2-2016

nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

(Un-)Politische Jugend?
Traum von der Ausbildungsgarantie
Inklusion: kommunale Verantwortung
Der (Lehr-)Körper im Fokus
Den Generationenwechsel gendern
Erfolgreiche Lehrerratsarbeit

Perspektiven für moderne Schulsozialarbeit

K 5141 68. Jahrgang Februar 2016 ISSN 0720-9673

GEW NRW.

Illustration: artmeetsgraphik, tai111 / fotolia.com

PERSONALRATSWAHLEN 2016

Starke Interessenvertretung

Bei den Personalratswahlen im Mai 2016 wählen Sie Ihre direkten Vertretungen: die Örtlichen Personalräte bei den Schulämtern (Grundschule), die Bezirkspersonalräte bei den Bezirksregierungen (alle Schulformen) und die Hauptpersonalräte beim Ministerium (alle Schulformen).

STARK AUFGESTELLT

Personalräte setzen sich für die Interessen und die Rechte aller Beschäftigten des Landes an unseren Schulen ein. Dazu gehören neben den LehrerInnen auch SchulsozialarbeiterInnen, befristet Beschäftigte, LehramtsanwärterInnen, Lehrkräfte für herkunftssprachlichen Unterricht (HSU), FachlehrerInnen und WerkstattlehrerInnen. Auf vielen Listen der GEW NRW kandidieren neben beiden Beschäftigungsgruppen – Tarifbeschäftigte und verbeamtete KollegInnen – auch Lehrkräfte und Beschäftigte anderer Professionen.

STARK VERNETZT

Schulen verändern sich, Arbeitsbedingungen verändern sich, längst befinden sich die Kollegien an den Schulen auf dem Weg zu multiprofessionellen Teams. Inklusion und die Bildung von SchülerInnen, die geflüchtet oder zugewandert sind, stellen die Schulen vor große Herausforderungen. Zur Bewältigung dieser Aufgaben brauchen wir multiprofessionelle Teams an den Schulen, zu denen neben SchulsozialarbeiterInnen auch SchulpsychologInnen und weitere Beschäftigte gehören. Alle KollegInnen, egal welcher Profession, die an Schule arbeiten, brauchen eine starke und kompetente Interessenvertretung. Die Personalräte der GEW NRW setzen sich für Sie ein. Die Bildungsgewerkschaft ist Interessenvertretung für alle Beschäftigten in Schule! Die Arbeit in multiprofessionellen Teams erfordert gute und regelmäßige Absprachen. Dafür brauchen alle KollegInnen Zeit, die ihnen als Teil der Arbeitszeit angerechnet werden muss. Die GEW NRW fordert in einem ersten Schritt den Ausbau der Schulsozialarbeit an allen Schulen mit mindestens einer unbefristeten Vollzeitstelle je 150 SchülerInnen.

Gewerkschaft wirkt

Die GEW NRW ist Tarifgewerkschaft und als solche kompetente Partnerin für alle Beschäftigten. Viele Beschäftigte in Schule sind tarifbeschäftigt. Für ihre Belange ist die GEW NRW die richtige Partnerin, wenn es um Fragen zum Tarifrecht, aber auch zur Rente geht. Als Tarifgewerkschaft kümmern wir uns nicht nur um Besoldung und Dienstrecht. Wir setzen uns für eine gerechte Bezahlung aller Beschäftigten ein. Alle SchulsozialarbeiterInnen brauchen tariflich gesicherte Arbeitsbedingungen.

Maike Finnern
Vorsitzende der Personalratswahlkampfkommission der GEW NRW

Beziehungsarbeit auf allen Ebenen

Heike Niemeyer

Trägerübergreifende Koordinierungsstelle Schulsozialarbeit der Stadt Dortmund

Schulsozialarbeit als ein kontinuierliches Jugendhilfeangebot im System Schule für alle Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach den Grundlagen der Sozialen Arbeit – das ist zeitgemäße Schulsozialarbeit! Schule braucht – heute mehr denn je – multiprofessionelle Fachkompetenz bei der Erfüllung des ganzheitlichen Bildungsauftrags. Die wenigen personellen Ressourcen der Schulsozialarbeit, auf die wir kommunal, landes- und bundesweit blicken, sind oftmals überlastet, weil sie in vielen aktuellen ganzheitlichen Bildungsfragen unterstützen sollen. Diese Ressourcen müssen dringend und ohne Projektstatus ausgebaut werden, damit die Kooperation von Jugendhilfe und Schule an dieser Stelle zunehmend präventiv und nicht nur nach „Feuerwehrmanier" funktionieren kann.

Qualität und Kontinuität sichern – zum Beispiel in Dortmund

Schulsozialarbeit ist seit 2005 ein wichtiger Baustein in der Weiterentwicklung der kommunalen Bildungslandschaft in Dortmund. Diese Grundhaltung hat sich auch mit den aktuellen Herausforderungen im System Schule nicht verändert. An Dortmunder Schulen sind SchulsozialarbeiterInnen kontinuierlich in Schule tätig. Sie leisten aber auch darüber hinaus wichtige Netzwerkarbeit im Sozialraum und finden außerschulische Kooperationsmöglichkeiten, die der Förderung und dem Wohlergehen der Kinder und Jugendlichen dienen. So spielt Schulsozialarbeit als ein Baustein von Schulentwicklung eine bedeutende Rolle.

In Dortmund haben sich die „Kooperationsvereinbarung zum Einsatz von Schulsozialarbeit an Dortmunder Schulen" zwischen Land, Stadt und den freien Trägern sowie das „Rahmenkonzept für Schulsozialarbeit an Dortmunder Schulen" bewährt. Sie bilden eine Grundlage zur trägerübergreifenden Qualitätssicherung. Zusätzlich unterstützt der Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Dortmund, mit dem 2009 eine Kooperationsvereinbarung geschlossen wurde, die qualitative Weiterentwicklung der Schulsozialarbeit. Die Trägerübergreifende Koordinierungsstelle Schulsozialarbeit – angesiedelt im Fachbereich Schule – begleitet die Qualitätsentwicklung und -sicherung. Sie bietet trägerübergreifend Fachberatung, multiprofessionelle Fortbildungen, Qualitätszirkel und Kooperationstreffen für die Träger der Schulsozialarbeit an. Die Koordinierungsstelle versteht sich als eine Servicestelle für Schulsozialarbeit und hat ihre Angebotspalette über die Jahre kontinuierlich weiterentwickelt und etabliert. Soziale Arbeit bedeutet immer Beziehungsarbeit – auch auf Seite der Träger ist dies eine zentrale Gelingensbedingung für erfolgreiche Schulsozialarbeit!

Sichere Beschäftigungsverhältnisse schaffen

Um den gegenwärtigen Herausforderungen gerecht zu werden, braucht Schulsozialarbeit allerorts entfristete Arbeitsverträge, damit Fachkräfte, die in der Begleitung Sicherheit und Orientierung geben sollen, selbst eine gesicherte Existenz haben. Zudem brauchen wir bundesweit endlich eine angemessene Anzahl von SchulsozialarbeiterInnen in Schulen, die den zunehmenden Herausforderungen und den unterschiedlichen Arbeitsfeldern im System Schule entspricht. ExpertInnen empfehlen ein Betreuungsverhältnis von mindetens 1 : 180 – das wäre ein guter Anfang und würde zu einer präventiven Qualitätsentwicklung beitragen.

Schule als ein Lebensort, der die Vielfalt junger Menschen berücksichtigt, der sich der Förderung von Persönlichkeit und Potenzialen widmet, braucht ein multiprofessionelles Team, zu dem auch die Schulsozialarbeit gehört. Nur so kann es gelingen, jedes Kind mitzunehmen. Zumal die Vielfalt der jungen Menschen in unserem Land gerade immer bunter wird und das ist gut so! //

Heike Niemeyer

THEMA

punktlandung 2016.1:
Mach' Krach! 17 ff.

Gewerkschaften: Erfolgsprinzip oder Auslaufmodell?

Shell Jugendstudie 2015: (Un-)Politische Jugend?

Generationenwechsel im DGB: Stärker von den Aktiven aus denken

Best Practice: Nur Chuck Norris übernimmt sich selbst

Best Practice: Children of the GEWolution

SeminarsprecherIn werden: Bestimme selbst, wie es läuft!

S. 17

S. 8

BILDUNG

Ausbildung und Studium für Schulsozialarbeit im Wandel: Spezialisiert und vernetzt 8

Migrationsspezifische Schulsozialarbeit: Fundament für eine erfolgreiche Schullaufbahn 10

Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Der Traum von der Ausbildungsgarantie 12

Inklusion und kommunale Verantwortung: Das Tempo an das Leistbare anpassen 14

Über die Aktualität von Gedenkstättenfahrten: Lehren über den Holocaust 15

S. 26

S. 30

S. 12

ARBEITSPLATZ

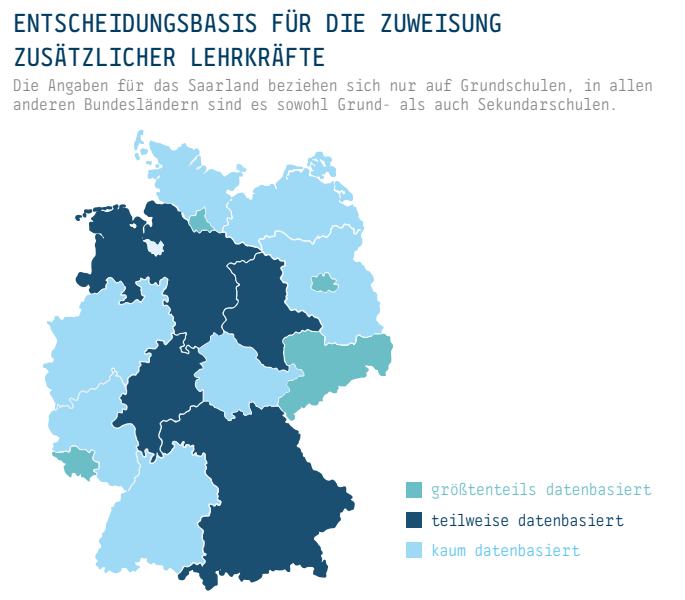
Körperlichkeit im Referendariat: Der (Lehr-)Körper im Fokus 26
Gestaltung des Generationenwechsels: Wir gendern das! 28
Rechtsgutachten der GEW NRW: Besoldungsgesetz jetzt ändern! 29
Co-Management und Kommunikation: Lehrerräte setzen sich ein 30
Personalratswahlen 2016: Vertrauensvolle Unterstützung 32
Aktion „Neujahrsrede“: Tarifbeschäftigte Lehrkräfte fordern bessere Bezahlung 33

In der Heftmitte dieser Ausgabe finden die GEW-Mitglieder aus dem Schulbereich eine aktualisierte Neuauflage des Ratgebers „Arbeitsplatz Schule“. Sollte der Ratgeber in Ihrer Ausgabe versehentlich fehlen, wenden Sie sich bitte an: versand@gew-nrw.de.

IMMER IM HEFT

nachrichten 6
kino 16
weiterbildung 33 / 38
infothek 34
jubilare 37
termine 37 / 38
impressum 39

Schulfinanzierung: Ungleiches ungleich behandeln!



Quelle: SVR-Forschungsbereich, Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs 2016-1

Schulen mit hohem Zuwandereranteil und in sozial benachteiligten Stadtteilen brauchen zusätzliche Lehrkräfte. Doch die Mittel hierfür sind vielerorts zu gering. Um den individuellen Bedarf einer Schule verlässlich zu ermitteln, braucht es aussagekräftige Indikatoren wie soziale Benachteiligung und Sprachförderbedarf. Die Analyse des Forschungsbereichs beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration „Ungleiches ungleich behandeln!" zeigt, dass nur ein Teil der Bundesländer landesweit einheitliche Indikatoren anwendet. Zudem fehlen aussagekräftige auf die einzelne Schule bezogene Daten. Für eine bedarfsgerechte Schulfinanzierung ergeben sich drei zentrale Handlungsempfehlungen. Erstens: Jedes Bundesland sollte – etwa mit schulscharfen Daten oder amtlichen Sozialraumdaten – eine einheitliche Datenbasis schaffen, um den Mehrbedarf einzelner Schulen transparent und vergleichend messen zu können. Zweitens: Das Urteil der örtlichen Schulbehörden sollte ergänzend genutzt werden, um akuten Mehrbedarf rechtzeitig zu erkennen und zu decken. Drittens: Es sollte regelmäßig überprüft werden, ob die zusätzliche Förderung bei den SchülerInnen ankommt. **www.tinyurl.com/SVR-Lehrerzuweisung** *hei / SVR*

Begreifen zum Eingreifen

Arbeitsmarktintegration

Eine erfolgreiche Integration geflüchteter Menschen in Deutschland gelingt nur, wenn ihnen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt geboten werden. „Arbeit sichert soziale Teilhabe und ist eine wichtige Grundlage, um den Lebensunterhalt eigenständig bestreiten zu können", erklärt Dr. Stefanie Janczyk, Vorstandsmitglied der IG Metall.

Menschenmesserideologie

Allerorten wird vermessen, bewertet, zertifiziert. PISA ist überall. Doch was geschieht hier überhaupt? Leiden immer mehr SchülerInnen und LehrerInnen am Bildungssystem, weil dasselbe bisher einfach zu wenig vermessen worden ist? Erziehungswissenschaftler Hans Brügelmann im Interview.

Gerechte Steuerabgaben

Im Jahr 2013 besaßen die oberen zehn Prozent der Haushalte in Deutschland fast 52 Prozent des Nettovermögens. Gleichzeitig werden diese fast nirgendwo steuerlich so stark geschont wie hierzulande. Der DGB kämpft für eine gerechte Besteuerung.

Happy Birthday

Der Mindestlohn feiert Geburtstag: Nach einem Jahr mit branchenübergreifend mindestens 8,50 Euro Stundenlohn zieht der DGB Bilanz. „Der Mindestlohn ist ein arbeitsmarktpolitischer Meilenstein. Seit einem Jahr profitieren rund 3,6 Millionen Menschen von der gesetzlichen Lohnuntergrenze", sagte DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Die Webseite **www.dgb.de/schwerpunkt/1-jahr-mindestlohn** erklärt, was von den Mythen der GegnerInnen geblieben und warum die Kaufkraft gestiegen ist. *krü*

Beliebtes Fach

12.000 junge Menschen haben im Studienjahr 2014/2015 ein erziehungswissenschaftliches Bachelor-Studium aufgenommen – so viele wie nie zuvor. Der Datenreport der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) bestätigt: Mehr als 50.000 Studierende waren in einem Hauptfach der Erziehungswissenschaft eingeschrieben – davon über 38.000 im Bachelor und über 13.000 im Master. Knapp 80 Prozent von ihnen sind Frauen. *krü / DGfE*

Gute Arbeit für junge Beschäftigte

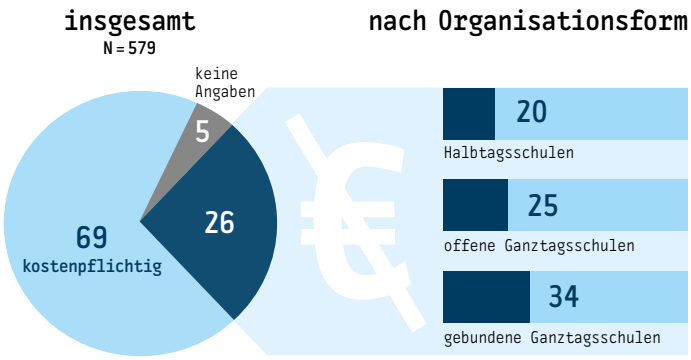
Die DGB-Jugend hat die sechste bundesweite Sonderauswertung des Index Gute Arbeit „Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten" veröffentlicht. Befragt wurden bundesweit 1.382 Jugendliche unter 35 Jahren. Die wichtigste Erwartung junger Menschen an ihren Arbeitgeber ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Genauso wichtig ist vielen, sich selbst mit eigenen Ideen einbringen zu können und eine nützliche und gesellschaftlich sinnvolle Arbeit zu haben. Gute Arbeit ist für junge Beschäftigte jedoch noch in weiter Ferne, hier offenbart die Auswertung Handlungsbedarf: So haben zum Beispiel 31 Prozent von ihnen ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 1.500,- Euro im Monat, nur 25 Prozent arbeiten in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis und verdienen mehr als 2.500,- Euro monatlich. 52 Prozent der jungen ArbeitnehmerInnen fühlen sich bei der Arbeit „sehr häufig" oder „oft" gehetzt oder unter Zeitdruck, das führt häufig zu Qualitätsabstrichen. **www.tinyurl.com/DGB-Arbeitsqualitaet** *hei / DGB*

Schwung in LABG-Debatte

Mit einer Tagung am 26. Januar 2016 hat die GEW NRW – koordiniert vom Landesausschuss der Studierenden und gemeinsam mit verschiedenen Bündnispartnern – den Diskurs zur anstehenden Novellierung des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) aufflammen lassen. Nachdem Torsten Bultmann vom Bund demokratischer WissenschaftlerInnen die aktuelle Debatte um die Lehrerausbildung historisch eingeordnet hatte, wurden wissenschaftlich fundiert durch Vorträge von Prof. Dr. Heinz Sünker, Universität Wuppertal, und Mandy Gratz, freier zusammenschluss von studentInnenschaften, die grundsätzliche Ausrichtung des Lehramtsstudiums und Inklusion als Herausforderung für die Lehrerausbildung diskutiert. In der Diskussion mit Landtagsabgeordneten wurde der LABG-Entwurf scharf kritisiert, denn eine Masterplatzgarantie enthält er nicht, er verbietet bestimmte Fächerkombinationen und bringt nur minimale Verbesserung für Studierende in auslaufenden Studiengängen. *Marvin Weißmann*

KOSTENFREIE NACHHILFE NACH VERSCHIEDENEN SCHULARTEN

Angaben von Eltern zum Schuljahr 2014/2015 in Prozent



Quelle: Bertelsmann Stiftung „Nachhilfeunterricht in Deutschland: Ausmaß – Wirkung – Kosten", 2016

Ganztag statt klassischer Nachhilfe

Die Ende Januar 2016 vorgelegte Studie der Bertelsmann Stiftung untersucht Ausmaß, Wirkung und Kosten des Nachhilfeunterrichts. Bildungsforscher Prof. Dr. Klaus Klemm und Erziehungswissenschaftlerin Dr. Nicole Hollenbach-Biele haben dazu Anfang 2015 über 4.000 Eltern befragt. Bundesweit investieren sie im Durchschnitt 87,- Euro monatlich in Nachhilfestunden. Mit dem Wechsel von Grund- zu weiterführenden Schulen steigt der Nachhilfebedarf: Erhalten in der Grundschule knapp fünf Prozent der Kinder Nachhilfe, sind es in in der Sekundarstufe I und II insgesamt rund 18 Prozent. Am häufigsten verbreitet ist die Lernunterstützung an Gymnasien (18,7 Prozent). Offensichtlich findet ein nennenswerter Teil dessen, was befragte Eltern als Nachhilfeunterricht wahrnehmen, in Ganztagsschulen in Fördergruppen statt. Wenn diese Interpretation zutrifft, gelingt es dem Ganztag die Bedeutung des klassischen Nachhilfeunterrichts durch schulinterne Angebote zur individuellen Förderung zurückzudrängen, schlussfolgert die Studie. *krü / Bertelsmann Stiftung*

Gleiche Besoldung für alle Lehrkräfte

Am 22. Januar 2016 veröffentlichte die GEW NRW das Rechtsgutachten zur Frage der Besoldungsgerechtigkeit der Lehrkräfte von Prof. Dr. Ralf Brinktrine, Universität Würzburg. Zusammen mit Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, stellte der Jurist die Ergebnisse im Rahmen einer Landespressekonferenz vor. Zahlreiche PressevertreterInnen, darunter die Deutsche Presse-Agentur dpa, stellten im Landtag NRW ihre Fragen. Diese konzentrierten sich unter anderem auf die Finanzierbarkeit der Folgerung, die aus dem Gutachten zu ziehen ist: Grundschullehrkräften und Lehrkräften der Sekundarstufe I steht die gleiche Besoldung zu – nämlich A 13 Z. Prof. Dr. Ralf Brinktrine machte deutlich, dass es für den Gesetzgeber keine Option ist, aus Gründen der Sparpolitik die Besoldung nicht korrekt zu zahlen. Dorothea Schäfer zeigte auf, dass die Rechtslage dem Gesetzgeber gebietet, die Einordnung aller LehrerInnen in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger höherer Dienst) vorzunehmen. Dies müsste der Landesregierung spätestens bei der Einführung der neuen Lehrerausbildung in 2009 klar gewesen sein. Die ausführliche Berichterstattung in der örtlichen wie länderübergreifenden Presse zeigte, dass die GEW NRW zur richtigen Zeit die Anerkennung des Lehrberufs mit identischer Ausbildungsbiografie angesprochen hat. **Mehr dazu ab Seite 29.** *Ute Lorenz*

Der Frauenausschuss des DGB NRW unterstützt den Forderungskatalog, der unter dem Hashtag #ausnahmslos veröffentlicht wurde. Foto: DGB NRW

Hashtag #ausnahmslos

Für GewerkschafterInnen ist der Einsatz gegen Sexismus Teil ihres Grundverständnisses. Der Frauenausschuss des DGB NRW unterzeichnete jetzt den Forderungskatalog, den das Bündnis „#ausnahmslos" – darunter Journalistin Kübra Gümüşay, Autorin Anne Wizorek und Bloggerin Emine Aslan – veröffentlicht hat. Insbesondere nach den Ereignissen in der Silvesternacht in Köln muss die Forderung, die Schutzlücken im Straftatbestand der sexuellen Nötigung sowie der Vergewaltigung zu schließen, lauter denn je sein. Unter „Gegen sexualisierte Gewalt und Rassismus. Immer. Überall. #ausnahmslos" setzen sich die Verfasserinnen unter anderem für folgende politische Lösungen ein: Die Arbeit der Beratungsstellen muss gestärkt und ihr Angebot ausgebaut werden. Zudem muss die Gesetzeslage angepasst werden, denn sexuelle Belästigung ist in Deutschland immer noch keine eigenständige Straftat. Auch eine geschlechtersensible Pädagogik kann (sexualisierter) Gewalt vorbeugen. **www.ausnahmslos.org** *krü / Bündnis ausnahmslos*

Integration beginnt in der Kita

Anfang März 2015 besuchten in Nordrhein-Westfalen 539.150 Kinder unter sechs Jahren ein Angebot der Kindertagesbetreuung – davon hatte etwa jedes dritte Kind mindestens ein Elternteil, das nicht in Deutschland geboren wurde. Bei annähernd jedem vierten Kind wird zu Hause überwiegend nicht Deutsch gesprochen. In Hamm (51,6 Prozent) und Gelsenkirchen (49,2 Prozent) hatte Anfang März 2015 etwa jedes zweite betreute Kind mindestens ein Elternteil, das nicht in Deutschland geboren wurde. Die niedrigsten Anteile ermittelten die StatistikerInnen für die Kreise Coesfeld (10,2 Prozent) und Höxter (15,7 Prozent). Bei den Familien, die sich zu Hause überwiegend in einer Fremdsprache unterhalten, wiesen die Städte Gelsenkirchen (38,9 Prozent), Duisburg (38,6 Prozent) und Wuppertal (34,1 Prozent) die höchsten Quoten auf. Umso wichtiger ist es, Zugewandete bereits im frühen Kindesalter zu integrieren: „Die Kita soll für alle Kinder offen sein – unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht. Vor allem für die Kinder, die zu Hause mit der Familie kein Deutsch sprechen, kann und muss die Kita der Ort sein, an dem sie mit der Sprache in Berührung kommen. Sprache ist der Schlüssel für gute Integration von Anfang an", sagt dazu Joyce Abebrese, Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW NRW. *krü / IT.NRW*

Fotos: eritropel, marqs/photcase.de

Ausbildung und Studium für Schulsozialarbeit im Wandel

Spezialisiert und vernetzt

Wie können die Ausbildung und das Studium für zukünftige SchulsozialarbeiterInnen attraktiver und zielführender gestaltet werden? Auch in Nordrhein-Westfalen beschäftigen sich Hochschulen seit einiger Zeit mit entsprechenden Modellen und Angeboten – zum Beispiel die Fachhochschule Dortmund.

