auf den ersten Blick sehr beachtliche Steigerungsrate von 33,54 Prozent.

Zur besseren Einschätzung ist jedoch entscheidend, wie sich der Gesamthaushalt des Landes innerhalb derselben Zeitspanne entwickelt hat. Während der Haushaltsplan des Landes 2010 Ausgaben von 53.111.416.800,- Euro vorsah, waren es 2016 im zweiten Nachtragshaushalt

69.950.081.600,- Euro. Damit betrug die Steigerung 16.838.664.800,- Euro oder 31,7 Prozent. Nimmt man diese Zahlen zur Grundlage, so weist die Landesregierung selbst aus, dass die Bildungsausgaben in der Regierungszeit von SPD und Grünen mit 1,84 Prozentpunkten nur geringfügig stärker gestiegen sind als das Gesamtbudget. Priorität für Bildung?

### Personalausgaben prozentual konstant

Für die gesamte Landesverwaltung gilt, dass die Personalausgabenquote seit Jahren konstant ist. So hat der DGB NRW in seiner Stellungnahme zum Landeshaushalt 2015 darauf verwiesen,

dass der Anteil der Personalkosten am Gesamtetat 2015 mit 37,9 Prozent exakt auf dem Niveau des Jahres 2008 lag. Daran soll sich nach den Vorstellungen der Landesregierung in den nächsten Jahren grundsätzlich auch nichts ändern. In der Finanzplanung bis zum Jahr 2019 geht sie von folgenden Prozentsätzen aus: 37,9 Prozent in 2016, 38,2 Prozent in 2017, 38,4 Prozent in 2018 und 38,7 Prozent in 2019. Personalkosten als Haushaltsrisiko mit Sprengkraft?

### Zusätzliche Bedarfe von der Kita bis zur Hochschule

Nimmt man den Schulbereich als Beispiel, dann wird rasch deutlich: Ausgabensteigerungen waren erforderlich und Stellenstreichungen wurden vermieden, weil zusätzliche Bedarfe anerkannt und – nicht selten zu gering – finanziert wurden. Die Liste der Maßnahmen ist lang: Inklusion, Schulkonsens mit der Absenkung von Klassenfrequenzrichtwerten und dem Ausbau integrierter Schulen mit entsprechendem Personalbedarf, Erhöhung der Leitungszeit, islamischer Religionsunterricht, Unterstützung des Ausbildungskonsenses und Investitionen in den Ganztags. In der Liste der Bedarfe, die anerkannt und finanziert wurden, fehlen: Senkung von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung durch Senkung der Pflichtstunden und deutlich mehr Anrechnungsstunden, eine verfassungskonforme Besoldung sowie deutlich kleinere Lerngruppen.

Der nominale Zuwachs im Etat des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung in den letzten Jahren ist mit 41,67 % beachtlich, muss aber vor dem Hintergrund deutlich gesteigener Studierendenzahlen – seit 2010 hat sich die Zahl der Studierenden an nordrhein-westfälischen Hochschulen um mehr als 40 Prozent erhöht – als dringend geboten und letztlich sogar als unzureichend angesehen werden. Der reale

|   | 2010                      | 2016<br>(mit 2. Nachtrag) | Differenz                                  |
|---|---------------------------|---------------------------|--|
| Ministerium für Schule und Weiterbildung                            | 13.949.796.700,- €        | 17.289.230.100,- €        | 3.339.433.400,- €<br>gleich +23,94%        |
| Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung              | 5.822.976.400,- €         | 8.249.241.700,- €         | 2.426.265.300,- €<br>gleich +41,67%        |
| Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport (Bildung) | 1.262.725.800,- €         | 2.551.963.400,- €         | 1.289.237.600,- €<br>gleich +102,1%        |
| <b>Bildung gesamt</b>   | <b>21.035.498.900,- €</b> | <b>28.090.435.200,- €</b> | <b>7.054.936.300,- €</b><br>gleich +33,54% |

Quelle: Landtag Nordrhein-Westfalen, Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage „Investitionen der Landesregierung von 170 Milliarden Euro in Kinder, Familien und Bildung seit 2010?“ (Drucksache 16/13438)

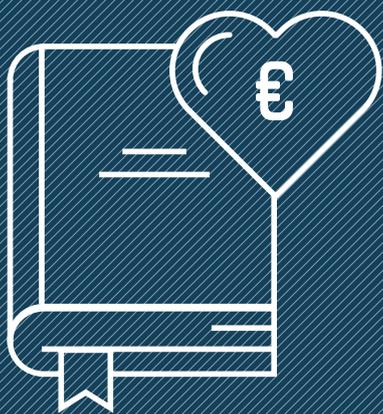


Illustration: PureSolutions / Shutterstock.com

Aufwuchs der Finanzmittel tendierte über Jahre, von 2004 bis 2013, gegen null. Diese Versäumnisse der Vergangenheit wiegen angesichts der aktuellen Lage schwer. Nach wie vor studieren mit Abstand am meisten junge Menschen in NRW, aber bei einem bundesweiten Vergleich der Betreuungsrelationen – wichtiger Indikator für die Studienqualität – liegt das Land auf dem letzten Platz.

Dem quantitativen Ausbau der frühkindlichen Bildung entsprechend wurden die Ausgaben deutlich erhöht. Vorgaben zur Gruppengröße und zum Personalschlüssel gefährden jedoch die Qualität der frühkindlichen Bildung in NRW und verhindern gute Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen.

### Ist die Quadratur des Kreises gelungen?

Noch einmal im Überblick: Der Anteil der Bildungsausgaben ist bei konstanter Personalausgabenquote nicht überproportional gestiegen. Zusätzliche Bedarfe wurden in Teilen anerkannt und finanziert. Nach Jahren teils erheblicher Neuverschuldung wurde wieder ein Überschuss erzielt und künftig soll Neuverschuldung vermieden werden. Wie passt das zusammen? Ganz einfach: Die Beschäftigten haben die Zeche gezahlt.

Sparpolitik zulasten der Beschäftigten im Bildungsbereich gibt es seit Langem. Fatal hat sich zuletzt ausgewirkt, dass die Verschuldung der Bundesländer den Druck massiv erhöht hat und die Länder in den letzten Jahren zusätzliche Handlungsmöglichkeiten erhalten haben.

Bis zum Inkrafttreten der Föderalismusreform I im Jahre 2006 war die Bezahlung der Beamt\*innen, Richter\*innen und Versorgungsempfänger\*innen weitgehend bundeseinheitlich geregelt. Lediglich in Teilbereichen bei der Arbeitszeit, bei der Beihilfe oder bei wenigen besoldungs-

## GEW-Studie

# Bildungsfinanzierung. Weiter denken: Wachstum, Inklusion und Demokratie.

**Bessere Bildung braucht mehr Investitionen. Mit Blick auf die Bundestagswahl hat die Bildungsgewerkschaft eine Studie veröffentlicht, in der Tobias Kaphegyi nachzeichnet, wie Wirtschafts- und Steuerpolitik, Bildungsfinanzierung und gesellschaftliche Entwicklung zusammenhängen.**

Die neoliberale Politik der vergangenen Jahrzehnte hat zu einem massiven Abbau des Sozialstaats geführt. Von selbst reguliert hat sich seitdem kaum etwas wie von den neoliberalen Vordenker\*innen erhofft: Jedes siebte Kind lebt in einem Haushalt, der auf Hartz IV angewiesen ist, prekäre Beschäftigung steht hoch im Kurs und die Ausgaben für Bildung wurden so stark gekürzt, dass aktuelle Herausforderungen wie Inklusion, Digitalisierung oder bauliche Sanierungen nicht zu stemmen sind. Von guten Arbeitsbedingungen oder fairer Bezahlung der Beschäftigten ganz zu schweigen.

Politikwissenschaftler Tobias Kaphegyi stellt dieser Entwicklung ein demokratisches Konzept entgegen, das Menschenrechte als Anspruchs- und Teilhaberechte versteht. Der Staat muss demnach die gesellschaftlichen und sozialen Voraussetzungen schaffen, die allen eine freie Entfaltung ermöglichen – das Recht auf gebührenfreie Bildung gehört dazu. Die Studie plädiert deshalb für die Rückkehr zum Sozialstaat und drastische Erhöhung der staatlichen Ausgaben, vor allem im Bildungsbereich. Woher das zusätzliche Geld kommen kann, hat die GEW bereits 2016 in ihrem Steuerkonzept gezeigt: Während Durchschnittsverdiener\*innen entlastet werden, werden Topverdiener\*innen, Unternehmer\*innen und Vermögende stärker in die Verantwortung genommen.

Anja Heifel, nds-Redaktion

rechtlichen Bestimmungen wie dem Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld sowie der Ministerialzulage konnten die Länder zuvor eigenständige Regelungen treffen. Bedeutende Änderungen bei der Bezahlung der Beschäftigten sind daher in den Jahren bis 2006 beim Bund und bei den Ländern weitgehend einheitlich erfolgt. Dann hielt der Wettbewerbsföderalismus Einzug.

Die neuen Möglichkeiten hat das Land NRW ausgiebig genutzt. Die Landesregierung selbst macht folgende Rechnung auf: „Die Berechnung der finanziellen Auswirkungen von Rechtsänderungen für den Bereich der Beamtenbesoldung und -versorgung ist schwierig, da es eine Vielzahl von Änderungen gibt, die sich unterschiedlich auswirken können. Die finanziellen Auswirkungen von Rechtsänderungen in diesen Bereichen seit dem Jahr 2000 addieren sich für das Jahr 2012 auf insgesamt circa 2,4 Milliarden Euro per annum. Davon entfallen unter anderem auf die Minderung der Sonderzahlung circa 1 Milliarde Euro, Wegfall des Urlaubsgelds circa 63 Millionen Euro, Änderungen bei der Beihilfe circa 125 Millionen Euro, Verlängerung der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte circa 325 Millionen Euro, Minderung der Anwärterbezüge circa 50 Millionen Euro sowie auf Rechtsänderungen im Versorgungsbereich rund 500 Millionen Euro.“

Diese Rechtsänderungen bei der Beamt\*innenbesoldung und -versorgung seien jedoch – darauf weist die Landesregierung hin – keine Schlechterstellung der Beamt\*innen gegenüber den Tarifbeschäftigten. „Vielfach entsprechen die Rechtsänderungen denen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehungsweise

zeichnen Änderungen im Tarifbereich nach.“ Gekürzt wird unabhängig vom Status.

Wird sich diese Politik fortsetzen? Es ist zu befürchten, dass die Schuldenbremse zur Legitimation genutzt werden soll, um die dringend erforderliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung zu verweigern. Aufgrund des Investitionsstaus im Bildungsbereich, des Personalbedarfs und der ungerechten Bezahlung der Lehrkräfte können substanzielle Verbesserungen nur durch eine Stärkung der Einnahmenseite erreicht werden. Dazu ist ein grundsätzlicher Wandel in der Wirtschafts- und Finanzpolitik notwendig, der eine Stärkung der Einnahmenseite bewirkt. Die GEW hat dazu ein entsprechendes Finanzkonzept vorgelegt, in dem die Eckpfeiler der notwendigen fiskalischen Maßnahmen festgestellt werden. //



**Tobias Kaphegyi: Bildungsfinanzierung. Weiter denken: Wachstum, Inklusion und Demokratie (Studie im Auftrag der GEW)**  
[www.tinyurl.com/gew-bildungsfinanzierung](http://www.tinyurl.com/gew-bildungsfinanzierung)



**GEW NRW: Hintergründe und Aktuelles zum Thema Bildungsfinanzierung**  
[www.gew-nrw.de/bildungsfinanzierung](http://www.gew-nrw.de/bildungsfinanzierung)



**Landtag NRW: Vorlage des Finanzministeriums an den Unterausschuss „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses**  
[www.tinyurl.com/vorlage-ua-personal](http://www.tinyurl.com/vorlage-ua-personal)



**Michael Schulte**  
Geschäftsführer der GEW NRW



Gute Arbeit und Arbeitszeit

## GEW NRW fordert weniger Unterrichtsverpflichtung

**Ständige Überbelastung, zu wenig Zeit für die Vorbereitung des Unterrichts oder Gespräche mit Eltern und Schüler\*innen – so sieht der Alltag für viele Lehrkräfte aus. Gute Arbeit heißt auch: ausreichende und nicht gesundheitsbelastende Arbeitszeit, um die Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Nach den Schulstrukturveränderungen in NRW sowie den zusätzlichen Aufgaben für Inklusion und Integration ist das jedoch kaum mehr möglich. Eine Belastungssituation, an der sich dringend etwas verändern muss, meint die GEW NRW.**

Die GEW NRW erreichen viele Beschwerden von Lehrkräften aller Schulformen zur Belastungssituation in den Schulen. Viele Personalversammlungen der Lehrkräfte fordern die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung und eine deutliche Anhebung der Anrechnungstunden, um besondere Belastungen gezielt auszugleichen. Die Bildungsgewerkschaft und ihre Personalräte setzen sich seit Jahren dafür ein, dass die vor über zehn Jahren versprochene Rückkehr zur alten Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche auch wahr gemacht wird. Leider entschied die Landesregierung anders: Erst entfristete sie die ursprünglich befristete Arbeitszeiterhöhung und

mittlerweile lehnt sie eine Arbeitszeitreduzierung ab – begründet mit der Schuldenbremse und dem derzeitigen Lehrermangel. Diese Situation darf jedoch nicht auf dem Rücken und insbesondere nicht auf der Gesundheit der Beschäftigten ausgetragen werden! Die GEW NRW fordert:

1. die Rückkehr zur alten Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche
2. die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung
3. eine schulformgleiche Unterrichtsverpflichtung in der Sekundarstufe I und II
4. einen zusätzlichen Anspruch auf Unterrichtsentslastung für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben und Funktionen – etwa Lehrerräte – und Ansprechpartner\*innen für Gleichstellungsfragen

Diese Forderungen werden gestützt von der höchstrichterlichen Rechtsprechung sowie durch eine aktuelle Arbeitszeituntersuchung der Universität Göttingen, die die GEW Niedersachsen in Auftrag gegeben hatte.

### Rechtsprechung stärkt den Kampf für eine angemessene Arbeitszeit

Das Urteil des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Lüneburg vom 9. Juni 2015 erbrachte gegenüber der vorherigen Rechtsprechung deutliche Ansatzpunkte für eine neue rechtliche Bewertung der Lehrer\*innenarbeitszeit. Zuvor

hatte die niedersächsische Landesregierung im Juli 2013 angekündigt, die Arbeitszeit für Lehrkräfte im gymnasialen Bereich von 23,5 auf 24,5 Wochenstunden anzuheben. Die GEW und andere Bildungsverbände, Eltern- und Schüler\*innenvertretungen übten massive Kritik, bis der Vorstoß der Landesregierung schließlich vor Gericht landete. Hier kassierte die Landesregierung eine juristische Niederlage: Das OVG bezog die neue Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn in seine Entscheidung ein und erklärte die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für Gymnasiallehrkräfte für rechtswidrig. Der Grund: Der Dienstherr ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten, die Wochenarbeitszeit nicht auf ein Maß festzulegen, das die Beamt\*innen übermäßig belastet oder das gar ihre Gesundheit gefährden kann. Das Gericht wirft der Landesregierung vor, dass sie lediglich die Unterrichtsverpflichtung und nicht auch die außerunterrichtlichen Tätigkeiten bewertet habe und auch keine Untersuchung der tatsächlichen Belastung stattgefunden habe.

In einem weiteren wichtigen Arbeitszeiturteil vom 16. Juli 2015 entschied das Bundesverwaltungsgericht, dass eine zeitanteilige Funktionstätigkeit auch dazu führen muss, dass Arbeitsanteile neu definiert werden müssen. Es müsse eine Gesamtbetrachtung erfolgen: Das Mehr in einem Bereich muss durch ein Weniger in einem anderen Bereich ausgeglichen werden. Dies bedeutet letztendlich, dass nicht nur bei Teilzeittätigkeiten für Funktionstätigkeiten eine Neubewertung vorgenommen werden muss – und damit auch eine Klärung, welche Arbeiten nicht mehr zu leisten sind. Auch generell muss



**Bundesverfassungsgericht: Urteil zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn (05.05.2015)**  
[www.tinyurl.com/bverfg-besoldung](http://www.tinyurl.com/bverfg-besoldung)



**Oberverwaltungsgericht Lüneburg: Urteil zur Erhöhung der Arbeitszeit von Gymnasiallehrkräften (09.06.2015)**  
[www.tinyurl.com/ovg-arbeitszeiterhoehung](http://www.tinyurl.com/ovg-arbeitszeiterhoehung)



**Bundesverwaltungsgericht: Urteil zur Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften (16.07.2015)**  
[www.tinyurl.com/bverwg-teilzeit](http://www.tinyurl.com/bverwg-teilzeit)



**GEW Niedersachsen: Ergebnisse der Arbeitszeitstudie**  
[arbeitszeitstudie.gew-nds.de](http://arbeitszeitstudie.gew-nds.de)



## Durchschnittswoche der Schulform Grundschule

**Unterricht - 19:30 Std./40,66%**

**Unterrichtsnahe Lehrarbeit - 11:59 Std./24,98%**

**Kommunikation - 5:37 Std./11,72%**

**Funktionen - 3:22 Std./7,01%**

**Sonstige Tätigkeiten - 2:35 Std./5,37%**

**Arbeitsorganisation - 2:17 Std./4,77%**

**Fahrten/Veranstaltungen - 1:45 Std./3,66%**

**Weiterbildung - 0:53 Std./1,83%**



Quelle: Kooperationsstelle Universität Göttingen, Arbeitszeitstudie 2015/2016

eine Teilzeit- anders bewertet werden als eine Vollzeitbeschäftigung, wenn es um die Unterrichtsverpflichtung und die außerunterrichtlichen Tätigkeiten geht.

