

8-2016

nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Der weite Weg zur inklusiven Schule
Stellenbedarf im Gemeinsamen Lernen
Beschulung Geflüchteter: Neue Erlasse
Neues BeamInnenrecht in NRW
Lehrkräftemangel an Grundschulen
Karrierewege an der Fachhochschule



**Multiprofessionalität:
Stark im Team.**

+++NEU+++NEU+++NEU+++NEU+++NEU+++NEU+++NEU+++NEU+++NEU+++NEU+++



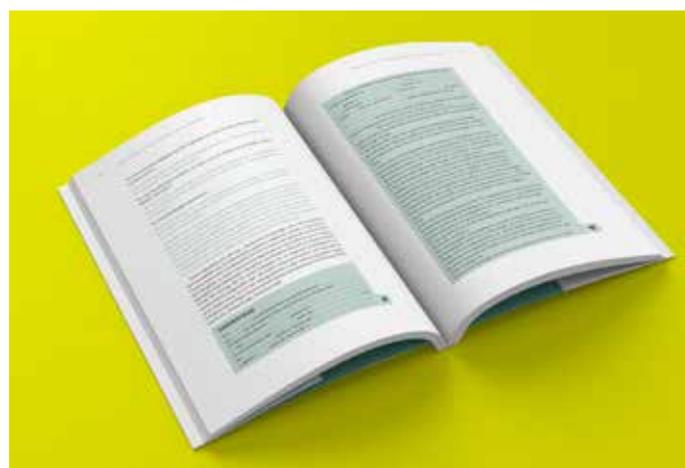
NDS
Neue Deutsche Schule
Verlagsgesellschaft mbH

Dr. Klaus Spenlen

Islam in Deutschland

EIN LEITFADEN FÜR SCHULE, AUS- UND WEITERBILDUNG

Reflexionen über „Islam“, „Islamismus“ und „muslimisches Leben“ in Deutschland mit praktischen Hinweisen, wie Fragestellungen rund um diese Themen beim täglichen Umgang mit Muslima und Muslimen beantwortet, Konflikte gelöst und dabei Gleichstellung und Prävention verbessert werden können.



228 Seiten, Format A4, 26,80 Euro, April 2016
ISBN: 978-3-87964-322-6



Jetzt versandkostenfrei bestellen

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstr. 11, 45141 Essen, info@nds-verlag.de
www.nds-verlag.de

Multiprofessionalität: Lust oder Last?

In Ganztagschulen und inklusiven Schulen ist die alltägliche Kooperation von verschiedenen ExpertInnen unumgänglich. Schließlich wurden hier Aufgaben verbunden, für die unterschiedlich ausgebildete Fachleute zuständig sind. Deren spezielle Kompetenzen gilt es im neuen Setting so zu verknüpfen, dass daraus Synergieeffekte entstehen. Um den Anforderungen der neuen Konzepte gerecht zu werden, reicht aber eine additive Zusammenarbeit mehrerer Professionen nicht aus. Vielmehr sollen gemeinsam neue, breiter fundierte und dadurch bessere Lösungen für die anstehenden Herausforderungen entwickelt werden.

Komplexe Aufgaben, komplexe Kooperation

In Bildungseinrichtungen kooperieren heute LehrerInnen, pädagogische Fachkräfte und PsychologInnen innerhalb von Teamstrukturen, mit zahlreichen Schnittstellen. Neben schulfachbezogenen Teams kümmern sich andere Teams um Querschnittsangelegenheiten. Insbesondere für die Lösung komplexer Aufgaben, für die verschiedene Fachsichten hilfreich sind, verspricht eine mehrperspektivische Herangehensweise mehr Erfolg. So ergibt es Sinn, dass zum Beispiel SonderpädagogInnen sowohl in Fachteams als auch in Teams mit Querschnittsaufgaben mitarbeiten. Schade, dass sie sich nicht klonen können. Denn neben der Kooperation in den Teams gibt es ja auch noch die Hauptaufgabe: die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen.

Einigkeit herrscht in der Fachliteratur über die hauptsächlichen Schwierigkeiten der Zusammenarbeit: Es gibt zu wenig Möglichkeiten für fachlich-inhaltlichen Austausch. In der Folge entstehen Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Ziele, Erwartungen oder Fallinterpretationen. Die Fachgrenzen scheinen jedoch in der Realität nicht das Haupthindernis für eine gute Kooperation zu sein. Eine Klärung der gemeinsamen Ziele, der gegenseitigen Erwartungen, Offenheit und Wertschätzung für die Sichtweisen der Anderen schaffen Reflexionsanlässe als Voraussetzung für zu entwickelnde neue Lösungen. Probleme werden vor allem durch zu geringe oder fehlangepasste Ressourcenzuweisung, mangelnde Beweglichkeit der Organisation – wie zu wenige überschneidungsfreie Zeitfenster für die Teams – sowie geringe Kooperationsbereitschaft und zu wenig persönliche Flexibilität erzeugt.

Eine Anstrengung, die sich lohnt

Multiprofessionelle Zusammenarbeit ist auf personelle Ressourcen angewiesen, die zu den Aufgaben passen. Das heißt, dass die in vormaligen Settings vorhandenen personellen Ressourcen in die neue Organisationsform einfließen müssen. Zusätzlich wird Kooperationszeit benötigt, die mit der Vielzahl der Teambeteiligungen ansteigt. Auch bei ausreichender Zuweisung von Personalressourcen kommen auf die Leitung der Bildungseinrichtung hohe organisatorische Anforderungen zu, um die optimalen Lösungen zu erreichen. Rollen und Aufgaben sowie Modi der Teamsitzungen müssen in den Teams selbst geklärt werden, aber zur Entlastung der Teams sind auf Einrichtungsebene definierte Rahmen hilfreich.

Die Erarbeitung gemeinsamer Werte sowie eine Ausgewogenheit von Autonomie und gemeinsamer Verantwortung tragen zur Entwicklung einer Kooperationskultur der Bildungseinrichtung bei. Vor diesem Hintergrund ist eine steigende Kooperationsbereitschaft auch der SkeptikerInnen zu erwarten. Wenn es gelingt, eine Kooperationskultur zu entwickeln, wachsen junge KollegInnen in ein Umfeld ohne EinzelkämpferInnentum hinein. Persönliche Vorbehalte und mangelnde Kooperationserfahrung lassen sich nicht in der Zurückgezogenheit überwinden. Sinnvoll sind gemeinsame, die professionellen Grenzen überschreitende Weiterbildung sowie individuelle und teambezogene Professionalisierungsmöglichkeiten, zum Beispiel Supervision. Und letztlich zahlt sich die Arbeit im Team aus: Denn angesichts der hohen Ansprüche an die Bildungseinrichtungen ist es eine große Erleichterung, wenn Verantwortung im Team geteilt wird. //



Prof. Dr. Ursula Carle

Professorin für Elementar- und Grundschulpädagogik an der Universität Bremen im Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften

THEMA

Multiprofessionalität:
Stark im Team.

Multiprofessionalität und Team- bildung: Stolpersteine gemein- sam aus dem Weg räumen	16
Multiprofessionelle Teams in der Kita: An den Kindern orientieren	18
Multiprofessionelle Teams an Grundschulen: Ein Netzwerk für die Kinder	20
Multiprofessionelle Teams in Finnland: Unterricht im Sinne des Wohlbefindens	22



S. 16



S. 8

BILDUNG

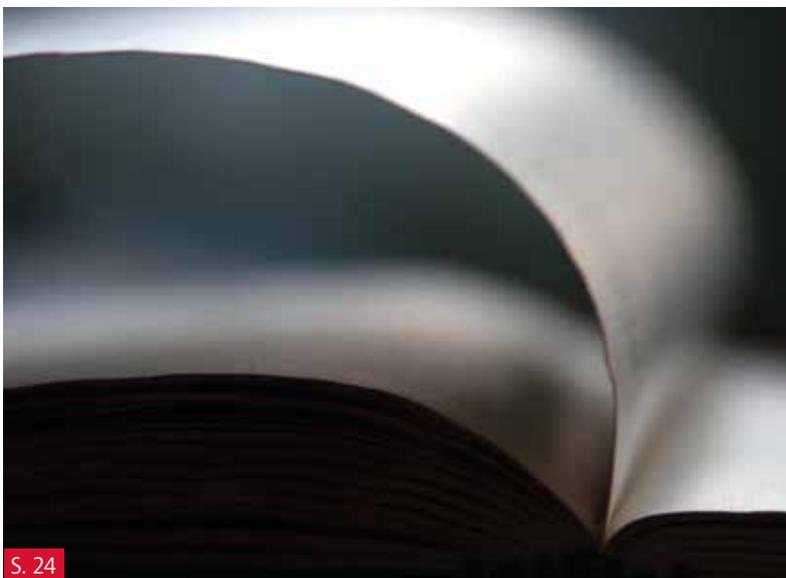
Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Der weite Weg zur inklusiven Schule	8
Lehrkräftebedarf, Abordnungen und Versetzungen im Gemeinsamen Lernen: Der Unmut wächst	10
Geschichte und Gegenwart der syrisch-türkischen Konflikte: Crash der Kulturen und Religionen?	12
Demonstrationen gegen TTIP und CETA: Für faire Globalisierung und eine gerechte Handelspolitik	14
Neue Erlasse zur Beschulung Geflüchteter: Spurmaßnahmen gefährden die Integration	15

ARBEITSPLATZ

Neues BeamtInnenrecht in NRW: Großer Wurf oder Reförmchen?	24
Dienstrechtsreform: Besoldung von LehrerInnen – die GEW NRW erhöht den Druck	26
Lehrkräftemangel an Grund- schulen: Jetzt müssen Notmaß- nahmen greifen	27
Lehrerratswahl: Demokratische Beteiligung macht Schulen besser	28
Schulen mit Teilstandorten: LehrerInnen on the road	29
Im Gespräch mit Doreen Siebernik: Streikbewegte Zeiten in Berlin	30
Berufswege und Karriere in der Wissenschaft: Gewerkschaften im Diskurs mit Fachhochschulen	31

IMMER IM HEFT

nachrichten	6
weiterbildung	33
jubilare	32
infothek	34
termine	38
impresum	39



S. 24



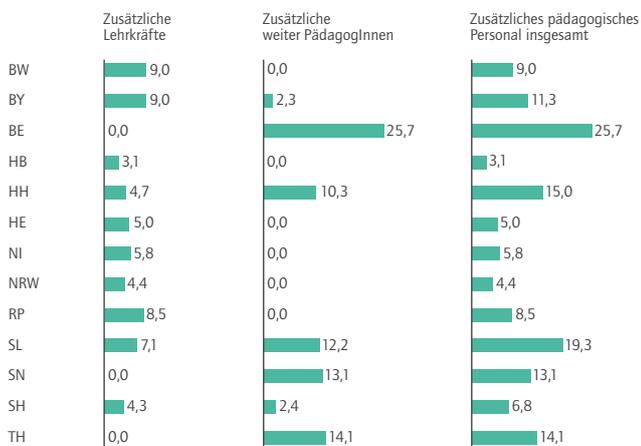
S. 27



S. 12

Multiprofessionelle Teams im gebundenen Ganztag

Ländervergleich: Personalressourcen im gebundenen Ganztag in Zeitstunden je Klasse und Woche



Quelle: Die landesseitige Ausstattung gebundener Ganztagschulen mit personellen Ressourcen. Ein Bundesländervergleich. (Bertelsmann Stiftung 2016)

Bei den zusätzlichen Personalressourcen, die für die pädagogische Arbeit im gebundenen Ganztag gewährt werden, belegt NRW im Ländervergleich den vorletzten Platz. Das belegt die Studie „Die landesseitige Ausstattung gebundener Ganztagschulen mit personellen Ressourcen – ein Bundesländervergleich“ von Prof. Dr. Klaus Klemm und Dr. Dirk Zorn im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Unter anderem untersucht die Studie die Personalressourcen im gebundenen Ganztag und rückt dabei multiprofessionelle Teams in den Fokus: „Inwieweit Schulen mit ganztägiger Lernorganisation die an sie gestellten Ansprüche erfüllen können, hängt nicht zuletzt von den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen und deren Einsatz ab. Dies bedeutet, dass neben den Lehrkräften auch weiteres pädagogisch tätiges Personal, welches im Ganztagsbetrieb tätig ist, in ausreichender Zahl vorhanden sein muss.“ In NRW stehen nur 4,4 Zeitstunden pro Klasse und Woche für zusätzliche Lehrkräfte zur Verfügung. Ein Stundenkontingent für weitere zusätzliche PädagogInnen, beispielsweise SchulsozialarbeiterInnen oder -psychologInnen, ist hier nicht vorgesehen. **Mehr zu multiprofessionellen Teams ab Seite 16.**

ms



Hetze gegen Flüchtlinge

Rechtsextreme Sprache und Bilder haben sich in kurzer Zeit über die Sozialen Medien reetabliert und sind normal im Gespräch über Flucht und Migration geworden. Was wir dem entgegenzusetzen können, zeigt die Broschüre „Hetze gegen Flüchtlinge in Sozialen Medien – Handlungsempfehlungen“ der Amadeu Antonio Stiftung.

„Wir wehren uns seit 1979“

Gabriel López Chiñas erläutert im taz-Interview die Forderungen der mexikanischen Lehrgewerkschaft Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE). Bei den Protesten sind bereits neun Menschen ums Leben gekommen.

Türkei: Solidarität zeigen

Das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft ruft seine Mitgliedsorganisationen auf, zusammen gegen den rechtswidrigen Machtmissbrauch durch die türkische Regierung zu protestieren, mit dem sie Demokratie, Gerechtigkeit und akademische Freiheit in der Türkei unterwandert.

Glück

Glück ist subjektiv. Und doch zu erfassen? Die Professional School of Education an der Ruhr-Universität in Bochum sowie die AG Sch.U.L.forschung am Institut für Erziehungswissenschaft setzen in Kooperation mit der Happiness Research Organisation die Studie „Glück im Lehrerberuf“ um, um genau dieser Frage auf den Grund zu gehen. KollgeInnen aller Schulformen können sich an der Studie beteiligen. Informationen rund um das Forschungsprojekt gibt es unter www.glueck-im-lehrerberuf.de *krü*

Richtigstellung

In der nds 6/7-2016 ist im Artikel „Ergebnisse der Personalratswahlen: Rückenwind für GEW-Personalräte“ (Seite 26/27) ein Druckfehler unterlaufen. Die falsche Zahlenangabe korrigieren wir hiermit. Im Beitrag heißt es zu den Vertretungen für Gymnasien und Weiterbildungskollegs richtig: „Im Hauptpersonalrat entfallen weiterhin fünf Sitze auf die GEW NRW.“ In der Tabelle muss es dementsprechend heißen: GEW NRW 5 Sitze, Philologenverband NRW 9 Sitze, Sonstige 1 Sitz. *fin*

40 Jahre Mitbestimmung

„Mehr Mitbestimmung ist eine Forderung, die in die Zeit passt“, betonte Rainer Hoffmann, Vorsitzender des DGB und des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung beim Jubiläumsfest: Am 1. Juli 1976 ist das Mitbestimmungsgesetz in Kraft getreten. Es garantiert den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften die Hälfte der Sitze in den Aufsichtsräten großer Unternehmen. Allerdings verfügt bis heute die Seite der KapitaleignerInnen im Aufsichtsrat über eine Zusatzstimme. Mehr Mitbestimmung ist deshalb auch nach 40 Jahren eine wichtige Forderung, denn junge, wachsende Unternehmen nutzen zunehmend Schlupflöcher im deutschen und europäischen Recht, um ArbeitnehmerInnenmitbestimmung im Aufsichtsrat zu vermeiden – sicher einer der Gründe dafür, dass die Zahl der mitbestimmten Unternehmen seit 2002 um gut 17 Prozent gesunken ist. Dabei beweisen aktuelle Studien, dass der Einsatz für die Interessen der Beschäftigten dem Unternehmen insgesamt Vorteile bringt. Material zu Mitbestimmung unter www.mitbestimmung.de *HBS/krü*

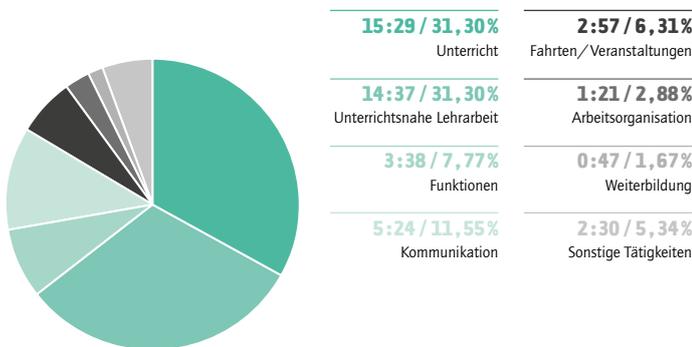
Mehr Lehrerstellen für 2017 geplant

Der Haushaltentwurf für 2017 liegt vor: Die nordrhein-westfälische Landesregierung rechnet im kommenden Jahr mit Ausgaben von 72,3 Milliarden Euro – das ist ein Plus von 3,3 Prozent. In den Mehrausgaben sind für den Bereich der Schul- und Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr im aktuellen Entwurf rund 505 Millionen Euro enthalten, mit denen unter anderem 1.767 neue Lehrerstellen finanziert werden, die vor allem für Verbesserungen bei der Inklusion sorgen sollen. Für die Versorgung und Integration von Flüchtlingen stellt das Land im kommenden Jahr rund 4,1 Milliarden Euro bereit. „Die GEW NRW erkennt an, dass das Land zusätzliche Stellen für das gemeinsame Lernen und die Beschulung Geflüchteter bereitstellt. Das Stellenbudget für Lern- und Entwicklungsstörungen bleibt dennoch unzureichend ausgestattet. Außerdem brauchen die Schulen deutlich mehr Integrationsstellen als vorgesehen sind“, bewertet Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, den Entwurf. *land.nrw/krü*

Teilzeitlehrkräfte deutlich über Soll

Teilzeitlehrkräfte an Gesamtschulen in Niedersachsen leisten 2 : 31 Stunden unbezahlte Mehrarbeit. Ihre wöchentliche Soll-Arbeitszeit beträgt 33 : 45 Stunden. In der Realität schwanken die Arbeitszeiten in den Schulzeitwochen zwischen 32 und 37 Stunden mit einem Maximum von 37 : 14 Stunden. Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 36 : 16 Stunden liegt damit deutlich über dem Sollwert. Diese Ergebnisse ihrer Arbeitszeitstudie 2015 / 2016 präsentierte die GEW Niedersachsen zusammen mit der Universität Göttingen am 1. August 2016. Teilzeitlehrkräfte zeigen damit klar auf, wie viel Vor- und Nachbereitungszeit notwendig ist. Sie können diese nur leisten, weil sie ihre Unterrichtsverpflichtung reduziert haben. Alle Ergebnisse unter arbeitszeitstudie.gew-nds.de. *GEW Niedersachsen*

Durchschnittswoche der Schulform
Integrierte / Kooperative Gesamtschule (acht Tätigkeitsklassen)



Quelle: Arbeitszeitstudie 2015 / 2016, Kooperationsstelle Universität Göttingen

Abiturnoten 2016

2016 haben in NRW rund 91.000 SchülerInnen an 622 Gymnasien, 203 Gesamtschulen, 32 Weiterbildungskollegs, 32 Waldorfschulen sowie an 223 Beruflichen Gymnasien die zentralen Abiturprüfungen abgelegt. Die AbiturientInnen erzielten im Durchschnitt ähnliche Leistungsergebnisse wie in den Vorjahren. An den Gymnasien und Gesamtschulen lag die Durchschnittsnote bei 2,45 (2015: 2,47). Den Ländervergleich führt Thüringen an mit einer Durchschnittsnote von 2,18, Schlusslicht bleibt Niedersachsen mit 2,58. *MSW / krü*

Vielfalt

Immer mehr Lehrkräfte, Schulleitungen, Eltern und SchülerInnen unterstützen aktiv die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an ihrer Schule. Der Bedarf an Konzepten und Beratung nimmt zu. Um die Schulen in ihrem Engagement gegen Homo- und Transfeindlichkeit zu stärken, haben Schule der Vielfalt und SCHLAU NRW Fragen, Tipps und Anregungen in einer Checkliste mit Handlungsempfehlung zusammengestellt. www.tinyurl.com/vielfalt-Checkliste *krü*

Rote Karte

Zum pädagogischen Film „Wie im falschen Film – Geschichten aus dem Fußball“ veröffentlichte Show Racism the Red Card – Deutschland e.V. jetzt das begleitende Arbeitsheft für den Unterricht: Mit Gastbeiträgen von Ronny Blaschke, Hadija Haruna, Jennifer Dacqué und Markus End werden verschiedene Diskriminierungsformen vertieft behandelt. Das Heft liefert Workshopbeispiele für unterschiedliche Altersgruppen. www.tinyurl.com/redcard-Arbeitsheft *krü*

Numerus Clausus weit verbreitet

Vier von zehn Studiengängen in Deutschland sind zulassungsbeschränkt – das hat der „Numerus Clausus-Check 2016 / 2017“ des Centrums für Hochschulentwicklung gGmbH (CHE) ergeben. 41,5 Prozent der Studiengänge haben einen Numerus Clausus (NC). An Universitäten ist weiterhin ein niedrigerer Prozentsatz (40,1) der Studiengänge zulassungsbeschränkt als an Fachhochschulen (45,8). In NRW sind mit 37,9 Prozent geringfügig weniger Studiengänge zulassungsbeschränkt. Weitere Infos zur Erhebung und zum NC unter www.tinyurl.com/CHE-Numerus-Clausus *CHE / krü*

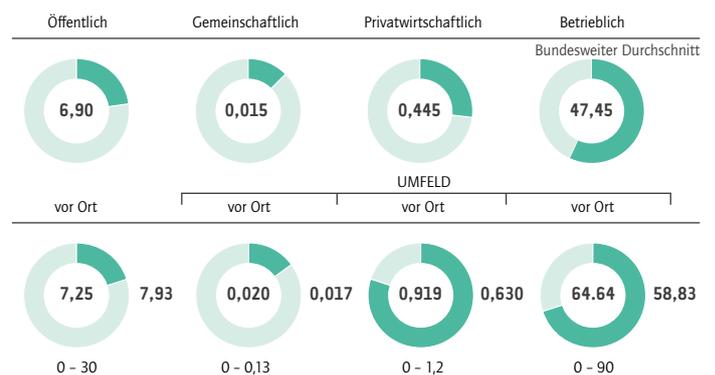
Ausstattungsbedarf an Grundschulen

Obwohl Grundschule und Kindergarten die Basis des Bildungssystems in Deutschland darstellen, ist ihre Finanzierung im Vergleich mit den weiterführenden Schulen unterdurchschnittlich. Das gilt vor allem für die Lernzeit, aber auch für die Ausstattung und die Bezahlung des Personals. Prof. Dr. Klaus Klemm nimmt in seinem Gutachten von Juni 2016 im Auftrag des Grundschulverband e.V. die „Finanzierung und Ausstattung der deutschen Grundschulen“ unter die Lupe. Pro Grundschulkind gaben die Bundesländer 2013 im Schnitt 5.600,- Euro im Jahr aus. Das Gefälle innerhalb Deutschlands ist groß: Hamburg führt die Aufstellung mit 8.700,- Euro an, NRW steht mit 4.800,- klar am Ende. Auch die Studententafel weist Unterschiede auf: So umfasst sie in Berlin und Schleswig-Holstein 92 Wochenstunden gegenüber 108 in Hamburg. NRW hat die Pro-Kopf-Ausgaben in den vergangenen zwei Jahren zwar erhöht, ein drohender Lehrkräftemangel an Grundschulen zum Schuljahr 2016 / 2017 aber ist kaum abzuwenden. www.tinyurl.com/Grundschule-Gutachten *Grundschulverband / krü*

Beteiligung an Weiterbildung sinkt

Der Weiterbildungsatlas 2016 der Bertelsmann Stiftung beweist NRW großen Nachholbedarf in Sachen Weiterbildung: Mit einer Teilnahmequote von 10,4 Prozent teilen sich Saarland, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und NRW den letzten Platz im Ländervergleich. Regional gehen die Differenzen zudem weit auseinander: Die WissenschaftlerInnen erklären sich die Unterschiede zu einem Drittel mit der regionalen Sozial-, Wirtschafts- und Infrastruktur – ein hoher Bildungsstand und eine starke Wirtschaft führen zu mehr Teilnahme an Weiterbildung. In Darmstadt sind Angebot und Nachfrage herausragend: Die Teilnahme liegt bei 23,1 Prozent, die Potenzialausschöpfung bei 139,4 Prozent. www.kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de *Bertelsmann Stiftung / krü*

Darmstadt: Eine von sechs Fallstudien des Weiterbildungsatlas



Quelle: Bertelsmann Stiftung, Deutscher Weiterbildungsatlas



Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Inklusion

Der weite Weg zur inklusiven Schule

Bereits 2011 unterstrich das Bochumer Memorandums das Ziel, in den nächsten zehn Jahren 85 Prozent der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf integrativ zu beschulen und die Inklusionsquote jährlich um sieben Prozent zu steigern. Davon ist NRW bis heute weit entfernt. Und das obwohl mittlerweile sehr viele SchülerInnen mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf an sehr vielen Schulen und damit auch von sehr vielen Lehrkräften mit großer Selbstverständlichkeit gemeinsam unterrichtet werden.

Von den insgesamt 133.581 SchülerInnen mit einem anerkannten Förderbedarf in zumindest einem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt (SFP) besuchten im Schuljahr 2015/2016 in Nordrhein-Westfalen 82.312 eine Förderschule. Ausweislich des „Statistik-TELEGRAMMS 2015/16“ des Schulministeriums besuchten 51.296 SchülerInnen mit SFP eine Schule des Gemeinsamen Lernens. Dies sind 38,4 Prozent dieser SchülerInnengruppe und ihr Anteil ist gegenüber dem Vorjahr um 3,8 Prozent gestiegen.

Auffälligkeiten und Unterschiede

Allerdings sind die Werte in den verschiedenen Schulstufen und auch in den verschiedenen Schularten sehr unterschiedlich. Im Grundschulbereich sind es 41,3 Prozent, in der Sekundarstufe I 36 Prozent und in der Sekundarstufe II 43,5 Prozent der SchülerInnen mit SFP, die eine Schule außerhalb des Förderschulsystems besuchen. Der isolierte Blick auf diese Werte verdeckt jedoch die sehr unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Schulstufen.