Vor einigen Semestern erreichte mich über die Dortmunder Koordinatorin für Schulsozialarbeit, Heike Niemeyer, folgende ungewöhnliche Anfrage: „Nicole, ich habe aufgrund der Investitionen im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaketes derzeit 80 freie Stellen in der Schulsozialarbeit zu besetzen. Kannst du mir gute AbsolventInnen empfehlen?" Eine derartige Anfrage gab es noch nie und wird es sicher in Zukunft während meiner Zeit als Hochschullehrerin auch nicht noch einmal geben. Diese Frage hat allerdings eine Welle von weiteren Gedanken ausgelöst, die sich um die Ausbildungsqualität der zukünftigen SchulsozialarbeiterInnen drehen.

Hochprofessionell, aber unterbezahlt und unterschätzt

Spätestens mit dem Bundeskongress Schulsozialarbeit, der am 4. und 5. Dezember 2015 an der Fachhochschule Dortmund stattfand, und der dort proklamierten Forderung nach 60.000 zusätzlichen Stellen ist deutlich geworden, dass die Schulsozialarbeit ein boomendes Arbeitsfeld mit hohen Ansprüchen, Anforderungen und Herausforderungen geworden ist.

Die immer noch zu einem großen Teil unterbezahlte und dennoch hochprofessionell agierende und daher dringend benötigte und bisher häufig nur als „Feuerwehr im Schulkontext" wahrgenommene Profession ist zu einer ernst zu nehmenden Kooperationspartnerin geworden. Sie hat es sich als Anwältin für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zur Aufgabe gemacht, als intensivste Form der Zusammenarbeit von Jugendhilfe und Schule zu agieren.

Hiermit sei noch einmal deutlich hervorgehoben: SchulsozialarbeiterInnen sind nicht dazu da, Lehrkräften zu assistieren, Unterrichtsausfälle zu kompensieren oder in den an Schulen immer beliebter werdenden Trainingsräumen auf „Kundschaft" zu warten – also auf SchülerInnen, die im Unterricht stören oder aus anderen Gründen eine Auszeit brauchen, bei der die Schulsozialarbeit sie begleiten soll. Auch sind sie keine Pausenaufsichten oder Spielzeugverleihdienste, sondern ernst zu nehmende PartnerInnen in einem Netzwerk von allen an Schule beteiligten Personen.

An vielen Hochschulen nicht etabliert

SchulsozialarbeiterInnen sollten kontinuierlich und am besten in gemischtgeschlechtlichen Teams an einer Schule tätig sein und mit Lehrkräften gemeinsam am ganzheitlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag arbeiten. Als BeziehungsarbeiterInnen bedürfen sie einer kontinuierlichen Präsenz in der Schule. Darüber hinaus leistet die Schulsozialarbeit wichtige Netzwerkarbeit mit außerschulischen Kooperationspartnern im Sozialraum. In diesem Kontext kommt der Schulsozialarbeit auch als Baustein von Schulentwicklung eine bedeutende Rolle zu.

Um diese Aufgabe leisten zu können, reicht ein grundständiger Bachelorabschluss Soziale Arbeit, wie er bisher die Basisausbildung der AbsolventInnen abbildet, nicht aus. Das Bachelorstudium Soziale Arbeit bereitet grundsätzlich erst einmal auf alle Handlungsfelder der sozialen Arbeit vor. Ob die Schulsozialarbeit nun explizit dabei ist, hängt in ganz Deutschland von der Stellensituation an Hochschulen und dem Engagement einzelner KollegInnen ab, die dieses Arbeitsfeld beforschen und dort lehren. Es ist also durchaus möglich, dass StudentInnen der Sozialen Arbeit der Schulsozialarbeit während ihres Studiums gar nicht begegnen.

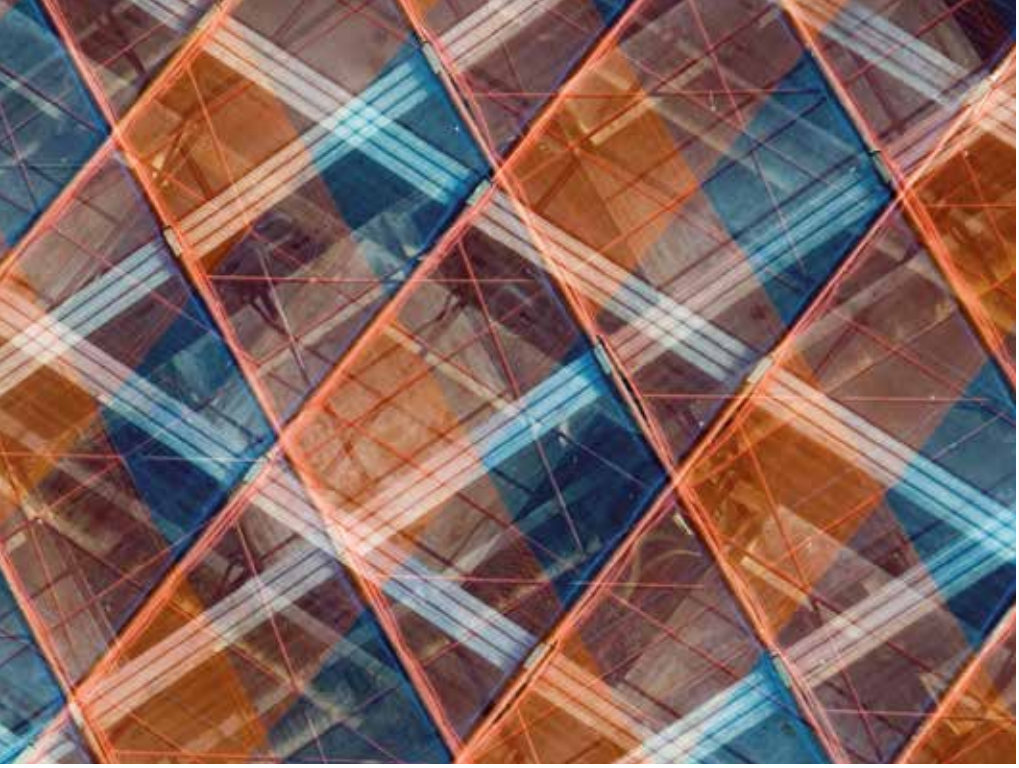
Vertiefendes Lernen ermöglichen

Moderne Schulsozialarbeit braucht vor allem AbsolventInnen, die sich sehr gut vernetzen, analytisch denken und flexibel agieren können. Sie sollen beraten und intervenieren können und vor allem eine Schnittstellen- und Vermittlungsfunktion übernehmen.

Bei guten Rahmenbedingungen, wie unbefristeten Vollzeitstellen, räumlicher, technischer und finanzieller Ausstattung, einer Betreuungsrelation von 1:150 und einer kooperierenden Schulleitung sowie einem Kollegium, das unterstützend wirkt und Hilfe annehmen sowie geben kann, können und sollen SchulsozialarbeiterInnen auch präventiv und unterstützend arbeiten und Einzelfallhilfen, sozialpädagogische Gruppenarbeiten und sozialraumorientierte Projekte anbieten.

Um das zu lernen, reicht ein grundständiges Studium nicht aus. Derzeit entwickeln die jeweiligen Fachbereiche daher sogenannte profilbildende Bachelor- und/oder Masterstudiengänge. Hierbei wird, wie beispielsweise an der Fachhochschule Dortmund seit einigen Semestern, interessierten Studierenden die Möglichkeit geboten, sich während des Studiums bereits mit für die Schulsozialarbeit relevanten Themenbereichen vertiefend auseinanderzusetzen.

Für das von der Fachhochschule Dortmund und der Landesarbeitsgemeinschaft Schulsozialarbeit NRW ausgestellte Zertifikat über den erfolgreichen Abschluss des Profils werden die regelmäßige und erfolgreiche Teilnahme bescheinigt und die Noten der absolvierten Prüfungen aufgeführt sowie die weiteren besuchten außerhochschulischen Veranstaltungen aufgelistet. Zu den Veranstaltungen gehören:



- Einführung in das Handlungsfeld Schulsozialarbeit
- Empirisches Forschungsprojekt zu einer Forschungsfrage aus dem Handlungsfeld Schulsozialarbeit
- Handlungs-, Sozial- und Selbstkompetenzen in der Schulsozialarbeit
- Grundlagen zur Gerechtigkeit im Bildungswesen
- Einführung in Themen des Kindeswohls und dessen Gefährdung
- Praxissemester (100 Tage Vollzeit) in einer Schule
- Sozialpädagogische Projekte planen, durchführen, evaluieren
- Beratungskompetenzen
- Konzeptentwicklung
- Netzwerkarbeit
- Bachelorarbeit zu einem Thema der Schulsozialarbeit

Zusätzlich zu diesen Veranstaltungen aus dem Bachelorstudiengang Soziale Arbeit werden erwartet:

- die Teilnahme an mindestens einer Tagung zum Themenfeld Schulsozialarbeit
- die Teilnahme an mindestens einer externen Veranstaltung der Landesarbeitsgemeinschaft Schulsozialarbeit NRW (LAG Schulsozialarbeit)
- die Teilnahme an einer gemeinsamen Veranstaltung mit Studierenden des Lehramtes der Technischen Universität Dortmund

Weitere spezialisierte und vernetzte Studiengänge finden sich derzeit an den Lehrstühlen von Prof. Dr. Anke Spies der Universität Oldenburg und von Prof. Dr. Elisabeth Schlemmer an der PU Weingarten, wo jeweils Lehramtsstudierende und Studierende der Sozialen Arbeit in Phasen des Studiums gemeinsam lernen.

Gesellschaftliche Entwicklungen im Blick

Die meisten Bachelorstudiengänge haben sich sicherlich auch auf die im Arbeitsfeld immer deutlicher werdende Heterogenität von Lerngruppen und die damit verbundenen Herausforderungen eingestellt und zeigen in ihren theoretischen und empirischen Ausrichtungen und der klaren Orientierung an der Praxis, dass sie die gesellschaftlichen Entwicklungen im Blick haben. Sie sorgen zudem dafür, dass beispielsweise eine fundierte rechtliche Ausbildung und psychologische Orientierung als auch soziologische sowie politische Diskurse stattfinden können.

An für das Arbeitsfeld an der Schnittstelle zwischen Jugendhilfe und Schule hoch motivierten StudentInnen mangelt es sicher nicht, eine Hürde zur Nachwuchsgewinnung könnten höchstens die immer noch nicht ausreichenden Rahmenbedingungen und die Zufälligkeit einer gezielten Ausbildung für diesen Beruf sein. //

LWL: Jugendhilfe-aktuell, Schwerpunktthema Schulsozialarbeit (Ausgabe 2/2011)
www.tinyurl.com/Jugendhilfe-aktuell

Bundeskongress Schulsozialarbeit: Die Dortmunder Erklärung
www.tinyurl.com/DO-Erklaerung

Prof. Dr. Nicole Kastirke
Professorin für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Schulsozialarbeit an der Fachhochschule Dortmund

Nachgefragt

Markus Klecker
Pädagogischer Mitarbeiter im Fortbildungsdezernat der Bezirksregierung Arnsberg

nds: Welchen Stellenwert hat Fort- und Weiterbildung in der Schulsozialarbeit?

Markus Klecker: Da nur wenige Fachkräfte während ihrer Ausbildung geahnt haben, später einmal am Arbeitsplatz Schule tätig zu sein, können Fortbildungen in der Schulsozialarbeit den notwendigen Brückenschlag zwischen Sozialer Arbeit und Schulpädagogik bieten. Hinzu kommt, dass die Angebote einen besonderen Stellenwert in der Vernetzung der jeweiligen Fachkräfte haben, die in den jeweiligen Schulen ja häufig fachlich alleingestellt sind.
Im Sinne der Nachhaltigkeit richten sich Fortbildungen der Dezernate für Lehreraus- und -fortbildung daher immer an bestehende Netzwerkgruppen oder beinhalten zum Beispiel in Einstiegsfortbildungen die obligatorische Bildung von Peer-Gruppen, die auch nach Fortbildungsende häufig weiterbestehen. Dies geschieht jeweils in engem Dialog zwischen schulfachlichen Aufsichten und den Fortbildungsdezernaten mit der Zielsetzung, die aufgabenspezifische Professionalisierung der Fachkräfte zu unterstützen.

Wie haben sich die Themen für die Fort- und Weiterbildung in den letzten Jahren verändert, insbesondere in Hinblick auf migrationsspezifische Schulsozialarbeit?

Sowohl durch den Inklusionsprozess als auch durch die Arbeit mit Migranten- und Flüchtlingskindern rücken individuelle Unterstützungs- und Beratungskonzeptionen verstärkt in den thematischen Blickwinkel. In diesen Fortbildungen wird ein umfassender Blick darauf geworfen, wo Möglichkeiten und Grenzen der Schulsozialarbeit in derartigen, gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozessen liegen. Dahingegen hat die ehemals zentrale Fragestellung der Rollenklärung und konzeptionellen Verankerung sozialer Arbeit in Schulen deutlich an Bedeutung verloren.

Wie unterstützt speziell das Fortbildungsdezernat in Arnsberg die Fachkräfte der Schulsozialarbeit?

Neben einer Einstiegsqualifizierung, die wir entsprechend der Einstellungen in den Landesdienst regelmäßig anbieten, ist für uns die Planungsgruppe „Schulsozialarbeit" tätig. Hier wirken verschiedene Fachkräfte als ModeratorInnen mit. Sie bringen ihre eigene langjährige Erfahrung in die Begleitung der Netzwerkgruppen der Schulsozialarbeit ein und entwickeln bedarfsgerechte Fortbildungsangebote. Zudem finden für die Regionalgruppen der Schulsozialarbeit an Gesamtschulen in etwa anderthalbjährigen Abständen Fortbildungstage statt. Für die Berufskollegs gibt es die sogenannten Regionalkonferenzen, die eine Mischform aus Dienstbesprechung und Fortbildungsangebot darstellen.

Die Fragen für die nds stellte Anja Heifel.

Fotos: Nordreisender (l.), view7 (r.) / photocase.de

Migrationsspezifische Schulsozialarbeit

Fundament für eine erfolgreiche Schullaufbahn

An der Max-von-der-Grün-Abendrealschule im Dortmunder Unionviertel gelingt vielen Studierenden das, was ihnen an regulären Tagesschulen nicht möglich war: ein Schulabschluss, der den Weg für die Berufslaufbahn ebnet. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es eine große Portion Motivation – und helfende Hände von Lehrerkollegium und Schulsozialarbeit, die da sind, wenn sie gebraucht werden.

Ein Donnerstag im Dortmunder Unionviertel. Es ist still in dem großen, grünen Gebäude der Max-von-der-Grün-Abendrealschule. Letzter Schultag im Wintersemester, leere Klassenzimmer und leere Flure. Noch! Später, am Nachmittag, wird es fröhlich und laut. Die Studierenden kommen, um ihre Zeugnisse entgegenzunehmen – 43 davon gehören zur Abschlussklasse. Sie haben die Fachoberschulreife erreicht, 14 von ihnen mit Qualifikationsvermerk. Hinter den kleinen, offiziellen Papieren der AbsolventInnen verbergen sich 43 Geschichten. Ganz individuelle und oft nicht ganz einfache Geschichten von Menschen, die an der Abendrealschule zwei Jahre lang für einen Abschluss gekämpft haben. Menschen, die auf dem zweiten Bildungsweg das geschafft haben, was ihnen an einer regulären Tagesschule unerreichbar erschien.

Schulsozialarbeit und Lehrerkollegium: Hand in Hand für die zweite Chance

Die Bildungsbiografien der AbsolventInnen sind so unterschiedlich wie die Studierenden selbst. Eines aber haben viele gemeinsam: einen Migrationshintergrund. „Der Anteil der ausländischen Studierenden an unserer Schule beträgt zurzeit rund 70 Prozent", erklärt Schulleiter Falko Grunau. Der Grund: „Gerade Jugendliche nichtdeutscher Herkunft gehen an Tagesschulen oft unter; der Anteil derer, die scheitern, liegt bei 15 Prozent. Bei uns an der Abendrealschule haben die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Gelegenheit, ihre Schulabschlüsse nachzuholen."

Damit der zweite Anlauf von Erfolg gekrönt ist, braucht es eine große Portion Mut und Durchhaltevermögen von den Studierenden – und Menschen, die sie unterstützen, wenn es mal schwierig wird. Solche Menschen gibt es an der Abendrealschule viele: engagierte und erfahrene LehrerInnen, Schulleiter Falko Grunau und seit fast fünf Jahren auch Driton Gashi. Der Schulsozialarbeiter begleitet die Studierenden mit viel Engagement und Herzblut.

> Ich bin selbst erstaunt, wie viel in den letzten Jahren in Sachen Schulsozialarbeit an der Max-von-der-Grün-Abendrealschule passiert ist. Unzählige Studierende voller Tatendrang und Motivation haben meine Sprechstunde aufgesucht. Aber auch solche, die voller Selbstzweifel waren und viel Zuspruch und motivierende Worte für ihren mühsamen Weg zum begehrten Schulabschluss brauchten. Dass das Handlungsfeld Schulsozialarbeit vielfältig ist, hören wir oft in der Theorie. Als Praktiker kann ich dieser These voll zustimmen: Ja, unsere Arbeit bündelt verschiedene pädagogische Schwerpunkte, sie erfordert ständige Fortbildung und Selbstreflexion. Sie stellt insgesamt eine tägliche Herausforderung für alle Beteiligten dar.
>
> **Driton Gashi, Schulsozialarbeiter**

Präventiv arbeiten: Kontakt halten und Mut machen

Ob Bewerbungen schreiben, Praktika suchen, Anträge für eine Ausbildungsförderung oder das Bildungs- und Teilhabepaket ausfüllen sowie ganz persönliche Probleme – der Schulsozialarbeiter steht mit seiner Erfahrung zur Seite. „Psychische Probleme treten bei uns auf dem zweiten Bildungsweg schon manchmal auf. Meine Aufgabe ist es, die Studierenden aufzufangen, einen vertraulichen Rahmen zu schaffen. Viele müssen erst einmal lernen, dass Schule nicht per se etwas Schlimmes ist."

An oberster Stelle steht für den 40-Jährigen dabei die präventive Arbeit. „Denn wer es bei uns nicht schafft, steht ohne Schulabschluss da. Am wichtigsten ist deshalb, die Studierenden zu ermutigen und zu motivieren. Ich setze alles daran, immer im Gespräch zu bleiben, um Probleme entweder erst gar nicht entstehen zu lassen oder eben sofort da zu sein, wenn es mal schwierig wird."

Individuelle Geschichten: Schulsozialarbeit für MigrantInnen und Geflüchtete

Was braucht Schulsozialarbeit zusätzlich neben der üblichen Unterstützung, wenn sie an einer Schule erfolgreich sein soll, an der ein Großteil der Studierenden aus anderen Ländern stammt? „Generell unterscheide ich nicht danach, aus welchem Land die jungen Menschen kommen, welche Sprache sie sprechen – doch es ist natürlich so, dass ein Studierender, der aus Bangladesch kommt und als Minderjähriger aus seinem Heimatland geflüchtet ist, einfach andere Probleme hat als ein deutscher Muttersprachler oder eine türkische Schülerin, die in der dritten Generation hier lebt. Deutschstämmige Studierende und die MigrantInnen der dritten Generation unterstützen die neu Zugewanderten sehr. Ihre Hilfsbereitschaft ist enorm", sagt Driton Gashi begeistert. Freundschaften entstehen, Alltagshilfe wird angeboten, Sprachkenntnisse werden verbessert. Für viele neu Zugewanderte sind die Kontakte in der Schule sehr wichtig, da sie sonst in ihrem Alltag sehr wenige Möglichkeiten haben, zur Mehrheitsgesellschaft Zugang zu finden.

In der Beratung geht es um Themen wie Verlust von Heimat und um Trauer. Um schwierige Lebensverhältnisse, wenn Angehörige nachgezogen sind und nun alle zusammen auf engem Raum leben. Der Umgang damit erfordert eine hohe interkulturelle Kompetenz. Dass der Schulsozialarbeiter diese mitbringt, liegt auch daran,

Driton Gashi (o. r.) hat mit den Studierenden der Abendrealschule das Projekt „Das Unionviertel spricht viele Sprachen" auf die Beine gestellt, das als Ausstellung durch Dortmund wandert. Auf rund 50 verschiedene Muttersprachen sind sie dabei gestoßen (o. und u. l.). Mit dem regelmäßigen Musikworkshop hat der Schulsozialarbeiter den Nerv der jungen Erwachsenen getroffen (u. r.).

Fotos: Max-von-der-Grün-Abendrealschule

> Schulsozialarbeit erweitert und vertieft das wichtige Aufgabengebiet Beratung. Der Beratungsbedarf ist in einer hochkomplexen Gesellschaft und Bildungslandschaft in den letzten Jahren enorm gewachsen. Insofern ist es natürlich für Zugewanderte essenziell, kompetent beraten zu werden. Schulsozialarbeit leistet hier in Verbindung mit Beratungslehrkräften und den vielen Netzwerkpartnern in Stadt und Land unschätzbare Dienste, immer unter besonderer Wertschätzung der Ratsuchenden und stärkend im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe. Integration in eine Schule und in eine Gesellschaft können nur gelingen, wenn es ein deutliches Engagement dieser helfenden Hand Schulsozialarbeit gibt, die allerdings nicht ins Leere greifen darf. Wenn beide Hände sich aber treffen, dann gelingen nach unseren Erfahrungen Ermutigung, Bestätigung und Zuversicht, die letztlich zu einer Stabilität und zum Erfolg im Alltag führen.
>
> **Falko Grunau, Schulleiter**

dass er selbst vor 25 Jahren aus dem Kosovo nach Deutschland gekommen ist. „Ich erinnere mich gut daran, wie ich als 15-Jähriger in einer internationalen Förderklasse saß und kein Wort verstanden habe. Wichtig ist es, Menschen mit Migrationshintergrund nie das Gefühl zu geben, dass sie etwas nicht können. Ich begegne daher allen Studierenden auf Augenhöhe."

Stadtteilprojekt: Das Unionviertel spricht viele Sprachen

Dazu gehört auch, die jungen Menschen in ihrer Persönlichkeit und in ihrer Muttersprache ernst zu nehmen und wertzuschätzen. Vor zwei Jahren entstand daraus die Idee zum Sprachenprojekt „Das Unionviertel spricht viele Sprachen". „Wir wollten zeigen, wie viele Sprachen bei uns in der Schule und im Unionviertel eigentlich gesprochen werden. Oft heißt es ja, MigrantInnen sprechen drei, vielleicht vier Sprachen: russisch, türkisch, arabisch, italienisch. Wir wollten aber jede Sprache erwähnen, die bei uns an der Schule und im Unionviertel gesprochen wird und sind dabei auf Muttersprachen gestoßen, von denen viele von uns vorher kaum gehört hatten. Zum Beispiel Tigrinya, das wird in Eritrea gesprochen, Luo in Kenia oder Igbo in Nigeria", erzählt Schulleiter Falko Grunau.