### Studien belegen: Lehrer\*innen sind überdurchschnittlich belastet

Bereits 1963 kamen Prof. Dr. Dr. Joseph Rutenfranz und Prof. Dr. Otto Graf in ihrer Untersuchung „Zur Frage der zeitlichen Belastung von Lehrkräften“ zu der Folgerung, dass eine Vernachlässigung der Erholungsmöglichkeiten des Wochenendes eine zweifellos gesundheitliche Gefährdung der Lehrer\*innenschaft bedeutet. Bis zur Studie der Unternehmensberatung Mummert + Partner im Auftrag des nordrhein-westfälischen Schulministeriums von November 1999 gab es weitere Arbeitszeitstudien. Sie alle kamen zu einem übereinstimmenden Ergebnis, das die aktuellste Erhebung, durchgeführt im Schuljahr 2015/2016 von der Universität Göttingen im Auftrag der GEW Niedersachsen, nochmals auf den Punkt bringt: „Allen bisherigen bekannten empirischen Untersuchungen über die Lehrerarbeitszeit ist die Feststellung gemeinsam, dass die heute bestehenden Regelungen zu einer im Vergleich zu anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes erheblich höheren zeitlichen Belastung führen.“

Der Arbeitszeitstudie der GEW Niedersachsen liegt eine minutengenaue Erfassung der Arbeit von 2.869 Lehrer\*innen an 255 Schulen zugrunde. Die Ergebnisse sind repräsentativ für Gesamtschulen, Grundschulen und Gymnasien und legen die zeitliche Belastung der Kolleg\*innen detailliert offen: Die Arbeitszeit der Lehrkräfte liegt über dem Sollwert von 40 Stunden pro Woche, der für Verwaltungsbeamt\*innen in

Niedersachsen gilt. Im Durchschnitt wird an Gymnasien 3,05 Stunden, an Grundschulen 1,2 Stunden über dem Soll gearbeitet und allein am Gymnasium sind im untersuchten Zeitraum etwa 50.000 unbezahlte Überstunden pro Woche angefallen. Weitere zentrale Ergebnisse waren die enorme Menge unbezahlter Mehrarbeit von Teilzeitkräften in allen Schulformen und die fehlende Zeit für Vor- und Nachbereitung bei Vollzeitkräften.

### Die Landesregierung muss ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden

Die Verhältnisse in Niedersachsen und NRW sind vergleichbar. Deshalb müssen auch in der nordrhein-westfälischen Politik trotz Lehrkräftemangel und Haushaltslage, die derzeit übrigens gar nicht schlecht ist, notwendige Konsequenzen gezogen werden. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die aktuell beschlossene Änderung der Verordnung zur Ausführung des § 93 Absatz 2 Schulgesetz keine Verbesserungen der Lehrer\*innenarbeitszeit enthält. Weder werden darin die Unterrichtsverpflichtungen gekürzt noch die Schulformen der Sekundarstufen I und II gleich behandelt. Schritte in die richtige Richtung sind die schrittweise Kürzung der Klassenfrequenzrichtwerte, die Erhöhung der Leitungszeit und zusätzliche, einzelne Stellen an Berufskollegs für die Entwicklung der Onlinelehr- und -lernplattform LOGINEO NRW.

Angesichts der bisherigen Rechtsprechung hätte das Schulministerium die tatsächlichen Grundlagen, die seiner Einschätzung zugrunde liegen, in einem transparenten Verfahren sorgfältig ermitteln müssen. Dazu gehören nicht nur die Daten der Unterrichtsversorgung, sondern auch die tatsächliche Arbeitsbelastung

*In allen Bildungsbereichen haben die Arbeitsbelastungen zugenommen. Durch Absenkung der Arbeitszeiten und Verringerung der Arbeitsverdichtung wird dieser Entwicklung begegnet. Die Gesundheit der Beschäftigten wird geschützt und gestärkt.*

*Forderung der GEW NRW zur Landtagswahl*

der Lehrkräfte, die in den vergangenen Jahren eine deutliche Veränderung erfahren hat. Die höchstrichterliche Rechtsprechung fordert vom Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht eine genaue Prüfung seiner Arbeitszeitpolitik. Dies ist auch in seinem Sinne, damit nicht irgendwann Krankheit, Verweigerung und innere Kündigung um sich greifen und die Qualität von Schule aufs Spiel gesetzt wird. Das hat auch das Institut für interdisziplinäre Schulforschung aus Bremen nach dem Lüneburger Urteil konstatiert: „Jeder Betriebsleiter handelt klug, wenn er sein Personal wertschätzt und es angemessen einsetzt. Dann kann er es fordern und dann wird er auch gute Ergebnisse erzielen. Es ist an der Zeit, den Einsatz der Lehrkräfte im Rahmen ihrer gesetzlichen Arbeitszeit so neu zu ordnen, dass die Qualität der Schule, der Arbeitszufriedenheit und Motivation und damit das Angebot an die Schüler für die Gestaltung ihrer Zukunft deutlich besser als heute wird.“ //



**Ute Lorenz**

Referentin für Beamt\*innenrecht und Mitbestimmung der GEW NRW

Gute Arbeit an Hochschulen

# In den Köpfen hat sich viel verändert

Wie macht sich der Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ vor Ort bemerkbar? Ist er Motor auf dem Weg zu Guter Arbeit? Inzwischen haben alle öffentlich-rechtlichen Universitäten und Fachhochschulen in NRW den Kodex ratifiziert. So auch die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU). Die nds sprach mit Dr. Detlef Berntzen, Vorsitzender des Personalrats für den wissenschaftlichen Bereich der WWU, über den Rahmenkodex und dessen Umsetzung.

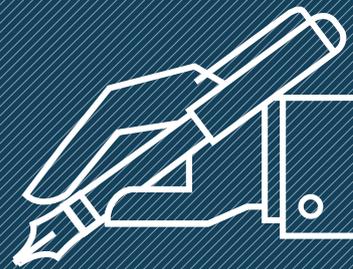


Illustration: Pexels.com / Shutterstock.com

**nds: Im Herbst 2015 hat die WWU den Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ unterzeichnet. Was hat sich seitdem verändert?**

**Dr. Detlef Berntzen:** Die Veränderungen sind auf verschiedenen Ebenen spürbar: Zum einen stellt der Rahmenkodex eine Arbeitsgrundlage für die Personalräte dar. Das stärkt die Gremien in ihrer Arbeit und bietet immer wieder Argumentationsmaterial für Diskussionen mit den Hochschulleitungen und den Personalverwaltungen. Der Rahmenkodex wird vor allem von den betroffenen Beschäftigten gelesen und die darin getroffenen Grundvereinbarungen werden von ihnen auch eingefordert. Und dann kommt der Rahmenkodex jetzt mit in die Diskussion um die Hochschulentwicklungspläne – damit hat sich in den Köpfen aller Beteiligten schon viel verändert.

**Die Personalräte waren maßgeblich am Rahmenkodex beteiligt und begleiten auch seine**



Dr. Detlef Berntzen ist Vorsitzender des Personalrats für den wissenschaftlichen Bereich der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Foto: A. Etges

**Umsetzung. Welche konkreten Maßnahmen und Projekte hat der Personalrat für den wissenschaftlichen Bereich der WWU vor diesem Hintergrund angestoßen?**

Konkret geht es uns um die Verbesserung der besonders prekären Arbeitsverhältnisse. So haben wir mit der Personalabteilung schon vor Unterzeichnung des Rahmenkodex Richtlinien für die Erteilung von Lehraufträgen vereinbart, die dem Kodex in weiten Teilen entsprachen. Da mussten wir jetzt wenig nacharbeiten. Aktuell geht es uns im Dialog mit der Hochschule um die Umwandlung von Lehraufträgen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Das neue Rektorat an der Universität Münster hat uns dazu einen Modellversuch vorgeschlagen. Das ist sehr ermutigend.

Andere Maßnahmen, die wir vorgeschlagen haben, sind von der Hochschulleitung noch nicht aufgenommen worden. So hatten wir – bestärkt durch den Beschluss der Personalversammlung – einen Überbrückungsfonds für betroffene Kolleg\*innen angeregt, um bei Auslaufen von Projektfinanzierungen Härtefälle abfangen zu können und diese nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, obwohl sie sich gerade als exzellente Wissenschaftler\*innen qualifiziert hatten. Wir haben die Hoffnung, diese und weitere Vorschläge in den Hochschulentwicklungsplan der WWU mit einbeziehen zu können.

**Ist die Umsetzung des Rahmenkodex deiner Einschätzung nach auf einem guten Weg? Was läuft gut? Wo hakt es?**

Die Umsetzung ist dort zögerlich, wo es um die Ausdeutung des Kodex im Zusammenhang mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geht. In der Interpretation der Frage, welche Vertragslaufzeiten für Erstverträge mit Promovierenden angemessen sind, hätten wir uns aus dem

Wissenschaftsministerium und von der Landesrektorenkonferenz eindeutigere Signale gewünscht. Vor Ort und in der Diskussion mit einzelnen verantwortlichen Hochschullehrer\*innen sind wir da schon viel weiter. Es wird zunehmend akzeptiert, dass Nachwuchswissenschaftler\*innen mit längeren Vertragszeiten in die Qualifizierungsphase starten. Das sehen wir in einem deutlichen Trend bei den Ausschreibungen für Doktorand\*innenstellen.

Schlechter sieht es dagegen in Münster bei der Frage nach der Beschäftigungsform für Hilfskräfte mit Bachelorabschluss aus. Die Hochschule konnte sich bisher nicht dazu durchringen, diese als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigen zu wollen. Das verhindert bedauerlicherweise, dass diese Kolleg\*innen höhere Stundenentgelte bekommen.

Unzulänglichkeiten haben wir auch im Umgang mit den Kolleg\*innen feststellen müssen, die seit vielen Jahren in immer wieder neu befristeten Arbeitsverhältnissen an der Hochschule angestellt werden. Wir erkennen aber ein Umschwenken der Hochschule im Bewusstsein, dass man hier eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber dieser Personengruppe hat.

Und schließlich gibt es noch viele Detailfragen beim Wechsel von Wissenschaftler\*innen zwischen den Hochschulen. Da wünschte ich mir, wir würden die Mitarbeiter\*innen wieder in den Landesdienst bekommen. //

*Die Fragen für die nds stellte Anja Heifel.*



**MIWF NRW: Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“**

[www.tinyurl.com/rahmenkodex](http://www.tinyurl.com/rahmenkodex)



**GEW NRW: Gute Arbeit an Hochschulen**  
[www.gew-nrw.de/hochschule-forschung](http://www.gew-nrw.de/hochschule-forschung)

## Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung

# Integration ist mehr als der Deutschkurs

**Rund 70 Prozent der Geflüchteten kommen als Erwachsene in unser Bildungssystem. Für sie ist die Erwachsenenbildung die Anlaufstelle für den Zugang zu Teilhabe. Und dabei geht es um weit mehr als nur den Deutschkurs: Die Erwachsenenbildung schafft unter anderem Orientierung an den Werten unseres Grundgesetzes und Kompetenzen zur Bewältigung des Alltags. Sie bereitet auch den Zugang zum Arbeitsmarkt vor.**

„Ankommen: mehr als Sprache“ ist eine der Überschriften aus dem Integrationsplan NRW, der Grundlage für eine 2016 im Landtag verabschiedete Resolution war. „Bildungschancen unabhängig vom Alter“ ist eine weitere. Die Lektüre des Integrationsplans lohnt sich, denn er beschreibt nicht nur Leistungen und Aufgaben der Erwachsenenbildung, sondern ist zugleich eine Selbstverpflichtung des Landes, die Erwachsenenbildung ihrer gesellschaftlichen Aufgabe gemäß zu positionieren und auszustatten. Erwachsenenbildung kann und braucht aber noch viel mehr!

### Angebote für ein gelingendes Zusammenleben

Die gemeinwohlorientierte Weiterbildung stemmt nicht nur den größten Anteil der Integrationskurse. Sie bietet – vielerorts auch digital unterstützt – Deutschkurse für Flüchtlinge an, die keinen Zugang zu vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Angeboten haben. Wenn sie in NRW ankommen sollen, benötigen jedoch nicht nur sie, sondern auch die bereits heimischen Bürger\*innen Platz für Begegnungen und das gegenseitige Kennenlernen. Gemeinsam werden EDV-Kenntnisse erweitert, Englischkenntnisse vertieft oder die vielfältigen Angebote zur Gesundheitsbildung, in der Familienbildung oder im kreativen Bereich genutzt. Und gemeinsam werden im Zweiten Bildungsweg (ZBW) Schulabschlüsse angestrebt.

Damit das Zusammenleben gelingt, brauchen nicht nur Geflüchtete Orientierung über das politische System und die Vermittlung der Basis

unseres Grundgesetzes. Politische Bildung findet deshalb nicht nur im Orientierungskurs statt, der auf den Integrationskurs folgt, sondern wendet sich sowohl in der gemeinwohl-orientierten Weiterbildung als auch im zweiten Bildungsweg an alle.

Um die Begleitung von Geflüchteten zu unterstützen, berät die Erwachsenenbildung ehrenamtliche Bürger\*innen, bildet sie aus und weiter. Mit Trainings zur interkulturellen Kompetenz oder Sprachkursen – zum Beispiel für Sozialarbeiter\*innen – trägt sie zu einer guten Verständigung bei. Und nicht nur nebenbei leistet die Erwachsenenbildung Bildungsberatung für Geflüchtete und ihre Helfer\*innen. Die Lehrkräfte, aber auch das begleitende pädagogische Personal übernehmen oft über ihre ursprünglichen Aufgaben hinaus Beratung, Hilfestellung, Wertevermittlung.

### Aufgabengerechte Finanzierung und Unterstützung ermöglichen

Das Arbeitsfeld der Erwachsenenbildung hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt – im Bereich Deutsch als Fremdsprache weg vom klassischen Bild der Erwachsenenbildung zu einem immer stärker verschulten System. Und in allen Bereichen der Erwachsenenbildung – nicht nur im Deutschkurs – treffen Lehrkräfte zunehmend auf Lernende mit nicht muttersprachlichen Deutschkenntnissen und auf durch Fluchterfahrungen geprägte Lernende. Im Umgang mit diesen neuen Herausforderungen brauchen die Lehrkräfte zusätzliche Unterstützung durch Fortbildung und kontinuierliche Beratung sowie

durch sozialpädagogische Unterstützung. Den gewachsenen und veränderten Aufgaben muss außerdem eine massive Erhöhung der Mittel für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung folgen. Der Rücknahme der schwarz-gelben Kürzungen muss nun eine aufgabengerechte Finanzierung der Strukturen und Angebote folgen, die tarifliche Beschäftigung in allen Bereichen ermöglicht. Sie muss aber vor allem, der vorherrschenden prekären Beschäftigung und Unterbezahlung der Lehrkräfte ein Ende setzen.

### Berufliche Erwachsenenbildung

Von der öffentlichen Wahrnehmung fast unbemerkt tut sich im Bereich der durch die Agentur für Arbeit geförderten Maßnahmen ein riesiger Markt auf, der vielerorts durch die Konkurrenz lokaler Träger aber auch überregionaler Anbieter geprägt ist. Diese Angebote, die meist Sprachanteile und Maßnahmen zur beruflichen Bildung wie Bewerbungstrainings, Angebote zur beruflichen (Neu-)Orientierung oder zur Vermittlung von Praxiswissen kombinieren, können tatsächlich zu einer guten Bildung von Geflüchteten beitragen. Noch hapert es jedoch an der Abstimmung zwischen Bund, Land und Kommunen sowie freien Trägern.