So hat sich die Zahl der GrundschülerInnen mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf seit 2006 etwa verdoppelt, während sie im gleichen Zeitraum in der Sekundarstufe I um gut das sechsfache und in der Sekundarstufe II um das 1,5-fache gestiegen ist. Insbesondere in den Schulen der Sekundarstufe I ist also die Zahl der SchülerInnen mit SFP deutlich überproportional gestiegen. Hier lässt sich bei aller

Vorsicht der Interpretation feststellen, dass der berühmte Trichtereffekt des Übergangs zwar immer noch vorhanden ist, dass er sich aber vor allem zwischen der Grundschule und der Sekundarstufe I abschwächt. Damit lässt sich unterstellen, dass die Zahl der SchülerInnen, die innerhalb inklusiver Settings den Wechsel der Schulstufen absolvieren, deutlich angestiegen ist. Diese Entwicklung kommt dem Leistungsziel näher, das das Bochumer Memorandum 2011 als „vorläufig wichtigstes“ formulierte, nämlich „dass alle Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die eine Grundschule besuchen, auch in der Sekundarstufe ihre Schullaufbahn integrativ – das heißt auf der allgemeinen Schule – weiterführen können“.

Der Anteil der SchülerInnen mit SFP differiert allerdings nicht nur zwischen den einzelnen Schulstufen, sondern auch in den verschiedenen Schulformen. Nach wie vor eröffnen neben den Grundschulen vor allem die Haupt-, Gesamt- und Sekundarschulen SchülerInnen mit SFP die Möglichkeit des Gemeinsamen Lernens und insbesondere an Haupt- und Sekundarschulen werden überproportional viele SchülerInnen mit SFP unterrichtet. So hatten im Schuljahr 2015/2016 etwa 3 Prozent aller GrundschülerInnen einen SFP. In der Sekundarstufe I sinkt dieser Anteil auf etwa 2,5 Prozent. Allerdings sind die Unterschiede bei den Schulformen beträchtlich: Er liegt zwischen etwa 8 Prozent an den Hauptschulen, 7 Prozent an den Sekundar-

schulen und 3,5 Prozent an den Gesamtschulen. In den Realschulen liegt dieser Anteil bei 1,65 Prozent und bei 0,33 Prozent an den Gymnasien. 4.192 SchülerInnen mit SFP besuchen in der Sekundarstufe II Schulen außerhalb des Förderschulsystems. Von diesen besuchen allerdings nur 291 die gymnasialen Oberstufen.

Widersprüchliche Zielsetzungen

Auch wenn festzuhalten bleibt, dass in den vergangenen Jahren die Zahl der SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in allen Schulstufen und Schulformen deutlich gestiegen ist, entsprechen diese Zahlen bei weitem noch nicht den Forderungen des Bochumer Memorandums. Zugleich werden widersprüchliche Entwicklungen deutlich, die das Ziel eines inklusiven Schulsystems fraglich erscheinen lassen.

So zeigt der sehr unterschiedliche Anteil von SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den verschiedenen Schulformen auch, dass die Bereitschaft, sich dem Gemeinsamen Lernen zu öffnen, in starkem Maße schulformabhängig ist. In Verbindung mit der Entwicklung hin zu einem zweigliedrigen Schulsystem kann damit festgestellt werden: In NRW entwickelt sich auf der einen Seite ein inklusives Schulsystem, dem ein tendenziell exklusives System von Gymnasien (und Förderschulen) entgegensteht.

Hinzu kommt, dass der statistische Durchschnittswert die beträchtlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Schulen und Regionen verdeckt. Die Statistik bildet nicht ab, in welchem Umfang festgestellte Förderbedarfe während der Schulzeit wieder aufgehoben werden. Insbesondere vor dem Wechsel der Schulstufen oder vor der Abschlussvergabe geschieht dies erfahrungsgemäß in größerem Umfang insbesondere bei zieldifferent unterrichteten SchülerInnen, um ihnen die Chance auf qualifizierte

Abschlüsse zu ermöglichen. In der gymnasialen Oberstufe ist außerdem die Bedeutung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs oft nicht recht ersichtlich.

Qualität bleibt auf der Strecke

Vor allem verliert aber das Kriterium des festgestellten sonderpädagogischen Förderbedarfs in zunehmendem Maße seine Aussagekraft. Bedingt durch die Änderungen der entsprechenden Vorschriften zur Feststellung, sowie durch den veränderten Stellenwert der individuellen Förderung und der Gewährung von Nachteilsausgleichen ist es in zunehmendem Maße – im Bereich der Schulen des Gemeinsamen Lernens – von sehr vielfältigen Faktoren abhängig, ob ein Förderbedarf überhaupt festgestellt wird oder nicht. Diese Entwicklung ist einerseits gewünscht und wird unterstützt, indem beispielsweise im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen mit der Feststellung des Förderbedarfs keine Ressourcenzuweisung erfolgen soll. In diese Richtung geht auch die deutliche Stärkung des Elternwillens.

Allerdings sind die entsprechenden Entwicklungen widersprüchlich, da nach wie vor der gemäß AO-SF bestätigte Förderbedarf für die SchülerInnenaufnahme und für die Zuweisung von Ressourcen das entscheidende Kriterium darstellt. Das Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma bleibt bestehen. Insgesamt ist die Entwicklung für die Schulen derzeit mit einem beträchtlichen Anwachsen von Bürokratie verbunden. Hinzu kommt die offenkundig sehr ungleichmäßige und zum Teil auch schwer nachvollziehbare Zuweisung von LehrerInnen für Sonderpädagogik. In diesem Kontext stellt sich auch die Frage nach der eigentlichen Aufgabe dieser Lehrkräfte, die in der Diskussion oft verzerrt dargestellt wird. Ähnlich unklar ist die Frage nach den Aufgaben der vielen SchulbegleiterInnen, die eine unzureichende Unterrichtsversorgung, aber auch Probleme der Unterrichtsgestaltung ausgleichen sollen.

Zudem gibt es viele Schulen, die Inklusion notgedrungen für sich jeweils neu erfinden müssen, weil die Erfahrungen fehlen, weil die Zuweisung der Lehrkräfte unangemessen ist und weil Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten offenkundig nicht so greifen, wie es gewünscht ist.

Inklusion ist nicht nur eine Zahlenfrage

Grundsätzlich lässt sich die Frage nach der Entwicklung eines inklusiven Schulsystems nur bedingt quantitativ abbilden. Ein inklusives Bildungssystem lässt sich nicht auf Fragen der Platzierung von SchülerInnen reduzieren, denen ein

sonderpädagogischer Förderbedarf zugewiesen wurde. Vielmehr muss sich dieses System an der Fähigkeit messen lassen, Lernende mit generell unterschiedlichen Vorerfahrungen angemessen aufzunehmen. So ist auch die Zuweisung und Aufnahme von neu zugewanderten und schutzsuchenden Kindern als Aufgabe inklusiver Bildung zu betrachten, ohne dass dies in der bisherigen Diskussion und auch in der bisherigen Fassung des Bochumer Memorandums angemessen berücksichtigt wird.

Bewegungen in Richtung der 2011 formulierten Forderungen für ein inklusives Bildungssystem sind erkennbar, auch wenn diese in Zahlen weit hinter den damals formulierten Zielen zurückbleiben. Eine genauere Betrachtung der Zahlen zeigt aber auch, dass nicht nur insgesamt mehr SchülerInnen mit einem SFP allgemeine Schulen besuchen sollten, sondern dass es beispielsweise auch darum gehen muss, sie verstärkt an der Vielfalt des Bildungssystems und an der Vergabe höherer Bildungsabschlüsse partizipieren zu lassen. Insbesondere die stark unterschiedlichen Zahlen der SchülerInnen mit SFP an verschiedenen Schulformen zeigen deutlich, dass nicht von der Entwicklung des gesamten Bildungssystems in Richtung Inklusion gesprochen werden kann.

Speziell in Bezug auf das Bochumer Memorandum muss festgestellt werden, dass sich die inklusive Schule nicht nur durch die Zahl der SchülerInnen mit SFP auszeichnet, sondern dass diese Entwicklungen dringend mit den Fragen nach einer Bildungsbeteiligung in Abhängigkeit von sozialer Herkunft, der Zugänglichkeit von Bildungseinrichtungen für geflüchtete und schutzsuchende Lernende und der Alternativen zum „Sitzenbleiben“ verzahnt werden müssen. Es bedarf insofern nicht nur ansteigender Zahlen. //



MSW NRW: Statistik-TELEGRAMM
2015/2016 (Stand: April 2016)
www.tinyurl.com/Statistiktelegramm-15-16



Dr. Michael Schwager
Abteilungsleiter an der
Gesamtschule Köln-Holweide



Prof. Dr. Andrea Platte
Studiengangsleiterin B.A. Pädagogik
der Kindheit und Familienbildung an
der Technischen Hochschule Köln

Zum Weiterlesen

Markus Ottersbach, Andrea Platte,
Lisa Rosen (Hrsg.):

Soziale Ungleichheit als Herausforderung für Inklusive Bildung



Springer VS, 2016
ISBN: 978-3-658-13494-5
354 Seiten
49,99 Euro

Das Buch geht aus der Sicht unterschiedlicher Disziplinen, Praxis- und Forschungsprojekte der Frage nach, inwiefern sozialen Ungleichheiten durch die Gestaltung und Erforschung inklusiver Bildungsprozesse und -strukturen begegnet werden kann. Die Zusammenführung formaler, non-formaler und informeller Bildung entfaltet dabei ein Verständnis von inklusiver Bildung, das auf die Überwindung der Dominanz formaler Kontexte zugunsten der Aufwertung des stärker selbstgestaltenden und partizipativen Potenzials non-formaler und informeller Prozesse abzielt. An dieser Stelle begegnen sich Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft im Inklusionsdiskurs. Nicht zuletzt für deren Kooperation in der Gestaltung inklusiver Bildung soll der vorliegende Band neue Impulse geben.



Lehrkräftebedarf, Abordnungen und Versetzungen im Gemeinsamen Lernen

Der Unmut wächst

Das Land NRW hält für die Förderung der SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf zwei parallel bestehende Fördersysteme vor: das Gemeinsame Lernen und die Förderschulen. Die verfügbaren Stellen reichen jedoch nicht aus, um den Lehrkräftebedarf in beiden Systemen zu decken. Abordnungen und Versetzungen gehen vor allem zulasten der Förderschulen.



Während in den Förderschulen der Personalbedarf nach einer LehrerInnen-SchülerInnen-Relation festgelegt wird, wendet das Land im Gemeinsamen Lernen zwei Berechnungsarten an:

Für die drei Förderschwerpunkte Lernen, Emotionale-soziale Entwicklung und Sprache gibt es das Stellenbudget für Lern- und Entwicklungsstörungen (LES). Die Personalzuweisung an die Einzelschule erfolgt also nicht mehr nach einer LehrerInnen-SchülerInnen-Relation, sondern wird ersetzt durch eine dauerhaft bereitgestellte Unterstützung durch Lehrkräfte für Sonderpädagogik. Gedacht ist hier an eine verlässliche, systemische Ressource für eine lernprozessbezogene Diagnostik, für Förderplanung und für Förderung. Die Schulämter erhalten ein Stellenbudget für die sonderpädagogische Förderung in den Grundschulen, in der Sekundarstufe I und in den Förderschulen Lernen, Emotionale-soziale Entwicklung und Sprache. Nachdem die Förderschulen aus diesem Budget nach der LehrerInnen-SchülerInnen-Relation versorgt sind, sollen die verbleibenden Stellen des Budgets hälftig den Grundschulen und der Sekundarstufe I zugewiesen werden, wobei die Grundschulen mindestens eine halbe Stelle pro Zug, die Sekundarstufenschulen mindestens eine Stelle pro Zug erhalten sollen.

Für die Förderschwerpunkte Sehen, Hören, Körperlich-motorische Entwicklung und Geistige Entwicklung erfolgt die Zuweisung von Lehrkräften für Sonderpädagogik auch im Gemeinsamen Lernen nach der entsprechenden LehrerInnen-SchülerInnen-Relation der Förderschule.

Stellenbudget LES ist unzureichend und nicht bedarfsgerecht

Das Stellenbudget LES ist auf der Grundlage des sonderpädagogischen Personalbedarfs des Schuljahres 2012/2013 festgeschrieben. Es

beinhaltet deutlich zu wenig Stellen, um die Doppelstruktur aus Förderschule und Gemeinsamen Lernen in NRW ausreichend mit Lehrkräften zu versorgen und eine verlässliche sonderpädagogische Grundausrüstung für den Förderbereich LES zu gewährleisten. Auch die erlassmäßig vorgegebenen Maßstäbe der Verteilung können nicht eingehalten werden. Stattdessen wird die Personalzuweisung im Gemeinsamen Lernen in Regionalkonferenzen der Schulaufsicht mit den Schulen ausgehandelt.

Bildungsforscher Prof. Dr. Klaus Klemm hat frühzeitig darauf hingewiesen, dass die Doppelstruktur zusätzliche Personalkosten verursacht und nicht allein mit dem Personalbedarf der Förderschulen aus dem Schuljahr 2012/2013 finanziert werden kann. Die GEW NRW fordert 7.000 zusätzliche Stellen für das Gemeinsame Lernen.

Das Stellenbudget LES geht in seiner Berechnungsgrundlage von einer konstanten beziehungsweise abnehmenden Förderquote aus. Entgegen dieser Annahme steigt die Förderquote in NRW jedoch und damit auch der tatsächliche Bedarf an Lehrkräften für sonderpädagogische Förderung. Die Schulen des Gemeinsamen Lernens erhalten so trotz wachsender Bedarfe weniger Mittel – das auch, weil die Förderschulen gemäß den Vorgaben des Stellenbudgets LES primär versorgt werden.

Steigerung der Inklusionsquote wird zum Qualitätsproblem

Die gegenwärtige Steuerung der Inklusion hat primär die Steigerung der Inklusionsquote in NRW zum Ziel. Jede Verbesserung der Quote führt jedoch zu einem zusätzlichen Lehrkräftebedarf im Gemeinsamen Lernen, der nur gewährt werden kann, wenn an anderer Stelle abgegeben wird. Rückmeldungen von Lehrkräften machen

deutlich, dass unter dieser Zielsetzung das Gemeinsame Lernen nicht adäquat qualitativ umgesetzt werden kann. Lehrkräfte der allgemeinen Schule müssen oft ohne sonderpädagogische Unterstützung zurechtkommen. Lehrkräfte für Sonderpädagogik können die mangelhafte Förderung nicht mehr verantworten und möchten deswegen nicht weiter im Gemeinsamen Lernen arbeiten. Eine zunehmende Anzahl von Eltern bricht die Förderung ihrer Kinder im Gemeinsamen Lernen ab.

Im Haushalt des Landes NRW werden aktuell vermehrt Stellen bereitgestellt. Sie können jedoch wegen des systemischen Lehrkräftemangels nicht durch ausgebildete LehrerInnen für Sonderpädagogik besetzt werden. Gegenwärtig sind an den Förderschulen die besetzten Stellen zu 87 Prozent mit sonderpädagogisch ausgebildetem Personal besetzt, im Gemeinsamen Lernen in den Grundschulen zu 79 Prozent, in der Sekundarstufe I zu 91 Prozent. Von einer Besetzung der Stellen für Sonderpädagogik nach Fachlichkeit in Bezug auf die Förderbereiche der SchülerInnen hat sich das Land im Gemeinsamen Lernen weitgehend verabschiedet. Es wird erwartet, dass die Lehrkräfte in allen Förderbereichen fachlich qualifiziert unterrichten – auch dann, wenn sie nicht dafür ausgebildet sind.

Abordnungen und Versetzungen gehen zulasten der Förderschulen

Bereits die Online-Umfrage der GEW NRW in 2015 hat ergeben, dass aus annähernd 90 Prozent der befragten Förderschulen Lehrkräfte in das Gemeinsame Lernen abgeordnet oder versetzt worden sind. Im Mittel sind in den Förderschulen im Bereich LES vier Lehrkräfte von Abordnungen betroffen. In den Schulen der anderen Förderbereiche ist im Durchschnitt mindestens eine Lehrkraft abgeordnet. Annähernd

50 Prozent der Förderschulen geben an, dass Abordnungen und Versetzungen zulasten der Lehrerversorgung an den Schulen gehen. Annähernd 80 Prozent dieser Schulen geben an, dass sie ihr Förderangebot verändern mussten. 45 Prozent mussten die Klassen vergrößern.

Hier wird deutlich: Die Förderschulen werden als ein „Reservoir“ genutzt, um die Lehrbedarfe im Gemeinsamen Lernen abzudecken. Die Förderschulen sind nicht mehr bereit, wegen einer extensiven Abordnungspraxis die eigenen Förderbedingungen zu verschlechtern. Es wird der Ruf laut: „Wer sichert die Qualität der Förderung in den Förderschulen?“

Selbst Förderschulen, die unterbesetzt sind, sollen noch Lehrkräfte in das Gemeinsame Lernen abordnen. In einzelnen Regierungsbezirken haben sich deswegen die Personalräte darauf verständigt, dass nur dann Abordnungen und Versetzungen eingeleitet werden, wenn die Schulen vollständig besetzt sind. Es sind auch Regelungen getroffen worden, wann bei einer bezirksweiten Unterbesetzung in den Förderschulen noch abgeordnet oder versetzt werden kann. Indem man die Bedarfe in den Förderschulen und im Gemeinsamen Lernen in Bezug setzt zu der leistbaren Bedarfserfüllung, wird ein Prozentsatz ermittelt. Nach diesem Wert werden dann beide Orte der sonderpädagogischen Förderung gleich besetzt. Der Lehrermangel wird hier quasi „gerecht“ verteilt.

Die Schulen mit den Förderschwerpunkten Sehen, Hören, Körperlich-motorische Entwicklung und Geistige Entwicklung ordnen zur Förderung

der SchülerInnen mit diesen Förderschwerpunkten Lehrkräfte in das Gemeinsame Lernen ab. Es ist jedoch festzustellen, dass mit zunehmender Tendenz Lehrkräfte dieser Schulen auch zur Erfüllung des Stellenbudgets LES abgeordnet werden. Das führt regelmäßig zu einer Arbeitsverdichtung an den betroffenen Förderschulen. Diese Praxis muss beendet und für eine ausreichende Versorgung des Stellenbudgets LES gesorgt werden!

Die Anwendung der einheitlichen LehrerInnen-SchülerInnen-Relation für LES in Höhe von 1:9,92 auch in den Schulen für Emotionale-soziale Entwicklung macht eine Veränderung des Förderangebotes und eine Vergrößerung der Klassen notwendig. Die Schulen stellen dar, dass die neue Berechnungsgrundlage zu einer Reduzierung des Unterstützungsangebotes von mindestens 20 Prozent führt. Das führt dann auch zu einer Arbeitsverdichtung von ebenfalls 20 Prozent für die Lehrkräfte, die unter den alten Bedingungen schon häufig an der Grenze ihrer Belastbarkeit gearbeitet haben. Außerdem beklagen die Lehrkräfte, dass die Schülerschaft in ihren Förderschulen insgesamt schwieriger wird, da die „leichteren“ Fälle im Gemeinsamen Lernen beschult werden. Bei den verbleibenden SchülerInnen handelt es sich größtenteils um intensivpädagogisch zu fördernde Kinder und Jugendliche. In diesen Schulen geht es vorwiegend darum, trotz der verschlechterten Rahmenbedingungen das hoch spezialisierte Unterstützungsangebot für die SchülerInnen und salutogene Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte zu sichern.

Qualität sonderpädagogischer Förderung entwickeln und sichern

Das Stellenbudget LES ist nicht ausreichend bemessen, um dem tatsächlichen Bedarf an Lehrkräften für Sonderpädagogik gerecht werden zu können. Zudem stehen auch nicht genügend ausgebildete Lehrkräfte zur Verfügung.

In der Mülheimer Erklärung fordert die GEW NRW zusammen mit anderen Verbänden die Entwicklung und Sicherung der Qualität sonderpädagogischer Förderung in Schulen des Gemeinsamen Lernens und eine deutlich verbesserte Steuerung. „Um qualitativ gutes gemeinsames Lernen auch weiterhin zu ermöglichen, benötigen die Schulen des gemeinsamen Lernens deutlich mehr Lehrkräfte für sonderpädagogische Förderung, kleine Klassen, ein erweitertes Angebot an Fortbildungen für die Lehrkräfte, eine dem Bedarf angepasste räumliche und materielle Ausstattung und mehr Zeitressourcen für Absprachen und Vorbereitung.“ //



Gerd Weidemann
Leitungsteam der Kommission
Inklusion der GEW NRW



Ulrich Benus
Leitungsteam der Fachgruppe
Sonderpädagogische Berufe
der GEW NRW

80%

der Förderschulen
veränderten ihr Förderangebot.*

45%

der Förderschulen
vergrößerten die Klassen.*



* aufgrund von Abordnungen und Versetzungen ins Gemeinsame Lernen

Foto: eacute/fotolia.com

Geschichte und Gegenwart der Konflikte im syrisch-türkischen Gebiet

Crash der Kulturen und Religionen?

Warum ist es so schwer, über geschichtliche Ereignisse zu sprechen, die 100 Jahre zurückliegen? Weshalb ist es für die Regierung der Türkei, aber auch für viele in Deutschland lebende Menschen türkischer Abstammung so problematisch, die Vertreibung und Vernichtung von bis zu 1,5 Millionen ArmenierInnen vor 101 Jahren als Völkermord einzuordnen? Und weshalb ist es für die armenische Community so wichtig, dass der Deutsche Bundestag genau diese Anerkennung jetzt ausgesprochen hat?

Diese Fragen standen im Hintergrund des Seminars „Crash der Kulturen und Religionen?“, das gerade einmal zwei Tage nach der Abstimmung im Bundestag in der Akademie Villigst stattfand. Eingeladen hatte das DGB Bildungswerk NRW e.V. in Kooperation mit dem Verband der LehrerInnen aus der Türkei in NRW (NRW-TÖB). Als Gäste dabei: Azat Ordukhianian, Vorsitzender des Armenisch-akademischen Vereins 1860 e.V., und die Schriftstellerin Heide Rieck-Wotke, die seit vielen Jahren gegen das Vergessen des Massakers an den ArmenierInnen anschreibt.

Syrien: Große Vielfalt und komplexe Konflikte

Zu Beginn der Veranstaltung analysierte Dr. Kenan Engin, Politikwissenschaftler an der Universität Mainz, Hintergründe des Kriegs in Syrien und der damit verbundenen Fluchtwellen. Er stellte heraus, dass die syrische Gesellschaft sich aus unterschiedlichen Ethnien und Religionen zusammensetzt: In Syrien leben unter anderem AraberInnen, TurkmenInnen, AssyrerInnen und ArmenierInnen. 85 Prozent der syrischen Bevölkerung sind MuslimInnen – darunter zehn Prozent AlawitInnen – und zehn Prozent ChristInnen, daneben gibt es JesidInnen, DruzInnen und mehr. Das Assad-Regime stütze sich – unter anderem kolonialgeschichtlich bedingt – vorrangig auf nichtsunnitische Minderheiten. Latent vorhandene Konflikte seien eskaliert, nachdem der sozial und politisch bedingte Aufstand gegen das Assad-Regime zunächst durch unterschiedliche radikale Bewegungen dominiert und schließlich zum Spielball internationaler Akteure wurde.

Die einander bekämpfenden Gruppen formierten sich entlang ethnischer, religiöser und machtpolitischer Linien. Eine verhängnisvolle Mischung, die Lösungen erschwerte und zu immer neuen Verfolgungen und Fluchtbewegungen führte. Fluchtbewegungen, die zunächst innerhalb Syriens stattfanden: Die Flüchtenden hatten stets die Hoffnung, bald in ihre Städte und Dörfer zurückkehren zu können. Doch bald schon drängten die Menschen angesichts der anhaltenden Konflikte in die Nachbarregionen und schöpften zunehmend Hoffnung auf ein neues Leben in Europa.

Flucht und Vertreibung: Wenn der Druck unerträglich wird

Flucht und Vertreibung sind für viele Seminar TeilnehmerInnen bekannte Schicksale: Dr. Kenan Engin kam selbst als Flüchtling vor 14 Jahren aus der Türkei. Wie er verließen auch andere die Türkei, weil sie als GewerkschafterInnen, politisch aktive KurdInnen oder Angehörige einer christlichen Minderheit keine Lebensperspektive in ihrer Heimat sahen. Gymnasiallehrer Mathias Akar, dessen Familie in einem kleinen Dorf nahe der türkisch-syrischen Grenze lebte, berichtete, dass fast alle AramäerInnen dem Druck ihrer Umgebung, von ihrem christlichen Glauben abzulassen und sich der kurdisch-muslimischen Lebensweise anzuschließen, nicht mehr ausgesetzt sein wollten. Sie sahen keine Lebensperspektive mehr für sich und ihre Kinder in ihrer Heimat und leben heute verstreut in Ländern der EU oder in den USA und in Kanada. Eine türkischstämmige Kollegin erzählte,

wie sie selbst die Vertreibung der ArmenierInnen und anderer christlicher Minderheiten wahrgenommen habe. In ihrem Dorf habe sie sich immer über eine leerstehende Kirche gewundert, bis sie erfuhr, dass die einstigen BesucherInnen nicht mehr hier lebten. Nach und nach habe sie bemerkt, wie sehr Schimpfworte mit Bezügen zu ArmenierInnen verbunden waren. Noch heute sei es nicht möglich, unbefangen mit ihren Eltern über dieses Thema zu sprechen.

Wie umgehen mit der Schuld der Vorfahren?

Damit knüpfte sie an einen Gedanken an, den zuvor auch Heide Rieck-Wotke formuliert hatte: Vergangenheitsbewältigung setze den Willen und das Bewusstsein in der Bevölkerung voraus, sich ernsthaft der Schuld der Vorfahren zu stellen. Sie erzählte, wie sie als junge Frau mit dem Holocaust konfrontiert worden sei und gelernt habe, mit der Schuld umzugehen. Dabei habe die 68er-Bewegung in ihrem heftigen Protest gegen die Elterngeneration sicher großen Einfluss gehabt. Doch sei die Aufarbeitung der nationalsozialistischen Verbrechen in Deutschland nur möglich gewesen, weil die Alliierten nach dem zweiten Weltkrieg diesen Prozess der Umorientierung erzwungen hätten. Die heutige Türkei sei davon leider noch sehr weit entfernt. Und Azat Ordukhianian ergänzte, dass auch heute noch die Verantwortlichen für den Völkermord an den ArmenierInnen als HeldInnen verehrt werden und Straßen, Brücken und Stadtteile mit ihren Namen schmücken. Nach wie vor gehöre „der offizielle Leugnungsdiskurs der türkischen





Fotos: Chikaze, krockenmitte / photocase.de

Workshop: Pädagogische Arbeit gegen Rassismus

Was ist los in Deutschland?

In dem zweitägigen Workshop „Was ist los in Deutschland? – Ideologien des Rechtsextremismus im neuen Gewand als Herausforderung an die Verständigung über die Zukunft unserer Gesellschaft“ geht es um Formen der „Neuen Rechten“. Das Seminar ist Teil des Programms „Pädagogische Arbeit gegen Rassismus! Menschenrechts- und Demokratieerziehung in Schulen“ des DGB-Bildungswerks NRW e.V.