Viele dieser Sprachen sind in den Heimatländern der Studierenden nicht anerkannt und werden in den Schulen dort nicht gesprochen. „Das setzt sich dann hier fort", musste Driton Gashi bedauernd feststellen. „Für solche Probleme wollten wir ein Bewusstsein schaffen", sagt er weiter. Mit nachhaltigem Erfolg: Rund 50 Sprachen haben die Studierenden im Laufe der Zeit recherchiert und kennengelernt. Die Projektausstellung wurde bereits dreimal auf verschiedenen Veranstaltungen präsentiert. Auch zur Motivation der Studierenden selbst trägt das Projekt viel bei: Sie fühlen sich als Person und mit ihrer Muttersprache ernst genommen. Das steigert wiederum den Mut, sich hier zu engagieren, Deutsch zu lernen und sich zugehörig zu fühlen. Darum geht es!

Die Zeugnisübergabe neigt sich dem Ende zu, die letzte Studentin nimmt ihr Zeugnis entgegen. Zwischen den stolzen AbsolventInnen stehen Schulsozialarbeiter Driton Gashi, Schulleiter Falko Grunau und das Lehrerkollegium. In ihren Gesichtern spiegelt sich der Stolz wider, den die AbsolventInnen empfinden. „Momente wie diese sind der Lohn für unsere Arbeit", sagt Driton Gashi. „Zu sehen, wie bestärkt und ermutigt die Studierenden nach der Zeit bei uns sind und wie optimistisch sie ihren Weg antreten." //

Max-von-der-Grün-Abendrealschule
www.ars-do.de

Denise Heidenreich
Freie Journalistin

Systemische Beratung bei privaten Problemen

Systemische Beratung nimmt bewusst nicht nur den einzelnen Menschen in den Blick, sondern zielt auf die gesamte Umgebung, in der er sich bewegt. Sie fußt auf der Erkenntnis, dass nie nur Einzelne an Problemen beteiligt sind. Es sind zumeist mehrere Personen, die Einfluss nehmen.

Das Ziel Systemischer Beratung ist, in den Beteiligten vorhandene Kräfte zu wecken. Auf diese Weise finden Ratsuchende Problemlösungen mit einem konkreten Ziel vor Augen. Mit einem systemischen Beratungsansatz sollen die jungen Erwachsenen und teilweise ihre Eltern und PartnerInnen Impulse erhalten, um Wege der Veränderung zu finden.

Mit jedem einzelnen Fall müssen SozialpädagogInnen sensibel umgehen. Die Gespräche brauchen Zeit und fordern Kraft. Die Kooperation mit Beratungsstellen wie dem Jugendamt, Regionalen Bildungsbüros oder schulpsychologischen Stellen ist dabei unverzichtbar, eine Vermittlung aber nicht immer erfolgreich. Einige junge Menschen schaffen den Weg zu einer Fachberatung aus Schamgefühl oder aus Angst nicht. Hier hat die Schulsozialarbeit eine ganz besondere Verantwortung: Sie gibt den jungen Menschen Halt und fängt sie auf. SchulsozialarbeiterInnen begleiten – wenn nötig bis vor eine Klinik oder eine Beratungsstelle.

Driton Gashi, Schulsozialarbeiter

Foto: suze, jUliEp / photocase.de

Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Ausbildungsmarkt

Der Traum von der Ausbildungsgarantie

Den hohen Anspruch einer Ausbildungsgarantie hat die Landesregierung mehrfach selbst formuliert. Das Bochumer Memorandum nimmt sie beim Wort und fragt: Wie ist es um den Ausbildungsmarkt in NRW bestellt? Konnte Rot-Grün das selbst gesteckte Ziel erreichen?

„Wir werden den im Ausbildungskonsens beschlossenen Weg des Umbaus des Übergangssystems Schule – Beruf konsequent weitergehen. Wir wollen dafür sorgen, dass jede und jeder Jugendliche einen ‚Anschluss an den Abschluss' erhält und so eine Ausbildungsgarantie ermöglichen. Der Bildungsweg soll ohne Warteschleifen in eine Ausbildung münden können." So steht es im Koalitionsvertrag 2012 bis 2017 der rot-grünen Landesregierung. Damit wurde der Anspruch, der bereits seit 2010 im Koalitionsvertrag galt, fortgeschrieben.

Diese von der Landesregierung selbst gesteckte Zielvorgabe wirkte sich natürlich auf die im Bochumer Memorandum formulierten Leistungsziele zur Bewertung der Ausbildungsplatzsituation aus. 2011 benannte das Memorandum zwei zentrale Indikatoren, anhand derer die Umsetzung der Ausbildungsgarantie beurteilt werden kann: zum einen die Zahl der unversorgten Jugendlichen an einem bestimmten Stichtag und zum anderen die regionale Verteilung der Stellen im Verhältnis zu den gemeldeten BewerberInnen. Hat es seit 2011 nennenswerte Veränderungen in diesen Bereichen gegeben, die auf eine Verbesserung des Ausbildungsmarktes hindeuten?

Unversorgte Jugendliche

Jedes Jahr am 30. September zieht die Arbeitsagentur die Bilanz des Berufsberatungsjahres. Insofern bot sich diese Stichtagsregelung auch für das Bochumer Memorandum an. Auch Wochen nach Ausbildungsbeginn waren 2010 immerhin noch 17 Prozent der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten BewerberInnen – also 23.500 Jugendliche – suchend gemeldet. Da es immer einen bestimmten Anteil an Jugendlichen gibt, die suchend gemeldet sind, ging das Bochumer Memorandum von einer Restgröße an unversorgten Jugendlichen von drei Prozent aus.

Die Dunkelziffer ist allerdings deutlich höher, weil viele Jugendliche aus der Erfassung segregieren. So verbleiben etwa 20 Prozent jedes Altersjahrgangs regelmäßig ohne jede berufliche Qualifizierung. Angesichts fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte entsteht hier eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel.

Und heute? Die Ergebnisse sind ernüchternd. Trotz einer leichten demografischen Entlastung treten wir auf der Stelle. Auch im abgelaufenen Berufsberatungsjahr 2015 waren 23.251 Jugendliche unversorgt. Mit 16,86 Prozent an Unversorgten bewegt sich der Anteil nahezu auf Vorjahresniveau und ist auch in der Entwicklung seit 2010 fast unverändert geblieben. Ein beschämendes Ergebnis. Und das obwohl die Arbeitgeber im vergangenen Jahr erstmals konkrete Zusagen gemacht hatten: 3.000 zusätzliche Ausbildungsverträge sollten demnach abgeschlossen werden. Statt einer erkennbaren Steigerung ging die Zahl der abgeschlossenen Verträge jedoch minimal zurück.

Mehr BewerberInnen als Stellen

Besonders dramatisch sind die enormen regionalen Unterschiede auf dem Ausbildungsmarkt, der zweiten Messgröße des Bochumer Memorandums. In fast allen Regionen gibt es deutlich mehr BewerberInnen als Stellen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Grundsatz der Berufswahlfreiheit ein hohes Gut. Das Bundesverfassungsgericht spricht bei 112,5 Stellen pro 100 BewerberInnen von einem auswahlfähigen Angebot. Angesichts dieser Definition ist das im Bochumer Memorandum von 2011 definierte Ziel bescheiden: Demnach sollte das Angebot in keiner Region unter 90 Stellen pro 100 BewerberInnen fallen.

Ausbildungsstatistik

Augenwischerei

Eigentlich sollten sie die Gesamtdimension des Problems realistisch abbilden, doch die Statistiken der Arbeitsagenturen rechnen die Situation auf dem Ausbildungsmarkt schön.

Die Statistiken der Arbeitsagenturen mit Stichtag 30. September 2015 weisen die unversorgten BewerberInnen in zwei getrennten Kategorien aus: Sie unterscheiden zwischen Unversorgten (6.698 Jugendliche) und BewerberInnen mit Alternative (16.553 Jugendliche). Zur zweiten Gruppe gehören zum Beispiel auch diejenigen Jugendlichen, die berufsschulpflichtig sind und deshalb zwangsweise einen Bildungsgang am Berufskolleg besuchen. Doch genauso wie die unversorgten Jugendlichen der ersten Gruppe halten auch sie noch Wochen nach dem offiziellen Start des Ausbildungsjahres ihren Vermittlungswunsch aufrecht; ein passendes Ausbildungsangebot konnte ihnen bis zum Stichtag jedoch nicht unterbreitet werden.

Die Darstellung der Arbeitsagenturen folgt politischen Vorgaben durch die Bundesebene. Eine Herangehensweise, die die Dimension des Problems auf dem Ausbildungsmarkt gewollt herunterspielt. Im Ausbildungskonsens besteht seit Längerem eine Übereinkunft, die Gesamtdimension des Problems zu benennen. Unverständlich bleibt auch, dass sich die Regionaldirektion in ihren Presseverlautbarungen nicht der gängigen Praxis im Ausbildungskonsens anschließt und damit zu einer Verharmlosung der Problematik beiträgt.

Doch auch hier gibt es keine positiven Entwicklungen: Landesweit gab es in Nordrhein-Westfalen im Berufsberatungsjahr 2015 nur 78 Stellen pro 100 BewerberInnen. Die regionalen Disparitäten verschärfen die Gesamtsituation weiter. In den Regionen mit einer besonders ungünstigen Stellen-BewerberInnen-Relation – oft sind es die strukturschwachen Regionen – liegt das Verhältnis der Stellen zu den BewerberInnen fast bei 1 : 2.

Alternativen zur freiwilligen Selbstverpflichtung der Wirtschaft

Das Bochumer Memorandum fordert keine konkreten Instrumente zur Umsetzung der Ausbildungsgarantie. Es beschränkt sich auf die Frage, ob und inwieweit die Messgrößen erreicht werden konnten. Hier bleibt es leider dabei: Das gewünschte Ziel einer Ausbildungsgarantie wurde nicht erreicht und auch von einer positiven Tendenz kann nicht die Rede sein.

Offenbar haben sich die Anstrengungen um eine verbesserte Berufsorientierung im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss" (KAoA) nicht auf die Angebotssituation und auf die abgeschlossenen Ausbildungsverträge ausgewirkt. Die Hoffnung, dass gut orientierte Jugendliche einen leichteren und schnelleren Zugang finden und die viel beschworenen Matchingprobleme in den Griff zu bekommen sind, hat sich bislang nicht erfüllt. Außerdem wurden die im Konzept KAoA angedachten ergänzenden Ausbildungsangebote nie realisiert. Anders als die Gewerkschaften hatten Kammern, Arbeitgeber und Landesregierung gehofft, der Markt würde die Dinge regeln und die rückläufige Demografie den Rest erledigen – das rächt sich nun. Weder in den Referenzregionen, die seit 2011 am Start sind, noch in den anderen Regionen sind positive Tendenzen erkennbar. Das Marktversagen ist offensichtlich und kaum noch zu leugnen. Sind die vorhandenen Instrumente überhaupt geeignet, um dem Anspruch „Kein Kind zurücklassen" gerecht zu werden? Offensichtlich stößt die freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft an ihre Grenzen. Oder drastischer gesagt: Sie funktioniert nicht!

Deshalb liegt der Spielball wieder im Feld der Politik. Sie ist gefordert, die Konsequenzen zu ziehen, die der Koalitionsvertrag andeutet. Der DGB fordert seit Langem eine Umlagefinanzierung in der beruflichen Bildung. 2014 zeigte ein Rechtsgutachten des Verfassungsrechtlers Prof. Dr. Bodo Pieroth entsprechende Handlungsoptionen auf und verfassungsrechtliche Bedenken können nicht mehr angeführt werden.

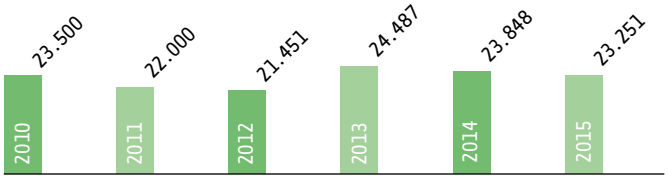
Wie es gehen kann, zeigt sich in der Altenpflege. Hier hat die Landesregierung eine Umlage eingeführt. Und siehe da: Die Ausbildungsplatzzahlen konnten in kürzester Zeit um 50 Prozent gesteigert werden – obwohl es sich nicht um einen Top-Ten-Beruf handelt, der bei Jugendlichen ganz oben auf der Wunschliste steht. //

Prof. Dr. Bodo Pieroth / Dr. Tristan Barczak: Rechtsfragen einer landesrechtlichen Berufsausbildungsplatzabgabe
www.tinyurl.com/Gutachten-Pieroth

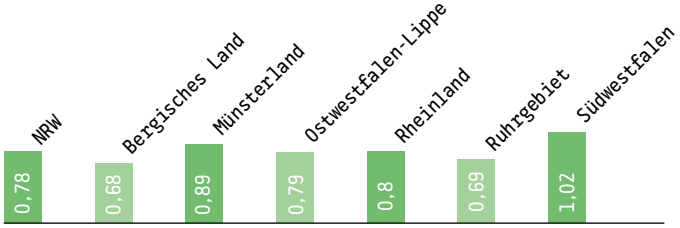
DGB: Ausbildungsmarkt: Es bleibt viel zu tun (Interview mit Elke Hannack)
www.tinyurl.com/Ausbildungsmarkt-Hannack

Norbert Wichmann
Abteilungsleiter für Bildung, Berufliche Bildung und Handwerk des DGB NRW

Unversorgte Jugendliche zum 30. September



Gemeldete Ausbildungsstellen je Bewerber im September 2015



Beschämendes Ergebnis: Seit 2010 ist der Anteil der unversorgten Jugendlichen nahezu unverändert geblieben. Im Berufsberatungsjahr 2015 blieben 16,86 Prozent der suchend gemeldeten Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz (o.). Besonders dramatisch sind die starken regionalen Unterschiede in der Stellen-BewerberInnen-Relation (u.).
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anzeige

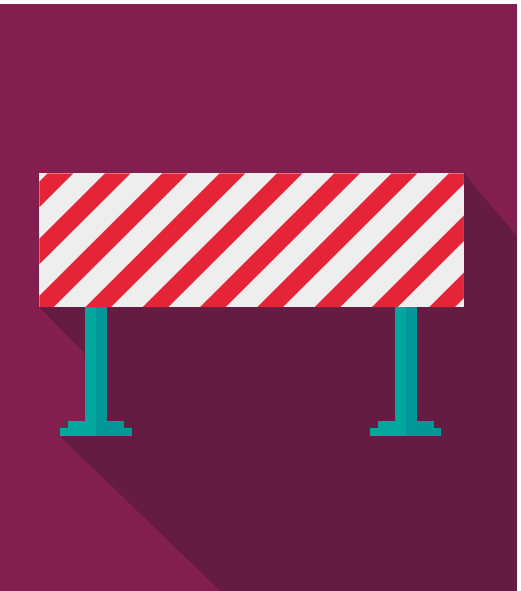
Inklusion und kommunale Verantwortung

Das Tempo an das Leistbare anpassen

Wie zentral die kommunale Ebene für gelingende Inklusion ist, hat die Onlinebefragung der GEW NRW deutlich gezeigt: Bei 50 Prozent der allgemeinen Schulen und 40 Prozent der Förderschulen gibt es keinen inklusiven Schulentwicklungsplan der Kommune. Weit über die Hälfte der allgemeinen Schulen beklagt eine unzureichende Material- und Raumausstattung. Es fehlen Anlaufstellen vor Ort, die Schulen in Inklusionsfragen unterstützen können. Dr. Bernd Jürgen Schneider, Hauptgeschäftsführer des Städte- und Gemeindebundes NRW, im Gespräch über kommunale Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten.

Die Schulen in NRW verfügen laut Onlinebefragung nur zum Teil oder gar nicht über eine ausreichende Materialausstattung zum differenzierten Lernen und über geeignete Räume. Hier stehen die Kommunen als Schulträger in der Verantwortung und es besteht großer Handlungsbedarf. Wie unterstützt der Städte- und Gemeindebund NRW seine Kommunen bei der Problemlösung?

Trotz der Anstrengungen der Kommunen erreichen die Förderstandards der allgemeinen Schulen oft nicht das Niveau der Förderschulen. Weiterhin fehlt es an sächlichen, aber auch an Personalressourcen, insbesondere an SonderpädagogInnen. Der Städte- und Gemeindebund NRW hat von Beginn an immer wieder deutlich gemacht, dass gut gemachte Inklusion viele Ressourcen benötigt. Leider hat es das Land unterlassen, verbindliche Qualitätsstandards zu definieren. Gerade Kommunen im Stärkungspakt oder in der Haushaltssicherung können nicht so viel tun wie es pädagogisch wünschenswert wäre. Dass die Qualität des inklusiven Unterrichts bei Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen von den unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten der Kommunen abhängt, kann nicht hingenommen werden. Das Projekt Inklusion kann nur gelingen, wenn einerseits der Qualitätsanspruch definiert und andererseits die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Der Städte- und Gemeindebund NRW fordert deshalb ein rasches Nachsteuern bei der schulischen Inklusion durch den Gesetzgeber.



Mit der Inklusion ändert sich die Schullandschaft in den Städten und Gemeinden: Viele Förderschulen werden geschlossen. 57 Prozent der Förderschulleitungen geben allerdings an, dass ihre Schule nicht angemessen an der Schulentwicklungsplanung beteiligt wurde. Außerdem beklagt ein Großteil der Schulen das Fehlen von (inklusiven) Schulentwicklungsplänen. Wie erklären Sie sich das und was kann künftig dagegen getan werden?

Möglicherweise hängt die geringe Beteiligung damit zusammen, dass die Mitwirkung der Schule bei der Aufstellung von Schulentwicklungsplänen im Schulgesetz etwas versteckt geregelt ist und nicht aus Paragraf 80 selbst hervorgeht. So wünschenswert eine gute Kooperation zwischen Schule und Schulträger ist – die Schulentwicklungsplanung obliegt letztlich aber dem Schulträger.

Die inklusive Schulentwicklungsplanung wird durch das bereits angesprochene Fehlen von festen Standards für die Inklusion erschwert. Zudem sind die Kommunen bei ihrer Schulentwicklungsplanung zunehmend vor immense Herausforderungen gestellt: Die Kumulation von Inklusion, Beschulung von geflüchteten Kindern und demografischem Wandel bringt eine starke Veränderung der Schullandschaft mit sich. Die steigenden Anforderungen an die Schulentwicklungsplanung sind zurzeit für einige Kommunen kaum leistbar. Gerade in kleineren Kommunen muss oftmals auf externen Sachverstand zurückgegriffen werden. Bis ein Orientierungsrahmen für die Inklusion vorliegt, muss das Tempo an das Leistbare angepasst werden. Dazu gehört auch, Förderschulen nicht vorschnell zu schließen. Denn die Erfahrungen haben gezeigt, dass sich nicht wenige Eltern eine Alternative zu einem inklusiven Angebot für ihre Kinder wünschen.

80 Prozent der Schulen wünschen sich eine zentrale Anlaufstelle zur Unterstützung der Inklusion. Die GEW NRW fordert seit langem ein Fachzentrum für inklusive Bildung vor Ort. Gibt es Kommunen, die den Schulen bereits eine solche zentrale Anlaufstelle bieten? Wie könnte eine zentrale Anlaufstelle Ihrer Ansicht nach aussehen?

Eine zentrale Anlaufstelle für inklusive Bildung dürfte sich vor allem in größeren Kommunen anbieten, die über eine gewisse Anzahl an Inklusionsfällen verfügen. Überlegungen in diese Richtung sind bislang nur vereinzelt aus kreisfreien Städten oder auf Kreisebene bekannt. Sicherlich hat die Bündelung in einer zentralen Anlaufstelle Vorteile für BürgerInnen, Schulen und Verwaltungen. Gleichwohl sind für ihre Einrichtung jedoch auch Sach- und Personalressourcen erforderlich, die in kleineren Verwaltungen nicht ohne Weiteres bereitzustellen sind. Eine Ansiedlung auf Kreisebene könnte eine Alternative darstellen. Sie bringt insbesondere in größeren Landkreisen aber auch den Verlust von Ortsnähe mit sich. //

Die Fragen für die nds stellte Frauke Rütter.

Zum fünften Mal trafen sich PädagogInnen und GewerkschafterInnen in Krakau und Auschwitz zum gemeinsamen Gedenken und zum internationalen Austausch. Fotos: M. Meier

Über die Aktualität von Gedenkstättenfahrten

Lehren über den Holocaust

Wie können die Lehren aus der Shoah auf aktuelle globale Krisen übertragen und hieraus pädagogische Handlungen für den Unterricht abgeleitet werden? Vom 25. bis 28. Januar 2016 trafen sich in Krakau und Auschwitz zum fünften Mal JunglehrerInnen aus Israel, Polen, Österreich, Deutschland, Großbritannien und Lettland zum internationalen Austausch.

„Der Klassenraum ist der Raum, um gegen Rassismus und für Demokratie anhand von Dilemmatasituationen zu unterrichten", betont Avraham Rocheli aus Israel, einer der Leiter des deutsch-israelischen Gewerkschaftsseminars. „LehrerInnen tragen dazu bei, dass ihre SchülerInnen zu BürgerInnen erzogen werden." Demnach ist es von herausragender Bedeutung, Kindern und Jugendlichen im schulischen Kontext Werte zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, an politischen Prozessen zu partizipieren und für eine offene, freie und tolerante Gesellschaft einzustehen. Wenn es um Rassismus, Antisemitismus oder Intoleranz geht, dürfen diese Werte jedoch nicht beliebig oder alternativ wählbar sein. Vielmehr müssen verbindliche Einstellungen vermittelt werden, die sich auch im schulischen Miteinander wiederfinden.

Ursachen verstehen und übertragen

Die Auseinandersetzung mit der Shoah kann dabei helfen, denn sie zeigt auf, was passieren kann, wenn eigene Werte zu leeren Hüllen verkommen. Es empfiehlt sich, in Schule und Unterricht nicht allein die Konsequenz der Shoah – das Sterben von sechs Millionen Jüdinnen und Juden – zu thematisieren, sondern auch den gesellschaftspolitischen Kontext jener Zeit, der erst zu dieser größten menschlichen Katastrophe führen konnte. Denn die Shoah stand nicht am Beginn der Verfolgung, sondern an ihrem Ende.

Die Losung „Dass Auschwitz nie wieder sei!" lässt sich nur umsetzen, wenn uns bewusst ist, dass unter anderem eine politische Kultur des MitläuferInnentums eine solche Katastrophe erst möglich gemacht hat. Tendenzen, die auch im Jahr 2016 wieder spürbar werden: Medienberichte befeuern Fremdenfeindlichkeit, PolitikerInnen fordern die Einschränkung oder sogar die Abschaffung des Asylrechts. Groteske Forderungen nach der erneuten Eröffnung von Konzentrationslagern in Sozialen Netzwerken werden als freie Meinungsäußerung verstanden. Wer die Lehren aus dem Holocaust verstanden hat, kann solchen Forderungen nicht zustimmen, sie nicht hinnehmen und muss seine Stimme lautstark dagegen erheben.

Lernen über den Holocaust ermöglichen und begleiten

PädagogenInnen sind mit dafür verantwortlich, dass SchülerInnen aus der Vergangenheit schließen, dass es sich tagtäglich lohnt für eine offene und tolerante Gesellschaft zu kämpfen. Gespräche mit ZeitzeugInnen oder deren Verwandten oder die Besichtigung von Konzentrationslagern sind hilfreich. Gedenkstättenfahrten müssen dabei gut vorbereitet werden, um Traumata zu vermeiden, allen Teilnehmenden Sicherheit zu verschaffen und zu helfen, das Gesehene und Gehörte zu verarbeiten und einzuordnen. Auch eine ausreichende Nachbereitung gehört dazu, damit die Eindrücke hinreichend verarbeitet werden können.