Die gemeinwohlorientierte Weiterbildung tritt in diesem Bereich sowohl als Anbieterin von hochwertigen Maßnahmen als auch als kompetente Kooperationspartnerin auf. Gerade die Volkshochschulen können als die kommunale Anlaufstelle für die Bildung erwachsener Flüchtlinge in Regionalen Bildungsnetzen eine entscheidende Rolle spielen. //



**Helle Timmermann**

Leitungsteam der Fachgruppe  
Erwachsenenbildung der GEW NRW



Foto: Jens Lumm / photocase.de



Illustration: PureSobaton / Shutterstock.com

Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst der Länder

## Die Stufe 6 kommt!

Nach zähem Ringen mit den Arbeitgebern konnte am zweiten Tag der dritten Verhandlungsrunde, am 17. Februar 2017, in Potsdam ein vertretbares Ergebnis für die Beschäftigten der Länder erzielt werden. Neben prozentualen Erhöhungen der Entgelte konnte die GEW vor allem eine zusätzliche Erfahrungsstufe 6 für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 15 durchsetzen! Ein Erfolg, der an bestimmte Bedingungen geknüpft war.

Die Gewerkschaften hatten strukturelle Verbesserungen bei der Eingruppierung und Gehaltserhöhungen im Gesamtvolumen von sechs Prozent mit einer sozialen Komponente gefordert. Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden hatten die Beschäftigten ihren Forderungen in vielen Bundesländern mit Warnstreiks Nachdruck verliehen. Die GEW-Mitglieder waren dabei stark vertreten: Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte an den Schulen, Erzieher\*innen, Sozialarbeiter\*innen, Beschäftigte an den Hochschulen. Sie haben vielerorts die Streiks getragen und damit Druck gemacht für eine ordentliche

*Zu diesem Ergebnis haben viele beigetragen: Die in der GEW organisierten Kolleg\*innen, die sich engagiert an Aktionen und Streiks der GEW beteiligt haben. Diejenigen, die in den ehrenamtlichen Gremien innerhalb der GEW arbeiten. Die Personalräte, die seit zwei Jahren Eingruppierungen abgelehnt haben. Die Kolleg\*innen, die den Druck auf die Politik aufrecht erhalten haben.*

*Ohne sie alle wäre dieser Tarifabschluss nicht möglich gewesen. Ich bedanke mich bei allen Kolleg\*innen ganz persönlich dafür.*

Dorothea Schäfer,  
Vorsitzende der GEW NRW

Gehaltserhöhung, für die Stufe 6 und für eine Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes. Das schlägt sich im Ergebnis nieder.

### Die Ergebnisse im Einzelnen

Rückwirkend zum 1. Januar 2017 gibt es eine Tabellenerhöhung von zwei Prozent. Die Tabellenwerte der Entgeltgruppen (EG) 1 bis 8, der Stufen 1 bis 3 der EG 9 und der Eingangsstufe in EG 10 bis EG 12 werden um 75,- Euro erhöht. Das entspricht der sozialen Komponente, die die Gewerkschaften gefordert und auch durchgesetzt haben. Damit werden die Einkommen dieser Beschäftigtengruppen überproportional angehoben. Eine zweite Tabellenerhöhung um 2,35 Prozent für alle folgt zum 1. Januar 2018. In den zwei Jahren steigen die Entgelte im Durchschnitt der Tabelle damit um 5,12 Prozent, für die oberen Entgeltgruppen mindestens um 4,4 Prozent. Das ist ein gutes Ergebnis!

Auf die Länder kommen mit der neu einzuführenden Stufe 6, den Zulagen im Sozial- und Erziehungsdienst und weiteren strukturellen Verbesserungen zusätzliche Mehrkosten zu – und die Gewerkschaften kommen damit dem geforderten Volumen von sechs Prozent ziemlich nah. Erneut konnte allerdings eine Laufzeit des Tarifvertrags von zwölf statt 24 Monaten nicht durchgesetzt werden.

Für Erzieher\*innen sowie Kita-Leitungen im Landesdienst, zum Beispiel in Berlin, gibt es außerdem 80,- Euro Zulage, für Sozialarbeiter\*innen je nach Tätigkeit 50,- oder 100,- Euro. Diese

### Tarifrunde 2017

## Die Ergebnisse im Überblick

- ◆ Die Stufe 6 wird in zwei Etappen neu in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) eingeführt: zum 1. Januar 2018 und zum 1. Oktober 2018. Für die Entgeltgruppen 9 bis 15 bedeutet die Stufe 6 insgesamt ein Plus von drei Prozent gegenüber den Entgeltwerten der bisherigen Stufe 5 des TV-L. Für einen großen Teil der Lehrer\*innen sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen entspricht das Gehaltszuwachsen von 115,- bis 185,- Euro.
- ◆ Beschäftigte in der „kleinen“ Entgeltgruppe 9 erhalten zwei Zulagen in der Höhe von insgesamt drei Prozent mehr als Stufe 4: Zum 1. Januar 2018 erfolgt eine Erhöhung um 53,41 Euro, zum 1. Oktober 2018 eine weitere um 53,40 Euro.
- ◆ Bestimmte Sozialarbeiter\*innen in der Entgeltgruppe 9 erhalten eine Zulage in Höhe von 100,- Euro, in der Entgeltgruppe 11 sind es 50,- Euro.
- ◆ Die Gehälter der Beschäftigten steigen rückwirkend zum 1. Januar 2017 um zwei Prozent. Zum 1. Januar 2018 gibt es eine weitere Erhöhung um 2,35 Prozent. In den unteren Einkommensgruppen gibt es eine Erhöhung der Entgelte um 75,- Euro, dadurch liegen die Gehaltszuwächse hier sogar über den zwei Prozent.
- ◆ Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von zwei Jahren.



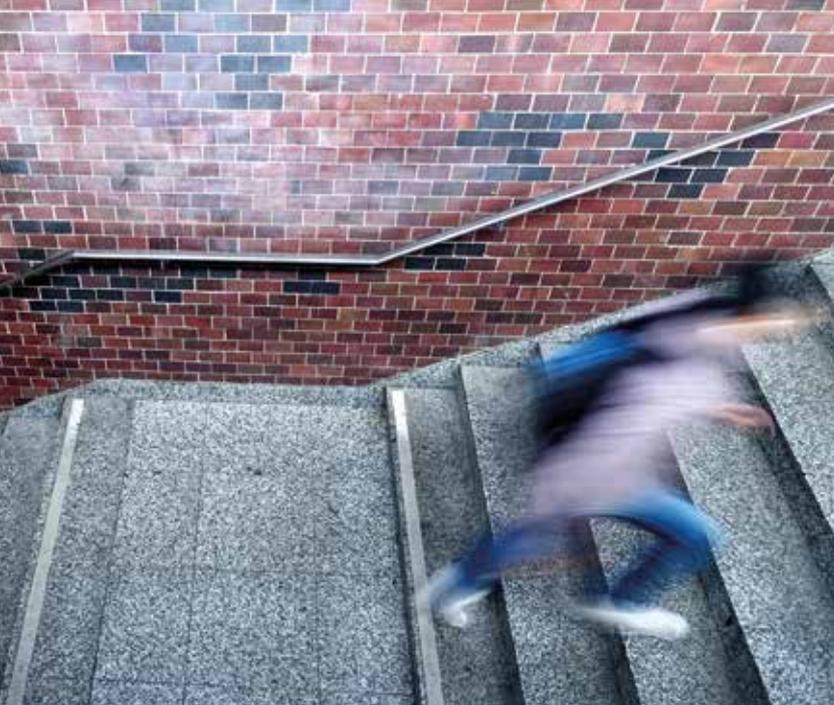
GEW: Hintergründe und Aktuelles zur Tarifrunde der Länder 2017  
[www.gew.de/troed2017](http://www.gew.de/troed2017)



GEW NRW: Infos aus NRW zur Tarifrunde der Länder 2017  
[www.gew-nrw.de/tarifrunde-2017](http://www.gew-nrw.de/tarifrunde-2017)



GEW NRW: FAQ zum Tarifabschluss  
[www.tinyurl.com/gew-nrw-faq](http://www.tinyurl.com/gew-nrw-faq)



Fotos: Joto, table, REvolution.de, rowan / photocase.de

Zulagen sind so gestaltet, dass bestehende Einkommenslücken zwischen dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) und der S-Tabelle des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) – mit Blick auf das Einkommen während eines typischen Erwerbslebens – weitgehend geschlossen werden. Unverzüglich nach Abschluss der Tarifrunde wird wieder über die Länder-Entgeltordnung verhandelt, dabei werden die Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes eine zentrale Rolle spielen.

### **Der wichtigste Erfolg: Die Stufe 6 kommt!**

Die Stufe 6 bringt allen Beschäftigten in den höheren Entgeltgruppen 9 bis 15 ab 2018 einen weiteren Gehaltssprung von drei Prozent, wenn sie mindestens fünf Jahre in der Stufe 5 waren. In diesen Entgeltgruppen sind tarifbeschäftigte Lehrkräfte, Sozialpädagog\*innen, Wissenschaftler\*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie andere Akademiker\*innen im Landesdienst eingruppiert. Die Stufe 6 ist insbesondere für die GEW ein großer Erfolg. Sie bringt der Mehrheit ihrer Mitglieder im Tarifbereich der Länder deutliche Gehaltssteigerungen: Von den Länderbeschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 15 sind etwa ein Drittel Lehrkräfte. Sie profitieren besonders häufig und schnell von der Vereinbarung, denn von ihnen sind im Westen rund die Hälfte und im Osten sogar über 80 Prozent bereits in Stufe 5 oder einer individuellen Endstufe.

Die Stufe 6 war eine zentrale Forderung der GEW, da mit ihrer Einführung vor allem der Unterschied in der Bezahlung von angestellten und beamteten Lehrkräften verkleinert werden sollte. Diese zusätzliche Erfahrungsstufe kann nicht einfach auf die Bezahlung der Beamt\*innen übertragen werden, somit profitieren allein die Angestellten.

### **Schwere, aber wichtige Entscheidung: GEW unterschreibt den TV EntgO-L**

Die durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vertretenen Arbeitgeber hatten die Einführung der Stufe 6 für Lehrkräfte davon abhängig gemacht, dass die GEW im Gegenzug den Tarifvertrag zur Eingruppierung angestellter Lehrkräfte (TV EntgO-L) unterzeichnet und sich damit zu diesem Thema für die nächsten zwei Jahre friedenspflichtig macht. Das hat die GEW-Bundestarifkommission für die Länder (BTK-L) kontrovers diskutiert, weil sie diesen Tarifvertrag vor zwei Jahren abgelehnt hatte und an ihrer Kritik am TV EntgO-L auch weiterhin festhält. Dennoch hat sie sich entschlossen, den TV EntgO-L zu unterschreiben, wenn es eine Gesamteinigung bei den Tarifverhandlungen gibt und in diesem Rahmen die Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 kommt. Das war eine schwierige Entscheidung für die BTK-L. Ausschlaggebend war aber, dass die Ablehnung des TV EntgO-L vor zwei Jahren und die anschließenden Streiks und Proteste den Druck auf die Arbeitgeber hoch gehalten und damit maßgeblich dazu beigetragen haben, dass die Gewerkschaften die Stufe 6 durchgesetzt haben.

Bei der Entscheidung hat auch die Erfahrung der vergangenen zwei Jahre eine Rolle gespielt, dass die Bundesländer den TV EntgO-L auch für GEW-Mitglieder angewendet haben. Als Tarifpartei kann die GEW nach Unterzeichnung des Vertrages nun gezielt auf Verbesserungen hinarbeiten. Gleich nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen zum TV-L werden Gespräche mit der TdL aufgenommen. Und bereits in der nächsten Länder-Tarifrunde 2019 endet auch die Friedenspflicht zum TV EntgO-L und die GEW-Mitglieder können ihren Forderungen dann wieder mit Streiks Nachdruck verleihen.

### **Fragen zum Tarifabschluss? Die GEW hilft.**

Mit diesem Tarifabschluss ist es der GEW erfolgreich gelungen, wesentliche Verbesserungen in dem 2006 abgeschlossenen TV-L durchzusetzen und damit echte Gehaltsverbesserungen für die Beschäftigten zu erkämpfen.

Die Tarifeinigung ist in dieser Tarifrunde besonders komplex. Wer bekommt im Sozial- und Erziehungsdienst eine Zulage? Wer kommt wann in die Stufe 6? Was passiert mit der individuellen Endstufe? Für die GEW geht es jetzt darum, in ihren On- und Offlinemedien, bei Veranstaltungen und in persönlichen Gesprächen die Fragen ihrer Mitglieder zum Tarifabschluss zu beantworten. Die GEW NRW wird zudem Personalräteschulungen anbieten und zu Personalrätekonferenzen einladen. Und sie wird die Möglichkeit anbieten, gemeinsam die Tarifrunde 2017 auszuwerten und die nächsten Schritte zu besprechen. //



**Dorothea Schäfer**  
Vorsitzende der GEW NRW



Gender Time Gap

## Weniger ist nicht immer mehr

**Am 18. März 2017 war Equal Pay Day, der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Doch wer meint, das Verhältnis zwischen den Geschlechtern sei nur in Gehaltsfragen in einer Schiefelage, der irrt. Vollzeit und Teilzeit, Wochenstunden und Beteiligung am Arbeitsmarkt – auch zeitlich unterscheiden sich die Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern.**

Unter den 38,2 Millionen Beschäftigten in Deutschland stieg die Quote von Frauen seit Anfang der 1990er Jahre um rund 5 Prozent an. Mehr als vier von zehn Arbeitnehmenden waren nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2014 weiblich, rund 41 Prozent. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt wächst. Gut so! Denn je mehr Frauen in Betrieben und Verwaltungsstellen arbeiten, desto besser sind sie sichtbar – und desto unumgänglicher wird das Thema der Gleichstellung!

Aber: Frauen sind zwar häufiger berufstätig, doch sagt der Prozentsatz nichts darüber aus, wieviele Stunden sie in die Erwerbstätigkeit

eingebunden sind. Es wird lediglich geklärt, dass sie Arbeitnehmerinnen sind, aber nicht, ob sie eine oder 55 Stunden pro Woche in die Abläufe integriert sind. In welchem Umfang arbeiten also Frauen (und Männer)?

### Frauen arbeiten im Schnitt neun Stunden weniger als Männer

Obwohl sich die Erwerbsraten von Frauen und Männern angleichen, heißt das nicht, dass sie dieselbe Teilhabe am Arbeitsmarkt haben. Die Arbeitszeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich stark – sie driften immer weiter auseinander und stagnieren seit rund 15 Jahren. Die Zahl der Frauen in einem Be-

schäftigungsverhältnis stieg seit Beginn der 1990er um rund ein Fünftel. 2011 waren laut Statistischem Bundesamt schon 71 Prozent aller Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig, bei den Männern waren es 81 Prozent. Das Arbeitsvolumen – also die tatsächlich geleistete Arbeitszeit aller Erwerbstätigen – stieg im selben Zeitraum jedoch nur um vier Prozent. Für diese vier Prozent stehen also deutlich mehr Frauen in der Erwerbswelt zur Verfügung. Die einzige Schlussfolgerung: Sie arbeiten in geringen Wochenstunden. Im Schnitt verbringen Frauen über neun Stunden pro Woche weniger in ihrer Erwerbsarbeit als Männer – auch genannt: Gender Time Gap!

### Unfreiwillig in Teilzeit?

Während rund die Hälfte aller beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitet, beträgt diese Quote bei Männern nur rund zehn Prozent. Die genauen Prozentzahlen divergieren bei unterschiedlichen Studien aufgrund der unterschiedlichen Auslegung, was „Teilzeit“ in Wochenstunden bedeutet. Wenn rund 70 Prozent aller Frauen im erwerbsfähigen Alter beschäftigt sind, gehen demnach 17,7 Millionen Frauen einer Berufstätigkeit nach. Hiervon arbeiten nur 54 Prozent in Vollzeit, 46 Prozent in Teilzeit, also etwa 8,2 Millionen Frauen. Ein großer Teil geht aus (vermeintlich) eigenem Wunsch dieser verringerten Wochenarbeitszeit nach. Doch 17 Prozent, also etwa 1,4 Millionen Frauen gelten als unterbeschäftigt: Sie würden gerne mehr arbeiten und stünden den Arbeitgebern und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

### Gefahr für die wirtschaftliche Unabhängigkeit

Der erste Impuls verleitet womöglich zu fragenden Blicken: Warum ist weniger arbeiten so schlecht? Hier ist wichtig, den Blick auf die gesamte Lebensdauer zu richten. Was ich heute erwirtschaftete, also auf mein Konto einzahle, hat viele Auswirkungen. Wenn es um den Umfang

#### DGB-Projekt „Was verdient die Frau?“

### Wirtschaftliche Unabhängigkeit fördern

**Auf die Frage, was ihnen im Leben wichtig ist, antworten 96 Prozent aller jungen Frauen: „Ich möchte finanziell auf eigenen Beinen stehen!“ Sie wollen unabhängig sein vom Einkommen der\*s Partner\*in, der Familie oder staatlichen Transferleistungen. Doch die Realität sieht oft anders aus.**

Die Studien von Irene Pimminger zur existenzsichernden Beschäftigung von 2012 und 2015 zeigen: Ein Drittel aller Frauen kann mit ihrem monatlichen Einkommen nicht einmal ihren unmittelbaren Bedarf decken. Fast die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten kann sich und ein Kind nicht kurzfristig finanziell absichern. Und zwei Drittel aller Frauen mit Kind schaffen es nicht mit ihrem Gehalt für die Zukunft vorzusorgen, also für Zeiten wie Rente oder Erwerbslosigkeit.