Die „Novelle Droite“ von Alain de Benoist oder sogenannte „Identitäre“ kommen postmodern daher und geben ihrer antiliberalen Litanei als intellektuellen Gegenentwurf zur Symbolik und zu Handlungsformen der Neonazis ein neues Image. Mit ihrer Kritik am Kapitalismus versuchen sie, auch klassische Felder der Linken zu besetzen. Wenn an den zivilisatorischen Errungenschaften moderner

liberaler Gesellschaften festgehalten werden soll, haben sich dann politische Utopien einer postkapitalistischen Gesellschaft erledigt? Wie steht es um das Verständnis von Transformationen im und des Kapitalismus in den aktuellen Diskussionen? Führen scheinbare Alternativlosigkeiten politischen Handelns zur Aushöhlung des Pluralismus und zur Schließung des demokratischen Raums, während sich rechten Ideologen neue Handlungsräume eröffnen? Das Seminar mit den Sozialwissenschaftlern Dr. Heidemarie Dießner und Dr. Werner Dießner geht diesen Fragen nach.

Termin: 12.12.2016, ab 16.00 Uhr, bis 13.12.2016, bis 16.00 Uhr
Ort: Haus Villigst, Iserlohner Str. 25, 58239 Schwerte
Anmeldung: www.dgb-bildungswerk-nrw.de/gew, Seminarnummer: D17-168116-195

Politik, (...) zum nationalen Selbstverständnis. (...) Dennoch, wer allein die damalige Führung des osmanischen Staates des Genozids bezichtigt, der droht zu vergessen – auch das Deutsche Reich war in diese monströsen Verbrechen verstrickt. Es besteht Nachholbedarf bei der Aufarbeitung eines dunklen Kapitels. Schließlich hat sich das kaiserliche Deutschland aktiver Beihilfe zum Völkermord schuldig gemacht“, schrieb Historiker Ludger Heid in der Wochenzeitung der Freitag.

Menschliche und demokratische Werte zum Thema machen

Kritisch wurde auch die Frage aufgeworfen, ob die aktuelle Diskussion um den Begriff „Völkermord“ nicht die ohnehin komplizierten Beziehungen zwischen der Türkei und Deutschland sowie innerhalb der türkischen Community und ihrem Umfeld verschlechtert. Dem wurde entgegengehalten, dass gerade wegen des erstarrenden Nationalismus und der Tendenz zu einer fundamentalistisch anmutenden religiösen Rückbesinnung die offene und nicht von taktischen Überlegungen bestimmte Auseinandersetzung mit menschlichen und demokratischen Werten dringend notwendig sei. Dieser Ansatz bilde auch die Grundlage unserer pädagogischen Arbeit in der Schule. Die zahlreichen Konflikte im Nahen Osten machen – ebenso wie der Konflikt zwischen Russland und der Ukraine – nicht vor unserer Haustür halt. Sie finden auch in den Communitys statt. Mehrere TeilnehmerInnen beklagten, dass sie Angst hätten Meinungen zu äußern, die von dem abweichen, was als Position ihres Herkunftslands wahrgenommen

wird. Gelingende Kommunikation – das zeigte sich sehr schön während des Seminars – setzt die Bereitschaft voraus, eigene Erfahrungen darzustellen und anderen zuzuhören.

Für den Umgang im Alltag mit Kindern und Jugendlichen sowie für den Unterricht lassen sich aus dem Seminar einige Ratschläge ableiten:

- ◆ Vermeiden Sie als LehrerIn in Ihrem eigenen Sprachgebrauch Pauschalisierungen wie „die TürkinInnen“, „die RussInnen“ oder „wir Deutschen“. Wenn Sie Positionen und Haltungen darstellen und bewerten, sagen Sie genau, wer diese vertritt.
- ◆ Rechnen Sie bei Ihren SchülerInnen im Umgang mit brisanten Themen wie beispielsweise dem Völkermord an den ArmenierInnen, Terroranschlägen der kurdischen PKK, den „Säuberungen“ durch die türkische Regierung nach dem Putschversuch oder Übergriffen gegen Frauen wie in der Kölner Silvesternacht mit Abwehr und Unwissenheit. Geben Sie deshalb Raum für die Darstellung persönlicher Eindrücke und Erlebnisse und die mit ihnen verbundenen Gefühle.
- ◆ Entfalten und stärken Sie die Fähigkeit des Zuhörens mit Ihren SchülerInnen. Es reicht nicht aus, jemanden zu Wort kommen zu lassen, wenn das Umfeld nur auf Entgegnung sinnt und das Gesagte nicht aufnimmt. Üben Sie dies in Ihren Klassen.
- ◆ Sorgen Sie für Klarheit in der Sache, indem sie unterschiedliche Medien nutzen und Sachinformationen sorgsam von Bewertungen trennen. Machen Sie deutlich,

dass Medienkritik genaues Lesen unterschiedlicher Medien voraussetzt. Nur so ist dem Gefühl entgegenzutreten, die Medien seien ohnehin einseitig. Denn von dort bis zum Bild einer „Lügenpresse“ ist es kein weiter Weg. Unsere Gesellschaft ist geprägt von Vielfalt hinsichtlich der Herkunft und unterschiedlicher sozialer, kultureller und religiöser Orientierungen – auch in den Klassenräumen. Von LehrerInnen fordert dies die Bereitschaft, die Auswirkungen politischer Konflikte innerhalb der Zuwanderungscommunitys, zwischen diesen und mit der Mehrheitsgesellschaft zu beobachten und im pädagogischen Alltag angemessen zu agieren: multiperspektivisch und auf gemeinsame Werte bezogen. //



Ludger Heid: Istanbul willige Helfer (derFreitag, Ausgabe 2216)
www.freitag.de/autoren/der-freitag/istanbul-willige-helfer



Zülfü Gürbüz
 Vorsitzender des Verbands der LehrerInnen aus der Türkei (NRW-TÖB)



Manfred Diekenbrock
 Mitglied im Leitungsteam des Referats Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der GEW NRW



Dezentrale Demonstrationen gegen TTIP und CETA

Für faire Globalisierung und eine gerechte Handelspolitik

Am 17. September 2016 werden wieder Zehntausende für einen fairen Welthandel und gegen die Handelsabkommen mit den USA (TTIP) und Kanada (CETA) auf die Straße gehen. Der Protest ist wichtiger denn je: Es geht um mehr als ein oder zwei weitere Freihandelsverträge. Es geht um die Frage, ob ein Neustart bei der Gestaltung der Globalisierung möglich ist.

Jahrzehntelang hat die Handelspolitik einseitig auf einen freien Weltmarkt gesetzt, ohne diesem Markt die nötigen sozialen und ökologischen Regeln zu geben. Diese Art von Globalisierung gerät zu Recht immer mehr in die Kritik, denn sie hat Nebenwirkungen: Die Ungleichheit nimmt vielerorts zu, der verstärkte Wettbewerbsdruck wird oft auf dem Rücken der Beschäftigten abgeladen oder geht zulasten des Umwelt- und Verbraucherschutzes.

Ausnahmenlisten: Kontrollen fast unmöglich

Kämen CETA und TTIP wie geplant, würden sich die Probleme noch verschärfen. CETA folgt beispielsweise als erstes EU-Abkommen überhaupt dem sogenannten Negativlisten-Ansatz und führt damit tendenziell zu immer mehr Deregulierung. Bislang mussten Bereiche, in denen der Wettbewerb verstärkt werden soll, explizit in einer Positivliste aufgeführt werden. Künftig soll es nach dem Willen der VerhandlungsführerInnen umgekehrt sein: Möchte ein Staat Ausnahmen festlegen, muss er den jeweiligen Bereich auf eine Negativliste setzen. Damit muss nicht mehr die Liberalisierung gerechtfertigt werden, sondern die Ausnahme davon.

Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass wichtige Regeln – etwa zum Schutz der Daseinsvorsorge – auf der Negativliste vergessen werden. Die Ausnahmenlisten bei CETA umfassen rund 870 Seiten. Damit ist kaum kontrollierbar, ob wirklich alle wichtigen öffentlichen Dienstleistungen vom Geltungsbereich des Abkommens effektiv ausgenommen sind. Außerdem enthält CETA Regelungen wie die Stillstandsklausel und die

Sperrklinkenklausel: Sie schreiben stets das jeweils höchste erreichte Liberalisierungsniveau fest und verhindern eine erneute Regulierung von deregulierten Bereichen.

Nachhaltigkeit: Keine Pflicht zur Umsetzung

Zudem ermöglichen die geplanten Regeln zum Investitionsschutz Unternehmen, vor Schiedsgerichten gegen sinnvolle staatliche Regulierung zu klagen. Dank des öffentlichen Drucks hat es bei CETA klare Verbesserungen gegeben – beispielsweise hinsichtlich der Unabhängigkeit der Schiedsrichter und der Überprüfbarkeit von Urteilen. Grundsätzlich bleibt es aber dabei, dass ausländische InvestorInnen durch das Abkommen zusätzliche Rechtsansprüche gegenüber dem Staat erhalten und Regierungen unter Druck setzen können.

Stattdessen bräuchten wir effektive Durchsetzungsmechanismen für ArbeitnehmerInnenrechte und entsprechende staatliche Regulierungen müssen gestärkt werden. Und tatsächlich sollen CETA und TTIP auch Nachhaltigkeitskapitel mit Vorgaben zum Schutz und zur Förderung solcher Rechte beinhalten. Das Problem: Während alle anderen Teile des Abkommens mit Sanktionen bewehrt sind – also beispielsweise Verstöße gegen die Pflicht zur Zollsenkung mit Strafen belegt werden können –, gilt das für die Nachhaltigkeitskapitel nicht. Ausgerechnet im Abkommen festgeschriebene ArbeitnehmerInnenrechte oder Umweltstandards sind damit nicht effektiv durchsetzbar. Nachhaltigkeitskapitel drohen zahnlose Tiger zu bleiben.

Welthandel muss allen zugutekommen

Die Kritik an TTIP und CETA und der Ruf nach einer besseren Handelspolitik sind kein deutsches Phänomen. Die Gewerkschaften in anderen Teilen Europas, aber auch in Kanada und den USA, teilen die Bedenken und Forderungen des DGB. Diese internationale Einigkeit ist wichtig. Denn die Probleme der Globalisierung werden nicht durch ein Zurück zum Nationalstaat gelöst, wie manche behaupten. Die Lösung muss sein, den Welthandel so zu gestalten, dass seine Vorteile wirklich allen zugutekommen. Es braucht einen transparenten Diskussionsprozess, der die faire Gestaltung der Globalisierung in den Mittelpunkt stellt.

Dafür gehen wir am 17. September 2016 in sieben deutschen Städten auf die Straße – gemeinsam mit vielen anderen Organisationen. //

NRW gegen TTIP

Auch in NRW gehen Gewerkschaften und BürgerInnen gemeinsam auf die Straße, um gegen TTIP und CETA zu demonstrieren:

Termin: 17.09.2016, 12.00 Uhr
Ort: Deutzer Werft, Köln

Den Aufruf, weitere Materialien und alle Infos zur Demo in Köln gibt es unter nrw.dgb.de/ttip



Stefan Körzell

DGB-Vorstandsmitglied, Schwerpunkte: Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik sowie Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik
Foto: DGB/Simone M. Neumann

Neue Erlasse zur Beschulung Geflüchteter

Sparmaßnahmen gefährden die Integration

Kurz vor Beginn der Sommerferien veröffentlichte das Schulministerium die Erlasse „Unterricht für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler“ und „Herkunftssprachlicher Unterricht“. Sie sind zum 1. August 2016 in Kraft getreten und ersetzen den Erlass „Unterricht für Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte, insbesondere im Bereich der Sprachen“. Von einer besseren Regelung kann jedoch nicht die Rede sein.

Zu der Veranstaltung unmittelbar nach Veröffentlichung des Erlasses am 5. Juli 2016 hatte das Schulministerium die Leitungen der Kommunalen Integrationszentren (KI), die Beigeordneten als KI-Träger, die Obere und Untere Schulaufsicht aus den Bezirksregierungen, die Kommunalen Spitzenverbände sowie die beteiligten Ministerien eingeladen – nicht aber die GEW NRW. Auch in den Prozess der Erlassneufassung war die Bildungsgewerkschaft nicht einbezogen und übte in einer Pressemitteilung deutliche Kritik: „Weniger personelle Ressourcen für Integration – Integration geflüchteter Kinder und Jugendlicher droht zu scheitern.“

Als Reaktion darauf teilte das Ministerium für Schule und Weiterbildung am 8. Juli 2016 in einer Presseinformation mit: „Die neuen Erlasse bringen Klarheit und präzisieren die Begrifflichkeiten. Die Neufassung des ‚Integrations-Erlasses‘ (...) verändert keine bestehenden Rechtsnormen bzw. Organisationsformen. (...) Die Organisationsformen ‚Auffang- beziehungsweise Vorbereitungsklassen‘ werden in der Neufassung als ‚Sprachfördergruppen‘ beschrieben. Es entfällt lediglich die Bezeichnung, um den Schulen größeren Spielraum für die flexible Gestaltung (...) zu geben.“ Hat die GEW NRW also alles missverstanden?

Vorbereitungsklassen als Ausnahme

Vergleicht man die Neufassung mit dem bisherigen Erlass, stellen sich viele Fragen. Der bisherige Abschnitt zu den Vorbereitungsklassen

ist komplett entfallen. Es war auch zuvor bereits vorgesehen, dass SchülerInnen mit Zuwanderungsgeschichte grundsätzlich Regelklassen besuchen und am gesamten Unterricht teilnehmen – warum muss das neu geregelt werden? Flexible Lösungen mit „Go-In-Konzepten“ vor allem in der Grundschule waren auch nach der alten Erlasslage möglich. Bezüglich der Ressourcen war bisher klar geregelt, dass für die Vorbereitungs- und Auffangklassen eine zusätzliche halbe Lehrerstelle bei einer Gruppengröße von 15 bis 18 SchülerInnen vorgesehen war. In den Vorbereitungsklassen passierte zudem auch wesentlich mehr als reine Sprachförderung.

Ist es tatsächlich ein Schritt zu mehr Integration, wenn aus diesen Vorbereitungsklassen mit gezielten Förderangeboten für die schrittweise Integration „Sprachfördergruppen“ werden? Nach dem neuen Erlass umfasst der Unterricht in der Sprachfördergruppe in der Regel zehn bis zwölf Wochenstunden. In der übrigen Zeit nehmen die SchülerInnen am stundenplangemäßen Unterricht ihrer Klasse teil.

Neue Erlasse als Sparmaßnahme?

Zu kritisieren ist auch der Zeitpunkt der Veröffentlichung und die fehlende Beteiligung der Personalräte. Hinweise auf eine geplante Neufassung des Erlasses ohne nähere Erläuterungen im Vorfeld zeugen natürlich nicht von vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Ministerium und Hauptpersonalräten und ersetzen schon gar nicht ein Mitbestimmungs-

verfahren. Die GEW NRW ist der Auffassung, dass Mitbestimmungstatbestände berührt sind.

Um Fehlentwicklungen an Schulen zu verhindern – etwa die Ausgliederung von Vorbereitungsklassen in externe Schulgebäude –, müssen nicht bewährte Konzepte zur Ausnahme erklärt werden. Der Verdacht, dass es bei den neuen Erlassen letztlich um eine Einsparung von Ressourcen geht, ist jedenfalls nicht von der Hand zu weisen. Bereits im Nachtragshaushalt gab es zwar zusätzliche Stellen für die insgesamt gestiegene Zahl von SchülerInnen, aber keine Aufstockung der Stellen für Sprachförderung, die natürlich notwendig wäre, wenn weitere Vorbereitungsklassen gebildet werden müssen.

Das Schulministerium bereitet derzeit eine FAQ-Liste vor, mit der aufgeworfene Fragen zur neuen Erlasslage beantwortet werden sollen. Die Bildungsgewerkschaft bleibt am Ball – im Interesse der Kinder und Jugendlichen und der KollegInnen in den Schulen. //



MSW NRW: Erlasse „Unterricht für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler“ und „Herkunftssprachlicher Unterricht“

www.tinyurl.com/Erlass-Zugewanderte-HSU



GEW NRW: Weniger personelle Ressourcen für Integration – Integration geflüchteter Kinder und Jugendlicher droht zu scheitern

www.tinyurl.com/GEW-NRW-Integration



MSW NRW: Die neuen Erlasse bringen Klarheit und präzisieren die Begrifflichkeiten

www.tinyurl.com/MSW-Integrationserlass



Dorothea Schäfer

Vorsitzende der GEW NRW





Multiprofessionalität und Teambildung

Stolpersteine gemeinsam aus dem Weg räumen

Das Einzelkämpferdasein im Lehrberuf gehört der Vergangenheit an. Über die Notwendigkeit zu multiprofessioneller Teamarbeit im Bildungsbereich besteht weitgehend Konsens. Immer mehr Berufsgruppen finden sich in Schule wieder. Die Zusammenarbeit von Menschen mit diesen unterschiedlichen Professionalisierungen bedarf gewachsener und koordinierter Teamstrukturen. Dies gilt im besonderen Maße für inklusive Kontexte.

Multiprofessionalität bedeutet nicht, dass eine Person alles weiß oder kann. Es handelt sich vielmehr um das Zusammenarbeiten unterschiedlicher Berufsgruppen. Im inklusiven Setting des Gemeinsamen Lernens gibt es SozialpädagogInnen, Lehrkräfte für sonderpädagogische Förderung, Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, BetreuerInnen des Offenen Ganztags, SchulassistentInnen und außerschulische KollegInnen – zum Beispiel MitarbeiterInnen der Agentur für Arbeit, des Jugendamts und der Integrationsfachdienste sowie SchulpsychologInnen, TherapeutInnen und PraktikumsanleiterInnen. Aus pädagogischer Sicht teilen sie alle die Aufgabe, die ihnen anvertrauten SchülerInnen individuell zu fördern und zu begleiten. Die Wege dorthin sind jedoch ebenso unterschiedlich wie die Berufe selbst und einheitliche Rahmenbedingungen, die die Zusammenarbeit erleichtern würden, gibt es größtenteils nicht.

Viele SonderpädagogInnen unterrichten nicht an ihrer Stammschule, sondern sind für einige Stunden an Schulen des Gemeinsamen Lernens abgeordnet. Dies ist relevant für die Teilnahme an Konferenzen und Teamgesprächen. Die Stelle der Schulsozialarbeit wird mal von den Kommunen bezahlt, mal aus einer umgewandelten Lehrerstelle finanziert. Hier gibt es in der Regel wenig Stunden für zu viele SchülerInnen. InklusionsassistentInnen – oft auch SchulbegleiterInnen genannt – haben ganz unterschiedliche Ausbildungen erfahren, werden von außerschulischen Trägervereinen bezahlt, die auch deren Aufgabenbeschreibungen vorgeben. Sie bilden außerdem die am schlech-

testen bezahlte und am wenigsten pädagogisch ausgebildete Gruppe, die aber am meisten Kontakt zu den ihnen anvertrauten Kindern hat. Regelschullehrkräfte sämtlicher Fachrichtungen agieren in unterschiedlichen Zusammenhängen als Klassen- oder FachlehrerInnen.

Anlässe für die kooperative Zusammenarbeit ergeben sich nicht nur im Co-Teaching im Klassenunterricht, sondern auch bei Zeugniskonferenzen, Laufbahnberatungen, Fachkonferenzen, Förderplanarbeit, pädagogischen Konferenzen, in Jahrgangsteams und bei Konfliktlösungen, bei Hilfeplangesprächen und Projektarbeit, in Krisenteams und bei konzeptioneller Schulentwicklungsarbeit.

Wie wird aus einer Gruppe ein Team?

Ein Team wird dann gebildet, wenn für eine gewisse Dauer zu einem bestimmten Zweck eine interdisziplinäre Zusammenarbeit gefragt ist. Viele gute ExpertInnen bilden jedoch nicht zwangsläufig ein gutes Team. Klare Zielsetzung, Wertekonsens, Zusammenhalt, Einigung auf gemeinsame Sprache und Denkwelt, eindeutige innere Struktur, Kooperation, Kontinuität auch bei Wechseln, Verbindlichkeit und Wertschätzung sind Faktoren, die die Leistungsfähigkeit eines Teams optimieren. Der amerikanische Psychologe Bruce Tuckman unterscheidet in seinem Teamuhrmodell fünf Phasen der Teamentwicklung, die einerseits die Aufgabenbereiche und andererseits die Beziehungsebenen betreffen:

1. Forming

In der Orientierungsphase bildet sich die Gruppe, die TeilnehmerInnen lernen sich

kennen, der Arbeitsauftrag wird geklärt und Informationen werden gesammelt.

2. Storming

In der Kampfphase können erste Konflikte und Probleme auftreten. Die Mitglieder versuchen, einen bestimmten Status in der Gruppe zu festigen, Rollen und Aufgaben werden kritisch hinterfragt und Allianzen gebildet.

3. Norming

In der Kooperationsphase werden Regeln, Aufgabenbereiche und Arbeitsmethoden vereinbart. Die Kommunikationsstruktur verbessert sich, die Teammitglieder gehen offen miteinander um und funktionale Beziehungen entstehen.

4. Performing

In der Ausführungsphase kann sich das Team mit ganzer Kraft der Aufgabe widmen, es ist kreativ und produktiv. Lösungen werden erarbeitet, gemeinsame und persönliche Verantwortungen entstehen.

5. Adjourning

In der Auflösungsphase wird Bilanz gezogen, der Arbeitsauftrag ist abgeschlossen. Die Gruppe formiert sich neu oder wendet sich anderen Aufgaben zu.

Ein (Ideal-)Beispiel aus dem Schulalltag

Im Schulalltag kommt es allerdings oft zu Ad-hoc-Anlässen, die erfahrene TeamplayerInnen erfordern. Ein Beispiel, in dem der ganzheitliche Ansatz von Multiprofessionalität sichtbar wird: Dem KlassenlehrerInnenteam (Sonderpädagogin und Regelschullehrerin) fällt auf, dass sich ihre Schülerin aus der zehnten Klasse, die im



Multiprofessionelle Teams am Berufskolleg

Die Lösung aller Probleme?

Kaum einen Begriff wird in schulpolitischen Debatte um Inklusion in NRW ähnlich häufig genutzt wie „Multiprofessionelle Teams“, ohne dass es eine Definition oder pädagogische Konzeption gibt. An allgemeinen Berufskollegs gestaltet sich die Implementierung besonders schwierig.

2016 werden an den allgemeinen Berufskollegs, die ab August offiziell mit der Inklusion starten, insgesamt gut 300 zusätzliche Stellen – in Relation für circa 10.000 SchülerInnen – für „Multiprofessionelle Teams und für den Mehrbedarf zur Unterstützung der Inklusion“ zur Verfügung gestellt. Wie diese Stellen zu besetzen sind, entscheiden Schulleitung und Schulaufsicht. Das Schulministerium macht keine eindeutigen Vorgaben zu den Professionen, die unter die Begrifflichkeit „Multiprofessionalität“ fallen. Das fehlende pädagogische Konzept machte sich bereits beim ersten Einstellungsdurchgang bemerkbar: Weit über die Hälfte der Stellen wurde weder mit SonderpädagogInnen noch mit Schulsozialarbei-

terInnen besetzt. Dabei besteht in Berufskollegs ein großer Bedarf, denn Anspruch auf die Anerkennung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs für die Schwerpunkte Lernen sowie Emotionale und soziale Entwicklung gemäß AO-SF haben Jugendliche nur noch, wenn sie ein Förderberufskolleg besuchen. Zu erwarten ist, dass die Mehrheit von ihnen nach wie vor an die allgemeinen Berufskollegs wechseln wird. Eine Aufgabe, die ohne multiprofessionelle Teams kaum bewältigt werden kann.

Multiprofessionelle Kompetenz zur individuellen Förderung von SchülerInnen ist für eine gute inklusive Schule unverzichtbar. Ohne entsprechende Vorgaben und Handreichungen des Ministeriums und der Schaffung von zeitlichen Ressourcen für Teamabsprachen ist eine gute pädagogische Arbeit mit diesem Instrument jedoch kaum möglich und der Begriff „Multiprofessionelle Teams“ droht zur Worthülse zu werden.

Roswitha Lauber,

Fachgruppe Berufskolleg der GEW NRW

Rahmen des Gemeinsamen Lernens in den Unterstützungsbedarfen Körperlich-motorische Entwicklung und Lernen zielfähig gefördert wird, immer mehr abkapselt. Ihre Leistungen werden nach und nach schlechter und sie zeigt keine Bereitschaft mehr, Hilfe anzunehmen. Die ursprüngliche Perspektive, doch noch einen Regelschulabschluss zu machen, rückt in weite Ferne. Sie selbst gibt an, bei den letzten Praktika gemerkt zu haben, dass sie keine berufliche Perspektive hätte. Die Klassenlehrerin wendet sich an die Schulsozialpädagogin. Diese berichtet, dass der jüngere Bruder sich an sie gewendet habe, da er unter Depressionen leide und nicht mehr weiter wisse. Die Mutter der Kinder befindet sich immer wieder wegen psychosomatischer Beschwerden in stationärer Behandlung, weil sie selbst dieser Problematik ratlos gegenüberstehe.

In einem Hilfesgespräch, das die Sozialpädagogin einleitet und an dem die Eltern, die KlassenlehrerInnen, der betreuende Sonderpädagoge, der Rehabilitationsberater des Arbeitsamtes, eine Fachkraft des schulpsychologischen Dienstes und eine Mitarbeiterin des zuständigen Jugendamtes teilnehmen, werden folgende Maßnahmen vereinbart: Der Schülerin wird ein Platz an einem Förderberufskolleg mit Internat angeboten, an dem sie nach dem Schulabschluss eine Berufsausbildung absolvieren kann. Dem Jungen wird eine Psychotherapie vermittelt. Er selbst möchte zusätzlich noch an einem Ferienhilfeprogramm teilnehmen. Das Jugendamt sichert darüber hinaus Familienhilfe zu. Ziel dieser Maßnahmen sind die Stärkung der

Familienstruktur und hoffnungsvollere Zukunftsaussichten für die Kinder. Die Sozialpädagogin dokumentiert und evaluiert die Maßnahmen.

Hemmnisse und Bewältigungsstrategien

In der Realität zeichnen sich in der multiprofessionellen Zusammenarbeit Probleme auf verschiedenen Ebenen ab: Solche Teamsitzungen sind für alle Beteiligten zusätzliche Arbeit. Oft sind gut ausgebildete ExpertInnen nicht verfügbar, die zuständigen Fachkräfte überbeansprucht, die Terminierung der Teamsitzung gestaltet sich schwierig, passende räumliche Gegebenheiten sind nicht vorhanden. Erhebliche Störfaktoren sind Rivalitäten zwischen Berufsgruppen, Abgrenzungsbedürfnisse und Statusfragen, Barrieren persönlicher Natur und konträre pädagogische Grundauffassungen. Mangelnde Akzeptanz bei Kollegium und Schulleitung, die Weigerung Einzelner, für schulische Prozesse Verantwortung zu übernehmen, und fehlende Absprachen sind schwer zu überwindende Stolpersteine.