Gerade in diesen so schwierigen politischen Zeiten gewinnt die pädagogische Auseinandersetzung mit der Shoah und ihren Ursachen an Bedeutung. Zahlreiche didaktisch gut aufbereitete Materialien unterstützen PädagogInnen dabei, das Thema nicht nur im Geschichts-, sondern auch im Kunst-, Sprach-, Religions-, Philosophie- und Musikunterricht zu vermitteln. Auch Marlis Tepe, Vorsitzende der GEW, ermutigt Lehrkräfte, sich gemeinsam mit ihren SchülerInnen diesem schwierigen Stoff verstärkt zu widmen: „Insbesondere unsere Geschichte verpflichtet uns zur Humanität. Wir stellen uns der Aufgabe, jede Form von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz zu ächten und zu bekämpfen." //

Education International: An honest look at the facts is needed to improve the way we teach about the Holocaust
www.tinyurl.com/Teaching-Holocaust

GEW: Lange Tradition und heutige Sichtweisen. Deutsch-israelisches Gewerkschaftsseminar 2015
tinyurl.com/Lange-Tradition

Melanie Meier
Leitungsteam der
jungen GEW NRW

Fotos: Weltkino Filmverleih

Mit der GEW NRW ins Kino

MUSTANG

Ein bewegender Film über fünf türkische Mädchen, die für ihre Freiheit und Selbstbestimmung kämpfen. Nominiert für den Oscar©2016 in der Kategorie „Bester fremdsprachiger Film".

Sommer in einem türkischen Dorf: Lale und ihre vier Schwestern wachsen nach dem Tod der Eltern bei ihrem Onkel auf. Als sie nach der Schule beim unschuldigen Herumtollen mit ein paar Jungs im Meer beobachtet werden, lösen sie einen Skandal aus. Ihr als schamlos wahrgenommenes Verhalten hat dramatische Folgen: Das Haus der Familie wird zum Gefängnis, Benimmunterricht ersetzt die Schule und Ehen werden arrangiert. Doch die fünf Schwestern – allesamt von großem Freiheitsdrang erfüllt – beginnen, sich gegen die ihnen auferlegten Grenzen aufzulehnen.

Einfühlsam und kraftvoll zugleich setzt die junge Regisseurin Deniz Gamze Ergüven die unzähmbare Lebenslust der fünf Schwestern in Szene, die sich in einer von Männern geprägten Gesellschaft ihr Recht auf Selbstbestimmung erkämpfen. Mit lichtdurchfluteten Bildern trotzt der Film dem dramatischen Geschehen und setzt der Brutalität unbekümmerte Sinnlichkeit und jugendliches Aufbegehren entgegen, die die ZuschauerInnen tief berühren und mit Hoffnung erfüllen.

Vorstellung für GEW-Mitglieder

Sonntag, 28. Februar 2016

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

Essen Lichtburg, Kettwiger Straße 36, Beginn: 11.00 Uhr

Offizieller Kinostart 25. Februar 2016

Filmwebsite www.mustang.weltkino.de

Anmeldung und Material www.kino.gew-nrw.de

Kinovorstellungen für Schulklassen ab Sekundarstufe II und der Berufsschule sowie für Seminare mit Studierenden sind möglich.

punktlandung.

Themen für Bildungsmacher 2016.1

Mach‘ Krach!

Politisch.

Wie engagiert sind junge Leute?

Solidarisch.

Wie aktuell ist das Prinzip Gewerkschaft?

Perspektivisch.

Wie funktioniert der Generationenwechsel?

GEW NRW.

Erfolgsprinzip oder Auslaufmodell?

Unpolitisch sind junge Menschen heute nicht – trotzdem haben viele Gewerkschaften Nachwuchssorgen. Ist ihr Organisationsprinzip überholt und wie können sie zukunftsfähig bleiben?

Das Prinzip Gewerkschaft ist aktueller denn je. Der solidarische Zusammenhalt von Menschen, Hilfe für die Schwächeren, Ermutigung und Befähigung zur Selbsthilfe – das ist der Kitt, der die Gesellschaft zusammenhält. Wenn sich nur die Stärkeren durchsetzen und alle mit allen konkurrieren, fliegt uns spätestens in Krisensituationen alles um die Ohren. Wie es anders, nämlich solidarisch geht, haben die Gewerkschaften zum Beispiel beim Mindestlohn gezeigt: Einer für alle! Zukunftsfähigkeit heißt für uns, dass jede und jeder die Arbeit aktiv mitgestalten kann, aber für alle gemeinsam soziale Sicherheit und Mitbestimmung garantiert sind. Zukunftsfähigkeit heißt für uns, mehr Frauen als Mitglieder und Aktive zu gewinnen. Zukunftsfähigkeit heißt für uns auch, dass wir stärker an die Hochschulen gehen müssen und Studierende und AbsolventInnen erreichen.

Andreas Meyer-Lauber
Vorsitzender des DGB NRW

HOHER POLITIK- UND WAHLBEZUG

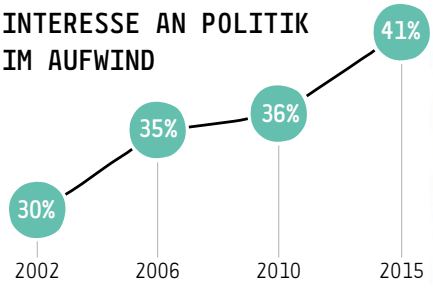
72% ☒

der Jugendlichen stimmen zu, dass „eine Beteiligung an Wahlen Bürgerpflicht ist.“*

Gewerkschaften stehen vor dem Problem, dass im Zuge der Bildungsexpansion der Betrieb als klassischer Rekrutierungsort an Bedeutung verliert. Auf der Suche nach neuen Wegen spielt einerseits die Schule, andererseits die Verankerung im täglichen Leben eine große Rolle. Die Mindestlohnkampagne zeigt: Es braucht große emotionalisierende Themen, um Aufmerksamkeit zu erzeugen. Um diese zu transportieren, sind sicher Social-Media-Instrumente ein Teil der Lösung. Wichtiger ist jedoch der persönliche Kontakt. Wenn ein DGB-LKW mit einem ansprechenden Angebot auf dem Marktplatz steht, ist ein Schritt gemacht, um die Anonymität der modernen Gesellschaft zu überwinden.

Sascha Kristin Futh
Politikwissenschaftlerin der Universität Kassel

INTERESSE AN POLITIK IM AUFWIND



Ich bin in der GEW, weil Gewerkschaft für mich heißt mitzumachen und mitzugestalten. Nicht „DIE“ sind die Gewerkschaft, sondern „WIR“ sind es. Es kann nicht sein, dass wir uns immer über alles beschweren, aber selbst nicht versuchen etwas zu ändern. Gewerkschaft ist für mich ein Ort, an dem man gemeinsam daran arbeiten kann. Es ist gut zu wissen, dass man mit seinen eigenen Schwierigkeiten nicht alleine ist, sondern dass es anderen Menschen ähnlich geht. Ganz nebenbei lernt man engagierte, tolle Leute kennen, mit denen es gleich viel mehr Freude macht gemeinsam an diesen Dingen zu arbeiten.

Martin Mackenbach
Leitungsteam der jungen GEW NRW

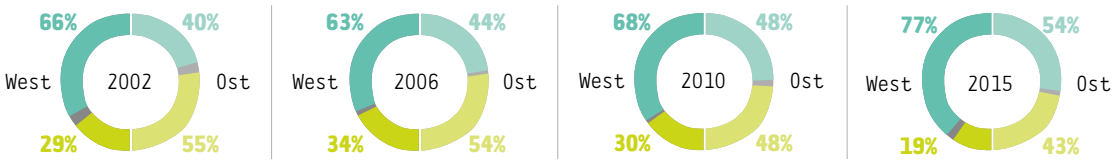
Für mich war es gar keine Frage der Gewerkschaft beizutreten, meine Meinung zu vertreten und ihr eine Stimme zu geben. Nur wer sich zusammenschließt, wird auch gehört und kann Forderungen den nötigen Druck verleihen. Einzig die Solidarität der Beschäftigten kann Verbesserungen herbeiführen. Man kann nicht darauf warten, dass sich andere für Verbesserungen einsetzen, und noch weniger darauf, dass Dinge von alleine besser werden. Nicht nur auf der Arbeit, sondern auch gesamtgesellschaftlich. Besonders heute, da Kräfte stärker werden, die sich gegen den demokratischen Fortschritt stellen.

Josef Kraft
Mitglied der jungen GEW NRW

JUGENDLICHE SIND ZUFRIEDENER MIT DEM POLITISCHEN SYSTEM

ZUFRIEDENHEIT MIT DER DEMOKRATIE IN DEUTSCHLAND

Sehr oder eher zufrieden Sehr oder eher unzufrieden Fehlende an 100: k.A.



*Datenquelle für Statistiken: Shell Jugendstudie 2015, www.shell.de/jugendstudie, Basis: Jugendliche von 12 bis 25 Jahren, * Jugendliche von 15 bis 25 Jahren*
Fotos: euthymia, Kurbatov / fotolia.com

(Un-)Politische Jugend?

Foto: hreniuca / fotolia.com

Bei Jugendlichen in Deutschland hat das Interesse an Politik wieder deutlich zugenommen. Im Rahmen eines breiteren Politikverständnisses herrscht dabei eine weiterhin große Bereitschaft vor, sich selbst auch politisch zu engagieren. Davon profitieren jedoch insbesondere die politischen Parteien nicht: Die viel beschworene Politikverdrossenheit geht zurück, die Parteienverdrossenheit bleibt.

Immerhin 41 Prozent der 12- bis 25-Jährigen in Deutschland gaben in der Shell Jugendstudie 2015 an, sich für Politik zu interessieren. Dieser Wert liegt zwar noch deutlich unterhalb der Spitzenwerte mit über 50 Prozent zur Zeit der deutschen Wiedervereinigung. Er stellt aber eine deutliche Steigerung zum historischen Tiefstand mit 30 Prozent in 2002 dar.

Die Welt rückt näher

Die Jugendlichen interessieren sich dabei nicht mehr nur für das politische Geschehen in Deutschland. 49 Prozent geben an, dass sie dem Weltgeschehen in den letzten Jahren ein größeres Interesse entgegenbringen. Den Jugendlichen ist bewusst, dass die Welt mit ihren Problemen näher an Deutschland herangerückt ist. Die Ukraine-Krise, Terroranschläge und die massiv zunehmende Anzahl geflüchteter Menschen in Deutschland spiegeln sich in den stark gestiegenen Ängsten vor Krieg in Europa und vor Terroranschlägen wider, während etwa die Ängste vor der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung stark zurückgehen. Bemerkenswert ist, dass zwar auch Ängste vor Zuwanderung zunehmen, aber noch mehr und auf höherem Niveau ebenfalls die Ängste vor Ausländerfeindlichkeit.

Vertrauen in Demokratie

Die Jugendlichen äußern heute eine äußerst hohe Zufriedenheit mit dem demokratischen System und bringen staatlichen Institutionen ein sehr hohes Vertrauen entgegen. Von all diesen Entwicklungen können die politischen Parteien jedoch nicht profitieren, denen Jugendliche weiterhin ein nur sehr geringes Vertrauen entgegenbringen.
Das Engagement Jugendlicher für gesellschaftliche Belange nimmt in den letzten Jahren ab, was vor allem mit der Zeitverknappung zu tun hat – Stichwort G8. Allerdings geben immerhin noch 38 Prozent der Jugendlichen an, oft oder gelegentlich in einem Verein aktiv zu sein. 32 Prozent geben an, sich alleine durch persönliche Aktivität einzubringen, 22 Prozent sind etwa an Schule oder Hochschule und 15 Prozent in Projektgruppen aktiv. Die politischen Parteien bleiben hier mit zwei Prozent weit abgeschlagen.

Politik ist mehr als Parteiarbeit

Jugendliche engagieren sich dabei vor allem für Jugendliche. Aktivitäten für die Interessen und eine sinnvolle Freizeitgestaltung von Jugendlichen stehen beispielsweise vor dem Engagement für hilfsbedürftige ältere Menschen oder den Umweltschutz. Dies mag zunächst kaum als politisches Engagement erscheinen. Es ist jedoch wichtig festzuhalten, dass Jugendliche gemeinhin ein sehr breites Politikverständnis pflegen und bei näherer Nachfrage oft Bereiche allgemeinen gesellschaftlichen Engagements als „politisch" einstufen. Die Frage nach dem politischen Interesse wird dabei eher mit der „großen" Politik assoziiert. Diese „weiche" Form politischer Aktivität zeigt sich auch, wenn man etwas genauer fragt, auf welche Weise sich Jugendliche schon einmal politisch betätigt haben. So geben zwar nur vier Prozent an, sich schon einmal in einer politischen Gruppe oder Partei engagiert zu haben, aber immerhin 34 Prozent sagen, sie hätten schon einmal bestimmte Waren aus politischen Gründen nicht gekauft. Die Jugendlichen in Deutschland sind heute politischer als noch vor fünf oder zehn Jahren. Es ist keine revoltierende, sondern mit dem System sehr zufriedene Generation. Wenn sich der Trend der Zunahme des politischen Interesses in den nächsten Jahren fortsetzen sollte, wäre es erstaunlich, wenn dieser Trend nicht auch bald auf das Niveau politischen Engagements durchschlagen würde.

Prof. Dr. Mathias Albert
ist Politikwissenschaftler an der Universität Bielefeld und einer der Autoren der Shell Jugendstudie.

pluspunkt

Shell Deutschland: Ergebnisse und Hintergrundinfos zur 17. Shell Jugendstudie
www.shell.de/jugendstudie

Shell Jugendstudie 2015: Wie tickt die Jugend?
www.tinyurl.com/Jugend-2015

Shell Jugendstudie 2015: Die Gestalt der pragmatischen Generation im Aufbruch.
tinyurl.com/Shell-Albert

Foto: gobbafoto / photocase.de

Stärker von den Aktiven aus denken

Unpolitisch ist die Jugend laut der aktuellen Shell-Studie nicht – profitieren Gewerkschaften davon? Eric Schley, Bezirksjugendsekretär des DGB NRW, über den Generationenwechsel und die Zukunftsfähigkeit von Gewerkschaften.

punktlandung: Die Zahl der jungen DGB-Mitglieder steigt seit einigen Jahren kontinuierlich, doch vor allem unter jungen AkademikerInnen ist der Organisationsgrad niedrig. Woran liegt's?

Eric Schley: Für die Zukunftsfähigkeit aller acht DGB-Gewerkschaften werden die akademischen Mitglieder immer wichtiger, denn bereits heute beginnt in NRW mehr als die Hälfte aller SchulabgängerInnen ein Studium. Beim DGB ist diese Entwicklung durchaus angekommen: Während wir in NRW 2008 noch 6.300 studierende Mitglieder hatten, waren es 2014 schon 9.300.

Bisher haben wir versucht, Studierende mit einem sehr breit gefächerten Beratungsangebot auf dem Campus für uns zu gewinnen. Aber der Versuch, den ganzen Strauß an Studiengängen abzudecken, war leider nicht so erfolgreich. Für NRW haben wir deshalb unser Konzept komplett umgestellt: Jetzt geht es darum, mit einzelnen Mitgliedsgewerkschaften die Hochschulstandorte zielgruppenspezifisch zu bearbeiten. Die Beratung konzentriert sich auf nur wenige Studiengänge, aber dafür mit spezialisierteren Angeboten. Die GEW als Bildungsgewerkschaft berät zum Beispiel an den lehrerausbildenden Unis und die IG Metall kümmert sich um die ElektrotechnikerInnen. Die Einzelgewerkschaften werden so als die Experten wahrgenommen, die sie eben auch sind, wenn es um Fragen der bevorstehenden Arbeitswelt geht.

Und die Zahlen geben uns recht: Vor allem die IG Metall Jugend hat in der Studierendenarbeit in den letzten Jahren richtig losgelegt. 2012 hatte sie bundesweit noch 17.000 studierende Mitglieder, 2014 waren es schon 30.000.

Vor allem vor der Übernahme von Ämtern schrecken junge GewerkschafterInnen oft zurück. Woran liegt das?

Meine Erfahrung ist eher, dass junge GewerkschafterInnen sogar sehr gerne Verantwortung übernehmen, aber eben im Jugendbereich, denn hier funktioniert Gremienarbeit anders. Die Gewerkschaftsjugend arbeitet schon jetzt sehr flexibel, projektbezogen und mit modernen Aktionsformen. Das erleichtert den Einstieg.

Ein echtes Problem haben die DGB-Gewerkschaften aber beim Übergang vom Jugend- in den Erwachsenenbereich: JugendvertreterInnen werden leider nicht automatisch Betriebs- oder PersonalrätInnen. Auch in den gewerkschaftlichen Gremien verlieren wir gute und kompetente Leute, wenn sie plötzlich zu alt für die Jugendmandate sind.

Wir merken vor allem bei jungen Frauen einen Bruch: Wenn sie mit Ende 20, Anfang 30 eine Familie gründen, sind sie meist raus aus der aktiven Gewerkschaftsarbeit und finden nur schwer den Weg zurück. Seit 2013 gibt es deshalb im DGB NRW ein Projekt, um mehr junge Frauen zu gewinnen und mehr von ihnen in Funktionen zu bringen.

Es geht darum, eine Willkommenskultur für die jungen Kolleginnen in den eher überalterten Frauengremien zu schaffen und gemeinsame Themen und Positionen zu entwickeln. Was verstehen wir eigentlich inhaltlich unter Frauenarbeit? Und können wir die Gremienarbeit flexibler gestalten? Noch ist die Form des anlassbezogenen Engagements im Erwachsenenbereich schwierig. Aber gerade die Zusammenarbeit von DGB Jugend NRW und DGB-Frauen, die dieses Projekt gemeinsam leiten, zeigt, dass beide Seiten ein großes Interesse daran haben den Generationenwechsel hinzubekommen.

Gewerkschaften gelten für viele Jüngere als starrer, verkrusteter Apparat, der auf aktuelle Entwicklungen nur träge reagieren kann. Ist da was dran?

Leider stimmt das: Formalismus und Gremiensitzungen sind nicht sexy. Im Jugendbereich haben wir das wirklich schon gut aufgebrochen. Im Erwachsenenbereich passiert es aber leider immer noch oft, dass junge Leute Themen einbringen, die sie sofort bearbeiten wollen, weil sie gerade aktuell sind. Aber bis das Thema durch sämtliche Gremien gelaufen und abgesegnet ist, ist es eigentlich schon wieder überholt. Um schneller reagieren zu können, müssen wir neue Wege gehen. Politische Themen warten nicht darauf,

Gerade die Gewerkschaften würdigen verstärkt die Themen jüngerer Menschen. Mit beteiligungsorientierten Ansätzen wie Befragungen hinterfragen sie vermehrt die Probleme der Beschäftigten in der modernen Arbeitswelt und reagieren darauf – wenn es der Staat nicht tut – im Rahmen der Tarifautonomie. Dies zeigen zum Beispiel neuere innovative Tarifverträge zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Bildungsteilzeit oder zur unbefristeten statt befristeten Übernahme. Damit gehen die Gewerkschaften auf die zunehmenden Wünsche nach mehr Zeitsouveränität ein. Die Gewerkschaften werden aufgefordert sein, die Jugendlichen stärker zu binden, denn das ist ihre unverzichtbare Zukunft.

Hanna Jeanrond
Politikwissenschaftlerin der Universität Kassel

dass wir eine Entscheidung dazu getroffen haben. Wir müssen die Gremien und die Entscheidungsstrukturen daran anpassen und lernen, stärker von den Aktiven aus zu denken, weniger von der Organisation.

Und inhaltlich? Zieht Arbeitsplatzpolitik bei jungen Leuten? Oder muss der DGB neue Themen besetzen?

Es gibt auf jeden Fall arbeitsplatz- und tarifbezogene Themen, die für junge Leute wichtig sind. Zum Beispiel die Frage nach flexibler Arbeitszeit. Junge ArbeitnehmerInnen wünschen sich in bestimmten Lebensphasen ihre Arbeitszeit auf Teilzeit zu reduzieren und sie in anderen Phasen mit einem Rückkommrecht auf Vollzeit wieder zu erhöhen. Laut einer Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung wollen viele junge Männer mehr Zeit für ihre Familie haben und würden dafür auch in Teilzeit gehen und auf Geld verzichten. Junge Frauen möchten oft wieder durchstarten, nachdem sie sich zwei, drei Jahre lang auf ihre Familie konzentriert haben. Aber beide Seiten sind durch die tradierten Arbeitszeitmodelle gehemmt.

Und auch die berufliche Weiterbildung spielt für junge Leute eine große Rolle. Anders als die Generationen vor ihnen wollen sie sich nach einigen Jahren im Job weiterentwickeln. Die IG Metall fordert deshalb ein verankertes Recht auf Weiterbildung. ver.di und IG Metall haben gemeinsam das Leitbild „Erweiterte moderne Beruflichkeit" formuliert: Im Kern geht es dabei um verbesserte Übergänge und Anschlüsse zwischen akademischer, beruflicher und dualer Ausbildung.

Gewerkschaften besetzen außerdem nicht nur Themen, die die individuellen ArbeitnehmerInnen betreffen, sondern auf globale Gerechtigkeit abzielen. Der DGB NRW steht auch für ökologisch nachhaltige Arbeit. Und ganz aktuell positionieren sich die Gewerkschaften in der Flüchtlingsfrage, wenn es zum Beispiel um die Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt geht. Wir können diesen Prozess organisieren, moderieren und eine Schnittstelle bilden. Wir können dazu beitragen, dass es keine Konkurrenz und keine Verteilungskämpfe zwischen ArbeitnehmerInnen gibt – egal aus welchem Land und aus welchen Gründen sie migriert sind. Wir planen als DGB NRW sowohl JugendvertreterInnen oder Betriebsräte genau für diese Aufgabe zu qualifizieren. So gestalten Gewerkschaften Gesellschaft – und das ist für unsere jungen Mitglieder genauso wichtig wie gerechte Bezahlung.

Eric Schley
ist Bezirksjugendsekretär des DGB NRW.

Gewerkschaften wie die GEW kämpfen nicht nur für gerechte Arbeitsbedingungen und Löhne, sondern auch für inhaltliche Ausrichtungen und pädagogische Zielsetzungen unserer Gesellschaft. Ich sehe hier eine Möglichkeit der Interessenvertretung sowohl in Bezug auf meine Interessen als Studentin und Arbeitnehmerin an einer Hochschule als auch – und das scheint mir vor allem wichtig – eine Möglichkeit der politischen Mitgestaltung und Beeinflussung in Fragen der Bildung, Erziehung und der (Re-)Strukturierung unseres Sozialstaates.

Friederike Thole
SprecherInnenteam des Landesausschusses der Studierenden der GEW NRW

punktgenau

Gefragt sind größere Gesellschaftsentwürfe

Obwohl das Interesse junger Menschen an Politik tendenziell steigt, spüren viele große politische Organisationen davon wenig. Politikwissenschaftler Felix Butzlaff erklärt, wo die Ursachen liegen und wie etwa Gewerkschaften und Parteien attraktiv bleiben können.

punktlandung: Herr Butzlaff, wie ist es um den politischen Nachwuchs in Deutschland bestellt? Müssen Parteien und Gewerkschaften sich Sorgen machen?

Felix Butzlaff: In der Tat ist der Anteil junger Menschen etwa an den Parteimitgliedschaften heute viel geringer als er in den 1970er Jahren war. Allerdings ist diese Entwicklung nicht bei allen Parteien gleich: Die Grünen, die Linke und die FDP haben einen höheren Anteil an Jungmitgliedern und bei den Liberalen wie den Linken ist dieser seit den 1990er Jahren auch noch gewachsen. Es sind besonders die beiden großen Volksparteien – SPD und CDU –, bei denen sich schwindende Jungmitgliedschaften bemerkbar machen. Bei den SozialdemokratInnen etwa hat sich der Anteil an Mitgliedern unter 30 seit 1990 fast halbiert und gegenüber den 1970er Jahren auf ein gutes Viertel reduziert.

Wie kommt das?