Wunsch und Realität liegen auch 2017 noch meilenweit auseinander. Das vom DGB initiierte und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ will das ändern. In seiner zweiten Förderphase von 2016 bis 2018 setzt

sich das Projekt für eine geschlechtergerechte Entgeltpraxis, partnerschaftliche Vereinbarkeitslösungen und die Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen ein. Ziel ist es Gewerkschafter\*innen, politischen Entscheidungsträger\*innen, Interessenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen sowie junge Frauen für die eigenständige Existenzsicherung über den gesamten Lebensverlauf hinweg zu sensibilisieren.

Um gerade jungen Frauen das Thema wirtschaftliche Unabhängigkeit näher zu bringen, hat das Projekt zum Beispiel das Onlinequiz „Die Generalprobe“ entwickelt. Das Quiz klärt über potenzielle Risiken und Stolpersteine im Erwerbsleben auf und stellt Informationen zum Beispiel zu Steuerklassen, zum ElterngeldPlus und einem gelungenen Wiedereinstieg bereit. In Absprache mit Interessenvertreter\*innen besucht das Projektteam auch Betriebe oder Dienststelle und hält Impulsvorträge oder -workshops rund um die Frage, wie gute Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit geschaffen werden können.

Hanna Wolf

ihrer Arbeitszeit geht, sollten sich berufstätige Frauen deshalb sechs zentrale Fragen stellen: Der Gender Time Gap beeinflusst...

- ... **die akute wirtschaftliche Unabhängigkeit:** Kann ich mich momentan mit meinem Einkommen finanzieren?
- ... **die langfristige wirtschaftliche Unabhängigkeit:** Kann ich mich auch über schlechtere Zeiten retten und zum Beispiel sparen oder anderweitig vorsorgen?
- ... **die Existenzsicherung als Mutter:** Kann ich gegebenenfalls mit meinem Einkommen auch ein Kind oder gar mehrere Kinder mitversorgen?
- ... **die Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit:** Wenn ich jetzt weniger verdiene, bekomme ich auch geringere Lohnersatzleistungen. Reicht mir das im Fall der Fälle?
- ... **die Absicherung im Alter:** Wenn ich jetzt und womöglich über Jahre hinweg in Teilzeit arbeite und weniger verdiene, sieht es bei der Rente nicht gerade rosig aus. Reicht mir das? Gehe ich das Risiko ein, im Alter in Armut zu leben?
- ... **die Karriere:** Traurig, aber wahr. In Teilzeit ist das Risiko groß, bei der nächsten Beförderung übergangen zu werden. Ist es mir die geringere Stundenzahl wert? Auch hier gilt: Die Gewerkschaften setzen sich vehement dafür ein, die Benachteiligung in Teilzeit ein für allemal abzuschaffen. Bis dies vollständig gelingt ist es wichtig, sich als Frau und als Teilzeitbeschäftigte\*r der Risiken bewusst zu sein und sie gegebenenfalls anzusprechen und/oder gemeinsam mit der Gewerkschaft anzugehen!

### Viele Frauen arbeiten unbezahlt

Einfach Vollzeit arbeiten! Wenn die Lösung so einfach wäre, würde der Gender Time Gap vermutlich auf einen Schlag schrumpfen. Woraan liegt es also, dass Frauen mehr als neun Stunden in der Woche weniger erwerbstätig sind als Männer? Eine Antwort liegt schon in

der Formulierung der Frage: Erwerbstätigkeit entspricht nicht der tatsächlichen Arbeitszeit vieler Frauen. Denn unbezahlte Arbeit ist hier nicht inbegriffen und leider arbeiten immer noch viele Frauen unentgeltlich: Dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zufolge leisten Frauen täglich 52,4 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Dazu gehört die aufgebrauchte Zeit für Kinder, Haushalt, Pflege und Ehrenamt. Die Gutachter\*innen sprechen hier von unbezahlter Sorgearbeit und analog dazu vom Gender Care Gap – der Sorgearbeitslücke.

In Hinblick auf die Arbeitszeit zeichnet sich also eine klare Tendenz ab: Männer sind vorrangig teilzeitbeschäftigt, weil sie keine Vollzeitstelle finden können oder sich noch in Formen der Aus- und Weiterbildung befinden. Beides Aspekte, die sich meist zeitlich stark begrenzen und sogar Aussicht auf Aufstieg bieten. Frauen hingegen verkürzen ihre Arbeitszeit zum größten Teil familienbedingt. Sorge- und Pflegearbeit werden demnach immer noch vorrangig den Frauen zugeschrieben und somit veraltete Rollenbilder zementiert. Das ElterngeldPlus und eine verbesserte Betreuungs- und Pflegestruktur bieten hier Chancen auf mehr Gleichstellung. //



DGB: Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“  
[www.was-verdient-die-frau.de](http://www.was-verdient-die-frau.de)



DGB: Onlinequiz „Die Generalprobe“  
[www.die-generalprobe.de](http://www.die-generalprobe.de)



Irene Pimminger: Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund  
[www.tinyurl.com/pimminger-2015](http://www.tinyurl.com/pimminger-2015)



**Hanna Wolf**

Leiterin des DGB-Projekts „Was verdient die Frau?“

## Equal Pay Day

### Gleiche Arbeit – gleiches Geld!

Noch immer klafft eine Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern: der Gender Pay Gap. Das liegt nicht allein daran, dass in Deutschland Familie und Beruf verglichen mit anderen europäischen Ländern nur schwer zu vereinbaren sind. Grundsätzlich sind Berufe, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, schlechter bezahlt – zum Beispiel in der Grundschule.

Im Februar 2017 ist eine OECD-Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschienen, die zeigt, dass in Deutschland 70 Prozent der Mütter erwerbstätig sind – das entspricht dem OECD-Durchschnitt. Gar nicht so schlecht?

#### Frauen sind selten die Versorgerinnen

In Schweden und Dänemark arbeiten etwa 82 Prozent der Mütter. In Deutschland beträgt die Teilzeitquote unter berufstätigen Frauen mit Kind 39 Prozent mit einer relativ kurzen durchschnittlichen Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Nur in den Niederlanden und Österreich arbeiten noch mehr Mütter in Teilzeit. Dabei würden viele von ihnen gerne mehr arbeiten, immer noch eingeschränkte Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf verhindern dies jedoch häufig. Gleichzeitig übernehmen Frauen zu zwei Drittel die Hausarbeit sowie die Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen. Und so bleibt Deutschland europaweit Schlusslicht, wenn es um den Anteil von Frauen am Familieneinkommen geht: Er beträgt 22,4 Prozent, in Dänemark hingegen sind es 42 Prozent.

#### Frauenberufe sind schlecht bezahlt

Entwicklungen wie diese sind der Grund dafür, dass der Unterschied in der Bezahlung von Frauen und Männern nach wie vor groß ist. Der Equal Pay Day war 2017 am 18. März. Das heißt: Frauen arbeiten in Deutschland im Vergleich zu Männern immer noch an 77 Tagen des Jahres umsonst. Neben der hohen Teilzeitquote ist die immer noch deutlich schlechtere Bezahlung von Berufen, die überwiegend von Frauen gewählt werden, ein Hauptgrund für den enorm großen Unterschied.

Für den Schulbereich wiesen Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche und Dr. Johanna Wenckebach von der Europa-Universität Viadrina in einem Gutachten für die GEW nach, dass die schlechtere Eingruppierung von Grundschullehrkräften eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung bedeutet. Schließlich liegt der Frauenanteil an den Grundschulen mit über 90 Prozent signifikant höher als an den Schulformen, deren Eingangsamt A 13z ist. Der DGB fordert einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und damit verbunden das Rückkehrrecht aus Teilzeit zur ursprünglichen Arbeitszeit sowie ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz. Für die GEW ist das gleiche Einstiegsamt A 13Z für alle Lehrer\*innen – egal an welcher Schulform sie arbeiten – ein wichtiger Schritt zum Equal Pay.

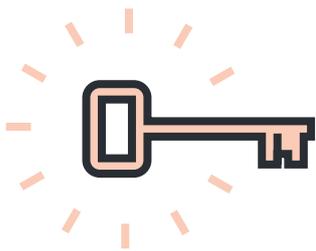
*Maike Finnmern, stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW*



Fragen rund um den Start ins Referendariat

## Jetzt gehts ans Eingemachte

Bald beginnt die Bewerbungsphase für alle, die im November 2017 ins Referendariat starten wollen. Nachdem das Studium gemeistert ist, müssen auf dem Weg dorthin noch ein paar bürokratische und organisatorische Hürden genommen werden. Damit der Übergang zum Kinderspiel wird, kommt hier Teil zwei der wichtigsten Fragen zum Einstieg ins Referendariat.



### Wie überbrücke ich die Zeit zwischen Studium und Referendariat?

Für die Zeit zwischen Studium und Referendariat sollte der Versicherungsschutz abgeklärt werden. Infos dazu gibt es in der Broschüre „Finanzierungslücken überbrücken“ der DGB Jugend: [www.tinyurl.com/finanzierungsluecken](http://www.tinyurl.com/finanzierungsluecken). Vielleicht kommt ja auch für die Zeit eine Vertretungsstelle infrage. Das Stellenportal VERENA auf der Webseite des Schulministeriums hilft in diesem Fall weiter. //

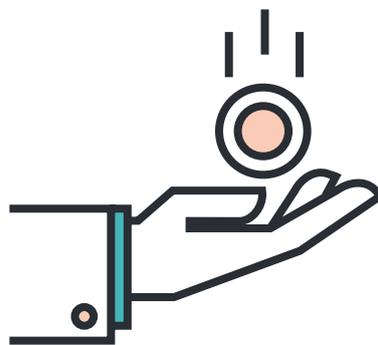


### Noch mehr Fragen?

Auf ihrer Facebookseite beantworten die Hochschulinformationsbüros der GEW NRW deine Fragen rund um das Lehramtsstudium, den Vorbereitungsdienst und den Berufseinstieg als Lehrer\*in. Besuch' uns mal! [www.facebook.com/lehrerinnenrnrw](http://www.facebook.com/lehrerinnenrnrw)

### Wie hoch ist meine Besoldung?

Für die Höhe des Anwärter\*innengrundbetrags ist das Eingangsamt des angestrebten Lehramts entscheidend. Für das Lehramt an Grundschulen sowie an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen gilt die Besoldungsgruppe A 12. Nach dem Ergebnis der letzten Besoldungsrunde liegt der Anwärtergrundbetrag für diese Gruppe ab 1. April 2017 bei 1.365,37 Euro pro Monat. Für das Lehramt für Sonderpädagogische Förderung gilt Besoldungsgruppe A 13 und es gibt 1.398,28 Euro monatlich. Für das Lehramt an Gymnasien, Gesamtschulen sowie an Berufskollegs gilt die Besoldungsgruppe A 13 mit Zulage, ausgezahlt werden 1.434,43 Euro. Daneben gibt es noch vermögenswirksame Leistungen und gegebenenfalls einen Familienzuschlag. //



### Muss ich mich im Referendariat privat krankenversichern?

Referendar\*innen sind Beamt\*innen auf Widerruf. Beamt\*innen erhalten im Krankheitsfall eine Beihilfe zu den Krankheitskosten. In der Regel werden 50 Prozent der Krankheitskosten von der Beihilfe erstattet. Wie hoch der tatsächliche Beihilfeanspruch ist, hängt aber von der persönlichen Situation ab. Um die Beihilfe zu ergänzen, sollte daher zusätzlich eine private Krankenversicherung abgeschlossen werden. Versicherungen bieten einen beihilfeergänzenden Ausbildungstarif an. Es kann jedoch passieren, dass der Abschluss einer solchen Versicherung aus Altersgründen oder bei besonderen Versicherungsrisiken verweigert wird. Private Krankenversicherungen sind nicht in der Pflicht, Beamt\*innen auf Widerruf aufzunehmen. In diesem Fall muss die gesetzliche Krankenversicherung aus Studienzeiten oder die bisherige private Krankenversicherung fortgesetzt werden. Ein Vergleich bei verschiedenen Krankenversicherungen über Leistungen und Tarife lohnt, da die Preise variieren. Einen Zuschuss zu den Beiträgen für eine gesetzliche Krankenversicherung gibt es nicht. //

Im Gespräch mit Marcjanna Pulst

# Doppelt qualifiziert für Inklusion

Marcjanna Pulst ist Lehrerin – und zwar eine mit Weitsicht, denn schon beim Einstieg in die Ausbildung hat sie Inklusion mitgedacht und Studium und Referendariat entsprechend ausgerichtet. Eigentlich sollten sich die Schulen jetzt um die 31-Jährige und ihr Wissen reißen, doch die Stellensuche gestaltet sich schwierig.

**nds: Sie haben sich im Lehramtsstudium für eine besondere Fächerkombination entschieden. Wie genau sah sie aus?**

**Marcjanna Pulst:** Für mich stand vor meinem Abitur fest, dass ich Lehrerin werden möchte. Das Fach Geschichte hatte es mir besonders angetan. Zur Zeit meiner Studienwahl wurde intensiv über Inklusion diskutiert, sodass ich mich früh für die Vorteile inklusiver Schulmodelle interessiert habe. Durch die Kombination beider Interessen wollte ich mich bestmöglich sowohl für fachliche als auch für inklusive Aufgaben in der Regelschule qualifizieren. Daher habe ich mich für ein Lehramtsstudium für Gymnasien/Gesamtschulen an der Universität zu Köln entschieden – und zwar nicht wie üblich mit zwei Fächern, sondern mit dem Fach Geschichte und dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation.

**Wie verlief das Studium mit dieser eher unüblichen Fächerkombination?**

Im Studium galten ich und wenige Kommiliton\*innen mit einem Förderschwerpunkt statt eines zweiten Fachs als Exot\*innen. Im sonderpädagogischen Teil des Studiums habe ich möglichst viele förderschwerpunktübergreifende Seminare und Vorlesungen belegt. Zudem habe ich mich intensiv mit dem Thema Inklusion und Bildungsgerechtigkeit auseinandergesetzt, um bestmöglich auf die inklusive Arbeit vorbereitet zu sein. Auch meine Examensarbeit hat sich



Marcjanna Pulst ist am Ende ihres Lehramtsstudiums bestens gerüstet für die Inklusion. Foto: privat

empirisch mit der Inklusion an einer Gesamtschule beschäftigt.

Aufgrund meiner Fächerwahl war ich im Referendariat zwei Schulen zugeteilt: Meine Sekundarstufe-II-Ausbildung absolvierte ich in der gymnasialen Oberstufe eines Berufskollegs mit dem Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation – die Sekundarstufe-I-Ausbildung fand an einer Förderschule statt. Hierdurch bekam ich einen tiefen Einblick in zwei verschiedene Schulformen sowie in zielgleichen und zieldifferenten Unterricht für Schüler\*innen mit unterschiedlichen Förderbedürfnissen. Ich hatte großes Glück, dass ich von meinen Schulen und Fachleiter\*innen sehr gut unterstützt sowie fachlich und sonderpädagogisch qualifiziert wurde.

**Aktuell sind Sie auf Stellensuche. Sind Sie zuversichtlich, eine Stelle zu finden, die zu Ihrem Profil passt?**

Die Stellensuche gestaltet sich etwas schwierig. Vielen Schulen ist vermutlich nicht bewusst, dass es Lehrer\*innen mit fach- und sonderpädagogischen Kompetenzen gibt – zumindest fehlen solche Ausschreibungen. Daher musste ich mich bislang entweder als Fachlehrerin oder als Sonderpädagogin bewerben.

Für das Fach Geschichte an Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs gibt es kaum offene Stellen. Umgekehrt besteht im sonderpädagogischen Bereich aktuell ein großer Bedarf. Dort kann ich aber nur in Vertretung eingestellt werden. So arbeite ich gegenwärtig vertretungsweise als Sonderpädagogin in den Förderschwerpunkten Lernen, Geistige sowie emotionale und soziale Entwicklung. Eine feste Stelle im Bereich Sonderpädagogik würde eine weitere umfangreiche Zusatzqualifikation gemäß der Verordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung (VOBASOF) erfordern, die sich jedoch an Regelschullehrer\*innen ohne sonderpädagogische Ausbildung richtet.