Neben den schon erwähnten Faktoren für eine erfolgreiche Teambildung gibt es weitere Gelingensbedingungen, die eine erfolgreiche interdisziplinäre Kooperation begünstigen. Teambildungskompetenzen sollten stärker in die Aus- und Fortbildung pädagogischer und beratender Berufsgruppen implementiert werden. Supervision, Planspiele und Trainingsstunden helfen, den eigenen Standort und die eigene Rolle im Team zu reflektieren. Teamstunden im Stundendeputat installiert, über die alle PädagogInnen ein Teamfahrtenbuch führen, vermeiden

zusätzliche Arbeitsbelastungen. Konzeptionelle Einbettung der Teamstrukturen in Schulentwicklung verringern Reibungsverluste, beispielsweise indem eine Fachkonferenz Inklusion sich als ersten Arbeitsschwerpunkt „Arbeiten im Team“ vornimmt und einen Orientierungsrahmen zur Verteilung der Aufgabenfelder im inklusiven Setting erstellt, bei dem Hauptverantwortlichkeiten, gemeinsame Zuständigkeiten und Mitwirkungen festgeschrieben werden.

Auch wer Multiprofessionalität als Handlungsrahmen begreift, in dem persönliche Kompetenzen erweitert, demokratisches Miteinander und Mitbestimmung erhalten und gefördert werden, kann nicht darüber hinwegsehen, dass Schulen mit deren Umsetzung weitestgehend allein dastehen. Mehr Ressourcen bereitzustellen, um die Gelingensbedingungen zu erfüllen, wäre ein förderlicher Schritt. //



Andrea Windolph: Die Phasen der Teamentwicklung. Wie produktiv ist dein Team?
www.tinyurl.com/teamuhr



Christiane Zirker

Gesamtschullehrerin im Gemeinsamen Lernen und LehrerInnenfortbildnerin



Stephan Krings

Förderschullehrer im Gemeinsamen Lernen und LehrerInnenfortbildner

Multiprofessionelle Teams in der Kita

An den Kindern orientieren

In 14 Jahren als Erzieherin in einer bisher integrativen Kita der Stadt Köln hat sich vieles verändert. In dieser Zeit haben dort KollegInnen der unterschiedlichsten Professionen zusammengearbeitet – dauerhaft und situationsbedingt temporär. Die Aufgaben verändern sich, das Team verändert sich. Doch die Bedürfnisse der Kinder bleiben und wachsen mit gesellschaftlichem Wandel. Auf sie muss heute mehr denn je mit multiprofessioneller Unterstützung eingegangen werden.

Zahlreiche Veränderungen haben sich im Laufe der Jahre ergeben. Die Arbeit in Kitas, in der frühkindlichen Betreuung und Bildung, ist deutlich komplexer geworden: familienergänzende Erziehung, Beobachtung, Dokumentation, Sprachstandserfassung, Elternarbeit, Netzwerkarbeit. Und durch die Zertifizierung zum Familienzentrum sind in der Kölner Kita die Felder Familienbildung, Familien- und Erziehungsberatung, Organisation von Kleinstkindgruppen mit Bereitstellung von Räumen und vieles mehr hinzugekommen.

Immer wichtig war und ist die Zusammenarbeit im Team und mit der Leitung. Dabei ist es eine Bereicherung, Fragen und Probleme aus ganz verschiedenen Blickwinkeln betrachten zu können und so gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Multiprofessionalität in der Inklusion

Integrative Kita bedeutet gemeinsame Betreuung von Kindern mit und ohne Behinderung. Mit Einführung der Inklusion ist die Bezeichnung „integrativ“ jedoch weggefallen. Die gemeinsame Betreuung ist seit 2014 in allen Kitas möglich. Eltern können die Kita auch für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf frei wählen. Die Feststellung des erhöhten Förderbedarfs übernimmt der kinder- und jugendärztliche Dienst im Gesundheitsamt. Dort wird das entsprechende Gutachten erstellt.

Die Inklusion stellt viele KollegInnen vor ganz neue Herausforderungen, da sie die Arbeit mit Kindern mit erhöhtem Förderbedarf oder einer komplexen Behinderung nicht kennen. Dabei sind Kinder mit dem Förderschwerpunkt Emotionale-soziale Entwicklung oder Sprache nicht einbezogen, denn sie gehören schon seit Langem in allen Kitas in NRW zum Arbeitsalltag der ErzieherInnen.

Von alltagsintegrierter Therapie profitieren

Ein multiprofessionelles Team in der Kita kann sich zusammensetzen aus ErzieherInnen, HeilerziehungspflegerInnen, KinderpflegerInnen, HeilpädagogInnen, PhysiotherapeutInnen, MotopädInnen, LogopädInnen, SozialpädagogInnen und KindheitspädagogInnen. Neben der kollegialen Beratung – das heißt der Hilfestellung bei Fragen zur Entwicklung einzelner Kinder durch „neutrale“ KollegInnen aus anderen Gruppen – ist es ein großer Vorteil, wenn auch der Rat von TherapeutInnen eingeholt werden kann. Auch wenn das entsprechende Kind offiziell keine Eingliederungshilfe bekommt und demnach keinen Förderplatz hat.

Im Rahmen der Inklusion, in der Kinder mit erhöhtem Förderbedarf in allen Kitas wohnortnah betreut werden können, fällt dieser Vorteil für viele KollegInnen allerdings weg, da TherapeutInnen – zumindest vorerst – eben

nicht flächendeckend in allen Kitas als fester Bestandteil des Teams arbeiten. Von alltagsintegrierter Therapie aber profitieren alle Kinder in einer integrativen Gruppe. Vor allem Kinder mit Förderbedarf, da die TherapeutInnen sie in ihrem Kita-Alltag erleben und im Umgang mit anderen Kindern, statt in isolierten Therapiesituationen.

Auch die Umsetzung therapeutischer Ansätze im Alltag und die Anleitung der pädagogischen Fachkräfte gemeinsam in der Gruppe haben sich bewährt. Durch die Umstrukturierungen wird diese Zusammenarbeit sicher geschwächt. TherapeutInnen werden nun nicht mehr stetig in den Gruppen mitarbeiten können, da der Arbeits- und Abrechnungsmodus verändert wurde – zum Beispiel mit der Abrechnung über kinderärztliche Verordnungen. Wie der Einsatz der KollegInnen in Zukunft in Kitas mit nur noch wenigen Kindern mit Förderbedarf geregelt wird, ist bisher unklar. Sie könnten wie SonderpädagogInnen an Schulen in mehreren Kitas eingesetzt werden oder es werden Schwerpunkteinrichtungen gebildet. Die Teamarbeit zu fordern und zu fördern, muss Ziel beider Möglichkeiten sein.

Multiprofessionalität intern und extern

Multiprofessionelles Arbeiten bezieht sich im Bereich der Kita aber nicht nur auf das Team vor Ort in der Einrichtung. Die Zusammenarbeit mit externen KollegInnen wird ausgebaut – zum Beispiel mit KursreferentInnen im Familienzentrum. Durch diese Kooperation können persönliche Familien- und Erziehungsberatung direkt in der Kita angeboten werden und mit Einverständnis der Eltern sind ErzieherInnen der Kita bei den Gesprächen anwesend. Für die Zusammenarbeit mit den Eltern bei auftretenden Schwierigkeiten ist das eine große Hilfe.

Weiterhin bietet die Arbeit im Netzwerk mit Schulen, KinderärztInnen, Stadtteilvereinen und bei Bedarf mit Jugendämtern, Kinderzentren, Frühförderzentren, Autismuszentren und Sozialpädiatrischen Zentren die Möglichkeit, Eltern auf Hilfsangebote hinzuweisen, diese zu vermitteln beziehungsweise Gespräche auf „neutralem Boden“ anzubieten. Ernährungsberatung, Schuldnerberatung, Workshops, Yoga für Eltern und Kinder, Erste-Hilfe-Kurse – das sind alles Angebote, die durch gute Kontakte in vielfältigen Bereichen von Kindertagesstätten in Kooperation und Zusammenarbeit ermöglicht werden können. In der Kölner Kita liegt der Fokus aktuell beispielsweise auf Deutschkursen für fremdsprachige Eltern.

Geflüchtete Eltern und ihre Kinder unterstützen

Die Anzahl der Kinder geflüchteter Eltern ist in den vergangenen einhalb Jahren auch in den nordrhein-westfälischen Kitas stetig gestiegen. Sprachprobleme lösen die betroffenen Kinder durch andere Arten der Kommunikation und schnelles Lernen. Es sind die Eltern, die vorwiegend Unterstützung bei der Spracherlernung benötigen. In dieser Situation ist die Zusammenarbeit mit den verschiedensten Stellen erforderlich: Um eine gute Förderung zu gewährleisten, sind DolmetscherInnen fast unverzichtbar geworden. Sie nehmen unter anderem an Entwicklungsgesprächen teil und sorgen für eine eindeutige Verständigung.

Beim Ausfüllen diverser Formulare und Anträge, bei Rücksprachen mit KinderärztInnen und Informationen zum Transport zur Kita – bei Kindern mit Traumata oder einer schweren Behinderung ist der Einsatz des multiprofessionellen

Kita-Teams oft gefragt. Bei der besonderen Problematik sind ErzieherInnen noch stärker auf Austausch angewiesen.

Mehr Personal und Unterstützung gefordert

Es führt kein Weg daran vorbei: Der sehr komplexe Arbeitsauftrag kann zur Überforderung werden. ErzieherInnen nehmen ihre Arbeit ernst und versuchen oft zu viele Aufgaben parallel zu erledigen. Mit einem Team aus verschiedenen Berufsgruppen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Herangehensweisen, aber mit dem gleichen Ziel – nämlich frühkindliche Bildung auf die Bedürfnisse der Kinder abzustimmen – ist viel eher gewährleistet, dass sich niemand festfährt. Ausreichend Personal ist dabei nicht immer vorhanden, aber wenn die Zusammensetzung des multiprofessionellen Teams stimmt, kann mit Sicherheit vieles aufgefangen und einfacher werden.

Die Kinder stehen an erster Stelle, doch das wachsende Aufgabenspektrum darüber hinaus muss bewältigt werden. In vielen Situationen wäre es daher hilfreich, wenn im Kita-Alltag Personal zur Verfügung stünde, das die anfallenden Telefonate führt, die Tür für die Eltern öffnet, den HandwerkerInnen ihren Einsatzort zeigt, die Rechnungen bearbeitet und abheftet, Krankmeldungen weiterleitet, Einkaufslisten und Bestellungen schreibt. Sicher, jede Kita hat eine Leitung. Doch eine Einrichtung wie jene in Köln mit bald über 100 Kindern und 20 MitarbeiterInnen erfordert eine Menge Zeit für Aufnahmegespräche, Elternbesichtigungen, Statistiken, Dienstpläne, Mitarbeiter- und Konfliktgespräche und vieles mehr. Also übernehmen eben auch die ErzieherInnen häufig die Telefo-

nate, das Türöffnen, die HandwerkerInnen. Da wird der Wunsch nach einem Sekretariat und einer stellvertretenden Leitung immer lauter. Und wenn es dann wirklich einmal zu viel wird? Ein Coaching oder eine psychologische Beratung für MitarbeiterInnen kann vieles auffangen.

Fruchtbare Arbeit durch Austausch und Vernetzung

Ein gut ausgebildetes, vielfältig zusammengesetztes Team profitiert voneinander, unterstützt und motiviert sich gegenseitig und bildet damit die Basis für eine produktive Arbeit, die sich an den Kindern orientieren kann und die beste Betreuung für sie bietet.

In kleinen Einrichtungen ist es ungleich schwerer, ein multiprofessionelles Team zusammenzustellen. Dort sind ein einrichtungsübergreifender Austausch und eine gute Vernetzung wichtige Voraussetzungen für eine fruchtbare Arbeit, bei der weder Kinder noch MitarbeiterInnen auf der Strecke bleiben. //



Birgit Horbach

Heilerziehungspflegerin in einer Kölner Kita mit Familienzentrum in einer Gruppe mit zehn Kindern mit Regel- und fünf Kindern mit Förderbedarf



Zentrum für Kinder- und Jugendforschung im Forschungsverbund FIVE e.V. an der EH Freiburg: Team-Evaluation bezüglich der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit multiprofessioneller Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg
www.tinyurl.com/TEAM-BaWue



Multiprofessionelle Teams an Grundschulen

Ein Netzwerk für die Kinder

Man braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen. Dieses alte afrikanische Sprichwort lässt sich sinngemäß auf die Praxis in der Grundschule übertragen: Jede Schule braucht ein multiprofessionelles Team, um alle Kinder individuell fördern zu können.

Schon lange ist bekannt, dass Kinder bei ihrer Einschulung einen Entwicklungsunterschied von bis zu drei Jahren haben. In Zeiten der Inklusion und der Zuwanderung aus vielen Ländern hat die Heterogenität gerade in der Schuleingangsphase noch weiter zugenommen. Nach dem Schulgesetz sind Grundschulen zur individuellen Förderung jedes Kindes verpflichtet, wobei sich der Bildungs- und Erziehungsauftrag nicht nur auf die Wissensvermittlung und das schulische Lernen beschränkt, sondern die vielfältigen und individuell unterschiedlichen Unterstützungs- und Hilfebedarfe jedes einzelnen Kindes umfasst. So sind die Lehrkräfte besonders gefordert, die unterschiedlichen familiären, sozialen, kulturellen, entwicklungspsychologischen und gesundheitlichen Besonderheiten in ihrem Unterricht zu berücksichtigen.

Personelle Grundausrüstung für multiprofessionelle Teams

Dies geht nicht mehr allein. Dazu brauchen GrundschullehrerInnen die Unterstützung multiprofessioneller Teams. Diese Teams werden nicht für jede Schule gleich aussehen, aber es gibt eine „Grundausrüstung“: Grundschullehrkräfte, SonderpädagogInnen, SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen. Die weiteren Teammitglieder hängen von der Zusammensetzung der SchülerInnen und der Klassen ab. Alle arbeiten in enger Abstimmung und mit dem jeweils anderen Blick auf das Kind und die Familie, wobei unbestritten ist, dass die erforderliche Förderung frühestmöglich erfolgen muss.

Die Aufgaben der GrundschullehrerInnen in diesen Teams sind vielfältig: Unter anderem sind sie ModeratorInnen, FachlehrerInnen, KlassenlehrerInnen, AnsprechpartnerInnen für die

Eltern, verantwortlich für den Unterricht, aber auch für die Förderung.

Die SozialpädagogInnen begleiten den Übergang von der Kita in die Grundschule mit einem besonderen Blick auf die entwicklungsverzögerten Kinder. Diese müssen teilweise basale Grundtechniken noch lernen, können sich nur über einen kurzen Zeitraum konzentrieren, haben noch Probleme im sprachlichen Ausdruck, können sich nur schwer auf die große Gruppe der Kinder einlassen und müssen das Lernen noch lernen. Hier ist auch die enge Zusammenarbeit mit den SonderpädagogInnen gefordert, die mit ihrer Expertise allerdings in allen Jahrgängen gebraucht werden – im Unterricht, in der Beratung, bei der Erstellung und Umsetzung der Förderpläne. Dies betrifft nicht nur Kinder mit Lern- und Entwicklungsstörungen (LES), bei denen eine gute Diagnose ohne AO-SF-Verfahren Grundlage für die Unterstützung ist, sondern auch Kinder mit anderem sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf.

Die SozialarbeiterInnen sind verstärkt im Rahmen des Bildungs- und Teilhabeprojekts in die Schulen gekommen und schon jetzt nicht mehr wegzudenken. Es ist kaum vorstellbar, wie es ohne sie gegangen ist. Sie sind MittlerInnen zwischen Schule, Jugendamt, JobCenter, Sozialamt und immer eine neutrale Ansprechperson für viele familiäre Probleme, in Krisensituationen und bei schulischen Konflikten. Sie sind AnwältInnen der Kinder und können durch eigene Angebote für die Kinder gerade im sozialen Lernen, in Elterngesprächen und durch das Agieren außerhalb der schulischen Richtlinien viele problematische Situationen entschärfen oder helfen diese zu klären.

Komplexe Aufgaben erfordern zusätzliche Kompetenzen

Multiprofessionelle Teams können aber nicht auf diese vier Berufsgruppen beschränkt bleiben. Schulen brauchen Netzwerke mit dem Ziel, ein integriertes Unterstützungssystem auch im Hinblick auf psychosoziale Beratungsverfahren und integrative Hilfeverfahren aufzubauen und wirksam werden zu lassen. Dazu gehören auch:

- ◆ Medizinische Fachkräfte, denn immer mehr Kinder müssen medikamentös versorgt werden oder brauchen eine besondere pflegerische Unterstützung. Dies kann nicht von den LehrerInnen übernommen und verantwortet werden.
- ◆ IntegrationshelferInnen für die individuelle Hilfe und Unterstützung im schulischen Alltag für Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf.
- ◆ KinderpsychologInnen zur Hilfe für die Kinder, die durch unterschiedliche Verhaltensauffälligkeiten, Aggression, Gewalt oder auch große Verslossenheit keinen Zugang zu einer erfolgreichen Schullaufbahn finden.
- ◆ TherapeutInnen, die mit ihrer jeweiligen Expertise Kindern gezielt helfen können, ihre Stolpersteine auf dem Weg zu einem erfolgreichen Lernen beiseite zu räumen.
- ◆ Lehrkräfte für herkunftssprachlichen Unterricht, denn gerade zugewanderte Kinder können über den Unterricht in ihrer Muttersprache einen Weg finden, die deutsche Sprache schneller zu lernen und die Integration zu schaffen.
- ◆ DolmetscherInnen, denn nur über sie ist es oft möglich, den Eltern zugewanderter SchülerInnen die Anforderungen der Schule und die Leistungen der Kinder zu erklären.



Foto: Lars von Thun / photocase.de

- ◆ Fachleute aus den kommunalen Verwaltungen, etwa vom Jugend- oder Sozialamt, die den Familien und den Kindern zum Beispiel Hilfen zur Erziehung vermitteln, Präventionsangebote machen und in Fragen der Kindeswohlgefährdung eingreifen.

Auch die OGS gehört zum Team

Für viele Kinder in den Grundschulen ist Schule aber nicht nur Unterricht, sondern sie verbringen sehr viel mehr Zeit dort: Über 40 Prozent der SchülerInnen besuchen Offene Ganztagschulen (OGS). Diese sind personell schlechter ausgestattet als die früher bestehenden Horte, haben aber vielfach deren Funktion übernommen. Die OGS-MitarbeiterInnen müssen in das Netzwerk der Grundschulen eingebunden werden, denn sie arbeiten mit denselben Kindern und brauchen ebenso Unterstützung für ihre Arbeit. Oft zeigen sich am Nachmittag in der OGS die Probleme der Kinder auf ganz andere Weise als am Morgen in der Schule. Die andere Struktur des Zusammenseins gibt den Kindern Freiräume, die sie im positiven wie negativen Sinn nutzen. Hier müssen Maßnahmen abgesprochen, aber auch ganz praktische Unterstützungen organisiert werden. Im Rahmen der Inklusion dürfen keine Kinder wegen fehlender personeller Unterstützung von der OGS ausgeschlossen werden.

Multiprofessionalität muss Standard werden

Multiprofessionelle Teams scheitern leider oft am Geld, aber auch an den verschiedenen Zuständigkeiten, zum Beispiel von Land und Kommune. Wo sie in Ansätzen funktionieren, zeigt sich jedoch deutlich, wie die unterschiedlichen

Startbedingungen der Kinder positiv verändert werden können. NRW gibt im Vergleich zu den anderen Bundesländern deutlich weniger Geld pro GrundschülerIn aus. Dies wird sich rächen.

Die erforderliche personelle Grundausstattung durch das Land ist leider nur in ganz wenigen Schulen vorhanden: Für die 2.800 Grundschulen in NRW gibt es zurzeit nur 593 Stellen für SozialpädagogInnen in der Schuleingangsphase, 2.111 Stellen für SonderpädagogInnen im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen, und nur für weniger als die Hälfte der Grundschulen SozialarbeiterInnen. Dazu kommt der Mangel an Grundschullehrkräften (s. Seite 27). Trotzdem: Für die Koordination des Netzwerks, die Teamabsprachen, die vielen Gespräche brauchen die Lehrkräfte Zeit. Ohne eine deutliche Ausweitung der bisher sehr geringen Anrechnungsstunden wird es nicht funktionieren.

Auch die Kommunen können wegen der angespannten Haushaltslage nicht immer die erforderlichen Mittel bereitstellen. Multiprofessionelle Teams in der Grundschule sind eine Chance für alle Kinder, einen guten Start für eine erfolgreiche Schullaufbahn mit einer individuellen Förderung zu erhalten. Erste Ansätze für diesen Weg sind geschaffen, aber es liegen noch viele Steine im Weg. //



GEW NRW: Arbeit in der Offenen Ganztagschule
www.tinyurl.com/GEW-OGS-Broschuere



Rixa Borns

Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW NRW

Arbeitstreffen OGS

Die GEW NRW lädt interessierte GEW-KollegInnen zu einem ersten landesweiten offenen Arbeitstreffen rund um die Offene Ganztagschule ein.

Der Offene Ganztags hat sich in NRW als eigenständiger Bildungsbereich etabliert. Er ist Teil der Grundschule, arbeitet aber unter völlig anderen Bedingungen. Arbeitgeber sind meist Freie Träger mit ganz unterschiedlichen Angeboten und Arbeitsbedingungen. Gefragt sind neben einer Analyse der Trägerlandschaft auch passende Betreuungsstrukturen und Aktionsangebote für diesen Bildungsbereich. Die OGS-Beschäftigten brauchen perspektivisch eine gewerkschaftliche Vertretung auf Landesebene, um gemeinsam ihre Interessen gegenüber den Trägern, den Kommunen und dem Land zu vertreten und Verbesserungen der Rahmenbedingungen zu erreichen. Das Treffen dient dazu, gemeinsam Handlungsmöglichkeiten für die GEW NRW zu entwickeln.

Termin: 23.09.2016, 17.30–20.30 Uhr
Kosten: Die Teilnahme ist kostenlos.
Ort: DGB-Haus Düsseldorf
 Konferenzraum 2 (1. Etage)
 Friedrich-Ebert-Straße 34-38
 40210 Düsseldorf

Für eine bessere Planung, bitten wir bis zum 19. September 2016 um eine Anmeldung per E-Mail an susanne.lange@gew-nrw.de.

Zum Weiterlesen

Elmar Philipp:

Multiprofessionelle Teamentwicklung. Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit in der Schule.



Beltz, 2014
 ISBN: 978-3-407-62926-5
 101 Seiten
 19,95 Euro

Was hinter dem Begriff „Multiprofessionalität“ steckt und inwiefern multiprofessionelle Teamentwicklung bisherige Kooperationsformen in der Schule ablöst, erläutert dieses Buch. Elmar Philipp stellt die Erfolgsfaktoren für Teamentwicklung heraus: klare Rollenverteilung, Teamkultur als Haltung und Wertehorizont, regelmäßige Fortbildungen und nicht zuletzt Kommunikation und Feedback. Dabei kommt gerade den Steuergruppen eine besondere Rolle zu. Das Buch schließt mit einem umfangreichen Methodenteil zur Teamentwicklung: Einstieg, Bestandsaufnahme, Prozessauswertung.

Multiprofessionelle Teams in Finnland

Unterricht im Sinne des Wohlbefindens

Multiprofessionelle Teams und ein umfassendes Fördersystem gehören seit der Einführung der Gemeinschaftsschule ebenso zum finnischen Bildungsalltag wie das Ziel der stetigen Steigerung und Verbesserung hinsichtlich Wohlergehen, Gesundheit und Sicherheit aller Lernenden. Die Basis dafür bildet eine enge Kooperation zwischen Schule und Zuhause, um Probleme gar nicht erst entstehen zu lassen und frühzeitig Unterstützung zu gewährleisten.

Das Kernstück finnischer Bildung stellt die Gemeinschaftsschule mit der neunjährigen Lernpflicht dar, die für SchülerInnen im Alter von sieben Jahren im internationalen Vergleich recht spät beginnt. Die Grundprinzipien der finnischen Gemeinschaftsschule spiegeln gleichzeitig ihre Bildungserfolge wider:

- ◆ Wohlergehen und Gleichwertigkeit als oberstes Bildungsziel
- ◆ Vertrauenskultur basierend auf Respekt und Wertschätzung
- ◆ gemeinsamer Lernweg von Klasse 1 bis 9
- ◆ Wertschätzung des Lehrberufes
- ◆ interne und externe Evaluation
- ◆ schulinterne und -externe multiprofessionelle Netzwerke
- ◆ individuelle Lernprozesse und Förderung im Fokus
- ◆ Lehrmittelfreiheit

Multiprofessionelle Lernbetreuung

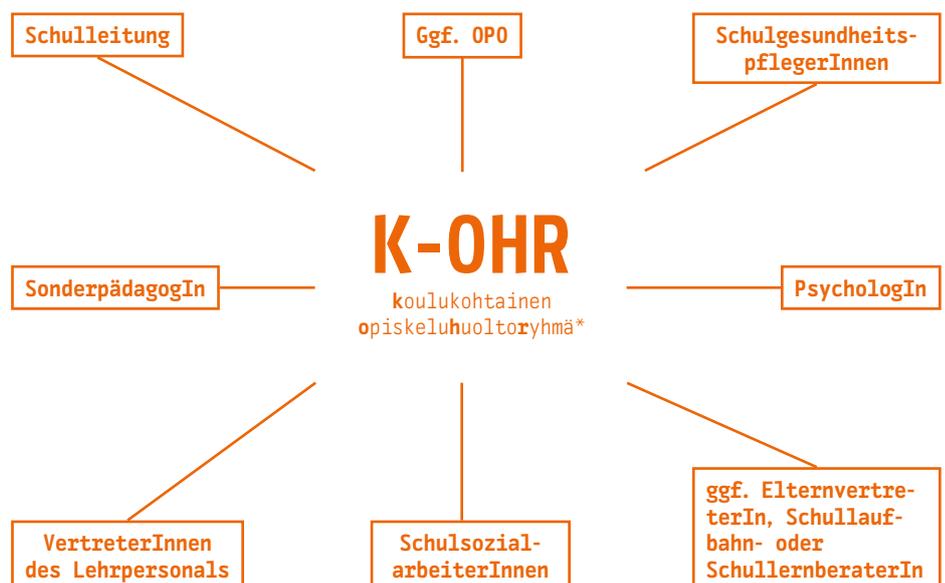
Eine gute materielle Ausstattung und generell mit einem Master qualifizierte Lehrkräfte schaffen in der Gemeinschaftsschule gute Rahmenbedingungen für schulische Lernprozesse. Zentrales Element bei der Umsetzung der bildungspolitischen Ziele sind jedoch die multiprofessionellen Netzwerke der LernerInnen-/Lernbetreuung, die laut OECD zu den finnischen Lernerfolgen beitragen. Multiprofessionelle Fachkräfte wie SonderpädagogInnen, die in den Kollegien der Gemeinschaftsschulen einen Anteil von etwa 13 Prozent ausmachen, gehören für alle LernerInnen ab der ersten Klasse immer dazu. Ab Klasse 7 gibt es eine Lehrperson, die als OPO bezeichnet wird – ein Akronym für opinto-ohjaaja, was übersetzt Schullaufbahn- oder SchullernberaterIn

bedeutet. Sie ist für die individuelle Beratung der schulischen Laufbahn wie Lernberatung zuständig. Unterstützend und je nach Bedarf werden LehrerInnen außerdem SchulbetreuerInnen zur Seite gestellt. Ihre Anzahl regelt sich nach den Ressourcen der Kommune und Einrichtung.