Junge Menschen haben heutzutage viel stärker das Gefühl, dass es nicht mehr die traditionellen Großorganisationen – Parteien, Gewerkschaften, Kirchen – sind, in denen über die Zukunft ihrer Gesellschaft relevant debattiert und diese beeinflusst werden kann. Die Handlungsfähigkeit gegenüber einer globalisierten Wirtschaft – und auch die eigene Ohnmacht – haben viele dieser Organisationen durch die Betonung von vermeintlichen Alternativlosigkeiten selbst klein gemacht. Zudem sind große Organisationen immer auch Vermittlungsinstanzen, die viele Interessen miteinander in Ausgleich bringen müssen. Viele junge Menschen haben aber das Gefühl, sich nur mit wenigen Zielen einer Organisation identifizieren zu können, aber die anderen Programmpunkte dann nicht mehr akzeptieren zu wollen. Das ist wohl Folge eines fortschreitenden Individualisierungsprozesses.

Wie müssen Gewerkschaften und Parteien sich verändern, um zukunftsfähig und attraktiv für junge Leute zu sein?

Es müsste erstens darum gehen, wieder über größere, konkretere Gesellschaftsentwürfe zu diskutieren: Wie genau stellen wir uns unser zukünftiges Leben vor und wie genau soll das erreicht werden? Zweitens müssten sich Parteien, Gewerkschaften, Kirchen die Frage stellen, wie sie selbst zum Zentrum dieser Diskussion werden können. Dazu zählt auch, den Kontakt zu allen denkbaren zivilgesellschaftlichen Organisationen nicht abreißen zu lassen und eine Großorganisation als produktives Netzwerk vieler Bewegungen zu verstehen. Und gleichzeitig, drittens, den Mitgliedern mehr Raum zu geben, eigene Initiativen zu entwickeln, und sie auch bei der Umsetzung zu unterstützen. Genau dafür sind die zuerst genannten Gesellschaftsentwürfe eine wichtige Voraussetzung: Nur wenn Menschen eine Idee davon haben, warum sie sich eigentlich engagieren sollen, wofür Partizipation gut sein soll, motivieren Angebote dazu auch mitzumachen.

Dr. Felix Butzlaff
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Demokratieforschung der Universität Göttingen.

Foto: Malyshev / fotolia.com

Nur Chuck Norris übernimmt sich selbst!

Junge ArbeitnehmerInnen auf die Straße bringen, damit sie für einen Paragrafen im Tarifvertrag kämpfen? Die ver.di Jugend NRW hat in der Tarifrunde 2012 gezeigt, wie es geht.

Zur Tarifrunde des öffentlichen Dienstes in 2012 kündigte ver.di die Übernahmeregelung für Auszubildende, die in Paragraf 16 a des Tarifvertrags für Auszubildende im öffentlichen Dienst geregelt war. Dieser Paragraf war ohnehin eher eine Empfehlung für die Dienststellen und keinesfalls eine Rechtsvorschrift, auf deren Grundlage Auszubildende zum Ende ihrer Ausbildung hätten klagen können. Die ver.di Jugend NRW forderte deshalb eine wesentlich bessere Übernahmeregelung und wollte dafür mit möglichst viel Women- und Menpower auf die Straße gehen. Erklärtes Ziel: Die unbefristete Übernahme von Auszubildenden im erlernten Beruf und in Vollzeit sollte in den Tarifvertrag aufgenommen werden.

Junge Leute für einen Paragrafen in einem Tarifvertrag zu mobilisieren, ist eine Herausforderung. Wie bekommt man sie für diese wichtige rechtliche Forderung während Streiks und für Aktionen auf die Straße? Hier kam Chuck Norris ins Spiel: Der amerikanische Kampfkünstler und Actionschauspieler hatte zu der Zeit echten Kultstatus bei der Zielgruppe. „Chuck Norris muss nicht tanken, das Auto fährt aus Respekt!" Sprüche wie dieser standen bei Jugendlichen und jungen Beschäftigten zwischen 16 und 25 Jahren hoch im Kurs.

Dass Chuck Norris uns in der Tarifrunde unterstützen könnte, war die gemeinsame Idee von ehrenamtlichen Aktiven und den JugendsekretärInnen der ver.di Jugend NRW. Sie hatten genau das richtige Gespür für den Tonfall und die Themen der Jugend. So entstand der Kampagnenslogan: „Nur Chuck Norris übernimmt sich selbst! – Alle anderen brauchen einen Tarifvertrag!"

Um diesen Slogan herum entwickelten wir ein Konzept: Chuck Norris zierte T-Shirts und Banner im Knallgrün der ver.di Jugend NRW, einzelne Bezirke verteilten sogar Strohhüte im Stil des Actionhelden an ihre aktiven Streikenden. In den Medienberichten war die Jugend dank dieser Ausstattung als „grüner Block" immer gut erkennbar. Parallel wurde eine Facebook-Seite erstellt, die von den aktuellen Entwicklungen der Verhandlungen berichtete und auf der sich junge Streikende mit ihren Forderungen persönlich vorstellen konnten. Diese Seite erzielte innerhalb kürzester Zeit eine große Reichweite und viele Likes. Durch die mediale Präsenz und den guten, zielgruppengerechten Slogan konnten wir überdurchschnittlich viele junge Beschäftigte zum Streik motivieren. Ein Aha-Erlebnis für die jungen KollegInnen: Streik ist überhaupt nicht trist und langweilig, sondern laut, bunt und hat Witz. Davon profitierte ver.di auch in den folgenden Tarifrunden.

Übrigens: In der Tarifrunde 2012 hatten wir nicht nur Spaß, sondern am Ende auch ein gutes Ergebnis! Wir erzielten eine befristete Übernahme für ein Jahr, danach einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Aber da geht natürlich noch mehr! Die nächste Tarifrunde steht vor der Tür und da wird's ganz schön unbequem.

Karina Lange
ist Landesjugendsekretärin bei ver.di NRW.

Foto: Martin Moos / fotolia.com

Children of the GEWolution

Foto: kallejipp / fotolia.com

Allein vor Ort? Gehemmt von schwer durchschaubaren Organisationsstrukturen? An den Rand gedrängt von Platzhirschen? Jungen Neulingen in der GEW soll es besser gehen. Deshalb startet die Bildungsgewerkschaft die GEWolution.

„Ich bin nicht allein!" Das wird eine wesentliche Erfahrung des bundesweiten Treffens junger GewerkschafterInnen sein. In der Konferenz vom 14. bis 16. Mai 2016 kommen alle Organisationsbereiche der GEW zusammen, über Landesgrenzen hinweg. Unter den TeilnehmerInnen sind aktive Mitglieder ebenso wie solche, die sich bislang eher zurückgehalten haben. Ein Konzept, das aus der Vereinzelung herausholt, die vor Ort oft herrscht. Und ein Konzept, das sich bewährt hat: Die erste Bundesjugendkonferenz der GEW fand 2012 unter dem Mottro „Occupy Union" statt – für Aktive ein Motivationskick, für Nichtaktive ein toller Erstkontakt mit der aktiven GEW und eine niederschwellige Option, in die gewerkschaftliche Arbeit reinzuschnuppern.

„Meine Themen sind auch GEW-Themen!" Das ist die zweite Erkenntnis der GEWolution, die Teilnehmende motiviert sich auf die Organisationsstrukturen einzulassen und vor Ort aktiv zu werden. Workshops und andere partizipative Formate – zum Beispiel eine Open-Space-Phase – laden während der Konferenz dazu ein sich über genau die Themen auszutauschen, die GewerkschafterInnen unter 35 Jahren bewegen.

Innovativ arbeitet auch die 15-köpfige Projektgruppe, die die GEWolution organisiert: Die Mitglieder sind nicht in ein Amt gewählt worden, sondern haben sich durch den Aufruf der entsprechenden Bundesgremien zusammengefunden. Für einen begrenzten Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren arbeiten sie nun an diesem ganz konkreten Projekt mit klaren Zielen. Dabei war die Zeitplanung von Anfang an extrem wichtig, damit alle anfallenden Aufgaben überschaubar und schaffbar blieben. Es motiviert sehr, dass die Gruppe im Rahmen des Projekts autonom agieren darf. Der gesamte Planungsprozess ist basisdemokratisch angelegt und jede und jeder Einzelne kann aktiv an Entscheidungsprozessen mitwirken. Hier ist es die Zielgruppe selbst, die die Planung übernimmt – von der Studentin aus NRW bis zum jungen Grundschullehrer und Familienvater aus Sachsen.

Na klar: Hier hat sich kein eingespieltes Team zusammengefunden und es läuft natürlich nicht immer alles reibungsfrei – das ist aber nicht unbedingt ein Nachteil. Eingefahrene Strukturen gibt es bei uns jedenfalls nicht und faire Kommunikation schafft eine Arbeitsatmosphäre, in der man Lust hat sich ehrenamtlich zu engagieren. Und trotz des großen Engagements – ohne hauptamtliche Unterstützung wäre es nicht gegangen.

Das Tolle an einem Projekt ist ja auch, dass man hinterher tatsächlich Erfolge messen kann. Und zumindest der letzten Bundesjugendkonferenz ist das gelungen: Viele der TeilnehmerInnen aus NRW haben ihren Weg in die aktive Gewerkschaftsarbeit gefunden und engagieren sich heute im Studierendenausschuss, in der jungen GEW oder in einer anderen Fachgruppe, die zu ihrem Arbeitsumfeld passt. Übrigens: Mich hat „Occupy Union" damals umgestimmt, weiterhin aktiv zu bleiben.

Hanna Tuszynski
ist Mitglied im Ausschuss junge GEW NRW.

punktgenau

Jung, weiblich, gesucht

Der aktuelle Genderbericht der GEW NRW bestätigt einen positiven Trend: Immer mehr junge Leute werden Mitglied der Bildungsgewerkschaft, vor allem junge Frauen. Insgesamt gibt es jedoch immer mehr Mitglieder, die 55 Jahre und älter sind. Wie kann die GEW NRW der alternden Mitgliederstruktur begegnen und vor allem junge Frauen motivieren, aktiv zu werden?

Mittel- und langfristig stehen viele Stadtverbände und Gremien vor einer echten Herausforderung, denn sie finden keine NachfolgerInnen für die ehrenamtliche Arbeit. Und obwohl rund 70 Prozent der GEW-Mitglieder in NRW weiblich sind, konnten zuletzt nur wenige Frauen für ehrenamtliche Leitungsfunktionen gewonnen werden. Viel verschenktes Potenzial, das die GEW NRW zukünftig nutzen möchte. Aber wie?

Nur wer sich in einer Organisation heimisch fühlt, hat Lust sich zu engagieren. Die GEW NRW braucht deshalb eine neue Willkommenskultur mit eigenständigen Formaten für neue Mitglieder. Der Fokus muss sich dabei auf das Leitungspotenzial von Frauen richten. Denn nur weil der Anteil an weiblichen Mitgliedern steigt, steigt nicht automatisch auch ihr Anteil in Führungspositionen. Der Generationenwechsel betrifft nicht nur die lokale, sondern auch die Landesebene, sodass hier eine intensive Zusammenarbeit gefragt ist. Und eines ist klar: Die KollegInnen, die sich seit Jahren in der GEW NRW engagieren, sind mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung unverzichtbarer Bestandteil des Projekts Generationenwechsel.

Frauke Rütter
ist Referentin der GEW NRW.

Bestimme selbst, wie es läuft!

Was machen eigentlich SeminarsprecherInnen? Und nimmt das Amt viel Zeit in Anspruch, die im Referendariat sowieso Mangelware ist?

All diese Fragen schwirrten mir durch den Kopf, als die Wahl der SeminarsprecherInnen anstand. Wollte ich mir die Verantwortung wirklich ans Bein binden? „Das ist nicht viel Arbeit", versicherten die scheidenden SeminarsprecherInnen. „Eure Hauptaufgabe wird die Organisation der feierlichen Zeugnisübergabe sein." Doch die Aufgaben der SeminarsprecherInnen sind viel mehr als das – zum Glück.

Versuchskaninchen oder MitbestimmerIn?

Als SeminarsprecherIn bist du MittlerIn zwischen LehramtsanwärterInnen (LAAs) und Seminarleitung. Du arbeitest an den Konzepten der LehrerInnenausbildung am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) mit und reflektierst deren Umsetzung in der Praxis. Es geht also vor allem um Mitbestimmung durch konstruktive Zusammenarbeit mit der Leitung des ZfsL.
Ich war im ersten Jahrgang mit einer 18-monatigen Ausbildungszeit und gehörte somit zu den „Versuchskaninchen". Doch durch unsere Rückmeldung wurde unsere Situation als LAAs verbessert. Wir haben unter anderem über unsere Arbeitsbelastung diskutiert und damit ein erstes Umdenken erreichen können. Als SeminarsprecherIn bekommt man dabei natürlich immer Informationen aus erster Hand.

Nicht nur beschweren, sondern mitgestalten!

Die Zusammenarbeit mit dem Sprecherrat hat nicht nur Spaß gemacht, sondern auch meinen Blickwinkel um die Sicht der FachleiterInnen erweitert. Nachhaltig geprägt hat mich außerdem die SeminarsprecherInnentagung der GEW NRW, bei der ich mich mit SprecherInnen aller Schulformen austauschen konnte und viele nützliche Informationen an die Hand bekommen habe. Ich sage mir immer: Wenn man sich über Dinge beschwert – was im Referendariat durchaus passieren kann –, muss man auch bereit sein, sich für Veränderungen einzusetzen.
SeminarsprecherInnen kümmern sich durchaus um mehr als die Organisation der Zeugnisübergabe, aber neben dem alltäglichen Wahnsinn ist die Arbeit sehr gut zu schaffen. Nutzt die Chance auf eine vernehmbare Stimme! Lasst euch von euren Kernseminaren zu SeminarsprecherInnen wählen und bestimmt selbst, wie ihr lernen und arbeiten möchtet!

Hannah Heisterkamp
war bis 2014 Seminarsprecherin am ZfsL Düsseldorf.

www.nds.gew-nrw.de

Alle Links und Downloads gibt es in unserer interaktiven Onlineausgabe.

Impressum

Herausgeber
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

punktlandung-Redaktion
Anja Heifel und Sherin Krüger
fon 0201/29403-55
mail punktlandung@nds-verlag.de

punktlandung-Layout
Daniela Costa

Verlag
Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Postfach 10 27 52, 45027 Essen
mail info@nds-verlag.de
web www.nds-verlag.de

Titelfoto der punktlandung:
pjirawat/fotolia.com
Foto Rückseite der punktlandung:
pixelrobot/fotolia.com

Julia Löhr, Jugendbildungsreferentin
fon 0201/29403-84
mail jungegew@gew-nrw.de
web www.junge-gew-nrw.de

GEW_PUN_113

GEW NRW.

SERVICE.
...REISEN

Aktuelle Angebote Ihres Reisebüros

Kennen Sie schon den Reiseservice der GEW NRW?

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

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

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

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

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

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

GdP Reiseservice

Reise-Tipps aus den Katalogen der Reiseveranstalter*

Wolters*
Reykjavik Erlebniswoche
(ILS017621)
7-tägige Standortrundreise

Highlights
- Ausflug zur Südküste
- Blaue Lagune
- Wasserfälle Seljalandsfoss, Skogafoss, Gullfoss
- Nationalpark Thingvellir
- Geysir-Thermalgebiet mit Springquelle Strokkur
- Zeit für eigene Erkundungen in Reykjavik

Ihre Unterkunft
Hotel Fron***: Gemütliches Hotel direkt in der Einkaufsstraße Laugavegur gelegen. Das 3-Sterne-Hotel verfügt über 24-Stunden-Rezeption, Restaurant, Bar und Terrasse im Innenhof. Ein Fahrstuhl ist ebenfalls vorhanden. Alle 96 Zimmer verfügen über Bad oder Dusche/WC, Föhn, WLAN (kostenfrei), Telefon, TV, Minibar und Safe.

Leistungen
- 7 Übernachtungen im Hotel Fron in Zimmern mit Bad oder Dusche/WC
- 7 x Frühstück
- Hin- und Rückflug mit Air Berlin ab Berlin-Tegel nach Keflavik in der Touristenklasse inklusive Sicherheitsgebühren und Steuern, weitere Abflughäfen auf Anfrage gegen Aufpreis
- Transfer Flughafen – Hotel – Flughafen
- Deutsch/Englisch sprechende Reiseleitung während der Ausflüge (2., 4., 5. Tag)
- zwei Ganztagesausflüge (2., 5. Tag)
- Stadtrundfahrt Reykjavik (4. Tag)
- ein unbegleiteter Halbtagesausflug (6. Tag)
- Reiseführer (1x pro Buchung)

Leistungen
- weitere Mahlzeiten
- Getränke
- optionale Ausflüge
- Eintritt Blaue Lagune
- weitere Eintrittsgelder
- Zug zum Flug

Reisetermine: donnerstags und sonntags bis 21.04.2016

Reisepreis p. Pers./DZ/F **ab 828,00 Euro**

DERTOUR*
Mallorca-Aktivreise
Naturerlebnis auf zwei Rädern
(PMI30100 GR)

Entdecken Sie die Schönheiten der Insel abseits der üblichen Routen und erleben Sie die mediterrane Landschaft. Auf diversen geführten Touren erreichen Sie das Cap Blanc, Cala Pi, Casa Blanca, Santa Maria del Cami, Llucmajor, Algaida und durchradeln das größte Mandelbaumgebiet der Insel bis Sa Rapita. Die Tages-etappen betragen circa 60 bis 65 Kilometer.

Eingeschlossene Leistungen
- Rail & Fly 2. Klasse
- Flug von Köln nach Mallorca und zurück inklusive Gebühren
- Transfers laut Reiseverlauf
- 7 Nächte mit HP im Hotel Timor**** an der Playa de Palma
- Begrüßungscocktail
- Miete eines hochwertigen 27-Gang-Trekking-/Fitnessrades für sieben Tage
- Mietradversicherung
- vier geführte Radtouren
- Werkstattservice
- Straßenkarte und Trinkflasche
- Abschlussabend im Hotel
- Informationsmaterial und Reiseführer

Reisetermine: 06.03., 13.03., 20.03., 27.03., 03.04., 10.04., 17.04., 24.04.2016

Reisepreis p. Pers./DZ/HP **ab 789,00 Euro**

Jahn Reisen/ITS Reisen*
Sommerferien
COOEE Hotels

Ganz auf moderne Gäste-Bedürfnisse zugeschnitten, bieten unsere COOEE Hotels alles, was Sie sich wünschen: Genießen Sie eine leichte und leckere Gastronomie im stylischen Bistro, dem Herzstück unseres COOEE Hotels. Bleiben Sie am Puls der Zeit mit Highspeed-WLAN, das Ihnen kostenfrei in der gesamten Hotelanlage zur Verfügung steht. Ein aufmerksamer Service und weitere Annehmlichkeiten sorgen dafür, dass Sie in unseren COOEE Hotels den Alltag entspannt hinter sich lassen können.

COOEE Corissia Harmony** (GK2023)**
Kreta / Georgioupolis
Zum Beispiel: Reisetermin 13.–20.07.2016
Inklusive Rail & Fly in der 2. Klasse, Flug ab/bis Düsseldorf, Unterbringung im Doppelzimmer mit Halbpension

Reisepreis p. Person **ab 918,00 Euro**

COOEE Cala Ratjada** (EM2455)**
Mallorca/ Cala Ratjada
Zum Beispiel: Reisetermin 27.07.–03.08.2016
Inklusive Rail & Fly in der 2. Klasse, Flug ab/bis Düsseldorf, Unterbringung im Doppelzimmer mit Frühstück

Reisepreis p. Person **ab 578,00 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

Foto: Cybrain/fotolia.com

Körperlichkeit im Referendariat

Der (Lehr-)Körper im Fokus

Fotos: HessenJense, xenia_gromak, carinaaa / photocase.de

Dr. Thomas Pille forscht zur Transformation der körperlichen Performance von LehramtsanwärterInnen. Im Rahmen einer ethnografischen Studie begleitete er vier Referendarinnen und einen Referendar bis in die Klassenräume, das Lehrerzimmer und in die zahlreichen Beratungsgespräche. Die nds traf den Sport- und Kulturwissenschaftler in Berlin, wo er auch als Lehrer tätig ist.

nds: Herr Pille, sehr bekannt ist die Erforschung von SchülerInnen und deren Aufstiegschancen oder -grenzen. Warum haben Sie sich stattdessen mit LehrerInnen beschäftigt?

Thomas Pille: Am Lehrberuf fasziniert mich, auf wie vielen Ebenen da permanent etwas abläuft. Neben der Vermittlung von Inhalten sind LehrerInnen mit vielen anderen Dingen beschäftigt. Beispielsweise bringen sie SchülerInnen in eine bestimmte Ausgangshaltung, orientieren die Blickrichtungen der SchülerInnen und motivieren oder disziplinieren sie. Das machen LehrerInnen ungemein geschickt, indem sie etwa ihren Körper in der Nähe störender SchülerInnen positionieren, sodass die Störungen augenblicklich aufhören. Verbal wird der Unterricht inhaltlich vorangetrieben und mit ihren Körpern regulieren und disziplinieren Lehrkräfte quasi en passant das Unterrichtsgeschehen. Hier rückt der Lehrkörper im wahrsten Sinne des Wortes in meinen Fokus.

Welche Rolle spielt der Lehrkörper im Klassenzimmer?

LehrerInnen und ihre SchülerInnen sind sehr eingespielt und das zählt auch für die körperliche Performance: SchülerInnen lernen zum Beispiel, die kleinsten Mimiken, Bewegungen und Stimmlagen der PädagogInnen zu interpretieren. Wenn einer der Lehrer in meiner Untersuchung beispielsweise ohne hineinzusehen in sein Etui griff, wussten seine SchülerInnen bereits, dass seine Finger auf der Suche nach dem Rotstift waren, und sie fingen an, ihre Hausaufgaben aus dem Ranzen zu holen. Hier wurde also nichts verbalisiert und trotzdem verhielten sich die Körper zueinander. Zur Kompetenz von SchülerInnen gehört es, die nächsten Schritte der Lehrkraft zu antizipieren.

Was passiert mit den Körpern, Stimmen und Bewegungen von Novizen im Referendariat?

Bei den ersten Hospitationen wird deutlich, wie voraussetzungsvoll das Lehrerwerden ist. Nicht einmal auf ihre grundlegenden Körpertechniken können sich die jungen KollegInnen verlassen: Eine Referendarin, die sich im Schneidersitz auf die Erde setzt, lenkt die Aufmerksamkeit der SchülerInnen zu sehr auf sich und kassiert eine Ermahnung des Lehrers: „Bitte setzen Sie sich vernünftig hin. So kann sich keiner konzentrieren." Auch unabhängig vom Gesagten müssen sich ReferendarInnen einen für den Klassenraum passenden Umgangskörper aneignen. Am Anfang geht es weniger um große didaktische Entwürfe, sondern um ein unauffälliges Bestehen im Klassenraum. Sanktionen gab es etwa dann, wenn der Unterricht stoppte, weil ReferendarInnen auf ihr Telefon guckten, ihre Nasenringe entfernten oder sonst in irgendeiner Weise auffällig wurden.

Sie sprechen von Spielregeln, die NovizInnen sich im Referendariat aneignen müssen, um anerkanntes Mitglied im Spiel des Lehrerseins zu sein. Welche Regeln gilt es beispielsweise im Lehrerzimmer zu erlernen und wie werden Verstöße geahndet?