Grundsätzlich bin ich dennoch optimistisch, eine Festanstellung zu finden, da sich immer mehr Regelschulen der Inklusion öffnen. Für eine solche Schule wäre ich mit meiner doppelten Qualifikation für den Regelunterricht sowie für sonderpädagogische Aufgaben ein großer Gewinn. Auch meine Kompetenzen für die Gestaltung eines sprachsensiblen Regelunterrichts sind sicher von Vorteil. //

*Die Fragen für die nds stellte Anja Heifel.*

## Kommentar

### Inklusion und die übliche Absurdität

Eigentlich könnte es so schön sein: Da sind Kolleg\*innen, die sowohl gymnasialen Fachunterricht erteilen können als auch eine fundierte Ausbildung im sonderpädagogischen Bereich mitbringen. Angesichts der allgemeinen Wehklage, es gebe nicht genug qualifizierte Kräfte für eine erfolgreiche Umsetzung der Inklusion, sollte sich jede Schule nach solchen „multiprofessionellen Teams“ die Finger lecken, aber Pustekuchen.

Tatsächlich verhält es sich so: Weder Schulleiter\*innen noch Bezirksregierung kennen die Fachkombination aus einem regulären Schulfach und einem sonderpädagogischen Schwerpunkt – studierbar an der Universität zu Köln –, sodass auch keine passenden Stellen ausgeschrieben werden. Dies allein ist aufgrund der unüblichen Kombination zunächst einmal nicht verwunderlich. Aber statt des roten Teppichs schlägt den betroffenen Kolleg\*innen auch noch Unverständnis entgegen: „Ihren Studiengang dürfte es gar nicht geben.“ Diejenigen, die diese Fachkombination trotzdem an ihrer Schule haben wollen, bieten das VOBASOF-Verfahren an. Völlig absurd, denn die Bewerber\*innen haben die entsprechende Qualifikation ja bereits erworben und müssten als VOBASOF-Kräfte auch noch finanzielle Einbußen hinnehmen. Das schulformspezifische Lehramt zeigt hier deutlich seine Schwächen – und wird der nordrhein-westfälischen Schul- und Lernlandschaft einfach nicht mehr gerecht.

*Hanna Tuszyński, Personalrätin für Gymnasien und Weiterbildungskollegs bei der Bezirksregierung Düsseldorf*



SHK-Räte an Hochschulen etabliert

## Blick für Arbeitnehmer\*innenrechte schärfen

**Aus gewerkschaftlicher Sicht sind Vertreter\*innen für die Belange der studentischen Beschäftigten ein Fortschritt. Die studentischen Hilfskräfte (SHK) bekommen damit ein Werkzeug an die Hand, das Mitbestimmung an der Hochschule, Organisation der Studierenden und arbeitsrechtliche Emanzipation ermöglicht.**

Die Verwaltungen der Hochschulen sind gegenüber den Vertreter\*innen für die Belange der studentischen Beschäftigten, den SHK-Räten, zur Auskunft verpflichtet. Dadurch können die SHK-Räte einen Einblick in die inneren Strukturen der Hochschulen nehmen und Missstände aufdecken. Außerdem bieten die SHK-Räte eine Chance, oftmals allein agierende studentische Beschäftigte zusammenzubringen und zu organisieren. Eine arbeitsrechtliche Emanzipation der studentischen Beschäftigten durch die SHK-Räte kann zudem zu einer erhöhten Bereitschaft beitragen, sich in zukünftigen Beschäftigungsverhältnissen gegen prekäre Bedingungen zur Wehr zu setzen.

### Studentische Hilfsstellen locken eher gut situierte Studierende

Gerade in den ersten Semestern werden die Lehrveranstaltungen oft durch Tutorien flankiert, die in der Regel von studentischen Beschäftigten abgehalten werden. Diese knapp 29.000 studentischen Hilfskräfte haben in vielen Fällen nur sehr geringe Arbeitszeiten von fünf Stunden pro Woche. Sie sind teilweise nur für die vier Monate der Vorlesungszeit beschäftigt und ihr Arbeitsalltag ist geprägt von einer Aneinanderreihung befristeter Verträge. Außerdem gibt es weder eine ordentliche Personalvertretung, um die Missstände anzuprangern, geschweige

denn zu verbieten, noch ist die Bezahlung tariflich verankert.

Als Folge dieser prekären Beschäftigungsverhältnisse bewerben sich eher Studierende als Hilfskräfte, die das Einkommen nicht unbedingt zum Lebensunterhalt brauchen und finanziell abgesichert sind, beispielsweise durch die Familie. Ihnen eröffnen sich im Verlauf einer studentischen Beschäftigung an einer Hochschule durch engere Kontakte zu Professor\*innen und durch Vertrautheit mit dem Arbeitsfeld öfter Wege in die Wissenschaft. Somit haben die prekären Beschäftigungsverhältnisse für Studierende eine sozial selektive Funktion, die bis in die Wissenschaft reicht. Eine Reproduktion von sozialen Strukturen wird unterstützt.

### SHK-Räte sind im Handeln eingeschränkt, können aber Bewusstsein schärfen

Deshalb setzt sich der Landesausschuss der Studentinnen und Studenten (LASS) der GEW NRW schon lange für eine Personalvertretung und eine tarifliche Eingruppierung für studentische Beschäftigte ein. Die Bemühungen trugen erste Früchte, als im Hochschulzukunftsgesetz aus dem Jahr 2014 die Einsetzung von SHK-Räten festgeschrieben wurde. Diese sollen darauf achten, dass bei der Einstellung und Beschäftigung studentischer Hilfskräfte geltendes Recht gewahrt wird. Dazu hat die GEW NRW im März

erstmals eine Schulung angeboten, weitere werden folgen, um viele SHK-Räte mit diesem Wissen auszustatten. Den Beschäftigten sind grundlegende Arbeitnehmer\*innenrechte, wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, oft nicht bekannt. Im Falle einer Beanstandung können die SHK-Räte dafür sorgen, dass Maßnahmen aufgeschoben und ein Verständigungsprozess in Gang gesetzt werden muss. Erfolgt keine Lösung, ist das Rektorat zu beteiligen. Darin liegt jedoch ein Problem, denn das Rektorat stellt keine neutrale Vermittlungsposition dar, sondern ist zugleich Arbeitgeber der Beschäftigten. Inwieweit sich diese Konstellation positiv auf eine arbeitnehmerfreundliche Lösung auswirkt, ist fraglich.

SHK-Räte sind also keine richtigen Personalvertretungen nach dem Personalvertretungsgesetz. Dennoch können SHK-Räte bewirken, dass sich studentische Beschäftigte endlich als Arbeitnehmer\*innen mit Rechten verstehen und auch Wege sehen, diese durchzusetzen. Aus diesem Grund ist es notwendig, die SHK-Räte mit Wissen, Beratung und Schulungen zu unterstützen, um das Bewusstsein und den Blick für Arbeitnehmer\*innenrechte zu schärfen. //



**Marvin Weißmann**

Mitglied des Sprecher\*innenteams des Landesausschusses der Studentinnen und Studenten (LASS) der GEW NRW



Im Gespräch mit Rechtsanwalt Roland Neubert

## Im Musterverfahren ist Geduld gefragt

Die Ausbildung für Lehrer\*innen aller Schulformen wurde durch Bachelor- und Masterstudiengänge vereinheitlicht. Die Besoldung hinkt der Ausbildungswirklichkeit deutlich hinterher. Deshalb führt die GEW NRW Musterverfahren unter dem Motto: „JA 13 Z“. Weil Verwaltungsrechtsverfahren einige Jahre dauern können, müssen sich Betroffene im Augenblick gedulden.

**nds:** Zurzeit führt die GEW NRW Musterverfahren unter dem Motto „JA 13 Z“. Was genau ist das Ziel?

**Roland Neubert:** Nach wie vor wird die Besoldung von Lehrer\*innen der vereinheitlichten Ausbildung durch Bachelor- und Masterstudiengänge nicht gerecht. Die Landesregierung hat leider versäumt, dieses Problem im Zuge der Dienstrechtsreform zu lösen und die Besoldungsstruktur an die Ausbildungswirklichkeit anzupassen. Um diese berechtigte Forderung durchzusetzen, hat die GEW NRW aufgerufen, den Rechtsweg zu beschreiten. Betroffenen Kolleg\*innen wurde empfohlen, ihre Rechte mit Widerspruch und Klage vor dem Verwaltungsgericht geltend zu machen. Dafür hat die GEW NRW sogenannte Musterwidersprüche zur Verfügung gestellt. Das Ziel ist die gerichtliche Feststellung, dass schulfomunabhängig ein Anspruch auf A 13 Z für alle Lehrkräfte im Eingangsamts besteht.

**Auf welcher Grundlage beruhen diese Verfahren und wie schätzen Sie die Erfolgsaussichten ein?**

Derzeit werden beamtete Lehrer\*innen, die einheitlich nach dem Lehrerausbildungsgesetz von 2009 ausgebildet worden sind oder ausgebildet werden, unterschiedlich eingestuft: einerseits in das Eingangsamts der Besoldungsgruppe A 12 für Lehrer\*innen an Grund-, Haupt-, Realschulen und in der Sekundarstufe I der

Gesamtschulen und andererseits in das Eingangsamts der Besoldungsgruppe A 13 Z für Lehrer\*innen an Gymnasien, Berufskollegs und in der Sekundarstufe II der Gesamtschulen. In seinem Rechtsgutachten für die GEW NRW von Januar 2015 kommt Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Ralf Brinktrine zu dem Ergebnis, dass diese unterschiedliche Besoldung in mehrfacher Hinsicht mit dem Grundgesetz nicht vereinbar ist. Auch für die Kolleg\*innen, die ihre Ausbildung nach altem Recht absolviert haben, gibt es Ansatzpunkte, das Recht auf eine andere Einstufung einzufordern. Die langjährige Erfahrung dieser Lehrkräfte kann dem Wert der jetzigen Ausbildung entsprechen. Aufgrund dieser rechtlichen Grundlagen sehe ich sehr gute Erfolgsaussichten.

**Wie ist der aktuelle Stand der Verfahren? Wann ist mit einem Ergebnis zu rechnen?**

Derzeit haben wir in allen Fallgestaltungen anwaltlich begleitet einige Musterkläger\*innen herausgefiltert. Mit diesen führen wir die Widerspruchsverfahren und im Anschluss das Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht. Soweit sind wir jedoch noch nicht. Also: Es braucht ein wenig Geduld. Verwaltungsrechtsverfahren können einige Jahre in Anspruch nehmen. Sollten wir bis zum Bundesverfassungsgericht oder zum Europäischen Gerichtshof gehen müssen, so kann es – leider – fünf bis zehn Jahre dauern. Sollten die Parteien, die im Wahlkampf die A 13 Z für



Roland Neubert ist als Rechtsanwalt spezialisiert auf Dienstrecht. Foto: privat

die Masterabsolvent\*innen versprochen haben, ihre Versprechen nach der Wahl wahr machen, würde sich das Verfahren erledigen. Dann müsste gegebenenfalls für die Altbeschäftigten weiter juristisch vorgegangen werden.

**Was raten Sie betroffenen Kolleg\*innen, für die kein Musterverfahren geführt wird?**

Die GEW NRW hat für das vergangene Jahr die Musterwidersprüche für ihre Mitglieder zur Verfügung gestellt. Sobald sie die ersten Musterverfahren vor dem Verwaltungsgericht anhängig hat, wird sie auch für dieses Jahr ihren Mitgliedern Musterschreiben zur Verfügung stellen. Es muss für jedes Haushaltsjahr einmal ein solcher Antrag gestellt werden. Mehr müssen die Kolleg\*innen nicht tun. //

Die Fragen für die nds stellte Ute Lorenz.



Prof. Dr. jur. Ralf Brinktrine: Rechtsgutachten – Eingruppierung verschiedener Gruppen beamteter Lehrer\*innen nach dem Laufbahn- und Besoldungsrecht NRW [www.tinyurl.com/rechtsgutachten-brinktrine](http://www.tinyurl.com/rechtsgutachten-brinktrine)



GEW NRW: Alles zur Kampagne „JA 13“ [www.gew-nrw.de/ja-13](http://www.gew-nrw.de/ja-13)

## WEITERBILDUNGSANGEBOTE

## WBG 17-176 – TanzKunst: Kunst und Tanz

**Termin:** 09.06.2017, 16.00–20.00 Uhr  
10.06.2017, 9.00–16.00 Uhr  
**Tagungsort:** Köln  
**Referentin:** Nicole Stefan-Schick  
**Kosten:** 60,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 30,- Euro (GEW-Mitglieder, ermäßigt)/ 120,- Euro (Nichtmitglieder); ohne Übernachtung

Was passiert, wenn zwei unterschiedliche Herangehensweisen an Themen aufeinandertreffen? Dieser Workshop zeigt exemplarisch an einem durchgeführten Schulprojekt, wie tänzerisch-darstellerische und bildnerische Arbeitsweisen miteinander verknüpft werden können, um sich einem Thema zu nähern. Dabei liegt der Schwerpunkt im Workshop auf der tänzerischen Arbeitsweise, die bildnerischen Aspekte werden angedeutet. Wir arbeiten mit alltäglichen Bewegungen, so dass ein tänzerische Vorbildung nicht nötig ist, nur die Lust sich zu bewegen sollte vorhanden sein. Der Transfer in die Praxis wird während des Workshops kontinuierlich hergestellt. Sie erhalten ein Handout mit Literatur- und Musikliste. Bitte mitbringen: bequeme Tanz-/Sportkleidung, Antirutschsocken, Gymnastik- oder Hallenschuhe.

## WBG 17-165 – Erfolgsfaktor Stimme – die Stimme schonend und wirksam einsetzen

**Termin:** 19.05.2017, 16.00–21.45 Uhr  
20.05.2017, 10.00–16.15 Uhr  
**Tagungsort:** Essen, Hotel Holiday Inn Essen City Centre  
**Referentin:** Karin Punitzer  
**Zielgruppe:** Lehrer\*innen; alle, die mit ihrer Stimme arbeiten; Interessierte  
**Kosten:** 160,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 90,- Euro (GEW-Mitglieder, ermäßigt)/ 220,- (Nichtmitglieder); Übernachtung im EZ inklusive

Ziel des Workshops ist es, die Stimme zu entlasten, Inhalte spannungsvoll zu präsentieren und die Lernbeziehung zu den Schüler\*innen auszubauen. Stimm- und Sprechtechniken helfen Ihnen, Ihre Stimme zu kräftigen und durch bewussten Stimmeinsatz die Interaktion im Unterricht zu erleichtern. Dies fördert das Wohlbefinden und unterstützt einen nachhaltigen Lernprozess.

## WBG 17-140 – Als Sonderpädagog\*in an der Regelschule

**Termin:** 18.05.2017 9:00-16:30  
**Tagungsort:** Essen, Geschäftsstelle der GEW NRW  
**Referentin:** Karin Grube  
**Zielgruppe:** Lehrer\*innen, die als Sonderpädagog\*innen an Regelschulen arbeiten; Interessierte  
**Kosten:** 60,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 40,- Euro (GEW-Mitglieder, ermäßigt)/ 100,- Euro (Nichtmitglieder)

Für die Umsetzung des Inklusionsprozesses werden zunehmend Förderschullehrkräfte an der Regelschule benötigt. In den verschiedenen Schulformen wird das Gemeinsame Lernen unterschiedlich umgesetzt. Dieses Seminar soll Förderschullehrkräften auf die veränderten Arbeitsbedingungen vorbereiten und als persönliche Entscheidungshilfe unterstützen. Chancen und Herausforderungen an der Regelschule. Handlungs- und (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten werden aufgezeigt und gemeinsam erarbeitet. Inhalte: Arbeit im Team, Rollenklarheit und Mitgestaltung, Relevanz für Schule und Unterricht

**Anmeldung:**

DGB-Bildungswerk NRW e.V., c/o GEW NRW, Nünningstraße 11, 45141 Essen  
Tel.: 0201-29403 26, Fax: 0201-29403 34,  
Web: [www.gew-nrw.de/fortbildungen](http://www.gew-nrw.de/fortbildungen)  
E-Mail: [weiterbildung@gew-nrw.de](mailto:weiterbildung@gew-nrw.de)  
Für die Planung und Durchführung ist das  
DGB-Bildungswerk NRW e.V. verantwortlich.



## GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

## Stoppstrategien im Unterricht – keine Chance für „Platzhirsche“, „Clowns“ und „Alpha-Wölfinnen“

**Termin:** 20.05.2017, 10.00–16.00 Uhr  
**Tagungsort:** Essen oder Bochum (genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben)  
**Referent:** Uwe Riemer-Becker  
**Teilnahmebeitrag:** 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

Inhalte: Stoppstrategien bei überfallartigen Unterrichtsstörungen, Gelassenheit und Klarheit in Konfliktsituationen; nonverbale Kommunikation; Umgang mit Machtkämpfen; Notfallstrategien und „geordneter Rückzug“

## Durch den „GEW-Dschungel“: Was neue Mitglieder über die GEW NRW wissen (w)sollen

**Termin:** 24.06.2017, 10.00–16.00 Uhr  
**Tagungsort:** Bochum oder Essen (genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben)  
**Referentinnen:** Jutta Britze, Ilse Führer-Lehner  
**Teilnahmebeitrag:** kostenlos

Für Mitglieder, die noch nicht lange in unserer Gewerkschaft sind, ist die GEW meistens erst einmal unüberschaubar. In diesem Seminar wollen wir deshalb Klarheit schaffen und dieser Zielgruppe eine Orientierungshilfe im „GEW-Dschungel“ geben. Die Teilnehmer\*innen erhalten einen Überblick über den Aufbau und die Strukturen unserer Gewerkschaft und bekommen darüber hinaus einen Einblick in die inhaltliche Arbeit der Gremien und Gliederungen. Es soll dabei deutlich werden, welche Möglichkeiten die GEW auch neuen Mitgliedern bietet, in der Gewerkschaft aktiv zu werden. Zentrale Fragestellungen werden daher sein:

- ◆ Was bietet mir die GEW?
- ◆ An wen kann ich mich wenden?
- ◆ Wie funktioniert die GEW?
- ◆ (Wie) Kann ich mich in der GEW engagieren?