Um das physische, psychische wie soziale Wohlergehen kümmern sich neben dem Lehrpersonal Fachkräfte wie SchulgesundheitspflegerInnen, SchulsozialarbeiterInnen und SchulpsychologInnen. Gemeinsam mit der Schulleitung und gegebenenfalls mit anderen Personen sind sie für die LernerInnen-/Lernbetreuung verantwortlich, die vier Ebenen umfasst:

- ◆ Nationale Ebene: Am 1. August 2014 trat ein neues Gesetz in Kraft, das die LernerInnen-/Lernbetreuung regelt und in die neuen Rahmenlehrpläne ab 1. August 2016 einging.
- ◆ Kommunale Ebene: Ein Lenkungsausschuss plant, entwickelt und evaluiert die Strategien sämtlicher Dienstleistungen, die für die LernerInnen-/Lernbetreuung erforderlich sind.
- ◆ Schulische Ebene: Ein schulinternes Team – das LB-Team – sorgt für die Entwicklung, die Bereitstellung und die Evaluation eines schulinternen Handlungsplans für die LernerInnen-/Lernbetreuung hinsichtlich Gesundheit, Wohlergehen und Sicherheit.

Gemeinschaftliche LernerInnen-/Lernbetreuung (Abb. 1)



*Eine denkbare Variante eines Teams von schulischer gemeinschaftlicher LernerInnen-/Lernbetreuung

- ◆ Individuelle Ebene: Ein von jeder und jedem einzelnen Lernenden nach eigenen Wünschen zusammengesetztes LB-Team erstellt einen individuellen Plan, um Wohlergehen, Gesundheit und Sicherheit des jeweiligen Lernenden bereitzustellen und zu sichern.

Abbildung 1 zeigt eine von vielen möglichen Varianten eines schulinternen gemeinschaftlichen LB-Teams, das sich regelmäßig trifft. Teamsitzungen werden protokolliert und online veröffentlicht. Nicht einzelne Lernende stehen hier auf der Agenda, sondern Themen: Wie kann Mobbing und Gewalt vorgebeugt werden? Wie kann Gesundheit im Lernumfeld gefördert werden? Wie gelingt die Kooperation mit außerschulischen Akteuren, zum Beispiel mit der Kirche oder der Polizei? Wie kann ein reibungsloser Übergang von einer Bildungsstufe zur anderen gewährleistet werden?

Ein Recht auf Wohlergehen

Das Wohlergehen der Lernenden ist dabei stets die übergeordnete Zielsetzung in der finnischen Gemeinschaftsschule. Es ist zentrale Aufgabe aller und bedarf einer gemeinsamen Handlungskultur. Sobald das Wohl einer oder eines Lernenden gefährdet ist, entwickelt ein multiprofessionelles Fachteam – das MAR-OHR-Team (finnisch, abgekürzt) – individuelle Beratungswege. Vertraulichkeit und Geheimhaltung sind dabei ebenso unverzichtbar wie sofortiges Eingreifen. Laut Gesetz muss innerhalb von sieben Tagen – gegebenenfalls auch sofort – die Umsetzung der Maßnahmen erfolgen. Die Lernenden müssen allen Schritten schriftlich zustimmen und entscheiden ferner darüber, ob ihre Erziehungsberechtigten informiert werden sollen. Sie können jedoch ihre Zustimmung nicht verweigern. Die Maßnahmen sind von Fall zu Fall, auch unter Berücksichtigung der rechtlichen Situation, unterschiedlich und werden vollständig dokumentiert.

Förderung und Ressourcenorientierung

Während die LernerInnen-/Lernbetreuung auf Wohlergehen, Sicherheit und Gesundheit der Lernenden fokussiert ist, unterstützt das finnische Fördersystem – eine tragende Säule des holistischen Bildungsansatzes – das gesamte Potenzial der Lernenden hinsichtlich ihrer Lernprozesse.

Mit Gründung der Gemeinschaftsschule zwischen 1972 und 1977 hat in Finnland die Entwicklung von schulischer Integration zur Inklusion begonnen. Doch obwohl viele Sonderschulen geschlossen wurden, liegt bis heute ein sonderpädagogisches Kombinationssystem vor:

Das finnische Fördersystem in drei Stufen (Abb. 2)

GENERELLE FÖRDERUNG – FRÜHZEITIGES EINGREIFEN

3. STUFE	<p>SPEZIELLE FÖRDERUNG – ARBEITET NACH BESCHLUSS ÜBER SONDERPÄDAGOISCHE FÖRDERUNG NACH HOJKS</p> <p>Multiprofessionelle, pädagogische Gespräche, Beobachtungen, Tests; Unterstützung durch das MAR/OHR-Team; gegebenenfalls ganztägiger Förderunterricht; unterstützende Hilfsmittel; Dienstleistungen des Helferpersonals; Betreuungs- und Unterstützungsleistungen; Morgen- und Nachmittagsaktivitäten und -betreuung</p>
2. STUFE	<p>INTENSIVE FÖRDERUNG – ARBEITET NACH DEN RAHMENLEHRPLÄNEN</p> <p>Pädagogische Gespräche, Beobachtungen, Tests; innere Differenzierung; Unterstützung durch das MAR/OHR-Team; Nachhilfeunterricht; gegebenenfalls zeitweiliger Förderunterricht; Dienstleistungen des Helferpersonals; Betreuungs- und Unterstützungsleistungen; Erstellung eines individuellen Lernplans; Morgen- und Nachmittagsaktivitäten und -betreuung</p>
1. STUFE	<p>ALLGEMEINE FÖRDERUNG – ARBEITET NACH RAHMENLEHRPLÄNEN</p> <p>Pädagogische Gespräche, Beobachtungen; Klassenarbeiten, innere Differenzierung; Beratung des Lernalters durch Lehrpersonal (ab Klasse 7 unter anderem OPO); Nachhilfeunterricht, MAR/OHR-Team; zeitweiliger Förderunterricht durch SonderpädagogInnen; Dienstleistungen des Helferpersonals; Betreuungs- und Unterstützungsleistungen; Erstellung eines individuellen Lernplans; Morgen- und Nachmittagsaktivitäten und -betreuung</p>
	<p>GRUNDAUSBILDUNG</p> <p>Offen, gemeinschaftlich und die psychologischen Grundbedürfnisse unterstützend, umfasst frühkindliche Erziehung, Vorschulunterricht Klasse 1 bis 9 (10), 2. Ausbildungsphase</p>

Es beinhaltet differenzierte Förderunterrichtsformen in den regulären Gemeinschaftsschulen und lässt gleichzeitig die Existenz spezieller Schulen zum Beispiel für Sehbehinderte oder LernerInnen mit neurologischen Behinderungen zu.

Die unvermeidliche Heterogenität der Lerngruppen in der Gemeinschaftsschule, die keine Leistungsdifferenzierung vorsieht, und die Reformen des Förderunterrichts ab Ende der 1980er Jahre haben dazu geführt, dass LehrerInnen in Finnland ihre pädagogische Haltung verändern mussten. Der bis dahin negativ konnotierte Begriff Sonderpädagogik wurde neu definiert. Nicht die Schwierigkeiten und Defizite der Lernenden sollten betont werden, sondern vielmehr ihre Fähigkeiten und individuellen Bedürfnisse – eine Entwicklung weg von der Defizitorientierung, hin zu einer Ressourcenorientierung mit Fokus auf individuelle Lernprozesse. Diese pädagogische Haltung hat sich inzwischen durchgesetzt.

Typisch für den holistischen Bildungsansatz ist, dass sich die LernerInnen-/Lernbetreuung und das Fördersystem wie ein roter Faden von der frühkindlichen Erziehung über den Vorschulunterricht und die Gemeinschaftsschule bis hin zum Abschluss der gymnasialen oder beruflichen Oberstufe ziehen. Das dreistufige Fördersystem bildet dabei die Basis (vgl. Abbildung 2). Es beginnt bei der allgemeinen Förderung, die auf einer pädagogischen Einschätzung beruht. Allgemeine Förderung fordert verstärkt alle Lehrkräfte auf, die Lernenden zu beobachten, Förderbedarf zu erkennen und notwendige pädagogische Maßnahmen zunächst selbst zu entwickeln – zum Beispiel differenzierte Aufgaben, Nachhilfe, anderes Lehrmaterial oder mehr Zeit. Zeitweilig können auch SchulbetreuerInnen oder

SonderpädagogInnen inner- und außerhalb des Unterrichts mitarbeiten.

Sofern die erste Stufe der Förderung nicht greift, folgt – ebenfalls auf Basis einer pädagogischen Einschätzung – die intensivierete Förderung, bei der die Zusammenarbeit zwischen LernerIn, Lehrperson und Förderlehrpersonen verstärkt wird. Gemeinsam mit den Erziehungsberechtigten wird ein individueller Lernplan für ein Fach oder mehrere Fächer erstellt, der sich am Rahmenlehrplan orientiert. Je nach Bedarf nehmen die Lernenden am normalen Unterricht teil oder werden zeitweilig in einer Kleingruppe von SonderpädagogInnen unterrichtet.

Erst wenn intensivierete Förderung erfolglos bleibt, setzt die spezielle Förderung ein. Ihr müssen multiprofessionelle, pädagogische Klärungen und administrative Beschlüsse vorausgehen. SonderpädagogIn und LehrerIn erstellen in Kooperation mit den Erziehungsberechtigten einen individuellen, an den allgemeinen Rahmenlehrplänen orientierten Lernplan – kurz: HOJKS (finnisch) –, der regelmäßig überprüft werden muss. Wie auch in den beiden anderen Förderstufen muss der gesamte Prozess schriftlich dokumentiert werden und Lernende sowie Erziehungsberechtigte sind immer involviert. Grundsätzlich bezieht sich Förderung in Finnland auf leistungsschwache wie auch leistungsstarke LernerInnen – künftig jedoch wird in erster Linie die Förderung begabter LernerInnen die finnische Herausforderung sein. //



Dr. Petra Linderoos

Lektorin an der Universität
Oulu/Finnland

Neues BeamtInnenrecht in NRW

Großer Wurf oder Reförmchen?

Am 9. Juni 2016 hat der Landtag nach langer Vorlaufzeit und vielen Verhandlungen – auch mit den Gewerkschaften – mit der Mehrheit der Regierungsfraktionen die zweite Dienstrechtsreform beschlossen. Einige Forderungen konnten der DGB NRW und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, darunter auch die GEW NRW, in Spitzengesprächen und Anhörungen durchsetzen, andere leider nicht. Was hat sich im Einzelnen verändert?

Grundsätzlich ist das BeamtInnenrecht nun nicht länger ein Konglomerat von vielen Gesetzen und Übergangsregelungen, die seit der Föderalismusreform 2006 notwendig geworden waren. Hier wurde aufgeräumt, sodass es nunmehr ein Landesbeamtengesetz (LBG), ein Landesbesoldungsgesetz (LBesG) und ein Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) gibt.

Allgemeines BeamtInnenrecht

Das neue Dienstrecht soll die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern, für mehr Gerechtigkeit sowie für Gute Arbeit sorgen – so die Absicht der Landesregierung. Im LBG wurden dafür zahlreiche Änderungen vorgenommen.

Beförderung: Es gibt nun eine Frauenquote. Bei im Wesentlichen gleicher Befähigung, Eignung und fachlicher Leistung sollen Frauen bei der Besetzung von Führungsfunktionen vorrangig berücksichtigt werden, bis ihr Anteil 50 Prozent beträgt.

Beurlaubung, Teilzeit, Sabbatjahr, Pflegezeit: Die mögliche Dauer von Beurlaubung und Teilzeit aus familiären Gründen wurde von zwölf auf 15 Jahre verlängert. Teilzeit im Blockmodell – das sogenannte Sabbatjahr – wird bis zu einer Gesamtdauer von sieben Jahren weiter ermöglicht und dazu eine Rückabwicklung geregelt. Diese Teilzeitform kann auch zur Pflege- und Kinderbetreuung genutzt werden und soll dann zum Beispiel auch in einem Halbjahresmodell möglich sein. Die Freistellungen zur Pflegezeit und Familienpflegezeit ist nicht länger eine Option, über die der Dienstherr entscheidet – diese Zeiten müssen von nun an gewährt werden.

Teilzeitreferendariat: Das Teilzeitreferendariat ist eine langjährige Forderung der GEW NRW, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Die Dienstrechtsreform sieht nun mit § 7 (2) die Teilzeitbeschäftigung von

LehramtanwärterInnen vor und schafft so eine Ermächtigungsgrundlage für das Teilzeitreferendariat. Voraussetzungen und Ablauf des Teilzeitreferendariats regelt das neue Gesetz jedoch noch nicht. Die genaue Ausgestaltung wird derzeit vom Ministerium für Schule und Weiterbildung erarbeitet und vermutlich durch eine gesonderte Ausführungsregelung im Laufe des Jahres veröffentlicht.

Gesundheit: Zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit sind BeamtInnen künftig verpflichtet, an zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. Es wird erstmals gesetzlich geregelt und ein behördliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung sowie der MitarbeiterInnenführung sollen aufeinander abgestimmt werden.

Laufbahnrecht: Nachdem im Hochschulbereich im Zuge des Bologna-Prozesses alle Studiengänge auf die Bachelor- und Masterabschlüsse umgestellt worden waren, wurde die Laufbahngruppenstruktur jetzt an diese Entwicklungen angepasst. Die Forderung der GEW NRW nach einer einheitlichen Besoldung nach A 13 Z für alle Lehrkräfte hat die Landesregierung dabei jedoch nicht umgesetzt (s. Seite 26).

Besoldung

Gute Arbeit muss nach Auffassung der Landesregierung angemessen vergütet werden. Unter anderem deshalb verbessert das neue BeamtInnenrecht die Bedingungen für die Nachwuchskräfte und führt die Jubiläumszulage wieder ein. Hierfür erfolgten Änderungen im LBesG.

Das Schwergewicht der Forderung der GEW NRW nach endlich gleicher Bezahlung der Lehrkräfte in allen Schulformen konnte und wollte die Landesregierung nicht umsetzen – Chance

vertan. Die GEW NRW wird natürlich nicht nachlassen und sich weiter für diese gerechte Forderung stark machen (s. Seite 26).

Die DGB-Gewerkschaften hatten gefordert, die Sonderzuwendung – das Weihnachtsgeld – zunächst auf das ursprüngliche Niveau anzuheben und dann in das Monatsgehalt einzubauen. Mit den Kürzungen der letzten Jahre haben die Gewerkschaften schlechte Erfahrungen gemacht und wollten die Zuwendung vor weiteren Zugriffen schützen. Ab 1. Januar 2017 wird die Zuwendung nun monatlich gezahlt, es bleibt jedoch bei der bisherigen Höhe.

Der Familienzuschlag der Stufe 1 für Alleinerziehende wird künftig ohne Anrechnung eines eigenen Einkommens des Kindes, zum Beispiel in Form von Unterhalt, gezahlt.

Als berücksichtigungsfähige Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung können zukünftig auch hauptberufliche Zeiten anerkannt werden, die nicht Voraussetzung für die Laufbahnbefähigung, aber für die Verwendung nützlich sind.

Die Jubiläumszuwendung wird über eine Ermächtigung im LBG wieder eingeführt. Geplant sind: 300,- Euro für 25, 450,- Euro für 40 und 500,- Euro für 50 Dienstjahre.

Die Verjährungsfrist für Forderungen beträgt sowohl für BeamtInnen als auch für die Dienststellen drei Jahre und richtet sich nach dem BGB. Ist der Rückforderungsanspruch verjährt, so können sich BeamtInnen darauf berufen, und der Anspruch ist vom Dienstherrn nicht mehr durchzusetzen. Das gilt auch spiegelbildlich: Erhalten BeamtInnen über Jahre eine zu niedrige Besoldung, kann der Nachforderungsanspruch ebenfalls verjährt sein.

Dienstbezüge können künftig auch auf ausländische Konten überwiesen werden. Diese Änderung ist sinnvoll für BeamtInnen in längeren Auslandseinsätzen.



Notwendig und richtig: Die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wird künftig ab dem 13. Monat statt wie bisher ab dem 19. Monat gezahlt.

Neu geregelt wurde zum Ende der Beratungen des Gesetzes, dass Lehrkräfte während der Dauer der Abordnung zu kommunalen Integrationszentren eine Zulage erhalten. Bei einer Tätigkeit als Fachkraft beträgt sie 150,- Euro, was der Stellenzulage für FachleiterInnen an Zentren für schulpraktische Lehrerbildung entspricht. Lehrkräfte, die ein Kommunales Integrationszentrum leiten, erhalten im Hinblick auf ihre Leitungsverantwortung eine Stellenzulage in Höhe von 250,- Euro.

Die Einführung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit betrifft BeamtInnen, die als Folge einer verminderten Dienstfähigkeit die Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduzieren.

Im Hochschulbereich erhalten Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss Zugang zum höheren Dienst und damit auch eine Besoldung ab A 13, im Angestelltenverhältnis E 13. Außer im Fremdsprachenbereich gab es diese Möglichkeit bisher nicht. Jetzt wurde der Zusatz „als Lehrer für Fremdsprachen“ gestrichen, sodass sich keine fächerbezogene Einschränkung dieser Personalkategorie mehr ergibt.

Versorgung

Auch das LBeamtVG wird an einigen Stellen verändert. Unter anderem wird das Ruhegehalt nicht gemindert, wenn BeamtInnen 45 ruhegehaltsfähige Dienstjahre erreicht haben und 65 Jahre alt sind, aber eine höhere Regelaltersgrenze erfüllen müssten. Ein 1953 geborener Lehrer zum Beispiel kommt mit seinem 65. Geburtstag auf 45,25 ruhegehaltsfähige Dienstjahre. Da er 1953 geboren ist, könnte er nach der alten

Regelung erst sieben Monate nach seinem 65. Geburtstag ohne Abzüge in Pension gehen. Nach der Dienstrechtsreform kann er früher und ohne Abschläge in seine Pension gehen.

Der langjährigen Forderung der GEW NRW nach der Verankerung einer verbindlichen Versorgungsauskunft trägt die Reform Rechnung: Ab dem 55. Lebensjahr haben alle BeamtInnen Anspruch auf die Mitteilung über die zu erwartende Höhe der Pension – und das von diesem Zeitpunkt an alle drei Jahre. Wegen des erheblichen Planungsaufwands für das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) tritt diese Regelung erst 2021 in Kraft. Übergangsregelungen zur versuchsweisen Einführung sind zu erwarten.

Klare Verbesserungen gibt es im Bereich der Anerkennung von Kindererziehungszeiten für das Ruhegehalt. Es entfällt die Kopplung an Werte aus dem Rentenrecht. Stattdessen werden nun deutlich erhöhte Festbeträge pro Kind gezahlt, die an jeder Erhöhung der Versorgungsbezüge teilnehmen.

Die Deckelung von „Kindererziehungszuschlag“ (KEZ) und „Kindererziehungsergänzungszuschlag“ (KEEZ) bei gleichzeitig bezogenem Gehalt entfällt in Zukunft. Für die drei Jahre pro Kind werden die Zuschläge vollständig neben anderen Ansprüchen auf Ruhestandsbezüge gezahlt, wobei natürlich die Höchstgrenze des Ruhegehaltes von 71,75 Prozent der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge nicht überschritten werden darf. Der KEZ beträgt zurzeit 2,81 Euro pro Monat der Kindererziehungszeit. Schließlich werden der KEZ und der KEEZ bei der Versorgungsberechnung von jeglichen Kürzungen, etwa durch Abschläge, ausgenommen. Mit der Umsetzung ist nach einer Mitteilung des LBV ab Februar 2017 zu rechnen. Schwer verständlich bleiben die Regelungen zur Anrechnung von Kindererziehungszeiten leider nach wie vor.

Hier sollte im Einzelfall die Beratung durch ExpertInnen der GEW NRW gesucht werden.

Ebenfalls erfreulich: Die Mindesthinzuverdienstmöglichkeit neben der Versorgung – die Bagatellgrenze – wurde von bisher 325,- Euro auf 525,- Euro erhöht. //



Landtag NRW: Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Infos und Materialien zum Gesetzgebungsverfahren
www.tinyurl.com/Landtag-Dienstrecht



DGB NRW: DGB begrüßt Nachbesserungen bei der Dienstrechtsreform
www.tinyurl.com/DGB-NRW-Dienstrecht



GEW NRW: Chance vertan! Ungerechtigkeit bleibt bestehen! Dienstrechtsmodernisierungsgesetz verabschiedet ohne Reform der Lehrbesoldung
www.tinyurl.com/GEW-NRW-Besoldung



GEW NRW: Lichtblick Teilzeiterferendariat Dienstrechtsreform: Wenig Licht, viel Schatten
www.tinyurl.com/GEW-NRW-Teilzeiterferendariat



Ute Lorenz

Referentin für Beamtenrecht, Beamtenpolitik und Mitbestimmung der GEW NRW



Jürgen Gottmann

Berater zu Fragen des Versorgungsrechts der GEW NRW



Jürgen Hentzelt

Mitglied im Referat Dienstrecht der GEW NRW

Dienstrechtsreform: Besoldung von LehrerInnen

Die GEW NRW erhöht den Druck

Im Zuge des Bologna-Prozesses wurden alle Lehramtsstudiengänge auf die Bachelor- und Masterabschlüsse umgestellt. Diese Abschlüsse ließen sich jedoch nicht problemlos in die alte Besoldungsstruktur einordnen. Mit der Reform des Dienstrechts hätte dieses Problem endlich gelöst werden können, doch die Landesregierung hat hier eine wichtige Chance vertan. Die GEW NRW wird das nicht hinnehmen.

Nach altem Dienstrecht bestand die Laufbahngruppenstruktur aus den vier Gruppen einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst. Der gehobene Dienst setzte einen zum Hochschulstudium berechtigenden Schulabschluss voraus, der höhere Dienst ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

Einfacher, aber nicht gerechter

Die neue Struktur ist etwas einfacher gehalten und es gibt nur noch zwei Laufbahngruppen: Der einfache und mittlere Dienst gehen in die Laufbahngruppe 1, der gehobene und höhere Dienst in die Laufbahngruppe 2 über. Beide Laufbahngruppen besitzen zwei Einstiegsämter. In der Laufbahngruppe 1 reicht für das erste Einstiegsamt ein Hauptschulabschluss; für das zweite bedarf es der Fachoberschulreife oder einer Berufsausbildung. Für das erste Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2 wird ein zu einem Hochschulstudium berechtigender Schulabschluss oder ein Bachelorabschluss vorausgesetzt. Das zweite Einstiegsamt benötigt ein mit einem Mastergrad abgeschlossenes, geeignetes Hochschulstudium.

Die entsprechenden Besoldungsgruppen der einzelnen Einstiegsämter können dem § 25 Landesbesoldungsgesetz (LBesG NRW) entnommen werden. Für die Laufbahngruppe 2 ist eine Besoldung nach A 9 für das erste Einstiegsamt und nach A 10 in technischen Laufbahnen vorgesehen. Das zweite Einstiegsamt wird der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet. Dies gilt jedoch nicht für die einzelnen Lehrämter. Hier

gilt unverändert die in der Besoldungsordnung A Anlage 1 festgelegte Zuordnung:

- ◆ A 12 für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen und in den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen
- ◆ A 13 für LehrerInnen mit der Befähigung für ein sonderpädagogisches Lehramt
- ◆ A 13 Z für Lehrkräfte in der Sekundarstufe II und am Berufskolleg

Gleiche Besoldung wird unausweichlich

Seit 2009 sind alle Lehrämter auf Bachelor und Master umgestellt und es gilt für alle die gleiche Ausbildungszeit: mindestens fünf Jahre reine Studienzzeit plus eineinhalb Jahre Referendariat. Wieso die Besoldung nicht an diese Entwicklungen im Hochschulbereich angepasst wurde und alle ausgebildeten Lehrkräfte der Besoldungsgruppe A 13 Z zugeordnet wurden, ist nicht nachvollziehbar. Diese Ungerechtigkeit könnte, wie in dem von der GEW NRW in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten zur Besoldung von Prof. Ralf Brinktrine aufgezeigt, verfassungswidrig sein. Die GEW NRW hat dies immer wieder bei vielen Gesprächen mit der Landesregierung, den Parteien und den Landtagsfraktionen angemerkt und A 13 Z für alle gefordert. Die Landesregierung weiß also: Über kurz oder lang wird sie rechtlich gezwungen sein, alle vollausgebildeten Lehrkräfte der gleichen Besoldungsgruppe zuzuordnen. Sie scheut die Entscheidung aber aufgrund der Kosten und spielt auf Zeit.

Interessant dürfte auch sein, wie ein Brutogehaltsunterschied von 550,- Euro bei der

Einstellung die Entscheidung der Studierenden für oder gegen ein Lehramt beeinflusst. Die Landesregierung wollte mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz attraktive Bedingungen für Beschäftigte schaffen sowie lern- und leistungswillige Menschen motivieren, in den öffentlichen Dienst einzutreten. Ein Mehr von 550,- Euro motiviert für einen Eintritt am Gymnasium. Ein Mangel an Lehrkräften in der Sekundarstufe I schafft Mehrarbeit, aber nicht unbedingt attraktive Arbeitsbedingungen an Real-, Sekundar-, Haupt- oder Grundschulen.

Die GEW NRW wird das Versäumnis der Landesregierung, die Besoldung der Lehrkräfte endlich gerecht zu gestalten, nicht hinnehmen. Sie leitet Musterverfahren ein, um auf dem Rechtsweg eine schnellere Umsetzung von A 13 Z für alle zu erreichen. Die Landesregierung ist weiterhin aufgerufen, den aktuellen verfassungswidrigen Zustand zu beenden und die Rechtsauseinandersetzung zu vermeiden. //



GEW NRW: Eingruppierung verschiedener Gruppen beamteter LehrerInnen nach dem Laufbahn- und Besoldungsrecht NRW – Rechtsgutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine
www.tinyurl.com/Brinktrine-Gutachten



Ute Lorenz

Referentin für Beamtenrecht, Beamtenpolitik und Mitbestimmung der GEW NRW



Helmut Hermes

Leitungsteam Referat Dienstrecht der GEW NRW

Lehrkräftemangel an Grundschulen

Jetzt müssen Notmaßnahmen greifen

Foto: annelocke / photobase.de

Steuern die Grundschulen auf einen erheblichen LehrerInnenmangel zu? Rückmeldungen der Personalvertretungen über das laufende Einstellungsverfahren zum Schuljahresbeginn legen dies nahe. Zahlreiche Stellen können mangels BewerberInnen nicht wieder besetzt werden und laufen leer. Auch die Schulen der Sekundarstufe I haben große Probleme: Für vakante Stellen an Real- und Sekundarschulen gibt es nicht genug Bewerbungen.