Die meisten Probleme können als Anecken beschrieben werden und ich habe in meiner zweijährigen empirischen Forschung an Grundschulen sehr selten erlebt, dass etwas explizit angesprochen wurde. Die häufigste Sanktion ist die Unterbrechung des Geschehens – ein Moment des Innehaltens, indem die Augen des Kollektivs kritisch auf die neuen KollegInnen gerichtet werden. Beim Lehrerzimmer könnte man ja beispielsweise denken, dass es ein Ort der Ruhe und Pause ist. Beim genaueren Hinsehen ist das Lehrerzimmer aber sehr voraussetzungsvoll: Die kleinen Grundschulkollegien sind aufeinander eingespielt, Prozesse werden sehr effektiv gesteuert und es ändert sich nicht viel. Diese stillen Konventionen fangen bei den Tassen im Schrank oder dem Kaffeekochen an, beziehen sich auf die Führung der Klassenbücher oder die Organisation ganzer Schulfeste. All dies ist nirgendwo festgehalten oder verschriftlicht; die Neuen müssen irgendwie dahinterkommen, um was es geht und vor allem, wie es geht.

Hier ecken sie dann oft an. Die ReferendarInnen wollen etwas Tolles machen, stellen zum Beispiel die Spülmaschine nach der sechsten

Stunde an und bekommen dann Ärger, weil die SportkollegInnen ihr Geschirr üblicherweise als letzte aus der Sporthalle mitbringen und die Maschine erst dann anstellen. Solche Vorfälle sind ja eigentlich auch nicht so schlimm. Wenn sie aber dauernd passieren, fühlen sich die angehenden LehrerInnen irgendwann so, als ob gar nichts passt und sie überall anecken.

Brauchen ReferendarInnen eine besondere Beobachtungsgabe, um diese Regeln zu lernen?

Bei meiner kleinen Auswahl von ReferendarInnen gab es unterschiedliche Herangehensweisen. Die AnwärterInnen, die selbstbewusst mit eigenen Vorstellungen in das Referendariat gehen, stoßen auf ein Kollektiv, das bestimmte Abläufe gewöhnt ist. Zwei Personen in meiner Forschung sind mit Innovationen sehr vorgeprescht und haben viel Reibung erzeugt. Eine andere Referendarin hatte hingegen ein sehr gutes Gespür dafür, was wichtig oder unwichtig in ihrem Kollegium ist. Was ich dann beobachtet habe, könnte man Freiheit durch Anpassung nennen: Die sehr gut angepasste Referendarin gewann recht schnell das Vertrauen ihrer KollegInnen, bekam verhältnismäßig viele Freiheiten und erhielt dadurch auch die Möglichkeit, eigenständig und innovativ zu arbeiten. Sie war es, die unglaublich viele Veränderungen im Alltag der Schule implementieren konnte.

Wie können ReferendarInnen also innovativ auf ein Kollegium und die Schule einwirken? Die Antwort auf diese Frage war am Ende genau andersherum, als ich es mir vorgestellt hatte: Es gilt, Schule mit einem extrem ausgebildeten Gespür für die Möglichkeiten und Grenzen des Systems quasi von innen heraus zu erneuern.

Es gibt Berichte über Abbruchquoten von etwa zehn Prozent und die hohe psychische Belastung für ReferendarInnen. Welche Rolle spielen die oft impliziten Körper- und Bewegungsanforderungen abseits von fachlichem oder didaktischem Wissen für Stress?

Zunächst bedeutet diese Zahl ja auch, dass 90 Prozent der ReferendarInnen nicht scheitern. Personen werden also Teil des Kollektivs. Irgendwann weiß ich, wie die Spülmaschine eingeräumt wird und wie ich Klassenbucheinträge mache. Das ist für ganz viele ReferendarInnen ein tolles Gefühl. Die AbbrecherInnen schaffen genau dies oft nicht; Widerstände führen bei ihnen zu Enttäuschung und einer gewissen Orientierungslosigkeit. Ich habe ReferendarInnen getroffen, die sich im Unterricht geändert, ihren Kleidungs- und Unterrichtsstil gewechselt und trotzdem nicht den Dreh gefunden haben. Es ist eben nicht nur etwas Externes – eine mathematische Gleichung, die ich nicht lösen kann, oder ein physikalisches Experiment, das ich nicht verstehe. Stattdessen scheitere ich hier als ganze Person: Mein Körper, meine Bewegungen, meine Sprache und mein Charakter werden zuletzt als nicht passend bewertet.

Ein Ergebnis meiner Arbeit ist, dass sich das Auge des Kollektivs in einem ganz anderen Maße auf solche Personen richtet. Das erzeugt natürlich unheimlichen Druck und wer einmal in diese Situation gekommen ist, kann sich eigentlich nicht mehr unbeobachtet bewegen und macht früher oder später Fehler, die dem Kollektiv ein längst gefestigtes Bild ein ums andere Mal bestätigen. Manchmal sind ReferendarInnen dann so nervös, dass sie kaum noch einen Kaffee einschütten können, ohne alles umzuschmeißen. Erschütterungen gehen dann bis in die Motorik hinein; die Betroffenen wissen dann kaum mehr, wo oben und unten ist.

Was könnte in den verschiedenen Stufen der Lehrerausbildung verändert werden, um eine produktive Anpassung zu erreichen?

Ich konzentriere mich auf die von mir untersuchte Phase: das Referendariat. Meine Forschung ist nicht auf schnelle und letztgültige Aussagen, erst recht nicht auf ein sofortiges Intervenieren ausgerichtet. Ich verstehe sie als Grundlagenforschung, als eine Analyse des Istzustands, auf deren Basis man sich nun interdisziplinär über mögliche Konsequenzen und Maßnahmen unterhalten müsste.

Schulkollektive sind zumindest in kleinen Grundschulen sehr eingespielt, die meisten Regeln und Abmachungen sind nirgends verschriftlicht. Das lässt sich auch zukünftig vermutlich nicht ändern, aber es müsste irgendwie ein Verständnis für genau dieses Problem geweckt werden. Man müsste sich zudem überlegen, wie man neue KollegInnen zumindest teilweise von dem beschriebenen Anpassungsdruck befreit. Wie ließen sich etwa Schutzräume etablieren, in denen sich ReferendarInnen ausprobieren können?

Diese Fragen betreffen indirekt auch Schulutopie. Hier kommen Leute von der Universität, die ja nicht grundlos LehrerIn werden wollen. In ihren individuellen Vorstellungen und Idealen liegt für die Schule ein großes Erneuerungspotenzial. NeueinsteigerInnen bieten in jeder Organisation ein kreatives Potenzial und dieses wird zumeist genutzt; die Schule schafft es aber wie kaum eine andere Organisation, genau dieses Potenzial weitgehend verpuffen zu lassen. Sie macht ihre Türen nur einen Spalt breit auf und nur bestimmte Personen kommen auf eine bestimmte Weise hinein. Mehr Freiheiten und Schutzräume würden der Schule nicht nur die Möglichkeit eröffnen, sich stetig zu erneuern, sondern auch die Neuen werden sich schnell einleben und zurechtfinden, wenn sie mehr Bewegungsfreiheit bekommen.

Es lernen diejenigen am schnellsten, die sich trauen, Fehler zu machen, die sich spielerisch ausprobieren, ohne lange darüber nachzudenken. Solange diese Kultur in der Schule nicht gefördert wird, wird das Referendariat immer mit Stress, Überprüfung und Disziplinierung verbunden werden. In Unternehmen der Zukunft, in Unternehmenskulturen der Start-up-Generation geht es viel stärker um Kreativität, Erneuerung und innovative Optimierung, weniger um Reproduktion und Anpassung. Ich denke, dass dies in der Schule nicht in gleicher Weise umgesetzt werden kann, aber es kann auf die Richtung verweisen, die die Lehrerbildung einschlagen müsste. //

Die Fragen für die nds stellte Paul Buckermann.

Universität Oldenburg: Infos und Materialien zum Projekt „Die Körperlichkeit der Anerkennung. Subjektkonstitutionen im Sport- und Mathematikunterricht“
www.anerkennung.uni-oldenburg.de

Zum Weiterlesen

Dr. Thomas Pille:

Das Referendariat. Eine ethnographische Studie zu den Praktiken der Lehrerbildung.

transcript Verlag, 2013
ISBN: 978-3-8376-2289-8
262 Seiten, 29,80 Euro

Wie werden LehramtsanwärterInnen in ihrer zweiten Ausbildungsphase zu LehrerInnen? Das ist die zentrale Frage dieser ethnografischen Studie, in der Dr. Thomas Pille den Praktiken der Subjektivierung von LehrerInnen nachgeht. In seinem umfassenden Forschungsbericht zum Referendariat werden die unterschiedlichen Bereiche der Ausbildung – Unterricht und Seminarsitzungen ebenso wie Pausen- und Beratungsgespräche – gleichermaßen in den Blick genommen.

Foto: beombjom / photocase.de

Gestaltung des Generationenwechsels

Wir gendern das!

Auf dem Gewerkschaftstag 2013 in Wuppertal hat sich die GEW NRW zum Ziel gesetzt, Organisationsentwicklung anders zu denken und den dringend notwendigen Generationenwechsel durch Gender Mainstreaming voranzutreiben. Damit aus dem Beschluss veränderte Praxis wird, läuft seitdem das Projekt „Wir gendern das" – jetzt liegen die ersten Ergebnisse vor.

Die Datenanalyse zeigt, dass es für die Bildungsgewerkschaft in NRW sehr positive Tendenzen in der Mitgliederentwicklung gibt: Von 2008 bis 2013 ist die GEW NRW von rund 43.000 auf gut 47.000 Mitglieder gewachsen – ein Trend, der sich auch in 2014 fortsetzte.

Ein positiver Trend macht noch keinen Generationenwechsel

Vor allem jüngere KollegInnen in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren finden den Weg in die GEW und auch immer mehr Frauen interessieren sich für die Gewerkschaftsarbeit und werden Mitglied. Zwischen 2008 und 2013 ist der Anteil weiblicher Mitglieder im Landesverband NRW von rund 66 auf 68 Prozent gestiegen. Hier spiegelt sich auch der Beschäftigungsanstieg von Frauen im gesamten Bildungssektor wider.

Trotzdem ist der Generationenwechsel allein damit noch nicht bewältigt. Denn während auf der einen Seite der Aufwind in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen zu verzeichnen ist, wächst auf der anderen Seite zugleich der Anteil der über 55-jährigen Mitglieder: 2008 waren rund 37 Prozent aller Mitglieder der GEW NRW 55 Jahre und älter. 2013 waren es bereits 44 Prozent.

Jetzt ist die Handlungsebene gefragt

Wie kann es in einer alternden Organisation gelingen, jüngere Mitglieder stärker zu binden und insbesondere Frauen in aktive Funktionen zu bringen? Dieser Frage näherte sich die Projektgruppe nicht nur auf Landesebene, sondern bezog stellvertretend auch drei Untergliederungen ein. Anhand der Datenanalyse, durch die Auswertung strukturierter Interviews, die Umsetzung kleinerer Praxisprojekte in Untergliederungen und die projektbegleitende Arbeit der Kommission Gender Mainstreaming konnten verschiedene Herausforderungen beschrieben werden.

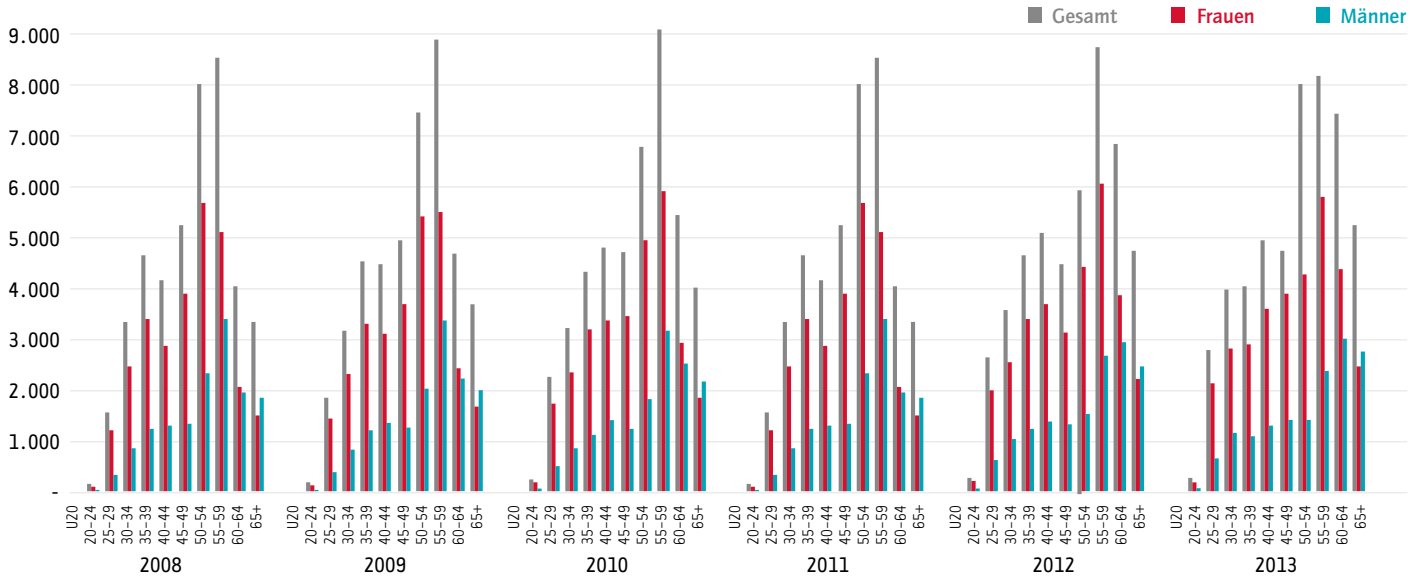
Nur wer sich in einer Organisation heimisch fühlt, wird auch in ihr aktiv werden – deshalb müssen die Bedingungen verbessert werden, damit jüngere Mitglieder sich in den ersten drei bis sechs Jahren nach ihrem Eintritt in der GEW NRW aufgenommen und angekommen fühlen. Gleichzeitig muss die immer größer werdende Zahl von Frauen in der GEW NRW auch in Gremien und Funktionen sichtbar werden. Nicht zuletzt bedarf es vor dem Hintergrund der vorwiegend ehrenamtlich geleisteten Arbeit besserer Unterstützungsstrukturen für die Untergliederungen, um vor Ort den Generationenwechsel zu stemmen.

Das Projekt legt die wesentlichen Knackpunkte offen. Jetzt geht es darum, konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um durch einen geplanten, umfassenden und langfristig angelegten Wandel den Generationenwechsel mithilfe von Gender Mainstreaming weiter voranzutreiben. Dazu bedarf es weiterer Schritte – der erste ist aber getan. //

Susanne Dalkmann
Beraterin für Organisationsentwicklung

Mitgliederentwicklung der GEW NRW von 2008 bis 2013

Genderbericht der GEW NRW



Rechtsgutachten der GEW NRW

Besoldungsgesetz jetzt ändern!

„Kleine Kinder – kleines Geld, große Kinder – großes Geld." Diese Maxime hat sich in den Köpfen festgesetzt und die Landesregierung sperrt sich seit Jahren gegen eine Anhebung der Eingangsbesoldung für Lehrkräfte an den Grundschulen und in der Sekundarstufe I. Ein aktuelles Rechtsgutachten verleiht den Argumenten der GEW NRW jetzt neues Gewicht.

Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Ralf Brinktrine hat im Auftrag der GEW NRW das aktuelle Besoldungssystem für LehrerInnen in NRW unter die Lupe genommen und insbesondere geprüft, ob die schulformabhängige Besoldungseinstufung „evident sachwidrig" – also verfassungswidrig – ist. Zwar hat der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum, willkürlich unterschiedlich eingruppieren darf er jedoch nicht – vor allem wenn es keine sachlichen Differenzierungskriterien mehr gibt.

Das Ergebnis ist eindeutig: Es gibt keine Rechtfertigung mehr für die unterschiedliche Einstufung der Eingangsämter. Mit der Reform des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) 2009 wurden alle Lehrämter auf Bachelor/Master mit einer Dauer von zehn Semestern umgestellt und sind demnach gleichwertig. Die bisherige Differenzierung nach Schulformen muss deshalb aufgegeben werden. Eine Abstufung aller Lehrkräfte in das Eingangsamt A 12 wird die Landesregierung dabei angesichts der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht ohne gewichtige Argumente durchsetzen können. Denn die Lehrerausbildung wurde nicht verkürzt und auch die Anforderungen an den Beruf sind keineswegs geringer geworden.

Lehrkräfte mit alter Lehrerausbildung – Tarifbeschäftigte – Schulleitungen

Lehrkräfte, die nach dem LABG von vor 2009 ausgebildet wurden, tragen im Schulalltag dieselbe Verantwortung und erbringen dieselben Leistungen wie die KollegInnen nach der LABG-Reform. Sie können außerdem durch langjährige Unterrichtspraxis die Ausbildungs- und Abschlussvorsprünge der neu ausgebildeten Lehrkräfte kompensieren. Deshalb müssen sie auch bei der Besoldung gleichbehandelt werden. Andere Bundesländer haben es bereits vorgemacht und das Eingangsamt von bereits Beschäftigten angehoben.

Da der Gesetzgeber die Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte an die Besoldung der BeamtInnen gekoppelt hat, darf auch bei den angestellten KollegInnen die Eingruppierung nicht mehr von der Schulform abhängen.

Darüber hinaus muss sich eine Änderung des Eingangsamtes auch auf die Besoldung von SchulleiterInnen oder anderen Beförderungsämtern auswirken.

Gesetzesänderung ist überfällig

Die GEW NRW wird den Sachverhalt mit Bildungs- und InnenpolitikerInnen des Landtags diskutieren und einfordern, das Besoldungsgesetz entsprechend zu ändern. Der Landtag ist gut beraten, diesen überfälligen Schritt endlich zu machen. Das Gutachten zeigt aber auch Möglichkeiten auf, wie einzelne Beschäftigte mit Unterstützung der GEW NRW gerichtlich gegen die Ungleichbehandlung vorgehen können.

Schon mit der LABG-Reform 2009 war eigentlich klar, dass damit eine Änderung des Besoldungsgesetzes verbunden sein müsse. Doch die Politik verwies regelmäßig darauf, dass dafür noch Zeit sei. Inzwischen wurden schon viele Lehrkräfte mit Masterabschluss eingestellt und je nach Schulform unterschiedlich eingruppiert – die Landesregierung ignoriert das konsequent. Höchste Zeit, das zu ändern! //

GEW NRW: Besoldung der Lehrkräfte in Teilen verfassungswidrig – Rechtsgutachten von Prof. Dr. Ralf Brinktrine
www.tinyurl.com/GEW-Rechtsgutachten

Dorothea Schäfer
Vorsitzende der GEW NRW

Schlaglichter der LABG-Debatte 2009

Wortbruch?

In der Regierungszeit von CDU und FDP wurde 2009 das Lehrerausbildungsgesetz beschlossen, das die Gleichwertigkeit aller Lehrämter zur Grundlage hat. Die Aussagen der damaligen Oppositionsparteien, die heute die rot-grüne Landesregierung bilden, zu den Konsequenzen für die Besoldung der LehrerInnen sind von seltener Klarheit.

Sigrid Beer, Die Grünen, in der Plenardebatte am 7. Mai 2009: „Wer A sagt, muss auch B sagen und sich jetzt schon festlegen, was das für Besoldungskonsequenzen hat. Darum drücken Sie sich jedoch. Oder wollen Sie etwa eine Angleichung nach unten? Das werden wir von Ihnen heute hoffentlich endlich einmal verbindlich hören, wohin es geht."

Thomas Trampe-Brinkmann, SPD, in der Plenardebatte am 7. Mai 2009: „Die eigentliche Fragestellung lautet doch: Wenn Sie eine gleich lange Lehrerausbildung über alle Lehrämter generieren, müssen Sie die Besoldungsfrage für die nächsten Jahrzehnte beantworten. Es geht nicht, dass GrundschullehrerInnen mit A 11/A 12 besoldet werden und GymnasiallehrerInnen ein oder zwei Besoldungsstufen höher."

Aus dem Entschließungsantrag der Grünen zum LABG-Gesetzentwurf der Landesregierung: „Die Angleichung der Studiendauer aller Lehramtsstudiengänge im Rahmen der Umstellung auf die Bachelor-/Master-Struktur und die damit einhergehende, überfällige Aufwertung des Lehramts für den Primarbereich ist richtig und wichtig. Allerdings lässt die Landesregierung bis dato eine klare Aussage hinsichtlich der Notwendigkeit vermissen, in einer logischen Konsequenz dieser Veränderung auch die Besoldung der zukünftigen Grundschullehrkräfte anzugleichen und anzuheben."

Würden SPD und Die Grünen heute A 13 Z als Eingangsbesoldung für alle Lehrämter verweigern, wäre das schlicht und einfach politischer Wortbruch.

Michael Schulte, Geschäftsführer der GEW NRW

Co-Management und Kommunikation

Lehrerräte setzen sich ein

Wenn Schulleitung und Lehrerrat eng zusammenarbeiten, kommt dabei viel Gutes heraus: Eine offene Kommunikation. Eine Kultur der Mitbestimmung. Eine Wertschätzung beider Seiten. Dass das nicht nur Wunschdenken ist, zeigen zwei positive Beispiele.

Hunderte SchülerInnen drängeln sich in den Fluren der Integrierten Gesamtschule (IGS) Bonn-Beuel. Es läutet, die Schulglocke erinnert an den Beginn der fünften Stunde. Die meisten verweilen noch kurz, nur einen Moment, dann gehen sie in kleinen Gruppen in die Unterrichtsräume. LehrerInnen schließen geräuschvoll die Türen hinter ihnen, es geht weiter mit Mathe, Englisch oder Musik.

Johannes Henk schließt heute Mittag keine Klassenzimmertür auf. Er öffnet den Arbeitsraum des Lehrerrats. Für den 53-Jährigen, der seit 1999 an der Schule unterrichtet, steht jetzt statt Geschichte und Chemie die wöchentliche Lehrerratssitzung auf dem Programm. Wie jeden Mittwoch in der fünften und sechsten Stunde. Die RatskollegInnen warten schon auf ihn. Insgesamt sind sie zu sechst – fünf ständige Mitglieder und ein Ersatzmitglied, das ebenfalls jede Woche mit den anderen zusammenkommt.

Lehrerrat und Schulleitung: Zusammenarbeit in Bonn-Beuel

Seit fünf Jahren ist Johannes Henk Mitglied des Lehrerrats, vor einem Jahr hat er das Amt des Vorsitzenden übernommen. Er eröffnet die heutige Sitzung. Auf der Agenda: eine Wiedereingliederung, zwei Teilzeitanfragen, eine Stellenausschreibung und einige kleinere Probleme aus dem Kollegium, die im Rat besprochen werden sollen. Manchmal gibt es auch langfristige Aufgaben wie zum Beispiel die Debatte um notwendige Kürzungen im Schulprogrammangebot wegen fehlender Personalressourcen, die bis heute anhält. „Größere Probleme oder weitreichende Konflikte gibt es bei uns eher selten, meist drehen sich die Sitzungen um Personalangelegenheiten", erklärt Johannes Henk.

Dass das so ist, liegt in der besonderen Struktur der IGS Bonn-Beuel begründet: „Der Lehrerrat gehört bei uns fest zur Schulkultur. Seit 2002 sind wir eine demokratische Schule, das heißt unsere Struktur ist so angelegt, dass Entscheidungen – wenn möglich – im breiten Konsens getroffen werden. Der Lehrerrat arbeitet im engen Co-Management mit der Schulleitung zusammen", beschreibt Schulleiter Rainer Winand das System. „Das oberste Beschlussgremium ist die Schulkonferenz, in der elf SchülerInnen, elf LehrerInnen sowie elf Elternteile neben dem Schulleiter mitarbeiten."

Aufgaben des Lehrerrats: Von Altersteilzeit bis Zukunftswerkstatt

In der Praxis sieht das so aus: Jede Woche nimmt Johannes Henk als Lehrerratsvorsitzender – oder sein Stellvertreter – an einer erweiterten Sitzung mit der gesamten Schulleitung, den AbteilungsleiterInnen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Koordinator für Inklusion teil. Zudem gibt es in jedem Halbjahr gesondert eine gemeinsame Sitzung von Schulleitung und Lehrerrat. Auch über die offiziellen Treffen hinaus finden regelmäßige Besprechungen zwischen Johannes Henk und Schulleiter Rainer Winand statt. „Wir stehen im engen Austausch miteinander. Offene Kommunikation und gegenseitige Wertschätzung ist uns dabei wichtig", sagt Rainer Winand.