**Anmeldung:**

GEW NRW, Bettina Beeftink, Nünningstraße 11, 45141 Essen, Web: [www.gew-nrw.de/fortbildungen](http://www.gew-nrw.de/fortbildungen), Fax: 0201-29403 34, E-Mail: [bettina.beeftink@gew-nrw.de](mailto: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.



## LEHRERRÄTE MACHEN SICH FIT! FORTBILDUNGEN



Alle Veranstaltungen finden jeweils von 9.00 bis 16.30 Uhr statt. Weitere regionale Angebote werden in den nächsten Ausgaben der nds ausgeschrieben.  
**Anmeldung:** per E-Mail an [svenja.tafel@gew-nrw.de](mailto:svenja.tafel@gew-nrw.de), Web: [www.gew-nrw.de/fortbildungen](http://www.gew-nrw.de/fortbildungen), Fax: 0201-29403 45. Weitere Infos: [www.lehrerrat-online.de](http://www.lehrerrat-online.de)

**Basisqualifizierungen**

- |               |              |
|---------------|--------------|
| ◆ KV Mettmann | 3. Mai 2017  |
| ◆ StV Bonn    | 10. Mai 2017 |
| ◆ RV Aachen   | 15. Mai 2017 |

**Basisqualifizierungen Grundschule**

- |                |             |
|----------------|-------------|
| ◆ KV Paderborn | 4. Mai 2017 |
|----------------|-------------|

**Nr. 3 – Systematisch, rechtssicher und erfolgreich als Lehrerrat arbeiten**

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| ◆ StV Essen     | 3. Mai 2017  |
| ◆ StV Bielefeld | 15. Mai 2017 |
| ◆ OV Iserlohn   | 18. Mai 2017 |



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](http://www.ajum.de) (LesePeter)

Im Januar 2017 erhält den LesePeter das Kinderbuch:

**Lisa-Marie Dickreiter und Winfried Oelsner**

## Die Drachenbande

Oetinger, Hamburg 2016, 240 Seiten

ISBN 978-3-7891-3338-1, 12,00 Euro

Wer würde vermuten, dass auf Burg Geroldseck, einem Altenheim, vier Detektive wohnen? Die vier ungewöhnlichen Ermittler\*innen – ein Junge und drei Alte – verstehen ihr Handwerk meisterhaft. Als Kater Motzkopf und weitere Tiere verschwinden, folgen sie den Spuren der gemeinen Drachenbande. Humorvoll, aufregend und dennoch tiefgründig und emotional.



Im Februar 2017 erhält den LesePeter das Jugendbuch:

**Mehrnousch Zaeri-Esfahani**

## 33 Bogen und ein Teehaus

Peter Hammer Verlag, Wuppertal 2016, 148 Seiten

ISBN 978-3-7795-0522-8, 14,90 Euro

Die kleine Mehrnousch erzählt ihre Geschichte der Flucht aus dem vom Chomeini-Regime beherrschten Iran über die Türkei, Ost-Berlin, verschiedene teils menschenunwürdige Flüchtlingsunterkünfte bis nach Heidelberg, wo sie und ihre Familie in Frieden und Freiheit schließlich zur Ruhe kommen. Mehrnousch saugt ihre Umgebung auf kindliche, einfach verständliche Weise ein, in all ihrer Komplexität des Augenblicks.



Im März 2017 erhält den LesePeter das Sachbuch:

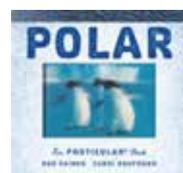
**Dan Kainen und Carol Kaufmann**

## Polar

Fischer Sauerländer, Frankfurt 2016, 21 Seiten

ISBN 978-3-7373-5433-2, 24,99 Euro

„Polar“ ist ein atemberaubendes Buch mit bewegten Bildern in einer neuen Technik, die sich der Photoclar-Effekt nennt. Dazu gibt es jede Menge Sachinformation über die beiden Pole und die dort lebenden Tiere.



## Die GEW gratuliert im März zum Geburtstag

### 92 Jahre

Gerhard Kallweit, Bottrop  
Ilse Jansen, Remscheid

### 91 Jahre

Werner Finkemeier, Oldenburg

### 90 Jahre

Anneliese Siegmund, Dortmund

### 89 Jahre

Ruth Herden, Schwerte

### 88 Jahre

Marita Berg, Brühl  
Erika Ballnus, Bochum  
Hans Ludes, Köln

### 87 Jahre

Erika Wirths, Solingen  
Ingrid Schulte, Hamm  
Renate Sueltemeier, Detmold

### 86 Jahre

Rose-Marie Wilsenack, Lippstadt  
Sigrid von Lintig, Voerde

### 85 Jahre

Marianne Grothe, Oberhausen  
Helmut Triebel, Dinslaken  
Magdalene Schulz, Unna

### 84 Jahre

Alfred Buehne, Wetter  
Gisela Hensiek, Bielefeld  
Hans-Adolf Esser, Ratingen  
Ingrid Stange, Gelsenkirchen  
Anita Kuckhoff, Düsseldorf

### 83 Jahre

Christian Wagner, Duisburg  
Werner Stehr, Overath  
Irene Seidel, Steinhagen  
Heinrich Barg, Vrees  
Peter Kuhn, Herzogenrath  
Fritz Priesmann, Troisdorf  
Christel Schrage, Bochum  
Erwin Stellmach, Oberhausen

### 82 Jahre

Helga Merx, Bonn  
Gisela Laimer, Köln  
Erika Kasparbauer, Herne  
Waltraud Turkowski, Herne  
Sigrid Schumacher, Euskirchen  
Heinrich Bahne, Bottrop  
Christel Friebe, Bochum

### 81 Jahre

Gertraud Greiling, Münster  
Magdalena Kramer, Aldenhoven  
Walter Freitag, Reken  
Erhard Poltermann, Nörvenich  
Diethelm von Legat, Soest  
Walter Loeffke, Dortmund  
Alfred Lübking, Minden  
Heinz-Hermann Rehmann, Mülheim

### 80 Jahre

Erika Valcarcel, Aachen  
Erika Fahrenkamp, Düsseldorf  
Ingrid Moehmann, Porta Westfalica  
Renate Uecker, Gladbeck  
Albert Schimanski, Dortmund  
Annerose Bauer, Bad Laasphe  
Karl Buschmann, Herne  
Maria Härting, Köln  
Hermann Windhorn, Reichshof  
Landolf Mauelshagen, Bonn  
Christel Berger, Oberhausen

### 79 Jahre

Siegfried Hinterkausen, Troisdorf  
Gerold Winkel, Wenden  
Heino Harloff, Voerde  
Horst Bremer, Wuppertal  
Margret Riechmann, Essen  
Ulrich Schäfer, Remscheid  
Christel Semmler, Dortmund  
Doris Harting, Hamm  
Rolf Buntenschach, Leichlingen  
Barbara Schwittmann-Schmidt, Berlin  
Gertraude Heisig, Mülheim  
Ingrid Kötter, Hagen  
Jutta Kroening, Leverkusen  
Klaus Bücker, Bochum  
Werner Rost, Erkrath  
Bernd Strangfeld, Kierspe  
Charlotte Schweizer, Aachen  
Brunhilde Thomas, Arbach

### 78 Jahre

Karl-Heinz Rinke, Wetter  
Martha Heller, Köln  
Ingeborg Heimlich, Neuwied  
Karl-Ludwig Buesing, Köln  
Barbara Nolte, Bielefeld  
Manfred Michael, Oberhausen  
Martina Weitfeld-Kollmetz, Köln  
Walter Bitterberg, Bonn  
Henning Mehnert, Bonn  
Michael Schuler, Tecklenburg  
Stefanos Koukothakis, Iserlohn  
Edeltraud Etneo, Everswinkel  
Friedhelm Hense, Hünxe  
Sigrid Schuchardt, Hattingen

### 77 Jahre

Barbara Büsching, Essen  
Werner Bellmann, Krefeld  
Karola Latzel, Herdecke  
Jochen Wolf, Unna  
Walter Kunz, Lemgo  
Helgard Holtermann, Essen  
Gisbert Baranski, Castrop-Rauxel  
Elfriede Verwoert, Geilenkirchen  
Peter Lentzsch, Königswinter  
Margot Kuhlmann, Oberhausen  
Wolfgang Seeck, Köln  
Manfred Böcker, Augustdorf  
Werner Wiese, Bad Oeynhausen  
Hermann Welters, Mönchengladbach  
Fritz Neubauer, Bielefeld  
Bärbel Wengenroth, Halver  
Hermann Alfert, Dörzbach

### 76 Jahre

Ulrich Rädeker, Mülheim  
Waltraud Stümpel, Dortmund  
Susanne Endras, Witten  
Rosemarie Clemens-van der Kooy, Bottrop  
Roland Krapp, Hagen  
Erich Werthebach, Bochum  
Wilfried Bekemeier, Minden  
Paul-Joachim Hasse, Lübbecke  
Ingrid Melberg, Gelsenkirchen  
Paul-Albert Illinger, Duisburg  
Knut Thamm-Bürger, Lünen  
Manfred Hinkel, Rödinghausen  
Gernot Freyberg, Erkrath  
Bärbel Hanel, Bochum  
Rolf Jüngermann, Gelsenkirchen  
Winfried Born, Dortmund  
Friedrich-Wilhelm Binsfeld, Marl  
Ehlers Klaus, Hagen  
Jürgen Baurmann, Wuppertal  
Dorothea Leppien, Remscheid  
Adelheid Buchsteiner, Essen

### 75 Jahre

Madeleine Schroeter, Gladbeck  
Brigitte Heidenreich, Aachen  
Lutz Jacobi, Wuppertal  
Ursula Bösen, Witten  
Karen Schurich, Bonn  
Manfred Borowski, Dortmund  
Uta Schleyer, Aachen  
Axel Birkenbeul, Solingen  
Isolde Woköck, Pulheim  
Irene Below, Werther  
Eugen Lemcke, Dortmund  
Horst Grube, Bielefeld  
Ludger Laukemper, Bochum  
Siegfried Aichelmann, Herne  
Hermann Schmitz, Kempen  
Wilfried Breyvogel, Essen  
Hanne Lang, Schwerte  
Schössler Manfred, Unkel  
Else Heiermann, Duisburg  
Hanns Kücklich, Gelsenkirchen  
Rainer Nietsch, Bad Laasphe  
Monika Gerlach, Nettetel  
Detlef Zimmer, Minden  
Marianne Loew, Odenthal  
Hanna Schmitz, Herne

*Annegret Caspers,  
Mitglied im Leitungsteam des Ausschusses  
für Ruhestandler\*innen der GEW NRW*

# Wissenswertes

# für Angestellte und

## Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

### Neue Regelungen für das frühere Sabbatjahr

Der Erlass „Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell“ – vormals: das Sabbatjahr – wurde zum 20. Februar 2017 in Kraft gesetzt. Er setzt für den Schulbereich den neuen § 65 Landesbeamtengesetz (LBG) um, der durch die Dienstrechtsreform gemäß der gewerkschaftlichen Forderungen verbessert wurde. Der Erlass ersetzt die bisherige Regelung vom 26. Mai 2004 (BASS 21-05 Nr. 13) und gilt sowohl für tarifbeschäftigte wie auch für beamtete Lehrkräfte.

### Antragsfrist

Lehrer\*innen können jedes Jahr zum 1. Februar oder zum 1. August in die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell starten. Die allgemeine Antragsfrist beträgt sechs Monate vor dem gewünschten Anfangstermin. Für 2017 wurde die Antragsfrist entsprechend der Forderung der Hauptpersonalräte ausnahmsweise gekürzt: Der Antrag muss in diesem Jahr so rechtzeitig beim Schulministerium eingehen, dass er bearbeitet und bewilligt werden kann.

### Pension und Ruhestand

Die Blockteilzeit kann mehrmals in der Dienstzeit in Anspruch genommen werden, auch direkt vor Pensions- oder Renteneintritt. Dies sollte jedoch vorher genau überprüft werden, da der Antragsruhestand als Gegenmodell eine gute und finanziell sinnvollere Alternative sein kann.

### Flexible Gewährung

Die Teilzeittätigkeit im Blockmodell ist nicht mehr nur als Jahres-, sondern auch als Halbjahresmodell oder als Freistellung für zwei Schuljahre möglich.

### Ablehnungsgründe

Die Blockteilzeit kann abgelehnt werden, wenn „dienstliche Gründe“ entgegenstehen (§ 65 Abs. 1 LBG). Gemeint sind dringliche Aufgaben, deren Erfüllung nur mit dieser\*m Beschäftigten und nicht mit einer Ersatzkraft möglich ist. Der Erlass geht von drei Ablehnungsmöglichkeiten aus:

- ◆ negatives Schulleitungsvotum
- ◆ kleine Schule (unter 20 Lehrkräfte) und voraussetzungslose Blockteilzeit
- ◆ Blockteilzeit für Schulleiter\*in ohne Sicherstellung eines Ersatzes

### Unterhäufige Teilzeit

Bisher konnten beamtete Lehrkräfte in Vorbereitung auf das Sabbatjahr nicht weniger als die Hälfte der regelmäßigen Pflichtstundenzahl arbeiten. Jetzt können sie ihre Stundenzahl wie Angestellte auf weniger als 50 Prozent reduzieren, wenn es sich um eine sogenannte Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 65 Abs. 2 S. 1 LBG) handelt.

Aber auch bei der voraussetzungslosen Teilzeit im Blockmodell (§ 65 Abs. 1 i.V.m. § 63 Abs. 1 LBG) ist eine zum Teil geringfügigere unterhäufige Unterrichtsverpflichtung möglich, wenn sie nicht überwiegend ist.

### Vorabgewährung der Freistellung

Nach § 65 Absatz 2 LBG kann bei Teilzeit im Blockmodell aus familiären Gründen die Freistellungsphase auch vorab genommen werden, etwa unmittelbar im Anschluss an Elternzeit oder Urlaub aus familiären Gründen.



Illustration: RWid Studios / Freepik

### Flexibler Beginn bei Teilzeit aus familiären Gründen

Der flexible Beginn bei einer Teilzeit aus familiären Gründen, zum Beispiel bei einem plötzlich auftretenden Pflegefall, ist nun geregelt mit Bezug auf § 16a Absatz 6 Satz 2 Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV) NRW. Ergänzend gilt: In einem solchen Fall kann zusätzlich auch die Pflegezeit von bis zu sechs Monaten gemäß § 16 FrUrlV in Anspruch genommen werden, falls eine Überbrückung notwendig ist.

### Vorzeitige Beendigung

Grundsätzlich sind abgeschlossene Teilzeitvereinbarungen auch bis zu ihrem verabredeten Ende durchzuführen. Hiervon machen nun § 64 Absatz 4 Satz 2 und 3 LBG und Abschnitt V des Erlasses Ausnahmen. Wenn sich die privaten, insbesondere finanziellen, Lebensverhältnisse ändern, sind Anträge auf Rückkehr oder Änderung der Teilzeitvereinbarung positiv zu bescheiden. Die Dienststelle muss die veränderte Lebenssituation berücksichtigen. Außerdem sind Unterbrechungen wegen Elternzeit, Beurlaubung aus familiären Gründen oder Familienpflegezeit oder Pflegezeit möglich (s. Abschnitt V Nr. 1).

### Störfall und Härtefälle

Auf Anregung der GEW-Hauptpersonalräte wurde eine sinnvolle Ergänzung vorgenommen: „Bei Auftreten der in § 65 Abs. 3 LBG benannten Störfälle, die die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen, ist die Teilzeitbeschäftigung mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen.“

Ute Lorenz

Mehr Infos unter [www.gew-nrw.de/online-archiv](http://www.gew-nrw.de/online-archiv) (Webcode: 235465)

### Mitbestimmung bei Ablehnung

Die Ablehnung des Antrags auf eine Teilzeit im Blockmodell ist weiterhin mitbestimmungspflichtig nach § 72 Absatz 1 Nummer 13 Landespersonalvertretungsgesetz. Sie bedarf also der Zustimmung des Personalrats. Der Personalrat muss daher sowohl gemäß dem LBG wie auch auf Grundlage des neuen Erlasses, aber auch in Abwägung der dargestellten Gründe im Einzelfall entscheiden. Dabei sollte auf Gleichbehandlung geachtet werden, aber auch auf die in der Gesetzesbegründung liegenden Reformierungsgründe.