Allein im Bezirk Düsseldorf konnten in der ersten Einstellungsrunde im Grundschulbereich von 443 Stellen immerhin 260 nicht besetzt werden. Außerdem gab es dort für zwei Drittel der Stellen für Sonderschullehrkräfte für das Gemeinsame Lernen keine Bewerbung. Ganz besonders gravierend ist das Problem in Duisburg: Von 78 ausgeschriebenen A-12-Stellen konnten nur zehn besetzt werden. Keine der sechs ausgeschriebenen Sonderpädagogikstellen konnte besetzt werden. Für die neun dringend benötigten Stellen für Deutsch als Zweitsprache gab es keine einzige Bewerbung. Alle 14 Stellen der Vertretungsreserve bleiben unbesetzt. Weil mittlerweile alle Vertretungslehrkräfte eine feste Stelle bekommen haben, bleiben über 115 Planstellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeiten und langfristigen Ausfällen vakant.

Berliner Verhältnisse in NRW?

Auch wenn Duisburg ein extremes Beispiel ist – die Medien berichteten darüber, die Tendenz ist nicht von der Hand zu weisen: NRW läuft auf einen eklatanten Lehrkräftemangel zu, auch wenn das Schulministerium jetzt händeringend versucht, durch mehrere Nachrückverfahren die freien Stellen noch zu besetzen. Steuern wir auf Berliner Verhältnisse zu, wo bis zum Schuljahr 2023/2024 über 16.000 Lehrkräfte eingestellt werden müssen, weil es wesentlich mehr SchülerInnen gibt als noch vor Kurzem prognostiziert?

Auch in NRW muss mittelfristig mit einem Anwachsen der SchülerInnenzahlen gerechnet werden, von rund 40.000 SchülerInnen allein

in diesem Jahr ist die Rede. NRW-Schulministerin Sylvia Löhrmann verkündete kurz vor den Sommerferien, dass mit einem zweiten Nachtragshaushalt für das Jahr 2016 18 Millionen Euro zusätzlich investiert und 529 zusätzliche Stellen geschaffen würden. Offenbar ahnt aber auch die Ministerin Probleme bei der Stellenbesetzung, wenn sie sagt: „Mittelfristig werden wir künftige Stellenbesetzungen voraussichtlich noch flexibler als bisher handhaben müssen, um eine ausreichende Stellenbesetzung sicherstellen zu können.“

Neben den vielen Einstellungen im vergangenen Jahr trägt auch die – verglichen mit anderen Lehrämtern, aber auch mit anderen Berufen – schlechte Bezahlung zum LehrerInnenmangel bei. Der Job als Lehrkraft in der Grundschule oder in der Sekundarstufe I ist zunehmend unattraktiv: zu viel Arbeit für zu wenig Geld. Dazu trägt jetzt auch der durch die Umstellung des Studiums bedingte Rückgang an MasterabsolventInnen bei. So hat sich die Zahl der ReferendarInnen, die zum 1. Mai 2016 oder 1. November 2016 ihren Vorbereitungsdienst angetreten haben oder antreten werden, gegenüber den Vorjahren halbiert. Extreme Zulassungsbeschränkungen, insgesamt zu wenige Studienplätze – vor allem im Master – und teils extreme Anforderungen an das Lehramtsstudium tragen zu diesem Engpass bei.

Notmaßnahmen und langfristige Lösungen

Schon jetzt führt der LehrerInnenmangel Klagen an den Grundschulen zufolge zu zusätzlichen hohen Belastungen des Kollegiums.

Steigende Krankmeldungen sind die Folge. Die GEW NRW fordert rasche Abhilfe durch zeitlich befristete Notmaßnahmen, um vordringlich die teils gravierenden regionalen Unterschiede bei der LehrerInnenversorgung abzubauen.

GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer hat sich mit einem Brief an Staatssekretär Ludwig Hecke vom Schulministerium gewandt. Darin schlägt sie vor, die Anerkennung ausländischer Lehrämter – zum Beispiel aus den Niederlanden – schneller zu ermöglichen und auch Stellen für den Seiteneinstieg zu öffnen. Außerdem forderte sie, für einen befristeten Zeitraum die Kapitalisierung der gesamten LehrerInnenstellen für die Offenen Ganztagsgrundschulen (OGS) zu ermöglichen, „damit die Stellen für den Unterricht verwendet werden können und der Träger der OGS anderes Personal einstellen kann“.

Für die Lehrerkollegien im Dauerstress fordert die GEW NRW schnelle Abhilfe durch Entlastung und Konzentration auf das Kerngeschäft. Auch dazu hat Dorothea Schäfer konkrete Vorschläge parat: „Eine kurzfristige Entlastung wäre zum Beispiel durch ein Aussetzen der Qualitätsanalyse möglich.“ Auch die Lernstandserhebung VERA 3 und die Sprachstandserhebung Delfin 4 könnten, so die Vorsitzende der GEW NRW, abgeschafft werden. //



Rixa Borns

Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW NRW



Berthold Paschert

Referent für Hochschule und Lehrerbildung der GEW NRW

Lehrerratswahl im Schuljahr 2016/2017

Demokratische Beteiligung macht Schulen besser

Lehrerräte sorgen dafür, dass Schule nicht nach dem Top-down-Prinzip funktioniert. Im Schuljahr 2016/2017 werden sie neu gewählt. Warum ist es so wichtig, das Kreuzchen für einen starken Lehrerrat zu setzen? Und wie unterstützt die GEW NRW die Arbeit dieses Mitbestimmungsgremiums?

Der Lehrerrat ist ein Schulmitwirkungsgremium, dem zusätzlich personalvertretungsrechtliche Aufgaben übertragen wurden. Seine Mitglieder werden jedoch – anders als die aller anderen Gremien der Schulmitwirkung – für vier Jahre gewählt. Damit orientiert sich die Wahlperiode der Lehrerräte an der der Personalräte.

2008 – 2012 – 2016

Personalvertretungsrechtliche Aufgaben erhielten Lehrerräte erstmals 2006. Die damalige Regelung im Schulgesetz von CDU und FDP erwies sich jedoch als verfassungswidrig – belegt nicht zuletzt durch ein Rechtsgutachten im Auftrag der GEW NRW. 2008 korrigierte das 3. Schulrechtsänderungsgesetz diese Verfassungswidrigkeit und die Lehrerräte wurden auf neuer Gesetzesgrundlage gewählt. An sehr vielen Schulen stehen daher nunmehr Neuwahlen in der Lehrerkonferenz an. Wenn Schulen nach 2012 neu gewählt haben – zum Beispiel wegen Ausscheidens von Mitgliedern des Lehrerrates aus dem Gremium –, bleibt der Lehrerrat natürlich im Amt.

Aktives und passives Wahlrecht haben LehrerInnen sowie sozialpädagogische Fachkräfte im Landesdienst. SchulleiterInnen sind von der Vorbereitung und Durchführung der Wahl ausgeschlossen, weitere Mitglieder der Schulleitung nicht. Nach der Wahl der Mitglieder im Lehrerrat

in der Lehrerkonferenz wählt der Lehrerrat aus seiner Mitte den Vorsitz und dessen StellvertreterIn.

Schule mitgestalten

Landespersonalvertretungsgesetz und Schulgesetz sehen unterschiedliche Beteiligungsmöglichkeiten für Lehrerräte vor. So sind Möglichkeiten gegeben, Schul- und Personalentwicklung voranzubringen. Indem Lehrerräte die Interessen der KollegInnen vertreten, in Konfliktsituationen beraten und vermitteln, verbessern sie die schulische Arbeit. Schulen benötigen gute Schulleitungen. Dazu gehört zwingend die Akzeptanz demokratischer Rechte des Kollegiums. Top-down war gestern.

Dem besonderen Engagement von Lehrerräten trägt das Schulgesetz Rechnung. Mitglieder in Lehrerräten haben Anspruch darauf, dass sie „unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben (...) von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden“. Zudem ist den Mitgliedern im Lehrerrat „die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen“ (§ 69 Abs. 6 Schulgesetz). Die sogenannte Entlastung bei der Unterrichtsverpflichtung scheidet jedoch leider zu oft daran, dass Lehrerratsarbeit in Konkurrenz zu anderen schulischen Aufgaben auf die schulischen Anrechnungsstunden angewiesen ist, deren Zahl deutlich zu gering ist. Die GEW NRW fordert deshalb nicht nur eine grundsätzliche Erhöhung der Zahl der Anrechnungsstunden, sondern auch eigene Anrechnungsstunden für Mitglieder in Lehrerräten.

Service der GEW NRW

Die Bildungsgewerkschaft unterstützt die Arbeit der Lehrerräte umfassend. Auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Schulministerium werden Basisqualifizierungen und

Lehrerräte machen sich fit

Die GEW NRW bietet regelmäßig Fortbildungen für Lehrerräte an. Mehr Infos auf Seite 33 und unter www.lehrerrat-online.de

sieben verschiedene Vertiefungsfortbildungen durchgeführt.

Die Basisqualifizierungen werden ortsnahe und in der Regel schulformübergreifend angeboten. Zu Beginn des Schuljahres 2016/2017 werden diese Angebote ergänzt durch spezielle Fortbildungen für Lehrerräte an Grundschulen. Ausschlaggebend dafür ist, dass sich viele Themen der Lehrerratsarbeit an den – zumeist kleinen – Grundschulen anders darstellen. Die Themen der Vertiefungsfortbildungen sind:

- ◆ Systematische Arbeit des Lehrerrates
- ◆ Mitbestimmungsregelungen bei Mehrarbeit
- ◆ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ◆ Konfliktmanagement und Gesprächsführung
- ◆ Lehrerratsarbeit an neu gegründeten Schulen
- ◆ Handlungsmöglichkeiten von Lehrerräten bei Veränderungsprozessen an Schulen

Abgerundet wird das Angebot durch eine spezielle Unterstützung für die Lehrerräte der Schulen, an denen die SchulleiterInnen die fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben übertragen bekommen haben. Im Mittelpunkt steht hier die Mitbestimmung des Lehrerrates bei Einstellungen in den Schuldienst. //



Michael Schulte
Geschäftsführer der GEW NRW

Schulen mit Teilstandorten

LehrerInnen on the road

Pendeln zwischen verschiedenen Standorten einer Schule – das ist im Lehreralltag in NRW keine Ausnahme mehr: hin- und herfahren zwischen den Standorten, Wegfall von Pausen, weniger Zeit für gemeinsame Gespräche über pädagogische Entwicklungen und mit SchülerInnen, mehr Aufsichten, unzureichend Zeit für Absprachen mit KollegInnen, zusätzliche Springstunden für Wechselzeiten, kein fester Arbeitsplatz, hin- und herschleppen von Material und Büchern. All dies bedeutet eine Ausweitung der Arbeitszeit und gefährdet die Gesundheit.

Nicht nur die Lehrkräfte an Schulen mit Teilstandorten, sondern auch die Leitungen stehen vor besonderen Herausforderungen. Die Organisation von praktisch mehreren Schulen erfordert einen hohen Informationsaustausch und Organisationsmehrarbeit. Zudem ist die Schul- und Unterrichtsentwicklung an diesen Schulen erheblich erschwert. Der Austausch im Kollegium ist schwieriger. Für gemeinsame Gespräche über pädagogische Entwicklungen ist weniger Zeit.

Erhöhter Stellenbedarf ist unvermeidbar

Organisation hat Vorrang vor pädagogischen Entscheidungen. Teilweise müssen Schulleitungen Kontakte mit mehreren Schulträgern und Schulpflegschaften führen. Dafür benötigen die Schulen zusätzliche Leitungszeit und Anrechnungsstunden für den erhöhten Koordinationsbedarf.

Immer mehr Schulen mit Teilstandorten entstehen in Nordrhein-Westfalen. Grund hierfür ist die Veränderung der Schulstruktur:

- ◆ Neue Sekundar- und Gesamtschulen entstehen.
- ◆ SchülerInnenzahlen steigen aufgrund der neu zugewanderten Kinder und Jugendlichen.
- ◆ Schulstandorte – insbesondere im ländlichen Raum – sollen gesichert werden.
- ◆ Wohnortnahe Grundschulen und Förderangebote sollen erhalten werden.

Viele Kommunen sehen hier in der Gründung von Schulen mit mehreren Standorten – zum Teil auch gemeindeübergreifend – eine Lösung. Sie können so ein wohnortnahes Schulangebot aufstellen und bestehende Schulbauten nutzen. Doch das geht zulasten der dort tätigen LehrerInnen und der Schulleitungen. Schulen mit Teilstandorten bedeuten erhebliche zusätzliche Belastungen und Stress, da zusätzliche Ressourcen gesetzlich nicht vorgesehen sind: Nach dem geltenden

Schulen mit Teilstandorten in NRW

	Grundschule	Hauptschule	Realschule	Gesamtschule	Sekundarschule	Gymnasium	Förderschule	Weiterbildungskolleg
Schulen insgesamt	2.845	456	559	314	114	625	550	55
1 Standort	2.527	436	549	262	95	618	449	37
2 Standorte	299	20	10	50	18	7	73	13
3 Standorte	18	0	0	2	1	0	20	2
4 Standorte	1	0	0	0	0	0	4	3
5 Standorte	0	0	0	0	0	0	2	0
6 Standorte	0	0	0	0	0	0	1	0
7 Standorte	0	0	0	0	0	0	1	0
Summe Schulen mit Teilstandorten	318 11,2%	20 4,4%	10 1,8%	52 16,6%	19 16,7%	7 1,1%	101 18,4%	18 32,7%

Quelle: Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht 2015/2016, MSW NRW

Schulgesetz § 83 können Schulen als Teilstandorte geführt werden, erhöhter Stellenbedarf aber darf nicht entstehen.

Teilstandorte als Notlösung unakzeptabel

Schulträger müssen durch eine angemessene Schulentwicklungsplanung und Schulbauten ermöglichen, dass Schulen mit Teilstandorten die Ausnahme bleiben. Derzeit zeichnet sich jedoch ab, dass Schulträger immer mehr aufgegebene Schulstandorte als Teilstandorte bestehender Schulen einrichten wollen. Damit soll die in NRW steigende Anzahl schulpflichtiger Kinder und Jugendlichen geflüchteter Eltern aufgefangen werden. So kann Integration nicht gelingen! Auch deshalb ist eine Schule mit mehreren Standorten gegenüber einer Schule mit einem Standort fast immer die schlechtere Alternative.

Wenn aber die Gründung von Teilstandorten im Ausnahmefall – zum Beispiel zur Sicherung eines wohnortnahen Schulangebotes für Kinder und Jugendliche – nicht vermeidbar ist, brauchen

die dort tätigen KollegInnen dringend Entlastung mit entsprechenden zusätzlichen Lehrerstellen, Leitungszeit und Koordinationsstellen.

GEW NRW fordert konkrete gesetzliche Vorgaben

Die GEW NRW fordert deshalb: Die Genehmigung von Teilstandorten ist auf Ausnahmefälle zu begrenzen. Aus dem Schulgesetz muss die Vorgabe gestrichen werden, dass bei Teilstandorten kein zusätzlicher Lehrerstellenbedarf entstehen darf. Außerdem muss der zusätzliche Lehrerstellenbedarf von Schulen mit Teilstandorten bei der Berechnung der Lehrerstellen einer Schule (Verordnung zu § 93 Abs. 2 Schulgesetz) berücksichtigt werden. Und das muss für alle Schulformen gelten. //



Anette Mevenkamp

Mitglied im Leitungsteam des Referats Schulrecht, Bildungsfinanzierung und -statistik der GEW NRW

Im Gespräch mit Doreen Siebernik

Streikbewegte Zeiten in Berlin

Seit Mai 2015 hat der GEW-Landesverband Berlin ein Verhandlungsmandat für eine Tarifaueinandersetzung um eine Entgeltordnung für angestellte Lehrkräfte in Berlin. Wie sich die Bildungsgewerkschaft hier für gerechte Bezahlung einsetzt, erzählt die Landesvorsitzende Doreen Siebernik im Gespräch mit der nds.

Mit welchen Kernforderungen habt ihr euren Kampf für eine bessere Bezahlung der Tarifbeschäftigten in Berlin aufgenommen?

Da Berlin zwischen 1994 und 2013 nicht Mitglied der TdL war, hatten wir bereits 2012 das Heft in die Hand genommen und mit unseren Mitgliedern diskutiert, welche Tarifforderungen wir im Land Berlin erheben sollten. Dazu führten wir tarifpolitische Konferenzen durch. Die Debatte zeigte ein klares Bild: Die wichtigste Forderung war die nach der Aufhebung der statusbedingten Unterschiede im Entgelt zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften. Es war der laute Ruf nach gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit! Auch die Forderung nach gleicher Bezahlung aller Lehrkräfte unabhängig von der Schulform wurde deutlich formuliert. Weitere intensive Diskussionen entstanden um die Gleichbehandlung von Lehrkräften ohne volle LehrerInnenausbildung. Die Eingruppierung der Lehrkräfte für Fachpraxis und der Pädagogischen Unterrichtshilfen in die Entgeltgruppe 10 benötigte keine lange Diskussion. Die Forderung stand.

Wie seid ihr die Tarifaueinandersetzung angegangen?

Im Dezember 2012 riefen wir den ersten Streik aus. Ein kleiner Auftakt, aber doch ein deutliches Zeichen. Im Jahr 2013 weiteten wir unsere Tarifaueinandersetzung deutlich aus. Im April wurde der Druck merklich größer, denn einer der Streiks fiel auf einen Abiturprüfungstag. Vergeblich versuchte der Arbeitgeber diesen gerichtlich mit einer einstweiligen Verfügung zu verbieten. Die GEW Berlin gewann die gerichtliche Auseinandersetzung. Der Richter argumentierte: Das Land Berlin sei Arbeitgeber der Lehrkräfte und könne sich nicht hinter der TdL verstecken. Die Verantwortung und auch die Lösung des Konflikts liege beim Land selbst.

Wir steigerten die Streikaktivitäten, führten eine ganze Streikwoche im Mai und weitere Streik-

tage bis zu den Sommerferien durch. Im September nahmen wir den Kampf wieder auf. Unser Ziel erforderte einen langen Atem. Im Herbst 2013 erklärte sich die TdL bereit zu Gesprächen auf Bundesebene. Der Verhandlungsgruppe der GEW gehörte nun erstmals auch eine Vertreterin des Landesverbands Berlin an. In der zweiten Verhandlungsrunde im darauffolgenden Jahr kamen die GEW-Forderungen nach einer echten tariflichen Entgeltordnung sowie nach landesspezifischen Öffnungsklauseln auf den Tisch.

Wie habt ihr die KollegInnen mobilisiert?

Im Ergebnis des Verhandlungsmarathons von über einem Jahr steht die GEW wie ein begossener Pudel da. In der Tarifrunde 2015 wurde keine Entgeltordnung unterschrieben. Das Angebot der Arbeitgeber brachte für viele Lehrkräfte Verschlechterungen gegenüber dem Status quo. Die GEW musste es zurückweisen. Der Beamtenbund war bekannterweise dreist genug, das Angebot zu unterschreiben und das nutzte der Arbeitgeber, um Einsparungen herbeizuführen. Die Berliner VertreterInnen in der Bundestarifkommission der GEW erklärten bereits in Potsdam, dass wir die Auseinandersetzung im Land wieder entfachen würden. Dafür erhielten wir im Mai 2015 die Verhandlungsvollmacht.

Jetzt ging es erneut los: tarifpolitische Konferenzen, Tarifkommission, Debatten im Landesvorstand. Die Erfahrungen von 2013 hatten uns gelehrt, dass für Tarifaueinandersetzungen ein umfassendes Konzept nötig war. Dazu gehörte eine weitreichende Öffentlichkeitsarbeit – wie ausführliche Infos über zahlreiche Kanäle an alle angestellten und beamteten Lehrkräfte, an die ErzieherInnen, an die SchülerInnen und ihre Eltern. Wir wollten sichtbar sein und mussten wiedererkennbar sein – ein Logo zum Konzept wurde entworfen. Auch war ein Fahrplan für die sozialen Medien notwendig. So drehten wir



Doreen Siebernik ist Landesvorsitzende der GEW Berlin.
Foto: GEW Berlin

beispielsweise Filmclips zur Mobilisierung. Strategisch spielten uns die Landtagswahlen 2016 in Berlin in die Karten. Die Stimmung würde im Früh- bis Spätsommer hochkochen. In diesem Zeitraum müssen wir mit unseren Aktivitäten auf die Straße. Diese Phase ist jetzt heiß, wir sind mittendrin: Seit Januar 2016 haben wir fünf sehr erfolgreiche Streiktage organisiert. Tausende angestellte LehrerInnen waren dabei. Die Beteiligung stieg von Mal zu Mal und der Druck auf den Berliner Senat, die SPD, ist hoch. Nach den letzten Streiktage wurden die Gespräche mit den politisch Verantwortlichen konkreter.

Wie macht ihr weiter?

Seit 2003 wird in Berlin nicht mehr verbeamtet. Das aber ist kein Grund für ein Sparmodell. Genau deshalb gehen wir weiter auf die Straße. Das Angebot des Berliner Finanzsenators Dr. Matthias Kollatz-Ahnen war bislang zu mickrig. Deshalb erhöhen wir den Druck erneut und werden in das kommende Schuljahr mit einer ganzen Streikwoche starten – mitten hinein in die Endrunde des Wahlkampfes. Die Berliner Politik und die verantwortlichen SenatorInnen müssen jetzt entscheiden, wie das kommende Schuljahr beginnt. Wir haben in den Gesprächen unsere Kompromissbereitschaft gezeigt. Jetzt ist der Berliner Senat in der Verantwortung.

Die Fragen stellte Joyce Abebrese.

Berufswege und Karriere in der Wissenschaft

Gewerkschaften im Diskurs mit Fachhochschulen

Mit ihrer praxisorientierten Lehre, ihren anwendungsnahen Studiengängen und ihren wachsenden Forschungsleistungen sowie ihrer Vernetzung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Region sind Fachhochschulen in NRW eine starke Säule des Hochschulsystems. Ihre Bedeutung nimmt zu: Künftig sollen 40 Prozent der Studierenden hier ihren Abschluss machen. Wie ist es um die Beschäftigungsbedingungen, um Karrieremöglichkeiten und Berufsperspektiven des wissenschaftlichen Personals bestellt?

Obwohl ihre Bedeutung innerhalb des Hochschulsystems zunimmt, stehen die Fachhochschulen vor Problemen: Der wissenschaftliche Nachwuchs bleibt aus, AbsolventInnen sehen keine Perspektive und wandern ab, ProfessorInnenstellen können nicht besetzt werden. Auf Einladung der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen e. V., der Arbeitsgemeinschaft der KanzlerInnen der Fachhochschulen in NRW sowie GEW NRW und DGB NRW wurde diese Themenpalette Ende Juni 2016 auf einer Fachtagung an der Hochschule Düsseldorf erörtert.

Thorben Sembritzki vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) verglich in seiner Keynote den wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten und Fachhochschulen und analysierte deren Promotionsbedingungen und Laufbahnziele. Sein Befund: Die Promotionsbedingungen an Fachhochschulen sind teilweise günstiger als an Universitäten. So sind FH-Promovierende etwas zufriedener mit der Betreuung, empfinden die damit verbundenen Belastungen als nicht so hoch und erfahren bei insgesamt geringeren Entscheidungsspielräumen zugleich höhere Unterstützung bei der Karriereplanung. Häufig sei der BewerberInnenmangel an Fach-

hochschulen auf fehlende Karrierewege und – vor allem beim wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten – auf fehlendes Wissen über die FH-Professur als Karriereoption zurückzuführen.

Nachwuchsoptionen voll ausschöpfen

Hochkarätige ReferentInnen und eine politische Abschlussrunde mit NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze sorgten für interessante Diskussionen. Auch die universitäre Perspektive wurde durch Prof. Dr. Ulrich Radtke, Rektor der Universität Duisburg-Essen, und Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin der RWTH Aachen, eingebracht. Der Leiter des Graduierteninstituts für angewandte Forschung der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen, Prof. Dr. Martin Sternberg, stellte die Intention des frisch gegründeten Instituts in den Vordergrund: überfachliche Qualifikationen gewährleisten, Qualität der Promotion auf hohem Niveau sicherstellen, Forschungsstärke ausspielen, Kooperationen initiieren und Nachwuchsoptionen voll ausschöpfen. Die Präsidentin der FH Münster, Ute von Lojewski, berichtete über ein erfolgreiches Projekt zur Gewinnung von Frauen für Professorinnenstellen in vermeintlichen Männerdomänen.

GEW-Forderungen zu Berufswegen an Fachhochschulen

Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der GEW, und Thomas Hoffmann, Personalrat an der FH Nordhausen in Thüringen, sprachen sich für einen Ausbau der Personalstruktur an den Fachhochschulen durch Einstellung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen aus. Weil das Geld kostet, sind zusätzliche staatliche Mittel für Qualifizierungsstellen erforderlich.

Wenn ein entsprechendes Forschungsumfeld vorhanden ist, soll es für Fachhochschulen ein eigenständiges Promotionsrecht geben, andernfalls sollen kooperative Promotionen institutionell verankert werden. Fachhochschulen sollen

für den wissenschaftlichen Nachwuchs Tenure-Track-Optionen anbieten, auch Juniorprofessuren mit der Chance zur parallelen Praxisqualifikation gehören dazu.

Wissenschaftliche Arbeit hat ihren Wert und der soll sich künftig auch in der Bezahlung niederschlagen: FH-ProfessorInnen sollen auf W3-Stellen beschäftigt werden. Die Eckengruppierung für alle wissenschaftlich Beschäftigten soll die Entgeltgruppe 13 sein, für BachelorabsolventInnen, die nicht über die Promotionsfähigkeit verfügen, die Entgeltgruppe 12.