Neben dem engen Kontakt und der Abstimmung mit der Schulleitung haben die Mitglieder des Lehrerrats vielfältige Aufgaben an der Schule. Besonders die Personalangelegenheiten nehmen – wie in der heutigen Sitzung – viel Raum ein: „Als Selbständige Schule ist der Personalrat für uns nicht zuständig. Wir kümmern uns daher um Stellenausschreibungen, sind verantwortlich für Einstellungsgespräche, legen gemeinsam mit der stellvertretenden Schulleitung Unterrichtsstunden fest oder regeln Vertretungen. Im Krankheitsfall sind wir zudem AnsprechpartnerInnen für die KollegInnen, zum Beispiel wenn es um Wiedereingliederungen geht." Darüber hinaus ist der Lehrerrat auch an der Zukunftswerkstatt beteiligt, in der sich alles rund um das Thema „Schule in den nächsten Jahren" dreht.

Erfolgreiches Konzept: Der Weg zum Co-Management

Dass das Konzept des Co-Managements an der IGS Bonn-Beuel so gut zum Einsatz kommt, ist den Grundsätzen zu verdanken, die vor fast 15 Jahren bereits entwickelt wurden: Dirk Prinz, ehemaliger Lehrer und damaliger Vorsitzender des Rates an der IGS, erinnert sich noch gut an die Anfänge: „Als wir uns 2002 an der Gesamtschule dazu entschieden haben, an dem zu diesem Zeitpunkt viel debattierten Modellversuch ‚Selbständige Schule' teilzunehmen, war es für uns Voraussetzung, dass der Lehrerrat eine starke Position erhält. Entscheidend war dabei zum einen, dass die Schulleitung dem positiv gegenübersteht, und zum anderen, dass die Mitglieder des Rates eine gewisse Stundenentlastung bekommen."

Auf dem Weg zum erfolgreichen Co-Management brauchte es viel Engagement und Einsatz von allen Beteiligten. „Es ging um eine grundlegende Kulturänderung", erklärt Dirk Prinz. „An erster Stelle stand, dass die Lehrerkonferenz von allen Seiten mehr wertgeschätzt wird, denn hier wird über die relevanten Dinge für den Arbeitsplatz Schule entschieden." Zahlreiche Abläufe mussten damals an der IGS neu gedacht werden: Vertretungskonzepte, Grundsätze der Unterrichtsverteilung, die Frage nach der Stundenplangestaltung oder Fortbildungsregelungen – alles Themen, die für den Arbeitsalltag aller LehrerInnen existenziell sind. „Nichts davon war selbstverständlich. Wir haben dann als Lehrerrat die Initiative ergriffen, die Punkte mit der Schulleitung besprochen und anschließend der Lehrerkonferenz vorgeschlagen."

Fotos: han.lei / photocase.de, vege / fotolia.com

Dass es dabei nicht immer harmonisch ablief und auch mal Konflikte auftraten, liegt auf der Hand: „Bis die beschäftigungsfreundlichen Grundsätze für das Co-Management feststanden, hat es insgesamt sicher zwei Jahre gedauert. So mussten wir uns beispielsweise ganz schön dafür einsetzen, dass wir als Lehrerrat an der wöchentlichen Schulsitzung mit einem Mitglied teilnehmen. Dass sich die Arbeit wirklich gelohnt hat, erkennt man auch daran, dass die Grundsätze heute noch immer tragfähig sind", freut sich Dirk Prinz. Dem kann der aktuelle Vorsitzende Johannes Henk nur zustimmen: „Seit fast 15 Jahren ist das System ein positives und konstruktives Miteinander. Ein großer Vorteil der guten Zusammenarbeit ist, dass wir aufgrund unserer Struktur viele Sichtweisen des Lehrerkollegiums schon frühzeitig einfließen lassen können. Dadurch kommt es wenig zu Konflikten, da eben das Meiste schon vorab besprochen wird."

Mitspracherecht einfordern: Ein Blick zur Europaschule Bornheim

Die Bedingungen an der IGS Bonn-Beuel unterscheiden sich durch das Co-Management zur Lehrerratsarbeit an den meisten Schulen in NRW. Doch wie kann der Lehrerrat auch dort mit anderen, traditionelleren Strukturen sinnvoll und mit möglichst großen Effekten arbeiten? Ein Blick zur Europaschule in Bornheim zeigt, dass es gelingen kann: Der derzeitige fünfköpfige Lehrerrat ist seit fast vier Jahren im Amt und ebenfalls fest in der Schulkultur etabliert.

„Der Umgang mit der Schulleitung ist sehr progressiv. Das liegt vor allem daran, dass unser Schulleiter es wertschätzt, mit dem Lehrerrat ein Gremium zu haben, das ihn in seiner Arbeit unterstützt", erzählt Guido Mädje, der seit 2012 als Mitglied dabei ist. Entscheidend für ein gutes Miteinander ist auch in Bornheim ein regelmäßiges Zusammenkommen von Schulleitung und Lehrerrat. „Alle vier bis sechs Wochen gibt es einen Jour-Fix, in dem wir über Themen wie Inklusion und die damit verbundenen Personalfragen sowie den aktuellen Stand der Lehrerversorgung sprechen. Wir erfahren viel Unterstützung durch die Schulleitung – zum Beispiel bei der Entwicklung unseres Teilzeitkonzepts. Wir fühlen uns dadurch ernst genommen, dass uns die Tagesordnungen der Lehrerkonferenzen vorab nicht nur bekannt gegeben werden, sondern der Lehrerrat auch Änderungsvorschläge einbringen kann."

Die RatskollegInnen mussten sich die Stellung, die der Lehrerrat heute innehat, erst einmal erarbeiten: „Sicher hat alles seine Zeit gedauert und wir mussten bei bestimmten Themen wie zum Beispiel der Mehrarbeit öfter an unser Mitspracherecht erinnern. Das ist alles ein Prozess, der mit einer positiven Grundhaltung von Schulleitung und Lehrerräten aber erfolgreich verläuft."

Kommunikation ist das Wichtigste!

Ob Bonn-Beuel oder Bornheim – den Mitgliedern beider Lehrerräte ist eins bewusst: „Die konstruktive und meist harmonische Zusammenarbeit, wie wir sie erleben, ist bei Weitem nicht selbstverständlich." Johannes Henk und Guido Mädje sind sich einig: „Gerade wenn der Lehrerrat noch nicht so lange an der Schule besteht und die Strukturen erst einmal aufgebaut werden müssen, ist diese Arbeit oft kein Zuckerschlecken." Und auch Dirk Prinz, der heute Hauptpersonalrat ist und seine Erfahrungen seit vielen Jahren an Lehrerräte weitergibt, weiß, dass an vielen Schulen die Praxis oft anders aussieht: „Oft liegt es leider daran, dass Schulleitungen den Wert einer guten Kooperationskultur an der Schule gar nicht einschätzen können. Das Wichtigste ist eine gute Kommunikation und gegenseitige Wertschätzung, nur dann kann Lehrerratsarbeit erfolgreich sein." //

Integrierte Gesamtschule Bonn-Beuel
www.gebonn.de

Europaschule Bornheim
www.europaschule-bornheim.de

Denise Heidenreich
Freie Journalistin

Fortbildungen der GEW NRW

Konflikte bewältigen

Wenn es im Lehrerratsseminar um „Kooperation und Konflikt – Zusammenarbeit des Lehrerrats mit schulischen Akteuren" geht, können sich die ReferentInnen auf die TeilnehmerInnen verlassen: Denn zum Einstieg werden Fallbeispiele benötigt, Alltagspraxis ist gefragt. Und der Schulalltag bietet Konflikte in Hülle und Fülle.

Was ist zu tun, wenn die Schulleitung mit Lob sehr sparsam umgeht, nur im Anweisungston kommuniziert und keine Zeit für Gespräche mit dem Lehrerrat hat? Wie soll es in einem Kollegium weitergehen, das den Eindruck hat, die Aufgaben seien ungleich verteilt und die Zuteilung der Anrechnungsstunden zur Entlastung sei nicht fair? Manche Schulleitungen und auch Kollegien wissen ohne Hilfestellung nicht, wie produktiv eine demokratische, auf Partizipation setzende Schulkultur sein kann. Im Workshop werden solche Konfliktszenarien systematisch aufgearbeitet.

Schnell wird klar: Unter dem Druck knapper Ressourcen und hoher individueller Arbeitsbelastung wird Kommunikation zur Schlüsselqualifikation. Auf persönlicher Ebene: Wie gehe ich mit Angriffen und Gefühlen von Verletzung und Geringschätzung um? Auf Schulebene: Wie gewinnt der Lehrerrat Verhandlungsmacht und wird von der Schulleitung als Partner akzeptiert? In den Workshops werden sowohl Hindernisse im Bereich der Kommunikation bearbeitet als auch Verhandlungsstrategien erprobt, die zu für alle Beteiligten akzeptablen Lösungen führen. Konflikte können so als positives Moment der Entwicklung angesehen werden.

Die Bandbreite der Kommunikationsstrukturen zwischen Leitung und Lehrerrat ist unglaublich groß: Sie reicht von Leuchttürmen wie in den Schulen in Bonn-Beuel und Bornheim, in denen der Lehrerrat über beste Arbeitsbedingungen in einem Klima der Kooperation verfügt, bis zu Schulen, in denen der Lehrerrat eher als Störfaktor wahrgenommen wird und um jedes Stückchen Transparenz kämpfen muss. In den Seminaren der GEW NRW begegnen sich diese unterschiedlichen Kulturen. Und auch das kann sehr lehrreich sein. **www.lehrerrat-online.de**

Manfred Diekenbrock und Georg Bickmann-Krebber

Lehrerrätekongress der GEW NRW

Chancen nutzen – mitgestalten

Lehrerräte vermitteln, beraten und nehmen personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahr, um eine gute Schul- und Personalentwicklung zu fördern. Der Fachkongress der GEW NRW ist ein Beitrag zur weiteren Qualifizierung der Lehrerräte und bringt die Wertschätzung ihrer Arbeit zum Ausdruck. **Anmeldung unter www.lehrerrat-online.de**

Termin:	15.03.2016, 8.30–15.30 Uhr
Ort:	Messe Essen, Norbertstraße 2, 45130 Essen
Kosten:	GEW-Mitglieder: 50,- Euro / Nicht-Mitglieder: 70,- Euro (inkl. Tagungsmaterial und Verpflegung)

Illustration: artmeetsgraphik, tai111 / fotolia.com

Personalratswahlen 2016

Vertrauensvolle Unterstützung

Im Frühjahr 2016 werden die neuen Personalräte gewählt, doch viele KollegInnen haben nur eine vage Vorstellung davon, was der Personalrat eigentlich tut. Edgar Köllner, Leiter des Referats Personalvertretungsrecht der GEW NRW, über die Arbeit und die Erfolge der GEW-Personalräte.

nds: Wofür ist der Personalrat zuständig? Bei welchen Anliegen können sich KollegInnen an ihn wenden?

Edgar Köllner: Das erste große Aufgabenfeld sind die Personalmaßnahmen, die eine Dienststelle durchführen will. Sie können erst stattfinden, wenn der zuständige Personalrat zugestimmt hat. Dazu gehören zum Beispiel alle Einstellungen, Versetzungen, Abordnungen und Beförderungen. In einigen Fällen steht dem Personalrat ein Mitwirkungsrecht zu, in manchen Situationen muss er zumindest angehört werden.

Ein zweites großes Aufgabenfeld besteht darin, den KollegInnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Personalräte bieten Sprechstunden und Beratungsgespräche an, nehmen an Konferenzen oder dienstlichen Gesprächen teil. In allen dienstlichen Angelegenheiten können sich KollegInnen an ihren zuständigen Personalrat wenden, und zwar – das ist ganz wichtig – bevor sie allein Entscheidungen treffen, Stellungnahmen abgeben oder Anträge formulieren.

Und wie finden die KollegInnen ihren zuständigen Personalrat?

In jedem Lehrerzimmer sollte es ein Schwarzes Brett geben, auf dem man nicht nur die Kontaktdaten des Personalrats, sondern idealerweise auch dessen letzte Informationsschreiben finden sollte. Alle GEW-Personalräte finden sich auch auf der Internetseite der GEW NRW im Bereich Adressen und Kontakte.

Die Personalräte der GEW NRW blicken inzwischen auf zahlreiche Erfolge zurück. Woran erinnerst du dich besonders gern?

Die Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes 2011 war schon ein Highlight. Zuvor waren unter der damaligen schwarz-gelben Landesregierung die Mitbestimmungsrechte deutlich eingeschränkt und zurückgefahren worden. Da war es schon erfreulich zu sehen, wie die Möglichkeiten der Personalräte ausgebaut und ihre Arbeitsbedingungen verbessert wurden.

Ein anderes Highlight war 2010 die Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises in Gold an den Hauptpersonalrat Gesamtschulen: Damals hatte der HPR dafür gesorgt, dass sich die Entgeltlücke zwischen beamteten und angestellten Lehrkräften ein Stück weit schloss. Den Ermessensspielraum bei der Einstufung von SeiteneinsteigerInnen in den Schuldienst nutzten zuvor viele Dienststellenleitungen zum Sparen. Der Hauptpersonalrat Gesamtschulen erkämpfte, dass das Schulministerium per Erlass die Berufserfahrung und berufsförderlichen Zeiten einheitlich regelte. Damit erhielten die örtlichen Personalräte ein Instrument, um eine möglichst hohe Einstufung durchzusetzen.

Viele KollegInnen schrecken zunächst davor zurück, sich mit einem Problem an den Personalrat zu wenden, weil sie negative Konsequenzen fürchten. Wie begegnest du dieser Sorge?

Diese Sorge ist völlig unberechtigt. Jedes Personalratsmitglied ist verpflichtet, über die ihm bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen zu schweigen. Diese Verpflichtung wird von allen KollegInnen sehr ernst genommen und ist die notwendige Grundlage jeder Beratungstätigkeit. Die Furcht vor Konsequenzen eines vertraulichen Gesprächs mit dem Personalrat ist daher völlig unbegründet. //

Die Fragen für die nds stellte Anja Heifel.

Broschüre: Arbeitsplatz Schule

Expertenwissen für die Arbeit in der Schule

Das geballte Wissen der GEW-Personalräte in einem Ratgeber: Die Broschüre gibt einen Überblick über die wichtigsten Fragen und Probleme, die Lehrkräfte im Schulalltag beschäftigen – von A wie Abordnung bis V wie Versetzung. Die Beiträge basieren auf der jahrzehntelangen Erfahrung aus der Personalratsarbeit vor Ort, bieten verständliche Erklärungen, nützliche Tipps und kompetente Hilfestellungen und verweisen auf relevante Rechtsquellen.

Bestellung unter www.gew-nrw.de

Aktion „Neujahrsrede“ vor dem Landtag

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte fordern bessere Bezahlung

„Versprochen? Gebrochen!“ unter diesem Motto versammelte sich am 20. Januar 2016 eine kleine Delegation tarifbeschäftigter Lehrkräften der GEW NRW vor dem Düsseldorfer Landtag. Sie erneuerten damit ihre Forderung nach einem stärkeren Engagement der Landesregierung für einen Eingruppierungstarifvertrag, der die Bezahlung der Tarifbeschäftigten in den Schulen deutlich verbessert.

In einer Neujahrsrede erinnerte die Delegation die schulpolitischen Sprecherinnen der Landtagsparteien an ihre Verantwortung gegenüber den rund 40.000 tarifbeschäftigten Lehrkräften des Landes: Sie fordern eine gerechte Bezahlung, denn noch immer verdienen sie bis zu 500,- Euro weniger als ihre beamteten KollegInnen. Alle schulpolitischen Sprecherinnen nahmen an der Aktion teil und tauschten sich mit den Tarifbeschäftigten über ihre Situation und die ungerechte Bezahlung aus.

Sebastian Krebs, stellvertretender Landesvorsitzender der GEW und selbst tarifbeschäftigt, machte in seiner Rede vor dem Landtag deutlich: „Ein gerechter Tarifvertrag zur Bezahlung der Lehrkräfte kann die Situation verbessern. Leider hat sich die Landesregierung NRW auf Bundesebene nicht dafür eingesetzt, dass ein Tarifvertrag mit der GEW abgeschlossen wird. Nachtragend sind wir nicht: Wir setzen jetzt darauf, dass die Landesregierung ihr Versprechen einer gerechten Bezahlung einhält.“ Die Rede wurde den schulpolitischen Sprecherinnen schriftlich mit in die Sitzung des Schulausschusses gegeben, die im Anschluss an die Aktion stattfand. Zusätzlich überreichten die KollegInnen Postkarten aus der Aktion „Hannelore Kraft hat uns auf dem Schirm – Versprechen müssen gehalten werden!“ an die Sprecherinnen.

In der Tarifrunde der Länder im März 2015 war es zwar zu einem Tarifabschluss für einen Tarifvertrag für Lehrkräfte gekommen. Dieser wurde allerdings nur zwischen dem Deutschen Beamtenbund und seinen Mitgliedsverbänden sowie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) abgeschlossen. Die GEW hatte den Tarifabschluss abgelehnt, da er zentrale Forderungen der GEW nicht erfüllte und anstelle von geforderten Verbesserungen sogar Verschlechterungen in der Bezahlung von einigen Beschäftigtengruppen bedeutet. Die GEW NRW wird auch im Jahr 2016 weiter an die Forderungen der tarifbeschäftigten Lehrkräfte erinnern: Bereits im Februar fand die nächste Aktion statt. Wir kämpfen weiter! //

Joyce Abebrese,
Referentin für Tarifpolitik der GEW NRW

Vor dem Landtag erneuerten tarifbeschäftigte Lehrkräfte ihre Forderung nach einer besseren Bezahlung. *Fotos: S. Lange*

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

Professionelle Gestaltung von Elterngesprächen

Tagungsort: Bochum (Tagungsstätte wird nach der Anmeldung angegeben)
Termin: 09.04.2016, 10.00–16.00 Uhr
Referentinnen: Carolin Sponheuer; Barbara Inhoff
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro für GEW-Mitglieder, sonst 40,- Euro (inklusive Verpflegung)

Mit dieser Fortbildungsreihe hilft die GEW NRW LehramtsanwärterInnen und BerufseinsteigerInnen, den vielfältigen Anforderungen im Schulalltag besser gerecht werden zu können.

Bewerbungstraining: Selbstpräsentation im Auswahlgespräch

Tagungsort: GEW-Geschäftsstelle, Nünningstraße 11, 45141 Essen
Termin: 30.04.2016, 10.00–16.00 Uhr
Referentinnen: Carolin Sponheuer, Antje Schipper
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro für GEW-Mitglieder, sonst 40,- Euro (inklusive Verpflegung)

Wie kann man sich auf das Auswahlgespräch optimal vorbereiten? Welche Fragen werden gestellt? Was gehört zu einer authentischen und kompetenten Selbstpräsentation? Anregungen und Tipps für erfolgreiche Gesprächsstrategien.

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

Tagungsort: Bochum (Tagungsstätte wird nach der Anmeldung angegeben)
Termin: 16.04.2016, 10.00–16.00 Uhr
Referent: Uwe Riemer-Becker
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro für GEW-Mitglieder, sonst 40,- Euro (inklusive Verpflegung)

In diesem Seminar lernen Sie Stoppstrategien bei überfallartigen Unterrichtsstörungen zu entwickeln, in Konfliktsituationen mit Gelassenheit und Klarheit zu reagieren und den Umgang mit Machtkämpfen zu managen.

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

LERNEN GEW ORGANISATION KOMMUNIKATION

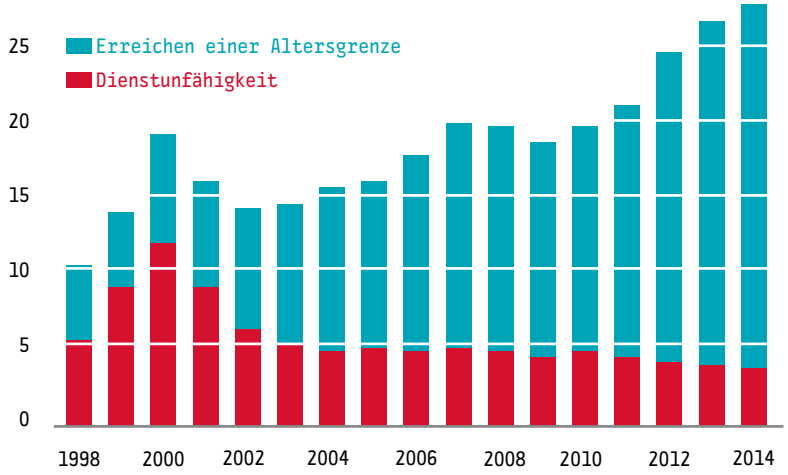
Wissenswertes für Angestellte un

RuheständlerInnen-Rekord

Jetzt für Nachwuchs sorgen!

27.900 verbeamtete LehrerInnen wurden 2014 in den Ruhestand versetzt – ein neuer Höchststand, denn die KollegInnen, die in den 1970er-Jahren zahlreich eingestellt wurden, erreichen nun die Regelaltersgrenze. Die Gesamtzahl der altersbedingt ausscheidenden KollegInnen liegt noch deutlich höher, denn die Statistik klammert angestellte Lehrkräfte aus. Marlis Tepe, Vorsitzende der GEW, appelliert an die Länder für ausreichend Nachwuchs zu sorgen: „Wir dürfen uns keinen Sand in die Augen streuen lassen: Wenn die Länder jetzt verkünden, mehr Lehrkräfte einzustellen, heißt das noch lange nicht, dass in den Schulen auch mehr Lehrkräfte ankommen. Erst wenn die Einstellungszahlen den steigenden Ersatzbedarf deutlich übertreffen, ist wirklich was gewonnen." *hei / DGB / GEW*

ANZAHL DER BEAMTINNEN, DIE AUS DEM SCHULDIENST IN DEN RUHESTAND WECHSELN (IN TSD.)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

Erlass des Schulministeriums

Neue Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung

Mit Beschlüssen vom 21. April 2015 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass die bisher nur in der Laufbahnverordnung geregelte Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung verfassungswidrig war, weil hierfür eine gesetzliche Regelung erforderlich ist.

Mit der zum 31. Dezember 2015 in Kraft getretenen gesetzlichen Neuregelung der Höchstaltersgrenze hat die Landesregierung Konsequenzen aus den Beschlüssen des BVerfG gezogen und mit dem neu eingefügten Paragrafen 15 a Landesbeamtengesetz NRW die Altersgrenze von 40 auf 42 Lebensjahre zuzüglich Hinausschiebensgründe heraufgesetzt. Entsprechend der Forderung der GEW NRW ist die bisher geforderte Kausalität zwischen den Hinausschiebensgründen – zum Beispiel Kindererziehung – und einem verspäteten Antrag auf Verbeamtung ersatzlos entfallen. Für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen gilt das 45. Lebensjahr als Höchstaltersgrenze, soweit die Anrechnung der Hinausschiebensgründe auf der Basis des 42. Lebensjahres nicht zu einem günstigeren Ergebnis führen.

Nach der gesetzlichen Neufassung der Altersgrenzenregelung waren Vorgaben des Schulministeriums zur Umsetzung der Neuregelung erforderlich. Brisanz haben diese Hinweise vor allem, da sie die Anwendung auf bereits als Tarifbeschäftigte arbeitende LehrerInnen regeln; natürlich gelten sie auch für die in Zukunft neu eingestellten LehrerInnen. Eine Verbeamtung erfolgt nur auf Antrag, nicht von Amts wegen.