# d Beamte rund um den Arbeitsplatz

## Geschlechtergerechtigkeit

### Frauenquote bei Beförderungen nicht zulässig

Leider hat auch das Oberverwaltungsgericht (OVG) NRW in Münster die mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in das Landesbeamtengesetz (LBG) eingeführte Frauenquote bei Beförderungen gemäß § 19 Absatz 6 Satz 3 LBG für verfassungswidrig erklärt.

Dabei wurde insbesondere auf die Beurteilung „im Wesentlichen gleich“ als reduzierter Qualifikationsvergleich bewertet, für den die Landesregierung keinen Gesetzgebungsauftrag hätte und der gegen die beamtenrechtliche Bestenauslese verstoßen würde. Allerdings sieht das OVG immerhin keine (verfassungs-)rechtlichen Bedenken gegen die Frauenquote an sich – § 19 Absatz 6 Satz 2 LBG ist verfassungsgemäß.

### OVG schlägt verfassungsgemäßen Weg für die Quote vor

Das OVG erkennt grundsätzlich an, dass es einen Bedarf und auch ein Rechtsbedürfnis für eine Frauenquote gibt und schlägt einen verfassungsgemäßen Weg vor: „Der Qualifikationsvorsprung vieler Männer sei oftmals das Ergebnis einer unterbrechungslosen Berufsvita. Dieser Unterschied könne relativiert oder kompensiert werden, wenn Befähigungs- und Eignungsmerkmale (zum Beispiel: Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung, Persönlichkeit, Charaktereigenschaften) bei der Abfassung von dienstlichen Beurteilungen und damit bei der Bildung des Gesamturteils stärker gewichtet würden.“ Für dieses Vorgehen müssten die Beurteilungsrichtlinien entsprechend abgefasst werden und die derzeitige „Ausschärfung“ müsste einen anderen Charakter erhalten. Ob diese dann noch subjektiveren Betrachtungen der Dienstvorgesetzten letztlich im Sinne der Frauen greifen, ist sicherlich ebenfalls fraglich.

Aus Sicht der Landesregierung bringt das Gesetz zur Frauenförderung § 19 Absatz 6 LBG das Gebot der Bestenauslese und die Chancengleichheit auf verfassungsmäßige Weise miteinander in Einklang. Für eine schnelle Klärung der Verfassungsmäßigkeit strebt die Landesregierung nun ein Normenbestätigungsverfahren am Verfassungsgerichtshof Münster an.

### Die derzeitige Alternative: ein Konkurrentenstreitverfahren

Wenn derzeit in Beförderungsverfahren die Frauenquote gemäß § 19 Absatz 6 LBG nicht angewendet wird und stattdessen die sogenannte Ausschärfung in der Beurteilung vorgenommen wird, so ist dies – wegen der noch fehlenden höchstrichterlichen Rechtsprechung – nicht gesetzesgemäß. Derzeit ist das LBG auch in dieser Fassung anzuwenden und kann dann gegebenenfalls von den Betroffenen in einem Konkurrentenstreitverfahren thematisiert werden. In einem derartigen Verfahren würde dann vermutlich auf die anstehende höchstrichterliche Entscheidung Bezug genommen werden.

Ute Lorenz



Illustration: PureSolution / shutterstock.com

## DIE WISSENSECKE

### Arbeitszeit von Lehrkräften

Die Arbeitszeit von Lehrer\*innen wird nicht wie sonst üblich als Wochenarbeitszeit festgelegt. Der Dienstherr legt lediglich die Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden in einer Rechtsverordnung fest. Sie gilt nicht nur für Beamt\*innen, sondern auch für angestellte Lehrkräfte.

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte ist in der Verordnung zur Ausführung des § 93 Absatz 2 Schulgesetz geregelt. Dazu gibt es Verwaltungsvorschriften (BASS 11-11 Nr.1/1.1). In dieser Verordnung sind daneben die Anrechnungsstunden, Schulleitungsentlastung, Altersermäßigung und Ermäßigung für schwerbehinderte Beschäftigte geregelt.

Der Grund für die Gleichbehandlung von Beamt\*innen und Tarifbeschäftigten: Im Tarifvertrag für die Länder (TV-L § 44) steht zur Arbeitszeit der Lehrkräfte nur, dass die einschlägigen Regelungen für vergleichbare Beamt\*innen gelten. Das war schon im alten Bundesangestellten-Tarifvertrag so, der von 1961 bis 2006 für angestellte Lehrkräfte galt. Bisher ist es nicht gelungen, das zu ändern.

### Gliederung der Arbeitszeit

Damit gilt für alle Lehrkräfte in NRW grundsätzlich die Arbeitszeitregelung des § 60 Absatz 1 Landesbeamtengesetz (LBG). Danach darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 41 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit von Lehrer\*innen ist aufgeteilt in den gesetzlich fixierten (messbaren) Teil – die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung – und den disponiblen Teil. Letzterer gliedert sich wiederum in zwei Bereiche:

- ◆ fremdbestimmter Bereich (Aufsicht, Beratung, Konferenz, Kooperation, Sprechzeiten, Präsenzzeiten in den Ferien, Verfahren zur Feststellung sonderpädagogischen Förderbedarfs, sonstige in der Schule zu erledigende Aufgaben, Fortbildung, Schulfahrten, Wanderung, etc.)
- ◆ organisatorisch selbst umzusetzender Bereich (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, sonstige Planung etc.)

### Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Bei der Zuweisung der Aufgaben an die Lehrkräfte muss der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht Genüge tun und darauf achten, dass die Aufgaben im Rahmen der vorgegebenen Arbeitszeit und deren Aufteilung sachgerecht zu erledigen sind. Die GEW NRW fordert eine Entlastung durch Absenkung der Pflichtstunden für Lehrkräfte sowie eine Verdoppelung der Anzahl sogenannter Anrechnungsstunden.

Ute Lorenz

Vertiefende Infos der GEW NRW zum Thema Arbeitszeit:  
[www.gew-nrw.de/schullexikon/arbeitszeit.html](http://www.gew-nrw.de/schullexikon/arbeitszeit.html)

# Wissenswertes

# zum Schulrecht

## Bespitzelung türkischer Lehrer\*innen

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) NRW hat am 20. Februar 2017 die vier türkischen Generalkonsulate in Düsseldorf, Essen, Köln und Münster angeschrieben und um Stellungnahme zu dem Vorwurf gebeten, die Konsulate versuchten eine Einflussnahme an Schulen in Nordrhein-Westfalen. In einer Schulmail vom 24. Februar 2017 – abrufbar im Schulmail-Archiv des Bildungsportals – bezieht sich das Ministerium auf Medienberichte über den Versuch, den innenpolitischen Konflikt in der Türkei auch in Schulen in NRW zu tragen und damit jahrzehntelange wertvolle Integrationsarbeit zu gefährden. Mit Berichten über Versuche der Konsulate, politische Verdächtigungen und Bespitzelungen zu initiieren, musste sich auch die GEW NRW befassen. Aufgrund glaubhafter und belegbarer Hinweisen von Gewerkschaftsmitgliedern auf nicht zu legitimierende und rechtlich zu beanstandende Aktivitäten von Konsulatsvertreter\*innen musste die Bildungsgewerkschaft reagieren und staatliche Stellen mit der Bitte um Aufklärung informieren. Die Landesregierung hat dem Schulausschuss im Landtag einen „Bericht zu den Maßnahmen der Landesregierung zu ‚Bespitzelungsvorwürfen und der versuchten Einflussnahme türkischer Generalkonsulate an Schulen in Nordrhein-Westfalen““ vorgelegt. Er wurde im Ausschuss am 8. März 2017 ausführlich beraten. Das MSW NRW teilte den Abgeordneten auch mit, welche Informationen die GEW NRW dem Ministerium übermittelt hat.

Bericht der Landesregierung

Webcode: 235494

## Unbesetzte Stellen

### Vakanzen bei Schulleitungen

Die Landesregierung muss sich erneut wegen fehlender Schulleitungen rechtfertigen. Landesweit sind 15,8 Prozent der Schulleitungsstellen und 29,5 Prozent der Stellen für stellvertretende Schulleiter\*innen nicht besetzt. Zum Besetzungsverfahren schreibt die Landesregierung: „Bedingt durch Fristen und den Zeitbedarf für das Stellenausschreibungs-, Bewerbungs-, Beurteilungs- und das sich anschließende Stellenbesetzungsverfahren sowie für die notwendigen Beteiligungen von Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragter und gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung sowie Schulkonferenz und Schulträger kann ein Besetzungsverfahren in der Regel nicht in einem Zeitraum von drei Monaten abgeschlossen werden.“

Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage

Webcode: 235514

### Vakanzen in der Landesverwaltung

Finanzminister Norbert Walter-Borjans hat dem Haushalts- und Finanzausschuss im Landtag den Bericht „Unbesetzte Planstellen und Stellen in der Landesverwaltung“ vorgelegt. Das Medienecho war beachtlich. Hinsichtlich der Zahlen für den Schulbereich ist auf die Fragwürdigkeit des Stichtags 1. Januar 2017 zu verweisen. Der Stichtag relativiert die Zahlen, weil Einstellungen im Schulbereich immer zum 1. Februar erfolgen. Das Problem ist aber dennoch virulent.

Bericht des Finanzministers

Webcode: 235496

## Mehr Schüler\*innen im Schuljahr 2016/2017

Die Gesamtzahl der Schüler\*innen ist im Schuljahr 2016/2017 erstmals seit zwölf Jahren wieder angestiegen. Mit 1.930.151 besuchen 5.262 (plus 0,3 Prozent) mehr Schüler\*innen eine allgemeinbildende Schule in NRW als ein Jahr zuvor. Weiterbildungskollegs sind in die Auswertung nicht einbezogen. 87.816 Schüler\*innen besuchen im laufenden Schuljahr in Nordrhein-Westfalen eine der 403 Hauptschulen. Das sind 15.451 (etwa 15 Prozent) Hauptschüler\*innen und 53 Hauptschulen weniger als im vorherigen Schuljahr. Von den weiterführenden Schulen haben die Gymnasien im Schuljahr 2016/2017 mit 527.499 die meisten Schüler\*innen, gefolgt von den Gesamtschulen mit 294.749 und den Realschulen mit 235.524 Schüler\*innen. Mit 29,7 Prozent verzeichnen die Sekundarschulen als aufwachsende Schulform den stärksten Zuwachs. Hier lernen nun 50.383 Schüler\*innen. Auch bei steigenden Zahlen setzen sich also die Trends der Schulentwicklung und der Wahl der Eltern fort.

Pressemitteilung von IT.NRW

Webcode: 235478

Regionale Daten

Webcode: 235479

## Datenschutz: Verordnungen in Kraft getreten

Im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 28. Februar 2017 sind die „Verordnung zur Änderung der Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten von Schülerinnen, Schülern und Eltern“ und die „Verordnung zur Änderung der Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der Lehrerinnen und Lehrer“ vom 9. Februar 2017 veröffentlicht. Sie sind jeweils am Tag nach der Verkündung in Kraft getreten und damit geltende Rechtsgrundlage.

VO DV I (Daten von Schüler\*innen)

Webcode: 235480

VO DV II (Daten von Lehrer\*innen)

Webcode: 235481

## Schule und Bundeswehr

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) NRW informiert über den Sachstand der Umsetzung der Kooperationsvereinbarung zwischen dem MSW NRW und dem Wehrbereichskommando II der Bundeswehr. Er wird als „Schriftlicher Bericht zur Darstellung der wesentlichen Inhalte der Berichte der Bundeswehr für die Schuljahre 2012/2013 bis 2015/2016“ bezeichnet – gleichsam also ein Metabericht. Nicht zuletzt gibt er Auskunft über die Quantitäten. In den vier Berichtsjahren fanden 2.826 Veranstaltungen statt, mit denen 71.862 Schüler\*innen erreicht wurden.

Bericht des MSW NRW

Webcode: 235495



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

### 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.**

## Aktuelle Angebote Ihres Reisebüros



### Reise-Tipps aus den Katalogen der Reiseveranstalter

#### Ameropa Radreisen\* 7-tägige individuelle Radreise durchs Altmühltal (647000)

Die Radtour führt von der Quelle der Altmühl nahe Rothenburg ob der Tauber bis Regensburg und bietet vielseitige Naturschönheiten und sehenswerte Barock- und Residenzstädte. Der Streckenverlauf ist eben bis leicht hügelig, da die Altmühl das geringste Gefälle aller deutschen Flüsse hat; die Tagesetappen betragen circa 43 bis 69 Kilometer. Sie erleben die Orte Rothenburg ob der Tauber – Ansbach – Gunzenhausen – Treuchtlingen – Weißenburg – Pappenburg – Eichstätt Walting/Kipfenberg – Riedenburg – Kelheim und erreichen anschließend Regensburg. Sie wohnen wahlweise in Gasthöfen, Pensionen und 3-Sterne-Hotels, in Regensburg in einem 4-Sterne-Hotel oder in 3- und 4-Sterne-Hotels. Alle Zimmer mit Bad oder Dusche/WC.

#### Leistungen:

- 6 Übernachtungen/Frühstück
- Gepäcktransfer Rothenburg o. d. Tauber – Regensburg
- Rücktransfer Regensburg – Rothenburg o. d. T. per Bahn
- Karten- und Informationsmaterial

Reisetermine: täglich vom 01.05.–15.10.2017,  
Eigenanreise

Reisepreis p. P./DZ/Frühstück **ab 515,00 Euro**

### Bodensee

#### 9-tägige individuelle Radreise ab/bis Bregenz (632200)

Eine Tour für Genießer! Entdecken Sie die schönsten Ecken am Bodensee auf nicht allzu langen Tagesetappen (25–49 Kilometer). Der Radweg verläuft teils neben Uferstraßen, teils direkt am Seeufer. Sie starten in Bregenz, erradeln über das Schweizer Ufer Horn beziehungsweise Arbon, Romanshorn, Kreuzlingen/Konstanz, machen einen Ausflug nach Stein am Rhein. Weiter geht es nach Salem und zur Insel Mainau, vorbei an den Pfahlbauten nach Meersburg und Friedrichshafen sowie Langenargen und Kressbronn. Ziel der Reise ist wieder Bregenz. Sie wohnen in 3- oder 4-Sterne-Mittelklassehotels mit Bad oder Dusche/WC.

#### Leistungen:

- 8 Übernachtungen/Frühstück
- Fähre Wallhausen – Überlingen
- Eintritt Schloss Salem
- Gepäcktransfer ab/bis Bregenz
- Karten- und Informationsmaterial

Reisetermine: täglich vom 08.04.–22.10.2017,  
Eigenanreise

Reisepreis p. P./DZ/Frühstück **ab 619,00 Euro**

### Wikinger Reisen\*

#### Armenien/Georgien Aktiv im wilden Kaukasus (8932)

Erleben Sie auf der Reise durch die beiden Kaukasus-Länder die atemberaubende Natur, viele vom Aussterben bedrohte Pflanzen- und Tierarten sowie die Gastfreundschaft der Bewohner\*innen.

#### Reiseverlauf:

1. Tag Abflug von Frankfurt
2. Tag Ankunft in Tiflis, Frühstück im Hotel. Sie entdecken die Highlights der georgischen Hauptstadt zu Fuß.
3. Tag In Kachetien Besuch der Burganlage Gremi sowie einer Weinfabrik in Kvareli.
4. Tag Der Tuscheti-Nationalpark wird im Geländewagen und auf einer Wanderung erkundet.
5. Tag Wanderung vom Dartlo nach Kvavlo, einem Dorf, das nur im Sommer bewohnt ist.
6. Tag Auf einer Wanderung erhalten Sie Einblicke in die Geschichte und Architektur der Dörfer Schenako und Diklo.
7. Tag In Telavi Besuch der Alaverdi Kathedrale und Weiterfahrt nach Tiflis
8. Tag Über die Klöster Haghat und Jukhtak erreichen Sie Dilijan in Armenien.
9. Tag Sie besuchen den Sewansee und das Kloster, bevor es weiter nach Jeghegnadzor geht.
10. Tag Mit der Seilbahn geht es auf eine Hochalm, Sie lernen das armenische Stonehenge kennen und erreichen dann Goris.
11. Tag Erst erkunden Sie das Höhlendorf Khndzoresk und nehmen dann von Halidzor die längste Seilbahn der Welt zum Kloster Tatey.
12. Tag Das Kloster Noravank in der Amaghu-Schlucht sowie das Kloster Chor-Virap erwarten Sie.
13. Tag Sie wandern vom Dorf Geghard zu den Ruinen Havuts Tar.
14. Tag Besuch der Kathedrale Etchmiadsin und des Tempels Zvartnots
15. Tag Rückreise nach Frankfurt

#### Leistungen:

- Flug mit LOT nach Tiflis und zurück von Yerevan
- Transfers entsprechend dem Reiseverlauf
- 10 Übernachtungen in DZ mit Bad oder Dusche/WC in einfachen Hotels, 3 Übernachtungen in DZ mit Gemeinschaftsduschen/WC in Gästehäusern
- 14 x Frühstück, 9 x Mittagessen/Picknick/Lunchpaket, 13 x Abendessen
- Eintrittsgebühren
- Reiseleitung

Reisetermine: 01.07., 15.07. und 29.07.2017

Reisepreis p. P. **ab 2.198,00 Euro**



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](http://www.gdp-reiseservice.de)

## Zukunftsforum Lehrer\*innenbildung NRW: Auftaktveranstaltung

Die GEW NRW lädt zur Auftaktveranstaltung des „Zukunftsforums Lehrer\*innenbildung NRW“ alle Mitglieder ein, die Interesse an einer Mitarbeit haben.