Nachwuchsprogramm für FH-Professuren

In der politischen Abschlussrunde konnte Wissenschaftsministerin Svenja Schulze bei allen Teilnehmenden punkten. Sie verkündete ein zwischen dem Wissenschaftsministerium und den NRW-Fachhochschulen gemeinsam entwickeltes Programm zur Qualifizierung für eine FH-Professur, das mit 15 Millionen Euro aus Landesmitteln finanziert wird. Bis zu 80 Plätze stehen im Rahmen des Programms zur Verfügung. Die Teilnehmenden erhalten für drei Jahre einen Arbeitsvertrag an der Hochschule, allerdings ohne Tenure Track, und sind bei einem externen Unternehmen beschäftigt. //



GEW: aktuelle Infos rund um den Arbeitsplatz Wissenschaft und Forschung
www.gew.de/wissenschaft



MIWF NRW: Verbindung von Wissenschaft und Praxis: Land startet Programm für mehr Professuren an Fachhochschulen
www.tinyurl.com/MIWF-FH-Professuren



Berthold Paschert

Referent für Hochschule und Lehrerbildung der GEW NRW

Die GEW gratuliert zum Geburtstag

Unsere Glückwünsche gehen an die folgenden Kolleginnen und Kollegen:

Juli 2015

102 Jahre

Heinz Damberg, Erkrath

101 Jahre

Albine Schlott, Hattingen

100 Jahre

Hilde Quirin, Saarlouis

98 Jahre

Karoline Bald, Minden

96 Jahre

Leni Moeser, Remscheid

94 Jahre

Ursula Krome, Horn-Bad Meinberg

Hermann Becker, Witten

92 Jahre

Anne Dore Raffhöfer, Bochum

Gerhard Müller, Bergkamen

91 Jahre

Walter Herbst, Oberhausen

Hans-Gerd Langmann, Mülheim

90 Jahre

Gerd Kaimer, Solingen

Theodor Schulze, Bielefeld

89 Jahre

Erika Braune, Bad Oeynhausen

88 Jahre

Eckart Schilbock, Solingen

Bruno Blümke, Bottrop

87 Jahre

Wolfgang Frase, Köln

Reinhold Hundt, Witten

Götz Rau, Swisttal

Wilhelm Beier, Recklinghausen

Alfred Klippert, Essen

Georg Schulte-Fischedick, Soest

86 Jahre

Lore Gillich, Kamen

Erich Göhring, Waltrup
Anneliese Knoke, Lotte

85 Jahre

Jürgen Beyer, Siegen
Gerhart Rohr, Dortmund

84 Jahre

Uwe Helmig, Castrop-Rauxel

83 Jahre

Hans-Karl Heiser, Kerpen
Lothar Zimmermann, Hilchenbach

82 Jahre

Elisabeth Steffen, Herford
Siegfried Sieg, Bochum
Manfred Zäske, Solingen
Ruth Neuhaus-Eschmann, Hilden
Horst Frickhöfer, Hilden
Marianne Kolmann, Duisburg
Christel Pachel, Witten
Klaus-Gerd Maurer, Essen

81 Jahre

Marie-L. Heidemann, Aachen
Rolf Becker, Kirchlingern
Hiltrud Böcker-Lönnendonker, Bielefeld
Elise Semmler, Lünen
Anni Rassing, Bottrop
Wiltrud Henningsen, Münster
Ruth Rozanski, Moers

80 Jahre

Annemarie Vogt, Witten
Eiko Söhlke, Lemgo
Gerda Topp, Bad Füssing
Werner Mai, Dortmund
Ludwig Becker, Ennigerloh
Jens Hirche, Hattingen
Gisela Schrey, Köln
Margrit Lorscheid, Köln
Margret Olbrisch, Dortmund
Renate Lohl, Lünen

79 Jahre

Siegfried Becker, Essen
Gisela Oberland, OberhausenSiegfried Schremmer, Schieder-Schwalenberg
Horst Wattenberg, Lemgo
Gisela Gebauer-Nehring, Bonn
Gisela Schmidt, Gelsenkirchen

78 Jahre

Michel Baxmeyer, Essen
Traute Arnold, Kleve
Volkhart Heinrichs, Düsseldorf
Ingrid Winter, Herne
Irmgard Huber-Schermeier, Essen
Hans-Eckhard Römer, Lindlar
Hans-Peter Steimle, Wenden
Hans Bauer, Bad Laasphe
Britta Pörksen, Bielefeld
Otto Geudtner, Köln
Edeltraud Rau, Swisttal
Helmut-H. Mühlhoff, Erwitte
Erhard Breyer, Ennepetal
Heinz Zallmanzig, Siegen
Helga Wigger, Erkelenz
Hans-Helmut Weigmann, Witten
Käthe Leendertse, Warendorf

77 Jahre

Doris Schulz, Solingen
Hans-Rainer Eggert, Wuppertal
Irmhild Plattner, Mönchengladbach
Reinhard Rother, Krefeld
Ulrich Elmer, Ennigerloh
Hansjörg Bald, Herne
Hans-Jürgen Schünemann, Wuppertal
Sigrid Ravensschlag, Siegburg
Wolfgang Fuchs, Herne
Doris Deitelhoff, Meschede
Rolf Seer, Dorsten
Uwe Wenzel, Kalletal
Hans Rybicki, Kamen
Rosemarie Pohlen, Mönchengladbach
Claus Meissner, Hilden
Peter Kreies, Hückelhoven
Rolf Maassen, Holzwickede
Horst Grundhoefer, Köln
Wilfried Hahn, Wiehl
Paul-F. Botheroyd, BochumPeter Hempel, Pézenas
Ursula Eversmeier, Vlotho
Klaus Heider, Diepholz
Max Lehnert, Sundern

76 Jahre

Peter Voehringer, Hamm
Marie-Luise Spilker, Löhne
Georg Biesing, Aachen
Gerhild Lenzen, Bielefeld
Emmi Henseler, Löhne
Manfred Wundling, Niederkassel
Christel Schäfer, Düsseldorf
Elisabeth Müller, Havixbeck
Hermann Baus, Mülheim
Marga Strootmann, Münster
Ute Heck, Bocholt
Helmut Penschinski, Wuppertal
Gerd Graef, Dortmund
Günther Linnartz, Wesseling
Hans-Gerd Schmidt, Detmold
Ulrich Caase, Jüchen

75 Jahre

Lore Heitmann, Sankt Augustin
Rolf Marbach, Kleve
Diethard Andersen, Brühl
Werner Leichtfuß, Siegburg
Edith Borsos, Marl
Dieter Waschck, Mülheim
Ulli Rottschy, Halver
Dietger Rohwerder, Düsseldorf
Fritz Schulte, Bergisch Gladbach
Annadore Tiemann-Metz, Herne
Heide-Marie Reuter-Biehlig, Köln
Hans-Peter Johann, Dortmund
Hermann Ast, Haltern am See
Bernd Wennekens, Kamen
Eberhard vom Brocke, Leverkusen
Marie-Luise Valdorf, Bad Salzuflen
Erika Hebinck-Drinnhausen, Bochum
Ruppert Heidenreich, Aachen
Siegfried Schröder, Vlotho
Marga Bollmann, Münster
Ingrid Eickenberg, Solingen
Friedhelm Kuhl, Hagen

August 2015

98 Jahre

Günter Paulick, Bad Salzuflen

96 Jahre

Marie-Adelheid Caspary, Recklinghausen
Klara Wuttke, Cuxhaven
Gerda Ditsch, Minden
Emmi Blume-Haerter, Osterholz-Scharmbeck

92 Jahre

Harald Berger, Marl
Dorothee Fleischmann, Mülheim

91 Jahre

Ursula Wagner, Selm

90 Jahre

Max Hedrich, Schermbeck
Edeltraud Frantz, Leverkusen
Edgar Kraemer, Hamm

89 Jahre

Gerda Scholl, Düsseldorf
Renate Berghaendler, Dortmund
Ilse Ellger, Münster
Ursula Becker, Herdecke

88 Jahre

Karl-Oskar Stimmler, Kamp-Lintfort
Erika Stein, Nettetel
Manfred Hoese, Mülheim

87 Jahre

Goetz Schulze, Wuppertal
Haide Schwartke, Essen

86 Jahre

Helmut Keller, Mechernich
Helene Hahn, Wegberg
Friedhelm Bockhorst, Kirchlingern
Ilse Hautkappe, Bochum
Hildegard Steitz, Wuppertal

85 Jahre

Willi Kämper, Köln
Gertrud Zovkic, Düsseldorf
Sonja Hoepfer, Bad Kreuznach
Inge Mosler, Sirolo (Italien)
Anneliese Gerbert, Münster
Ewald Toepke, Mönchengladbach
Hans Adolphs, Meinerzhagen

84 Jahre

Eberhard Sulies, Plettenberg
Helmut Meyer, Köln
Hans-J. Rosenbaum, Münster
Wolfgang Waltemode, Iserlohn
Theodor Alberts, Krummhörn

83 Jahre

Wilhelm Driftmann, Hille
Susanne Ohm, Bonn
Lore Gerich, Dortmund
Siegfried Dahlke, Erkrath

82 Jahre

Karin Kuhn, Herzogenrath
Horst-Bruno Reinhardt, Hiddenhausen
Guenther Meier, Düren
Klaus Rehbock, Herford

81 Jahre

Erhard Fischbach, Bergneustadt
Hans-Dieter Gröll, Düsseldorf
Horst Arnsward, Oberhausen
Werner Steinbach, Neuenrade
Ursula Dahms, Berlin
Friedemann Nolte, Bottrop

80 Jahre

Leonard Braun, Dinslaken
Karl-August Rausch, Rotenburg
Hans-Walter Slembeck, Krefeld
Edith Martin, Oberhausen
Hans-Günther Heil, Wermelskirchen
Jürgen Feldhoff, Bielefeld
Erika Scholten, Kürten
Dieter Senzek, Bochum
Erika Mantel, Köln

79 Jahre

Klaus Melcher, Herne
Anna von Schierstedt, Herford
Gerhard Schulz zur Wiesch, Lippetal
Rita Körner, Düsseldorf
Elfriede Druugg, Remscheid
Theo Noebels, Neunkirchen-Seelscheid
Klaus Heienbrok, Mülheim
Hans-Joachim Kirsch-Hangebrauck, Gelsenkirchen
Konrad Meierjohann, Detmold
Erika Wiemann, Bielefeld
Werner Kühn, Versmold
Erika Böttcher, BarntrupManfred Hubrig, Versmold
Baldur Schrubba, Dortmund

78 Jahre

Manfred Zabel, Wilnsdorf
Josefa Dubbert, Oberhausen
Inge Leiss, Mülheim
Rainer Schütte, Leichlingen
Ursula Misch, Nettetel
Werner Grollmann, Oberhausen
Dieter Hanefeld, Hilchenbach
Horst Nawenberg, Bochum
Gottfried Wittekindt, Gelsenkirchen
Sabine Strerath, Duisburg
Gottfried Hofmann, Bielefeld
Andreas Dress, Bielefeld
Hedwig Böhl, Bad Berleburg
Willi Hofeditz, Gevelsberg
Linde Heck, Düsseldorf

77 Jahre

Ingrid Kerkhoff, Hilden
Anne Langefeld, Krefeld
Wolfgang Rademacher, Dortmund
Ilinka Stüpar, Oberhausen
Roland Kempe, Köln
Helga Eickhoff, Oberhausen
Jörn Schoof, Kamen
Hannelore Kambeck, Rheinbach
Irene Humann, Gelsenkirchen
Jochen Rebhahn, Bad Sassendorf
Hella Wiese-Krieg, Wachtberg
Frieder Haferkorn, Hannover
Hedda Riedesel, Wuppertal
Helmut Strasdat, Bad Oeynhausen
Lotte Brune, Monschau
Elisabeth Okon, Essen
Brigitte Kratz, Köln
Udo Hoegemann, Dortmund
Walter Schleyer, Aachen
Elke Hoffmann, Windeck
Herbert Haack, Königswinter
Beate Falk, Bonn
Ingrid Kuehnappel, Mülheim
Anneliese Jung, Bad Driburg
Hans Burg, Bedburg-Hau
Klaus Farber, Bergisch Gladbach
Ulrike Claassen, Wuppertal
Norbert Klink, Dortmund

76 Jahre

Herbert Stingl, Ratingen

Regina Dornburg, Wuppertal
Ulrich Benz, ReesMichael Boldt, Dortmund
Helga Hennes, Bielefeld
Reinhilde Goeppfert, Unna
Eleonore Clever, Bochum
Jürgen Link, Hattingen
Irmgard Henning, Schermbeck
Horst Lehnen, Duisburg
Roswitha Meerfeld, Bonn
Heinrich Hartmut Stippich, Bielefeld
Sigrid Metz-Goeckel, Dortmund
Friedhelm Sundergeld, Porta Westfalica
Sigrid Zanders, Oberhausen
Heidemarie von Malmberg, Hamm
Anton Blaeser, Köln
Barbara Bourée, Bochum
Richard Doll, Mülheim
Doris Schäder-Keutmann, Dortmund
Joachim Krause, Gladbeck
Theodor Borbonus, Essen

75 Jahre

Klaus Weber, Gladbeck
Rolf Ebbinghaus, Netphen
Marianne Schmidt, Halver
Hans-Georg Stremlau, Dülmen
Helga Wittmaack, Bornheim
Elsa Zettelmann-Kunde, Köln
Elke Wolff, Dülmen
Werner Schettke, Recklinghausen
Dieter Gebhardt, Rheda-Wiedenbrück
Renate Volmer-Theune, Köln
Helga Köpp, Oberhausen
Judith Lemke, Grafschaft
Annette Röver, Düsseldorf
Friedrich-Wilhelm Nagel, Leopoldshöhe
Gunhild Zürcher, Köln
Ingrid Kutz, Bochum
Friedrich Corzilius, Hamm
Jürgen Wefelmeyer, Bielefeld
Annegret Lüpke, Laer
Hans Daschky, BottropDas Leitungsteam des Ausschusses
für RuheständlerInnen der GEW NRW

WEITERBILDUNGSANGEBOTE

WBG 16-152 – Wege in den Ruhestand – alles über Beamtenversorgung

Tagungsort: Gummersbach
Termin: 16.09.2016, 16.00–22.00 Uhr bis 17.09.2016, 9.00–16.30 Uhr
Referent: Jürgen Gottmann
Kosten: 100,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 100,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/ 200,- Euro (Nichtmitglieder) (inklusive Übernachtung)

Inhalte: verschiedene Möglichkeiten der Zuruhesetzung, Dienstfähigkeit und Dienstunfähigkeit, die amtsärztliche Untersuchung, Errechnung des Ruhegehaltssatzes, die verschiedenen Abschlüsse, Hinterbliebenenversorgung, mögliche zukünftige Entwicklung beim Ruhegehalt, Altersteilzeit oder vorzeitige Zuruhesetzung, Einzelberechnungen der Pensionsbezüge.

WBG 16-168 – Kooperation und Inklusion in der Schule – Summer School 2016

Tagungsort: Münster
Termin: 22.09.2016, 12.00–17.00 Uhr bis 23.09.2016, 9.30–14.30 Uhr
Referentinnen: Christine Preuß, Eva Heidemann, Katharina Kaminski
Kosten: 69,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 39,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/ 99,- Euro (Nichtmitglieder) (ohne Übernachtung!)

Kooperation und Inklusion in der Schule – Teilhabe durch Kommunikation!

Sprachförderung ist eine Aufgabe aller Fächer, denn nur durch Kommunikationsfähigkeit ist Teilhabe und Mündigkeit möglich. Inklusion von Lernenden mit Behinderungen und seit letztem Jahr an allen Schulen auch von einer immer größeren Zahl von Lernenden mit Zuwanderungsgeschichte fordert bisherige Vorstellungen von Unterricht heraus.

Mit besonderem Fokus auf Sprachförderung werden die Potenziale Kooperativen Lernens geprüft. Die Vorträge aus der Perspektive eines Naturwissenschaftlers (Prof. Josef Leisen) und einer Sprachwissenschaftlerin (Prof. Dr. Vera Busse) zeigen konkrete unterrichtliche Möglichkeiten der Förderung auf; in Foren und Workshops ist intensiverer kooperativer Austausch möglich.

Das Ziel der Summer School 2016 ist wie jedes Jahr, dass das Gesagte und Gehörte durch kooperative Verarbeitung direkt und praxisnah in Ihren Schulen wirksam wird!

WBG 16-181 – Kooperatives Lernen – viertägige Fortbildungsreihe

Tagungsort: Essen
Termin: 14.09.2016, 9.00–16.00 Uhr
 09.11.2016, 9.00–16.00 Uhr
 18.01.2017, 9.00–16.00 Uhr
 29.03.2017, 9.00–16.00 Uhr
Referent: Ludger Brüning
Kosten: 280,- Euro (GEW-Mitglieder)/180,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/380,- Euro (Nichtmitglieder) (ohne Übernachtung!)

In der Fortbildungsreihe führt der Unterrichtsentwickler Ludger Brüning in die Grundlagen des Kooperativen Lernens und schüleraktivierenden Unterrichts ein und vertieft diese unter Berücksichtigung wesentlicher Aspekte von gutem Unterricht.

- 1) Die Grundstrukturen des Kooperativen Lernens und die Vernetzung mit anderen Unterrichtsformen – die Dramaturgie des Unterrichts,
- 2) Einfache und komplexe Methoden des Kooperativen Lernens – Unterrichten in allen drei Anforderungsniveaus
- 3) Classroom Management/ Klassenführung: Schaffen einer positiven und effektiven Lernatmosphäre
- 4) Üben und Wiederholen. Bedeutung des nachhaltigen Lernens und seine methodische Umsetzung im kooperativen Klassenzimmer
- 5) Individualisierung und Differenzierung mit Verfahren des Kooperativen Lernens: innere Differenzierung nach Förderschwerpunkten, nach Lerntempo, nach Kompetenzniveau und nach Interesse

Die TeilnehmerInnen werden während der Fortbildung in einen aktiven Lernprozess eingebunden, bei dem sie die vorgestellten Lehr-Lern-Arrangements aus der Perspektive des Lernenden erproben und danach aus der Sicht des Lehrenden reflektieren. Zwischen den einzelnen Veranstaltungen haben die TeilnehmerInnen Gelegenheit, die vorgestellten Lehr-Lern-Arrangements im eigenen Unterricht zu erproben.

WBG 16-180 – Inklusion an weiterführenden Schulen – Aufgabe und Chance

Tagungsort: Essen
Termin: 28.10.2016, 16.00–20.00 Uhr bis 29.10.2016, 9.00–16.30 Uhr
ReferentIn: Christiane Zirker, Stephan Krings
Kosten: 140,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 80,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/ 190,- Euro (Nichtmitglieder) (inkl. Übernachtung)

In den weiterführenden Schulen aller Schulformen werden immer mehr Kinder mit unterschiedlichen sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfen gefördert. Damit ergeben sich neue Anforderungen für SonderpädagogInnen und RegelschullehrerInnen sowohl an den Unterricht als auch an das Arbeiten im Team.

In diesem Seminar stellen wir Arbeitsbedingungen vor und wollen mit Ihnen konkrete Gestaltungsmöglichkeiten in konzeptioneller, struktureller und pädagogischer Hinsicht erarbeiten und gemeinsame Erfahrungen darüber austauschen.

Inhalte: Förderschwerpunkte (Zielgleichheit oder Zieldifferenz), Teamteaching und Rollenverteilung in unterschiedlichen Professionalisierungen/ Tandems, Förderpläne/ Leistungsbewertung, Zeugnisse/ Abschlüsse, Berufe und Inklusion, Nachteilsausgleiche Schulentwicklung – Möglichkeiten und Grenzen

Anmeldung:

Schriftliche Anmeldungen an: DGB-Bildungswerk NRW e.V., c/o GEW NRW, Nünningstraße 11, 45141 Essen, Tel.: 0201-29403 26, Fax: 0201-29403 51; E-Mail: weiterbildung@gew-nrw.de; www.weiterbildung.gew-nrw.de. Für die Planung und Durchführung ist das DGB-Bildungswerk NRW e.V. verantwortlich.

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:** GEW NRW, Svenja Tafel, E-Mail: svenja.tafel@gew-nrw.de oder Fax: 0201-29403 45. Aktuelle Infos: www.lehrerrat-online.de

Basisqualifizierungen

- ◆ RV Aachen 20. September 2016
- ◆ KVg Recklinghausen in Oer-Erkenschwick 26. September 2016
- ◆ StV Hamm 27. September 2016
- ◆ KV Lippe in Detmold 29. September 2016
- ◆ KVg Soest 29. September 2016
- ◆ KV Wesel 4. Oktober 2016

Basisqualifizierungen – Grundschule

- ◆ KVg Minden 6. Oktober 2016



Reisekosten für Klassenfahrt

Anspruch nach vorherigem Verzicht?

Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg hat den Anspruch auf die komplette Kostenerstattung einer Lehrkraft für eine Klassenfahrt im Nachhinein verneint, wenn die Lehrkraft wirksam vorher darauf verzichtet hat. Insbesondere verstoße es nicht gegen Treu und Glauben, wenn im Dienstreiseformular systematisch ein (Teil-)Verzicht auf Reisekosten abgefragt werde (Aktenzeichen: 4 S 830/15).

Rechtsgrundlagen in NRW

Grundlage für die Erstattung von Reisekosten für beamtete LehrerInnen in NRW ist das Landesreisekostengesetz (LRKG NRW) in Verbindung mit dem Runderlass „Festsetzung von Aufwandsvergütungen nach § 7 Abs. 3 Landesreisekostengesetz für den Bereich Schule des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen“ (BASS 21-24 Nr. 6). Bei Auslandsdienstreisen greift die Verordnung über die Erstattung von Aufwendungen im Zusammenhang mit dienstlich veranlasstem Auslandsaufenthalt (AKEVO). Für angestellte Lehrkräfte sind gemäß § 23 Absatz 4 TV-L die Bestimmungen für BeamtInnen entsprechend anzuwenden. Auch in NRW können Beschäftigte nach § 3 Absatz 8 LRKG NRW freiwillig auf die Reisekostenerstattung verzichten. Darauf weist auch das Schulministerium hin und stellt sogar ein Formular zur Verfügung.

Urteile aus NRW

Allerdings haben das Bundesarbeitsgericht (BAG) und das Oberverwaltungsgericht NRW die langjährige Verwaltungspraxis, bei der Genehmigung von Schulfahrten den Verzicht formularmäßig und damit systematisch abzufragen, als unzulässige Rechtsausübung des Dienstherrn gesehen. Sie haben daher – anders als der baden-württembergische Verwaltungsgerichtshof – trotz vorherigem Verzicht, die komplette Reisekostenerstattung zugestanden. Es bleibt in NRW deshalb bei der Auslegung dieser Rechtsprechung für Angestellte (BAG) und BeamtInnen: Wenn Schulleitungen generell das Formular zum freiwilligen Verzicht vorlegen, damit eine Klassenfahrt genehmigt wird, kann dies nicht ein rechtmäßiger Verzicht sein und die Reisekosten müssen trotzdem erstattet werden. Grundsätzlich gilt: Niemand kann gezwungen werden, auf Reisekosten für Klassenfahrten zu verzichten. Eine freiwillige Verzichtserklärung sollte deshalb nie unterschrieben werden.

Ute Lorenz

Mehr Infos im Online-Archiv unter www.gew-nrw.de/online-archiv:

- ◆ Anmerkungen zu den neuen Wanderrichtlinien (Webcode: 232531)
- ◆ Infos zur Rechtsprechung aus NRW (Webcode: 231876)

Witwenrente

Wegfall bei Wiederheirat

Der Anspruch auf eine Witwenrente fällt mit einer erneuten Heirat weg. Das gilt auch bei einer in den USA geschlossenen Hochzeit. Auch wenn Jahre vergangen sind, muss die zu Unrecht gezahlte Witwenrente zurückerstattet werden (Sozialgericht Berlin: S 105 R 6718/14).

Quelle: DGB, einblick 9/16

Neue App für Personalräte

Wissen im Hosentaschenformat

Konzentriertes Personalratswissen im Hosentaschenformat bietet die neue App aus den Fachredaktionen des Bund-Verlags. Aufbereitet für Smartphone und Tablet liefert die Anwendung täglich kostenlose Zusammenfassungen der wichtigsten Urteile und aktuellen Gesetze rund um die Personalvertretung im öffentlichen Dienst.

Die Rubrik „Praxis“ stellt direkt einsetzbare und rechtssichere Mustervereinbarungen und Vorlagen für die tägliche Arbeit zur Verfügung. Ein Lexikon erläutert die wichtigsten Fachbegriffe – von „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ über „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ bis hin zu „Verwaltungsakt“.

Alles gut verständlich aufbereitet und jederzeit zur Hand. Ergänzend bietet die App ausgewählte Lesetipps zu wichtigen Neuerscheinungen und weitere Serviceangebote. Die App läuft unter iOS und Android und steht zum kostenfreien Download bereit: www.bund-verlag.de/pr-app

Bund-Verlag

GEW Schleswig-Holstein erkämpft Verbesserungen

A 13 für fast alle

Noch in 2016 sollen viele Grund- und HauptschullehrerInnen an Gemeinschaftsschulen A 13 kriegen. Das konnte die GEW in Schleswig-Holstein durchsetzen. Am 19. Juli 2016 hat die Landesregierung die Laufbahnverordnung für Lehrkräfte beschlossen.

Bis Ende 2016 soll rund die Hälfte der 2.300 betroffenen Lehrkräfte von der Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 aufsteigen. Das bedeutet für sie rund 350,- Euro brutto mehr im Monat. Bis spätestens 2021 werden dann fast alle Grund- und Hauptschullehrkräfte an Gemeinschaftsschulen nach A 13 befördert sein. Der Zeitpunkt der Beförderung richtet sich nach der Dauer der Tätigkeit an einer Gemeinschaftsschule. „Unsere unmissverständliche Kritik sowie das starke gewerkschaftliche Engagement der Lehrerinnen und Lehrer haben sich gelohnt. Die Landesregierung hat sich ganz klar auf uns zubewegt. Durfte nach den ursprünglichen Plänen nur jede achte Lehrkraft mit einer zügigen Beförderung rechnen, so ist es jetzt immerhin gut jede zweite“, bewertete GEW-Landesvorsitzende Astrid Henke das Ergebnis.

Ganz zufrieden zeigte sich die GEW-Landesvorsitzende aber nicht. „Natürlich hätten wir uns die Beförderung für alle betroffenen Lehrerinnen und Lehrer schon zum kommenden Schuljahr gewünscht. Das wäre einfach gerechter gewesen. Schließlich machen diese Kolleginnen und Kollegen die gleiche Arbeit wie alle anderen Lehrerinnen und Lehrer an der Gemeinschaftsschule. Leider konnten wir das aber nicht durchsetzen“, musste Astrid Henke einräumen. „Unbefriedigend“ sei nach wie vor, dass LehrerInnen an Grundschulen nur A 12 erhielten, so die Gewerkschafterin. „Das ist ungerecht und entspricht nicht der Verantwortung, die diese Lehrerinnen und Lehrer für die Bildung unserer Kinder wahrnehmen. Aber dazu lässt sich jetzt nur mit Paulchen Panther sagen: ‚Heute ist nicht alle Tage, wir kommen wieder keine Frage.‘“ www.gew-sh.de/themen/besoldung/gew-erfolg-jetzt-amtlich

GEW Schleswig-Holstein

d Beamte rund um den Arbeitsplatz

Schwangerschaft im Befristungsverhältnis

Kein Auslaufen des Vertrages

Wenn eine befristet beschäftigte Lehrerin innerhalb ihres befristeten Arbeitsverhältnisses schwanger wird, muss sie sich keine Sorgen um die Verlängerung ihres Vertrages machen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat entschieden, dass ein Auslaufen ihres Vertrages aufgrund der Schwangerschaft nicht zulässig ist.

Zwar dürfe die Lehrerin während der Schwangerschaft aufgrund eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz von Anfang an oder auch gänzlich nicht durchgehend arbeiten und würde im verlängerten Arbeitsverhältnis nur zum Teil oder auch gar nicht als Lehrkraft zur Verfügung stehen. Dennoch ist es unzulässig, ihren befristeten Vertrag aus diesen Gründen nicht zu verlängern.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte dies in einem Fall so entschieden: Der Vertrag muss trotz der Schwangerschaft verlängert werden, wenn er nur deshalb nicht über das Fristende hinaus verlängert wird, weil die Lehrkraft zu diesem Zeitpunkt schwanger war. Dies stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts nach § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beziehungsweise eine Benachteiligung wegen der Schwanger- und Mutterschaft nach § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG dar. Die Folge ist, dass der Lehrkraft Schadensersatz und zusätzlich eine Entschädigung nach § 15 AGG gezahlt werden muss. Wäre eine tatsächliche Beschäftigungsmöglichkeit zwingende Voraussetzung für die Einstellung einer Bewerberin oder die Verlängerung eines auslaufenden befristeten Arbeitsverhältnisses, führte dies zu einer Diskriminierung einer Bewerberin für eine befristete Stelle als Aushilfskraft im Sinne von § 7 Absatz 3 HG NW 2004/2005 wegen ihres Geschlechts (Landesarbeitsgericht Düsseldorf: 8 Sa 1297/08).

Personalräte – oder auch Lehrerräte, falls die befristete Einstellung durch die Schulleitung selbst erfolgt – sollten diese Fallkonstellation prüfen und bei Vorliegen die weitere Beschäftigung fordern. *Ute Lorenz*

Beihilferecht

Vorbeugende Operation beihilfefähig

Kosten einer vorbeugenden Brustoperation können beihilfefähig sein. Das gilt vor allem, wenn bei der beihilfeberechtigten Beamtin wegen einer familiären Vorbelastung mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einer Brustkrebserkrankung zu rechnen ist (Hessischer Verwaltungsgerichtshof: 1 A 126/15). *Quelle: DGB, einblick 8/16*

Kopftuch

Verbot für Berliner Lehrerin

Das Berliner Neutralitätsgesetz untersagt Lehrkräften in öffentlichen Schulen das Tragen religiös geprägter Kleidungsstücke wie Kopftuch. Das Gesetz behandelt alle Religionen gleich. Dieses Verbot gilt aber nicht für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (Arbeitsgericht Berlin: 58 Ca 13376/15). *Quelle: DGB, einblick 8/16*

DIE WISSENSECKE

SchülerInnen sanktionieren

Was darf eine Lehrkraft?

„Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig“, so lautet § 1631 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch.

Klar ist: Schläge oder ähnliche körperliche Übergriffe sind unter keinen Umständen gerechtfertigt und auch das in früheren Zeiten übliche „in die Ecke stellen“ ist nicht erlaubt. Doch welche Maßnahmen dürfen LehrerInnen ergreifen, wenn Kinder und Jugendliche die schulische Ordnung stören oder ihre Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen? Geregelt sind diese Fragen in § 53 Schulgesetz (SchulG).

Erzieherische Mittel und Ordnungsmaßnahmen

Vorrang hat demnach immer erst die Ausschöpfung aller möglichen erzieherischen Mittel. Dafür liefert § 53 Absatz 2 SchulG konkrete Beispiele: das erzieherische Gespräch, die Ermahnung, Gruppengespräche mit SchülerInnen und Eltern, die mündliche oder schriftliche Missbilligung des Fehlverhaltens, der Ausschluss von der laufenden Unterrichtsstunde, die Nacharbeit unter Aufsicht nach vorheriger Benachrichtigung der Eltern, die zeitweise Wegnahme von Gegenständen, Maßnahmen mit dem Ziel der Wiedergutmachung angerichteten Schadens sowie die Beauftragung mit Aufgaben, die geeignet sind, das Fehlverhalten zu verdeutlichen.

Zu den Ordnungsmaßnahmen nach § 53 Absatz 3 SchulG gehören zum Beispiel der schriftliche Verweis, die Überweisung in eine parallele Klasse und der vorübergehende Ausschluss vom Unterricht. Sie dürfen erst angewandt werden, wenn erzieherische Einwirkungen nicht ausreichen (§ 53 Absatz 1 Satz 4 SchulG). Diese Maßnahmen müssen entweder von der Schulleitung oder einer Teilkonferenz oder in schwerwiegenden Fällen von der Schulaufsicht entschieden werden.

Handy wegnehmen und Strafarbeit anordnen?

Konkret heißt das zum Beispiel: Es ist zulässig, SchülerInnen ihr Handy wegzunehmen, wenn sich anders der ordnungsgemäße Schulbetrieb nicht aufrechterhalten lässt (§ 53 Abs. 2 SchulG). Eine prophylaktische Wegnahme von Gegenständen ist jedoch nicht erlaubt. Auch können LehrerInnen anordnen, dass SchülerInnen versäumten Unterrichtsstoff zu Hause nacharbeiten. *Ute Lorenz*

Mehr Infos zu Ordnungsmaßnahmen:

MSW NRW: www.tinyurl.com/MSW-Ordnungsmassnahmen

Bezirksregierung Detmold: www.tinyurl.com/Detmold-Ordnungsmassnahmen

GEW NRW: www.tinyurl.com/GEW-NRW-Mobiltelefone

Eignungsfeststellungsverfahren

Ab dem Schuljahr 2016/2017 wird das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) verpflichtend für Lehrkräfte aller Schulformen, die sich um ein Amt als Schulleitung bewerben möchten. Die Vorschriften sind festgelegt im Erlass „Bewerbung von Lehrerinnen und Lehrern um ein Amt als Schulleiterin oder als Schulleiter; Eignungsfeststellungsverfahren und dienstliche Beurteilung vom 2. Mai 2016“. Die Übergangszeit, in der Lehrkräfte aus Grundschulen freiwillig auf Antrag am EFV teilnehmen können, endet mit dem 31. Juli 2016. Das bedeutet, dass alle ab 1. August 2016 ausgeschriebenen Schulleitungsstellen für alle Schulformen als Bewerbungsbedingung ein bestandenes EFV voraussetzen.

Erlass des MSW NRW

Webcode 234999

Quantita 2015/2016

Die jährliche Publikation des Ministeriums für Schule und Weiterbildung „Quantita“ bietet eine umfangreiche Datensammlung zum Schulwesen in NRW und ist am 8. Juni 2016 unter dem Titel „Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht – 2015/2016 (Statistische Übersicht Nr. 391 – 1. Auflage)“ veröffentlicht worden.

MSW: Statistische Übersicht Nr. 391 – 1. Auflage

Webcode 235025

HSU-Erlass neu gefasst

Im Zuge der Neuregelungen zum Unterricht für neu zugewanderte SchülerInnen (s. Seite 15) wurde auch der Erlass zum Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) neu gefasst. Er ersetzt die entsprechenden Passagen im bislang gültigen Erlass „Unterricht für SchülerInnen mit Zuwanderungsgeschichte, insbesondere im Bereich der Sprachen“ vom 21. Dezember 2009, der zuletzt Anfang 2014 angepasst worden war. Bedeutsame inhaltliche Änderungen sind nicht vorgenommen worden, die Neufassung diente vor allem der Trennung der Bereiche HSU und Unterricht für neu Zugewanderte.

Erlass des MSW NRW

Webcode 235053

Inklusion in der offenen Ganztagschule

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung informiert zu „Inklusion in der offenen Ganztagschule“: Im Kern geht es um die Kostenübernahme für IntegrationshelferInnen durch die Träger der Eingliederungsbeziehungswise Jugendhilfe. Hier verweist die Landesregierung auf eine Bundesratsinitiative mit dem Ziel, den Einsatz von IntegrationshelferInnen für alle (außer-)schulischen Angebote als Hilfe zur angemessenen Schulbildung zu definieren und hier für Rechtssicherheit zu sorgen. Zudem wird die Qualität der Leistung der IntegrationshelferInnen thematisiert. Hier verweist die Landesregierung auf die Zuständigkeit der Kommunen im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung.

Antwort auf Kleine Anfrage

Webcode 235053

Situation der Grundschulen in NRW

CDU fordert „Masterplan Grundschule“

Die CDU fordert von der Landesregierung einen „Masterplan Grundschule“: „Die Landesregierung erhöht zur Anerkennung der wichtigen Aufgabe der Schulleitung die Besoldung von Schulleitungsmitgliedern an kleinen Schulsystemen (SchulleiterInnen mindestens A 14, KonrektorInnen mindestens A 13). Zugleich prüft die Landesregierung, inwieweit sie das 10-Punkte-Programm zur Beseitigung des Schulleitungsmangels, das die ExpertInnen-Gruppe im Schulministerium unter Beteiligung der Gewerkschaften erarbeitet hat und das dem Schulausschuss vorliegt, zügig umsetzen kann.“ Zudem enthält das Papier die Forderung nach Qualitätsstandards für den offenen Ganztag

Antrag der Fraktion CDU

Webcode 235043

FDP: Grundschulen stärken

Die FDP legt den Antrag „Grundschulen stärken – Rahmenbedingungen zur Besetzung von Schulleitungspositionen verbessern“ im Landtag vor. Ohne Spezifizierung fordert die Fraktion eine bessere Besoldung von Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen an Grundschulen.

Antrag der Fraktion FDP

Webcode 235044

Rettungsfähigkeit beim Schwimmunterricht

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung legt Qualitätsstandards zur Auffrischung der Rettungsfähigkeit beim Einsatz im schulischen Schwimmunterricht und bei außerunterrichtlichen Schwimmangeboten fest: „Der nachfolgende Runderlass (Teil 1: Rahmenkonzeption, Teil 2: Curriculum der Fortbildungsmaßnahmen) gewährleistet die Einhaltung landesweit einheitlicher Qualitätsstandards in Ergänzung zu den Bestimmungen des Runderlasses ‚Sicherheitsförderung im Schulsport.‘“

Runderlass des MSW NRW

Webcode 235001

Zentrale Prüfungen im Schuljahr 2017/2018

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung veröffentlicht die Termine für die zentralen Prüfungen im Schuljahr 2017/2018 am Ende der Klasse 10 an Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen, Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen, Gymnasien im Schulversuch „Abitur nach 12 oder 13 Jahren“ und Förderschulen, am Ende des vierten Semesters an Abendrealschulen und am Ende der Klasse 11 an Waldorfschulen sowie an Waldorf-Förderschulen.

MSW NRW: Zu BASS 12-65 Nr. 8

Webcode 235004



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

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*

1-2 Fly* Kroatien (RJK02092) Inselhüpfen mit dem Fahrrad

Die ideale Kombination, um per Schiff und Rad die Inseln Nordkroatiens zu erkunden. Freuen Sie sich auf ausgedehnte Pinienwälder, saftige Kräuterwiesen und fruchtbare Täler.

Mit einem charmanten Motorsegler geht es von Rijeka über die Inseln Krk, Rab, Pag, Losinj und Ces zurück nach Rijeka. Die Radtouren sind zwischen 18 Kilometer und 45 Kilometer lang.

Die Unterbringung erfolgt auf einem Motorsegler beziehungsweise einer Motoryacht der Kategorie Comfort Plus. Die Kabinen (meist Etagenbetten) sind zweckmäßig mit DU/WC und Kleiderschrank ausgestattet.

Leistungen

- Deutsch sprechende Reiseleitung des Schiffseigners
- 7 Übernachtungen in der gebuchten Kabinenkategorie
- 7x Halbpension
- Fahrradmiete (Alu-Trekkingräder)
- geführte Radtouren mit erfahrenen Reiseleitern
- Captain's Dinner
- Mittagssnack am Ankunftstag
- Stadtführung Rab

Reisetermine: wöchentlich samstags ab Rijeka, zum Beispiel: 08.-15.10.2016, Eigenanreise

Reisepreis p. Person/Doppelkabine/Unterdeck

ab 632,00 Euro

DERTOUR* Ostsee - Kühlungsborn (RLG04807 FW) Upstalsboom Apartment Residenz Ostseestrand****

In einer ruhigen Seitenstraße, zentral in Kühlungsborn-West gelegene, moderne Anlage mit Giebeln und Holzbalkonen, Sauna, Sanarium und Ruheraum. Die 42 komfortablen Apartments sind mit Sitzecke, Küchenzeile, Radio, TV, Dusche/WC, Balkon oder Terrasse ausgestattet. Entfernung zum Hauptstrand und zur Strandpromenade circa 50 Meter, zum Einkaufen circa 150 Meter.

Reisetermin zum Beispiel: 09.-16.10.2016, Eigenanreise

Reisepreis p. Person/Apartment/o. Verpflegung

ab 271,00 Euro

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

alltours*

Österreich/Kitzbühel Landhotel Vordergrub*** (INN078)

Das familiär geführte Hotel verfügt über 23 Zimmer und bietet Rezeption, Stüberl mit TV, WLAN (gratis), Speisesaal, Bar, À-la-carte-Restaurant, Terrasse, Gastgarten, Liegewiese, Parkplatz. Alle Zimmer mit Dusche/WC, Balkon, Sat-TV und Telefon. Zum Zentrum vom Kitzbühel sind es circa 1,5 Kilometer, zum Schwarzeesee circa 2 Kilometer.

Spartipp 7=6

Reisetermin zum Beispiel: 10.-17.10.2016, Eigenanreise

Preis p. Person/DZ/Frühstück **ab 264,00 Euro**

Neckermann* Portugal/Madeira Four Views Monumental Lido**** (21050B)

In der Hotelzone Funchals, circa 3 Kilometer vom Zentrum und circa 150 Meter vom Meeresschwimmbad „Lido“ entfernt gelegenes Hotel. Die Promenade erreichen Sie in nur wenigen Gehminuten. Das im Winter 2013/2014 komplett renovierte Hotel verfügt über 262 Zimmer verteilt auf elf Etagen, Lifts, Bibliothek, Internetecke, Restaurant, Bar, Hallenbad und Whirlpool. In der Außenanlage befinden sich ein beheizbarer Süßwasserpool, eine Sonnenterrasse und Poolbar. Liegen, Sonnenschirme und Badetücher sind inklusive. Die Zimmer sind mit Minibar, Klimaanlage, Mietsafe, Kabel-TV, Telefon, Dusche/WC, Föhn und Balkon ausgestattet.

Reisetermin zum Beispiel: 13.-20.10.2016, ab/bis Düsseldorf

Reisepreis p. Person/DZ/Meerblick/HP

ab 734,00 Euro

Ameropa* Italien/Südtirol/Antholz Santéshotel Wegerhof**** (361520)

Zentral gelegenes Hotel im Tiroler Stil mit 26 Zimmern, Restaurant, Speisesaal, Bar, Lobby, WLAN (kostenlos), Lift, Terrasse, Hallenbad, Sauna und Dampfbad, Frühstücksbuffet, abends 5-Gang-Wahlmenü, Salatbuffet, Silvester-7-Gang-Menü.

Reisetermin zum Beispiel: 26.12.-02.01.2017, Eigenanreise

Reisepreis p. Person/DZ/HP **ab 659,00 Euro**



Die Sommersaison 2017 ist bereits buchbar! Sichern Sie sich jetzt die besten Plätze und Preisvorteile!



Mit der GEW NRW ins Kino

NEBEL IM AUGUST

NEBEL IM AUGUST ist ein bewegendes Drama über die grausamen Vorkommnisse in Pflege- und Nervenheilstätten während der NS-Zeit und gleichzeitig die authentische Geschichte des 13-jährigen Ernst Lossa, der sich mutig gegen ein menschenverachtendes System wehrt.

Süddeutschland, Anfang der 1940er-Jahre: Der junge Ernst Lossa (Ivo Pietzcker), Sohn fahrender Händler und Halbweise, ist ein aufgeweckter, aber unangepasster Junge. Die Kinder- und Erziehungsheime, in denen er bisher lebte, haben ihn als „nicht erziehbar“ eingestuft und schieben ihn schließlich wegen seiner rebellischen Art in eine Nervenheilanstalt ab. Nach kurzer Zeit bemerkt er, dass unter der Klinikleitung von Dr. Veithausen (Sebastian Koch) Insassen getötet werden. Er setzt sich zur Wehr und versucht, den PatientInnen mit Behinderung und den Mitgefangenen zu helfen. Schließlich plant er die Flucht, gemeinsam mit Nandl, seiner ersten Liebe. Doch Ernst befindet sich in großer Gefahr, denn Klinikleitung und Personal entscheiden über Leben und Tod der Kinder.

Zwischen 1939 und 1944 wurden in Folge des Euthanasie-Programms in den deutschen

Nervenkliniken mehr als 200.000 Menschen ermordet. Ein lange verdrängtes Kapitel der deutschen Geschichte, das in der Erinnerungskultur zum Nationalsozialismus bisher nur am Rande vorkam. NEBEL IM AUGUST entstand nach dem wahren Schicksal des 13-jährigen Jungen, der als asozial eingestuft, in einem bayerischen Klinikum eingesperrt und 1944 dort umgebracht wurde.

Zum Cast gehören neben Ivo Pietzcker unter anderem Sebastian Koch, Fritzi Haberlandt, Henriette Confurius und David Bennet. NEBEL IM AUGUST hat das FBW-Prädikat „besonders wertvoll“ verliehen bekommen.

Vorstellungen für Schulklassen und Studierendengruppen sind ab Kinostart unter www.nebelimaugust.de/#schule möglich.

Altersklassen: höhere Klassen der Sekundarstufe I, Sekundarstufe II, Berufs- und BerufsfachschülerInnen und Studierende.

die daktiker: Was gibt's Neues?

Auch nach fast 32 Jahren auf der Bühne sind die vier KollegInnen vom Lehrer-Kabarett die daktiker nach wie vor aktiv. Ihr aktuelles Programm „Adolphinum all inclusive. Keiner bleibt zurück“ ist so stark nachgefragt, dass zur Zeit erst ab Februar 2017 wieder Termine frei sind. Schwerpunkt dieses mittlerweile achten Programms rund um die fiktive Traditionsspenne Städtisches Adolphinum ist die Inklusion. Und auch das Best-of-Programm „Einer geht noch“ erfreut sich bei Schulfesten und -jubiläen, Verabschiedungen oder auf diversen Kleinkunstabühnen in NRW großer Popularität. Es beharken sich der (immer noch) kommissarische Schulleiter Willi R. Lass, Hausmeister Maus (jeweils Andreas Boxhammer), Frau Lengowski (Brigitte Lämberg) und der Angestellte Müller-Liebenstreit (Hermann-Josef Skutnik) um kleinere und größere pädagogische Streitfragen. **Buchungsanfragen per Mail an Hans Peter König: hp.koenigs@gmx.de. Infos, Termine und CDs unter www.daktiker.de**



Lebendigen Boden (be-)greifen

Landschaftsökologe Georg Heinrichs hat einen Erlebnisunterricht entwickelt, der aus spannender Wissensvermittlung und praktischen Werk- und Outdoor-Modulen besteht. Kernstück ist der gemeinsame Bau einer Kompostkiste mit Sichtfenster, die anschließend im Klassenraum von den SchülerInnen gepflegt wird. Für LehrerInnen bietet Georg Heinrichs ein ganztägiges Praxisseminar „Lebendigen Boden begreifen“ an. Hier werden die TeilnehmerInnen theoretisch und praktisch fit gemacht, um den Erlebnisunterricht eigenständig durchführen zu können.

Termin: 27.10.2016, 10.00–18.00 Uhr

Ort: Umwelthaus, Zumsandstraße 15, 48145 Münster

Kosten: 125,- Euro (inkl. Handbuch und Getränke)

Anmeldung telefonisch unter: 0251-63456 oder per Mail an info@lebendiger-boden.de.

Vorstellung für GEW-Mitglieder

Sonntag, 4. September 2016

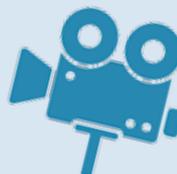
Köln Off Broadway, Zülpicher Straße 24, Beginn: 12.00 Uhr

Essen Astra, Teichstraße 2, Beginn: 12.00 Uhr

Offizieller Kinostart 29. September 2016

Filmwebsite www.nebelimaugust.de

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



Alles Gender oder was?!

QUA-LiS NRW (Qualitäts- und Unterstützungs-Agentur – Landesinstitut für Schule) lädt ein zu einer Fortbildung zu den Herausforderungen für gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Nach einem Beitrag von NRW-Schulministerin Sylvia Löhrmann behandelt Prof. Dr. Barbara Rendtorff von der Universität Paderborn in einem Fachvortrag die Frage „Was ist eigentlich gendersensible Bildung und warum brauchen wir sie?“. Im Anschluss geht es in verschiedenen Workshops unter anderem um folgende Themen:

- ◆ 24 Prozent Handwerkerinnen und 7 Prozent Ergotherapeuten – zur Notwendigkeit einer gendersensiblen Berufswahlorientierung
- ◆ „Eine Schule ohne Homophobie – geht das?“ Info-Workshop zum diskriminierungssensiblen Umgang mit Unterschieden der sexuellen und geschlechtlichen Identität
- ◆ Selbstbehauptung, Ökotechnik, Lebensplanung und Cyber-Mobbing – Themen und Konzepte für Mädchenprojekte
- ◆ Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre – Junge Männer aus „Ehrenkulturen“ für Gleichberechtigung und Menschenrechte
- ◆ Sexualisierte Übergriffe – und dann?! Zum professionellen Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Schule

Termin: 29.09.2016, 10.00–16.00 Uhr

Ort: QUA-LiS NRW, Paradieser Weg 64, 59494 Soest

Kosten: keine

Programm und Anmeldung unter www.qua-lis.nrw.de/gendertagung.html. Anmeldeschluss ist der 18. September 2016.

Inklusion: Tanz auf dem Vulkan – eine Freinet-Fortbildungswoche

Das Bildungswerk der Humanistischen Union lädt ein zu einer Freinet-Fortbildungsbildungswoche rund um die Inklusion: Wie schaffe ich es, SchülerInnen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten verantwortungsvoll gemeinsam zu fördern und zu fordern? Wie arbeite ich mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen? In welcher Form können die Prinzipien der Freinetpädagogik helfen, diese Herausforderungen zu bewältigen?

Die Freinet-Fortbildungswoche für PädagogenInnen aller Schulformen ist prozess- und projektorientiert. Die Struktur der Veranstaltung spiegelt Elemente freinetischen Arbeitens wider: Klassenrat, Wochenplanarbeit, Werkstätten, mehrtägige Langzeit- und mehrstündige Kurzzeitangebote und Präsentation. Workshops werden gestaltet, zu denen alle TeilnehmerInnen viel aus ihrer schulischen Praxis beitragen können. So

entsteht schulformübergreifend ein Forum für den pädagogischen und fachlichen Austausch. In den Langzeitgruppen der Fortbildung, die in den Bereichen Deutsch/Sprache, Mathematik, Werken, Musik, Theaterspielen und Kunst stattfinden können, wird der Fokus darauf liegen, wie die jeweiligen Inhalte und Methoden in inklusiven Klassen umgesetzt werden können.

Termin: 18.–23.11.2016

Ort: Bildungsstätte Schloss Gnadenthal, Gnadenthal 8, 47533 Kleve

Kosten: 450,- Euro im DZ/ 550,- Euro im EZ (inkl. Vollpension)

Anmeldung auf dem Postweg an das Bildungswerk der Humanistischen Union, Kronprinzenstraße 15, 45128 Essen oder per E-Mail an buero@hu-bildungswerks.de.



schulfahrt.de
Klasse Reisen.

Klasse Reisen. Weltweit.

z. B. **Dresden**
4 Tage inkl. Prog.
Stadtrundgang uvm.

ab **144,- €**

z. B. **Mailand**
Flugreise, 4 Tage
tolles Prog.-Angebot

ab **172,- €**

z. B. **Hamburg**
5 Tage inkl. Prog.
& Ausflug n. Bremen

ab **124,- €**

Schulfahrt Touristik SFT GmbH
Herrengasse 2
01744 Dippoldiswalde

Ihr Reiseveranstalter
Tel.: 0 35 04/64 33-0
www.schulfahrt.de

Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €

- Vorteilzins für den öffentl. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 35 Jahren.



Deutschlands günstiger Autokredit
2,77% effektiver Jahreszins
5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 48 bis 120 Monate

Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtkosten 21.137,19 €

www.Autokredit.center



Kapitalvermittlungs-GmbH

E3, 11 Planken

68159 Mannheim

Tel.: (0621) 478180-0

Info@AK-Finanz.de

www.AK-Finanz.de

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

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

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

nds-Redaktion
Anja Heifel (Tel. 0201-2940355), Sherin Krüger,
Fritz Junkers (verantwortlich), Stefan Brackertz,
Sabine Flögel, Melanie Meier
Bildredaktion und Satz: Daniela Costa – bureau.20
E-Mail: redaktion@nds-verlag.de

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

Referat Rechtsschutz Durchwahl 0201-2940341

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

Herstellung
Basis-Druck GmbH, Springwall 4, 47051 Duisburg

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

Die neue deutsche schule erscheint monatlich.
Gültig ist Anzeigenpreisliste Nr. 51 (November 2014).

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

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

nds-Titelfoto: VladisChern/shutterstock.com; Fotos im Inhaltsverzeichnis: seraph, funnyworld, Gerti G., Kallejipp, time-/photocase.de

nds-Zeitschrift und NDS-Verlag im Internet:
www.nds.gew-nrw.de, www.nds-verlag.de
GEW im Internet: www.gew-nrw.de

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

8-2016



Senkrechtstart

Fortbildungsveranstaltung der jungen GEW NRW
für LehramtsanwärterInnen und JunglehrerInnen

Foto: maglara/fotolia.de

**AM 17. SEPTEMBER 2016, 10.00–16.00 UHR
IM DGB HAUS DÜSSELDORF.**

WORKSHOPS

- ◆ Zeitmanagement – Wie kriege ich alles unter einen Hut?
- ◆ Schulgesetz – Alles rund um Klassenfahrt, Aufsichtspflicht, Sportsicherheitserlass und mehr
- ◆ Jetzt seid doch mal ruhig! Störungsprävention im Unterricht
- ◆ Ob mit Eltern, der Schulleitung oder im Seminar – mit den richtigen Techniken Gespräche erfolgreich führen

INFOS UND ANMELDUNG

Anmeldeschluss: 10. September 2016
Anmeldung: per E-Mail an julia.loehr@gew-nrw.de
Teilnahmebeitrag: 10,- Euro für Mitglieder,
15,- Euro für Nichtmitglieder

Ihr könnt aus dem Angebot zwei Workshops auswählen. Gebt diese bitte bei der Anmeldung an und nennt auch eine Alternative.

Alle weiteren Informationen zur Überweisung des Teilnahmebeitrages und zum Veranstaltungsort erhaltet ihr mit der Anmeldebestätigung.