**Termin:** 28.04.2017, 16.00–18.00 Uhr

**Ort:** DGB-Haus, Friedrich-Ebert-Straße 34-38, 40210 Düsseldorf

Die Veranstaltung beginnt mit Impulsvorträgen von Maïke Finern, stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW, und Prof. Dr. Gabriele Bellenberg, Prodekanin der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Im Anschluss arbeiten die Teilnehmer\*innen in Arbeitsgruppen (AG) zu verschiedenen Schwerpunktthemen:

◆ **AG Inhalte:**

Inklusion, Arbeit in multiprofessionellen Teams, Digitalisierung

◆ **AG Praxisphasen:**

Eignungs- und Orientierungspraktikum, Berufsfeldpraktikum, Praxissemester, Vorbereitungsdienst

◆ **AG Übergänge:**

Studieneinstieg ins Bachelorstudium, Zugang zum Masterstudium, Übergang in den Vorbereitungsdienst, Berufseinstiegsphase



Foto: kasto / Fotolia

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung soll bereits die weitere Arbeit gemeinsam geplant und organisiert werden. Dazu gehören

- ◆ Vereinbarungen zur weiteren Arbeit in den Arbeitsgruppen
- ◆ ein zweites Plenum in der ersten Jahreshälfte 2018
- ◆ die Umsetzung der Inhalte in einem Positionspapier zur Vorlage und Verabschiedung im Landesvorstand der GEW NRW bis Ende 2018
- ◆ die Erarbeitung einer Vorlage zum Gewerkschaftstag der GEW NRW 2019

**Anmeldung zur Auftaktveranstaltung per E-Mail bis 20. April 2017 mit Angabe der AG und präferierten Schwerpunktthemen an: [gabi.opitz@gew-nrw.de](mailto:gabi.opitz@gew-nrw.de)**

## DASA-Ausstellung „Alarmstufe Rot“: Angebote für Schulklassen

Im schlimmsten Fall besser gewappnet sein: Dazu trägt das Schulklasse-Programm anlässlich der neuen Ausstellung „Alarmstufe Rot“ in der DASA Arbeitswelt Ausstellung bei. Dabei geht es um Katastrophen und was man aus ihnen lernen kann. Die Ausstellung erzählt auf rund 800 Quadratmetern Geschichten von Naturkatastrophen wie Vulkanausbrüchen oder Erdbeben, Industrieunfällen und menschlichem Versagen. Dabei geht es vor allem um die Frage, wie man solche Ereignisse vorhersagen oder verhindern kann. Dazu tragen etwa gezieltes Training und eine optimale Berufsausbildung bei. Einblicke in die Arbeitswelt der Rettungskräfte gibt es auch. Neben einstündigen Führungen ab der 5. Klasse bietet die DASA in Kooperation mit dem Arbeiter-Samariter-Bund Dortmund an jedem Dienstag im Schuljahr Einführungskurse in Erste Hilfe an. Die Ausstellung knüpft mit ihren Inhalten an die MINT-Fächer an. Sie eignet sich außerdem für den Unterricht in gesellschaftswissenschaftlichen und ethisch-philosophischen Fächern der allgemein- und berufsbildenden Schulen.



Foto: DASA Dortmund

**Termin:** 04.03.–24.09.2017

**Ort:** DGB-Haus, Friedrich-Ebert-Straße 34-38, 40210 Düsseldorf

**Kosten:** Erste-Hilfe-Workshop: 80,- Euro pro Gruppe; Führung: 45,- Euro zzgl. 2,- Euro pro Schüler\*in

**Anmeldung:** 0231-90712645 oder [besucherdienst-dasa@baua.bund.de](mailto:besucherdienst-dasa@baua.bund.de)

**Mehr Infos sowie Material zur Vor- und Nachbereitung des Themas im Unterricht gibt es unter [www.dasa-dortmund.de](http://www.dasa-dortmund.de)**

## Der Anti-Bias-Ansatz in der Berufsorientierung

Die FUMA Fachstelle Gender NRW lädt ein zur Fortbildung „Der Anti-Bias-Ansatz – vorurteilsreflektiert in der Berufsorientierung“. Diese Fortbildung richtet sich an Fach- und Lehrkräfte im Bereich des Übergangs Schule – Beruf, die sich mit den Themen Vorurteile, Vielfalt und Diskriminierung auseinandersetzen möchten.

**Termin:** 10.05.2017, 10.00–16.00 Uhr

**Ort:** Haus der Evangelischen Kirche, III. Hagen 39, 45127 Essen

**Kosten:** 50,- Euro (inkl. Getränke)

Die Veranstaltung untersucht, inwiefern der Anti-Bias-Ansatz im Sinne einer antidiskriminierenden Bildungsarbeit geeignet ist, Vorurteile aufzulösen und die Ausbildungs- und Berufschancen von benachteiligten Jugendlichen zu erhöhen. Dazu wird gezeigt, was unter Diskriminierung zu verstehen ist und welche Funktion Vorurteile haben. Außerdem lernen die Teilnehmenden ihre Wahrnehmung für Ungerechtigkeiten zu schärfen. Dabei wird nach eigenen Vorurteilen in den Handlungen und Haltungen gesucht und deren Wirkung reflektiert mit dem Ziel Handlungsspielräume im Umgang mit Ungerechtigkeiten aufzubauen. Inhalte werden sein:

- ◆ Vermittlung von Grundlagen und Zielsetzungen des Anti-Bias-Ansatzes
- ◆ Reflektion eigener Erfahrungen und Auseinandersetzung mit der eigenen sozialen und kulturellen Identität im Kontext von Berufs- und Lebensplanung
- ◆ Erarbeitung von Handlungsspielräumen im Übergang Schule – Beruf im Umgang mit Diskriminierung und Vorurteilen

Die Teilnehmenden erhalten einen Zugang zur E-Learning-Plattform „gender\_login“. Hier werden weiterführende Inhalte bereitgestellt und die Möglichkeit zur weiteren Vernetzung gegeben.

**Infos und Anmeldung unter [www.gender-nrw.de/angebote/fortbildungen/anti-bias-in-der-berufsorientierung](http://www.gender-nrw.de/angebote/fortbildungen/anti-bias-in-der-berufsorientierung)**



Foto: goodluz / Fotolia

## Aufstehen gegen Rassismus: Trainer\*innenausbildung

Wir alle kennen das: In der Diskussion mit dem Arbeitskollegen, dem Gespräch mit der Tante oder beim Grillen mit dem Sportverein fallen rassistische Sprüche, die uns die Sprache verschlagen. Später ärgern wir uns, denken, da hätten wir gerne den Mund aufgemacht, die rechten Parolen nicht einfach so stehen lassen. Das Seminar des DGB Bildungswerks e. V. versetzt die Teilnehmer\*innen in die Lage, die Schrecksekunde zu überwinden, Position zu beziehen und deutlich zu machen: Das nehmen wir nicht hin!

**Termin:** 07.04.2017, 18.00 Uhr bis  
09.04.2017, 13.00 Uhr

**Ort:** DGB Jugendbildungszentrum,  
Am Homberg 44, 45529 Hattingen

**Kosten:** 200,- Euro (ermäßigt: kostenfrei)

Die Teilnehmer\*innen lernen, durch Widerspruch, deutliches Positionieren und engagierte Diskussionen ein Zeichen zu setzen, die Stimmung in ihrem Umfeld zu beeinflussen und unentschlossenen Menschen ein Beispiel zu geben. Dazu beschäftigen sie sich in Trainings mit Strategien, die ihnen ermöglichen, den rechten Parolen Paroli zu bieten. Gemeinsam werden gängige rechte Positionen untersucht und es wird erprobt, das Wort zu ergreifen und für solidarische Alternativen zu streiten. Die Teilnehmer\*innen werden befähigt, selbst Teamer\*in zu werden, um künftig Stammtischkämpfer\*innen auszubilden.

**Anmeldung unter [www.dgb-jugendbildung.de/jugend/seminar/617508908](http://www.dgb-jugendbildung.de/jugend/seminar/617508908)**

## 17. Internationaler Jugendgipfel: Europa – ein heißes Thema!

Der internationale Jugendgipfel im „Regionalen Weimarer Dreieck“ geht in die nächste Runde. In den Sommerferien treffen sich wieder 45 Jugendliche aus Polen (Schlesien) Frankreich (Hauts-de-France) und Deutschland (NRW) für eine intensive Woche. Wer einen der begehrten 15 Plätze ergattern möchte, sollte sich schnell bewerben.

**Termin:** August 2017 (Termin folgt)

**Ort:** Hauts-de-France, Lille  
(Start in Dortmund)

**Kosten:** Verpflegung, Unterkunft, An- und Abreise, Versicherung und Programmteilnahme sind für die Teilnehmer\*innen kostenlos

### Programm

Eine Woche lang werden die 17- bis 23-Jährigen auf Einladung der nordrhein-westfälischen Landesregierung zusammen mit Gleichaltrigen aus Polen und Frankreich an einem aktuellen Europa-Thema arbeiten. Was denken sie als Jugendliche zu Fragen, die alle berühren: zu Migration und Flucht, zu Parteien und Demokratie, zu Umwelt, Wirtschaft und globalen Zusammenhängen, zu Digitalisierung, zu Geschichte, Gegenwart und Zukunft? Welche Ideen, Lösungen, Pläne haben sie? Was ist in ihren Regionen los? Höhepunkt der internationalen Jugendbegegnungen ist eine Diskussion mit Politiker\*innen aus den drei befreundeten Regionen. Auf dem Programm stehen außerdem Workshops, Exkursionen, Diskussionsforen und Outdooraktivitäten.



Foto: IBB Dortmund

Der Jugendgipfel im Regionalen Weimarer Dreieck führt seit 2001 in jedem Sommer 45 junge Menschen – 15 aus jeder der drei Regionen – zusammen. Die Jugendbegegnungen dienen der Festigung und Vertiefung der freundschaftlichen Beziehungen.

### Organisatorisches

Betreut und organisiert wird die Reise vom Internationalen Bildungs- und Begegnungswerk (IBB) e. V. in Dortmund. Es gibt 15 Plätze, davon 3 Plätze maximal für Teilnehmende an vorherigen Jugendgipfeln. Bei mehr als 15 Bewerbungen entscheidet der IBB e.V. im Auswahlverfahren. Teilnehmen können Jugendliche, die zwischen 17 und 23 Jahre alt sind, in NRW leben und Englisch auf Schulniveau sprechen.

**Interessierte Jugendliche können sich ab sofort per E-Mail an [info@ibb-d.de](mailto:info@ibb-d.de) mit einem möglichst kreativen Motivationsschreiben und Lebenslauf bewerben. Bewerbungsschluss ist der 31. Mai 2017. Mehr Infos unter [www.ibb-d.de](http://www.ibb-d.de).**

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorteilszins für den öffentl. Dienst</li> <li>Umschuldung: Raten bis 50% senken</li> <li>Baufinanzierungen echt günstig</li> </ul> <p><b>0800 - 1000 500</b> Free Call</p> <p>Wer vergleicht, kommt zu uns.<br/>Seit über 40 Jahren.</p> | <p><b>Deutschlands günstigster Autokredit</b></p> <p><b>2,77%</b> effektiver Jahreszins<br/>5.000 € bis 50.000 €<br/>Laufzeit 48 bis 120 Monate</p> <p>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 €</p> <p><b>www.Autokredit.center</b></p> | <p><b>AK FINANZ</b></p> <p>Kapitalvermittlungs-GmbH</p> <p>E3, 11 Planken<br/>68159 Mannheim<br/>Tel.: (0621) 178169-0<br/><b>Info@AK-Finanz.de</b><br/><b>www.AK-Finanz.de</b></p> | <p><b>Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker</b></p> <p>Günstiges Darlehen resp. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,99%, Lfz. 7 Jahre, mB. Rate 529,00 €, eff. Jahreszins 2,99%, Brutobezug 44.317,85 €, Sicherheit: Kein Grundschuldenbeitrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, keine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.</p> |
|--|---|---|---|

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, Jessica Küppers,  
Fritz Junkers (verantwortlich), Stefan Brackertz,  
Sabine Flögel, Melanie Meier  
Bildredaktion und Satz: Daniela Costa, bureau.de  
E-Mail: [redaktion@nds-verlag.de](mailto:redaktion@nds-verlag.de)

**GEW-Landesgeschäftsstelle und Kassenverwaltung**  
Nünningstraße 11, 45141 Essen  
Tel. 0201-2940301, Fax 0201-2940351  
E-Mail: [info@gew-nrw.de](mailto: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](mailto: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 02173-985987  
E-Mail: [anzeigen@pic-crossmedia.de](mailto: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: johny schorle/photocase.de; Fotos im Inhaltsverzeichnis: suze, marj, stocksnapper/photocase.de

**nds-Zeitschrift und NDS-Verlag im Internet:**  
**[www.nds-zeitschrift.de](http://www.nds-zeitschrift.de), [www.nds-verlag.de](http://www.nds-verlag.de)**  
**GEW im Internet: [www.gew-nrw.de](http://www.gew-nrw.de)**

# KOPF ÜBER WELT UNTER

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

3-2017

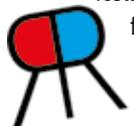


## Ruhrfestspiele Recklinghausen 1. Mai bis 18. Juni 2017

„Kopfüber Weltunter“ – die Ruhrfestspiele 2017 setzen sich mit dem Gefühl von Chaos und Unsicherheit in Zeiten des politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels und der radikalen Umbrüche auseinander. Dabei richten die Ruhrfestspiele den Blick auf große revolutionäre Momente und ihre gesellschaftlichen wie literarischen Konsequenzen. Zugleich reflektieren sie die aktuellen Entwicklungen – von den Herausforderungen der Flüchtlingsbewegung über den wachsenden Zuspruch radikaler Parteien bis hin zum digitalen Wandel. 108 Produktionen in 311 Veranstaltungen und 21 Spielstätten: Das Spielzeitprogramm ist prall gefüllt mit herausragenden Werken von Hoffmann, Goethe, Strindberg und Pirandello über Kafka, Brecht und Canetti bis hin zu Günter Grass, Woody Allen und Elfriede Jelinek.

### Mitraten und Tickets gewinnen!

Gewinnen Sie mit der GEW NRW und der nds-Redaktion zwei von 20 Freikarten für die Ruhrfestspiele 2017! Beantworten Sie dafür einfach folgende Frage: Unter welchem Motto stehen die diesjährigen Ruhrfestspiele? Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir Tickets für die Produktionen „Lego/Antitesi“, „Der Sandmann“, „Salut Salon“ und „Stehfleisch und Sitzvermögen“. Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich Mitglieder der GEW NRW.



RUHRFESTSPIELE  
RECKLINGHAUSEN

Die Eröffnungsproduktion der Ruhrfestspiele ist eine Weltpremiere: E.T.A. Hoffmanns „Der Sandmann“ in einer musik- und bildgewaltigen Inszenierung der Regielegende Robert Wilson und der Singer-Songwriterin Anna Calvi. Foto: A. Lavallée-Benny

Senden Sie die Lösung per Post oder per E-Mail an:

GEW NRW / nds-Redaktion

**Stichwort:** Ruhrfestspiele

Nünningstraße 11, 45141 Essen

E-Mail: [redaktion@nds-verlag.de](mailto:redaktion@nds-verlag.de)

**Einsendeschluss:**

**13. April 2017**

### Ermäßigte Tickets für GEW-Mitglieder

Gewerkschaftsmitglieder erhalten Preisermäßigungen von bis zu 20 Prozent gegenüber dem Freiverkaufspreis. Nutzen Sie die Ermäßigungspreise!

### Kartenstelle der Ruhrfestspiele

**Telefon** 02361-92180

**Fax** 02361-921818

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

**Öffnungszeiten** Mo–Fr: 9.00–19.00 Uhr  
Sa: 10.00–14.00 Uhr