Dr. Mario Sandfort

Der Erlass sowie die zentralen Passagen der gesetzlichen Neuregelung stehen im Onlinearchiv unter www.gew-nrw.de zur Verfügung (Webcode: 234621).

Arbeits- und Gesundheitsschutz

GEW-Personalrat erfolgreich vor Gericht

Der Bezirkspersonalrat Gesamt-, Gemeinschafts- und Sekundarschulen Köln hat ein Mitbestimmungsverfahren zur Beteiligung an den Regelungen zum COPSOQ-Fragebogen eingeleitet. Das Gericht wies darauf hin, dass die begleitenden Regelungen durch die Bezirksregierung zum COPSOQ-Fragebogen gemäß Landespersonalvertretungsgetz (LPVG) beteiligungspflichtig sind (§ 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG). Das Gericht geht davon aus, dass sich entgegen der Auffassung der Bezirksregierung Köln das Beteiligungsrecht (§ 72 Abs. Satz 1 Nr. 7 LPVG) auch auf präventive Maßnahmen und Gefährdungsbeurteilungen bezieht. Die bisherige Rechtsprechung – ausgehend von einem anderen Maßnahmenbegriff – ist nach Auffassung des Verwaltungsgerichts Köln nicht mehr aktuell. Im Gegenteil: Der Maßnahmebegriff wurde im Sinne des Paragrafen 72 Absatz 4 Satz 1 Nummer 7 LPVG zugunsten der Personalvertretungen erweitert. *RA Roland Neubert*

Versetzung

Halbjahrestermin zum 1. Februar entfällt

Das Schulministerium hat mitgeteilt, dass aufgrund der zunehmend niedrigen Versetzungsquote zum Halbjahrestermin die Versetzung zum 1. Februar ab 2017 entfallen soll. Das bedeutet: Bis zum 15. Dezember 2016 kann ein Versetzungsantrag für den nächstmöglichen Versetzungtermin am 1. August 2017gestellt werden. Gemeint sind Versetzungswünsche aus persönlichen Gründen. RückkehrerInnen aus Beurlaubungen können weiterhin Anträge zum Halbjahr stellen. Bei Rückkehr aus einer Beurlaubung, die zwischen dem 1. Dezember 2016 und dem 31. Mai 2017 endet, müssen Anträge für eine Versetzung zum 1. Februar 2017 bis zum 15. Juli 2016 gestellt werden. **www.schulministerium.nrw.de/BP/OLIVER** *Ute Lorenz*

Landtag NRW

Pensionsfondgesetz verabschiedet

Nach der zweiten Lesung am 27. Januar 2016 wurde das Gesetz zum Pensionsfond mit den Stimmen von SPD und GRÜNEN gegen die Stimmen von CDU, FDP und PIRATEN angenommen und verabschiedet. Das Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

Die beiden Sondervermögen des Landes „Versorgungsrücklage des Landes Nordrhein-Westfalen" und „Versorgungsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen" werden zum 1. Januar 2017 zu einem „Pensionsfonds des Landes Nordrhein-Westfalen" zusammengeführt. Das Sondervermögen dient ausschließlich der Sicherung der Versorgungsausgaben. Dem Pensionsfonds werden ab 2018 jährlich 200 Millionen Euro aus dem Landeshaushalt sowie weitere Mittel gemäß Paragraf 5 des Gesetzentwurfs zugeführt. In dem Sondervermögen werden sich dann Guthaben aus den beiden bisherigen Vorsorgetöpfen in Höhe von insgesamt 9,8 Milliarden Euro summieren. Das Versorgungsfondgesetz vom 20. April 1999 wird aufgehoben.

DGB NRW: 200 Millionen Euro sind nicht genug!

Das Gesetzgebungsverfahren hatte zuvor zu sehr viel Diskussion von VerfassungsrechtlerInnen, Gewerkschaften und Verbände wie zum Beispiel dem Bund der Steuerzahler geführt. Der ursprüngliche Gesetzesvorschlag der Landesregierung musste daraufhin nachgebessert werden.

Nach Auffassung des DGB und seiner Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ist die Zuführung von jährlich 200 Millionen Euro ab dem Jahr 2018 nicht ausreichend. Der DGB fordert, jährlich mindestens 500 Millionen Euro in den Fonds einzustellen. Von besonderer Bedeutung ist für den DGB, dass jede weitere zukünftige Veränderung an dem Gesetz nur im Einvernehmen mit den Gewerkschaften erfolgen darf. „Es handelt sich schließlich um das bei der Besoldung eingesparte Geld der BeamtInnen", so der DGB-Vorsitzende Andreas Meyer-Lauber.

Kontrolle und Transparenz

Nun soll ein Beirat gewährleisten, dass eine Einbindung der gesellschaftlichen und politischen Kräfte stattfindet. Er ist das Forum, um gegenüber wichtigen Interessengruppen Rechenschaft über die Verwaltung der anvertrauten Mittel abzulegen und soll die Legitimität des Pensionsfonds erhöhen. Durch die Einbeziehung von InteressenvertreterInnen kann der Beirat Impulse für die Weiterentwicklung der Ausrichtung des Fonds liefern. Unter anderem ist – auch stellvertretend für die GEW NRW und seine beamteten Mitglieder – der DGB NRW in diesem Beirat vertreten.

Folgen für die Pension?

Die Alterssicherung der BeamtInnen ist verfassungsrechtlich durch das Alimentationsprinzip abgesichert. Die Entscheidungen über deren Höhe sind von der Politik unter dem Verfassungsgebot zu treffen. Der Pensionsfond und seine Höhe können nicht als Argumente für eine Reduzierung herhalten, sondern können nur der Vorsorge für die Zukunft dienen.

Vertiefende Infos gibt es im Onlinearchiv unter www.gew-nrw.de:
- Beschlussempfehlung: Webcode 234641
- Hintergrundinfos: Webcode 234189

DIE WISSENSECKE

Mutterschutzfrist und Mutterschaftsgeld

Wenn Lehrerinnen Mütter werden: Welche Regelungen und Schutzfristen gelten rund um den Geburtstermin?

Mutterschutzfrist

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen nach der Entbindung, bei attestierten Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen. Bei Geburten vor dem errechneten Termin verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Entbindung um die Tage, die vorher nicht in Anspruch genommen werden konnten. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Während der Mutterschutzfrist darf die Lehrerin nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie selbst wünscht dies und erklärt sich schriftlich dazu bereit. Diese Entscheidung kann jederzeit widerrufen werden.

Nach der Entbindung besteht ein striktes Beschäftigungsverbot. Ausnahmsweise kann die Mutter beim Tode des Kindes auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der Schutzfrist, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann auch diese Erklärung jederzeit widerrufen.

Eine Fehlgeburt oder ein Schwangerschaftsabbruch sind im rechtlichen Sinne keine Entbindungen und haben keine mutterschutzrechtlichen Folgen. Insbesondere gelten die Schutzfristen nach der Entbindung nicht.

Mutterschaftsgeld

Während der Schutzfristen erhalten Beamtinnen weiterhin ihre Bezüge. Fallen die Schutzfristen in eine Elternzeit, kann diese auf Antrag unterbrochen werden. Während der Schutzfrist wird die Gehaltszahlung in der Höhe aufgenommen, die vor der Elternzeit maßgeblich war.

Gesetzlich versicherte angestellte Lehrerinnen erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu 13,- Euro am Tag von der Krankenkasse. Der Arbeitgeber stockt den Kassenbeitrag bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate auf. Privat versicherte angestellte Lehrerinnen beantragen Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt in Bonn. Es beträgt maximal 210,- Euro zuzüglich Arbeitgeberzuschuss. Der Arbeitgeber berechnet allerdings seinen Zuschuss so, als läge eine Pflichtversicherung vor. So fällt der Verdienst in diesem Fall etwas geringer aus als der vorherige Nettoverdienst.

Ute Lorenz

Mehr Infos zum Mutterschaftsgeld und zum Antrag:
www.bundesversicherungsamt.de

Wissenswertes zum Schulrecht

Verordnung zu Paragraf 93 Absatz 2

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung legt den Entwurf der Verordnung zu Paragraf 93 Absatz 2 Schulgesetz für das Schuljahr 2016/2017 vor. Neben der Fortschreibung des Schulkonsenses sind zwei Änderungen von Bedeutung: Der Zeitraum, in dem Lehrkräfte an Schulformen mit nicht ganzzähliger wöchentlicher Pflichtstundenanzahl im Durchschnitt die Unterrichtsverpflichtung der jeweiligen Schulform erreichen (müssen), wird verlängert von zwei auf drei Jahre. Zur Begründung wird unter anderem auf den ungleichmäßig anfallenden bedarfsdeckenden Unterricht verwiesen. An zwei Stellen wird zudem den „zuwanderungsbedingten Beschulungsproblemen" schulrechtlich und schulorganisatorisch Rechnung getragen. Unter anderem handelt es sich um Vorgaben, die die Klassenbildung an Grundschulen betreffen. Es werden „Unterschreitungsmöglichkeiten zur Bandbreite" geschaffen, um prognostisch zusätzlich benötigte Beschulungskapazitäten (in der Sekundarstufe I) vorzuhalten.

Entwurf zur Änderung der Verordnung **Webcode 234645**

Sonderpädagogische Förderung Berufskolleg

Das Ministerium beabsichtigt, die Ausbildungsordnung Sonderpädagogische Förderung (AO-SF) zu ändern. Im Kern geht es um Inklusion in der Sekundarstufe II beziehungsweise am Berufskolleg. Bezugspunkt ist der mit breiter Mehrheit gefasste Beschluss des Landtags: „Übergang beeinträchtigter junger Menschen ins Erwerbsleben nicht gefährden – sonderpädagogische Förderung an Berufskollegs bedarfsgerecht gestalten" (Drucksache 16/8984).

Entwurf zur Änderung der Verordnung **Webcode 234620**
Synopse zum Entwurf zur Änderung der Verordnung **Webcode 234629**

LehrerInnen werden knapp

Der Finanzminister berichtet zum „Stand der Stellenbesetzung der zusätzlichen Stellen im 3. Nachtrag 2015". Für den Haushalt des Schulministeriums lautet die Bilanz: „a) Für die 1.725 zusätzlich zur Verfügung gestellten Stellen für den Grundbedarf erfolgten 1.574 Stellenbesetzungen (91,2 Prozent). Eine schulformspezifische Aufteilung ist nicht möglich, weil diese Stellen des Grundbedarfs aus dem 3. Nachtragshaushalt 2015 nicht gesondert im Vergleich zu den zum 1. Februar 2016 zu besetzenden Stellen gekennzeichnet werden und damit nicht herausgefiltert werden können. b) Für die 900 zusätzlich zur Verfügung gestellten Stellen für die Sprachförderung erfolgten 668 Stellenbesetzungen (74,2 Prozent)."

Vorlage an den Unterausschuss „Personal" **Webcode 234624**

Lernstandserhebungen 2016/2017

QUA-LiS NRW hat die Termine für die Lernstandserhebungen für das Schuljahr 2016/2017 festgelegt.

Termine für die Lernstandserhebungen **Webcode 234654**

Unterschreitung der Stundentafel

Der Schriftwechsel zwischen Landesrechnungshof (LRH) und Schulministerium wegen der Unterschreitung der Stundentafel (Gymnasium und Realschule) geht weiter. Der LRH legt eine Sachstandsaktualisierung vor, in der er unter anderem die Argumentation des Schulministeriums bezüglich des Wahlunterrichts hinterfragt und um Klärung bei der Kultusministerkonferenz bittet: „Offen ist weiterhin, in welcher Form die geringere Mindeststundenzahl im Gymnasialbereich bei der SchülerInnen-LehrerInnen-Relation und damit beim Ressourcenbedarf der Schulform Berücksichtigung finden wird."

Sachstandsaktualisierung des Landesrechnungshofs **Webcode 234604**

Individuelle Förderung durch „Komm mit!"

Die FDP sorgt sich um die „Schleichende Aushöhlung der Gymnasien", die „nun schrittweise auf dem ‚kleinen Dienstweg'" erfolgt. Parallel lobt das Ministerium für Schule und Weiterbildung in seiner Antwort auf die Kleine Anfrage der FDP das Projekt „Komm mit!", das in 2014 vom Schulministerium beendet wurde: „Grundsätzlich gilt, dass vor einem für den Bildungsverlauf von Kindern mitunter problematischen Schulformwechsel die abgebenden Schulen alle Möglichkeiten zur individuellen Förderung ausgeschöpft haben müssen. Dies war im Übrigen auch Ziel der 2008 aufgelegten Initiative „Komm mit! Fördern statt Sitzenbleiben."

Antwort auf die Kleine Anfrage **Webcode 234643**

Bildung für nachhaltige Entwicklung

Die Landesstrategie „Bildung für nachhaltige Entwicklung – Zukunft Lernen NRW (2016–2020)" stellt die einzelnen Bildungsbereiche – Elementarbildung, Schule, Hochschule, berufliche Bildung und außerschulische Bildung – mit ihren besonderen Chancen und Herausforderungen in den Mittelpunkt. Sie skizziert für alle Bildungsbereiche, inwieweit Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) bereits gegenwärtig verankert ist, welche rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für eine zukünftige Implementierung von BNE zu berücksichtigen sind, welche Akteure mitwirken und eingebunden werden müssen und welche Instrumente der Landesregierung zur Verfügung stehen, um die angestrebte systematische und strukturelle Verankerung von BNE in den verschiedenen Bildungsbereichen zu gewährleisten.

BNE-Landesstrategie **Webcode 234637**

Um auf geschützte Dokumente zugreifen zu können, müssen Sie unter www.gew-nrw.de angemeldet sein und in der rechten Spalte den Webcode des gewünschten Dokuments eingeben.

Benutzername: Ihr Nachname
Passwort: Ihre GEW-Mitgliedsnummer

Einladung

RuheständlerInnen-Tagung in Fröndenberg

Termin: 26.–27.04.2016
Ort: Hotel „Am Park", Ruhrstr. 6, 58730 Fröndenberg
Kosten: 60,- Euro für Mitglieder; 120,- Euro für Nichtmitglieder
Anmeldung: DGB-Bildungswerk NRW e.V.,
c/o GEW NRW, Katharina Kaminski,
Nünningstraße 11, 45141 Essen
E-Mail: weiterbildung@gew-nrw.de
Telefon: 0201-2940326

Dienstag, 26. April 2016

10.30 Uhr Anreise, Stehkaffee, Begrüßung, Formalien
11.00 Uhr Informationen zur Beihilfe (Peter Nitzschner, Beihilfestelle des LBV NRW)
12.30 Uhr Gemeinsames Mittagessen
13.30 Uhr EDV-Kompetenz (Gerold Dreyer)
15.00 Uhr Kaffeepause
15.30 Uhr Zivilcourage (Petra Landwehr, Kreispolizeibehörde Unna)
17.00 Uhr Kurzpause
17.15 Uhr Bewegung ist das halbe Leben (Hannelore Vanscheid)
18.45 Uhr Gemeinsames Abendessen

Mittwoch, 27. April 2016

9.00 Uhr Schwerpunkte der GEW-Arbeit (Sebastian Krebs, GEW NRW)
10.30 Uhr Kaffeepause
11.00 Uhr „Alt, krank, falsch behandelt" (Isabel Waltering, Westfälische Wilhelms-Universität Münster – angefragt)
13.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen
14.00 Uhr Kritik, Formalia, Abreise

Die GEW gratuliert zum Geburtstag

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

101 Jahre
Siegfried Dietrich, Bielefeld

99 Jahre
Maria Kaderhandt, Lippstadt

94 Jahre
Bruno Reitzig, Bielefeld
Vera Münstermann, Bielefeld

91 Jahre
Erika Haferburg, Düsseldorf
Hellmut Ober, Detmold
Wilhelm Bernhard, Kierspe

90 Jahre
Fritz Rudolph, Mülheim
Bodo Bruecher, Werther
Heinz Ossowski, Gelsenkirchen
Friedrich Wehrbein, Barntrup

89 Jahre
Hans-Helmut Stark, Lemgo
Edith Höbener, Bottrop
Gisela Schumacher, Lüdenscheid
Marianne Stamelos, Duisburg

88 Jahre
Hans Marohn, Hamm
Albrecht Sauer, Bad Berleburg
Marga Haneke, Lengerich

86 Jahre
Hans Sick, Hamm

85 Jahre
Margrit Kindiger, Bochum
Renate Douma, Monheim
Margret Zens, Nörvenich
Sabine Klawitter, Haan

84 Jahre
Franz-Josef Lipensky, Köln
Barbara Nolte, Leverkusen
Eleonore Biagioni-Laura, Köln

83 Jahre
Inge Holzinger, Duisburg

82 Jahre
Sigrid Theen, Bochum
Peter Bodenheim, Erftstadt

81 Jahre
Ursula Schulte, Lüdenscheid
Paul Humann, Gelsenkirchen
Erwin Möller, Gelsenkirchen
Maria Cicinnati, Herne

80 Jahre
Horst Gössl, Nörvenich
Rita Adamski, Kerpen
Heinrich Langebrake, Tecklenburg
Hans Hoffmann, Gummersbach
Wolfgang Wojahn, Bergisch Gladbach
Erika Liers, Gladbeck
Udo Hecken, Wiehl
Ursula Clüter, Herne
Karl Schumacher, Euskirchen
Brigitte Zuchlinski, Oberhausen
Heinz Birmanns, Düsseldorf
Renate Huwer, Oberhausen
Adelheid Lissek, Köln
Wilhelm Meyer, Bielefeld

79 Jahre
Ingrid Möllers, Radevormwald
Christel Unterkötter, Marienheide
Jutta Krueger, Bielefeld
Daniel Kabitz, Solingen
Ulrich Schmidt, Fröndenberg
Marie-Therese Lustig, Nörvenich
Johan-Ferdinand Hoeren, Mönchengladbach
Renate Vollberg, Schwerte
Otto-Wilhelm Leyk, Nordstrand
Helmut Neumann, Minden
Guenter Grimm, Dortmund
Gertrud Mank, Wülfrath
Ursula Viellvoye, Oberhausen
Helmut Grell, Hatzfeld

78 Jahre
Karl-Heinz Kappell, Kevelaer
Ursel Kipp, Dorsten
Uwe Kunze, Hagen
Almut-Anna Kesselmark, Waldbröl
Ingeborg Unger, Euskirchen
Gertrud Ludolph, Bochum
Hans-Erich Webers, Bielefeld
Karl-Heinz Mörger, Düsseldorf
Maria Dimke, Bonn
Ute Siemann, Köln
Hans-Waldemar Nürnberg, Köln
Reinhild Schäffer, Erkrath
Peter Virnich, Mülheim
Marianne Schmitz, Wuppertal
Albert Ast, Dortmund
Gisela Knode, Dortmund
Tamer Aganoglu, Gevelsberg
Knut Hinninghofen, Mülheim
Dieter Lotze, Bergisch Gladbach

77 Jahre
Elisabeth Abels, Borgholzhausen
Herbert Krause, Gronau
Brigitte Wijfje, Luckau
Hannelore Strasdat, Bad Oeynhausen
Christa Necker, Dortmund
Hannelore-Gisela Reuter, Borgholzhausen
Udo Bormann, Dortmund
Erika Pantel, Gelsenkirchen
Dieter Sebastian, Herne
Uta Schürhoff, Wesseling
Ursula Schüßler, Ratingen
Barbara Kaiser, Aachen
Manfred Krajewski, Gummersbach
Werner Fajs, Essen
Ulrich Becker, Nümbrecht
Olaf Emmerich, Bielefeld
Gisela Bilke, Gelsenkirchen
Ulrich Bald, Hagen
Erika Mechtel, Solingen
Maria Trindeitmar, Neuenkirchen

76 Jahre
Georg Meeuw, Münster
Ute Staub, Grünhain
Karin Maaz, Detmold
Klaus Hensen, Geilenkirchen
Aloys Schonig, Dortmund
Gerhard Kemp, Hagen
Anneliese Koerdt, Freudenberg
Heinz Reinders, Emmerich
Alfons Cramer, Bergisch Gladbach
Karin Grüner, Remscheid
Gunnar Görnemann, Bad Salzuflen
Gerlinde Kluger, Köln
Josef Damberg, Dortmund
Rolf Oberliesen, Paderborn
Hans-Jürgen Thiele, Xanten
Ulrike Kunze-Weiss, Minden
Karl-Heinz Stempell, Kerpen
Dorothea Werner-Zurwonne, DB Molenhoek
Helga Kirchheim, Mülheim

75 Jahre
Wolfgang Möres, Paderborn
Dorothee Benemann, Essen
Hermann Afflerbach, Bochum
Hanka Matakas, Köln
Ulrike Hvizdala, Essen
Bernhard Müller, Wuppertal
Rolf Hansen, Dortmund
Gerd Zimmermann, Niederkrüchten
Vinzenz Hoffmann, Wermelskirchen
Anita Ellsiepen, Hilden
Gerd Kuck, Wuppertal
Dieter Menne, Recklinghausen
Prem Manasvi Heinz Johannes, Kerala
Winfried Monthofer, Minden
Anne Schumacher, Kalletal
Heinz Jussen, Hergenrath
Helga Schminder, Düren
Gisela Fehre, Bergisch Gladbach
Raymond Cronrath, Essen
Waltraud Preik, Paderborn
Gerda Metz, Troisdorf

Betty Deicke,
Vorsitzende des Ausschusses
für RuheständlerInnen der GEW NRW

LEHRERRÄTE MACHEN SICH FIT! FORTBILDUNGEN

GEW NRW.

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

Basisqualifizierungen

◆ StV Münster	9. März 2016
◆ Grundschule: StV Düsseldorf	11. April 2016
◆ StV Wuppertal	12. April 2016
◆ KV Gütersloh	12. April 2016
◆ KVg Soest (in Lippstadt)	13. April 2016
◆ KV Wesel	19. April 2016

Nr. 2 – Mitbestimmung bei Mehrarbeit

◆ KV Heinsberg (in Hückelhoven)	9. März 2016

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

◆ KV Wesel (in Moers)	12. April 2016

Nr. 4 – Kooperation und Konflikt – Zusammenarbeit des Lehrerrates mit schulischen Akteuren

◆ StV Krefeld	12. April 2016

Nr. 7 – Schule(n) neu gründen – nur mit einem starken Lehrerrat

◆ KV Rhein-Sieg (in Siegburg)	11. April 2016

DGB-Bildungswerk NRW: Seminare zum Umgang mit Vielfalt in der Migrationsgesellschaft

WIR in der Grundschule – Umgang mit Mehrsprachigkeit und Wege zur Bildungssprache

In der Migrationsgesellschaft bewegen sich immer mehr Kinder in zwei Sprachen, bevor sie überhaupt in die Schule kommen. Dieses Potenzial zu nutzen, verlangt von den Lehrkräften Kenntnisse über die Gelingensbedingungen im Zweitsprachenerwerb sowie wirksame Maßnahmen und Methoden zur Förderung der Bildungssprache.

Termin: 02.03.2016, 10.00–16.00 Uhr
Ort: Köln
Kosten: 50,- Euro (inkl. Verpflegung und Seminarunterlagen)
Seminarnr.: D17-1168103-195

Museumspädagogik: Migrationsgeschichte erkunden

Das im Kölner Stadtteil Ehrenfeld befindliche Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland (DOMID) bietet eine einzigartige Sammlung an Dokumenten, Filmen, Fotografien und Objekten zur Geschichte der Migration. LehrerInnen sind herzlich eingeladen, diese Fundgrube der Zeitgeschichte vor Ort kennenzulernen und einen Besuch mit Schulklassen oder Arbeitsgemeinschaften vorzubereiten. Lehrkräfte können SchülerInnen, die sich in ihrer Schule für das Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage" engagieren, nach Absprache kostenfrei mitbringen.

Termin: 05.04.2016, 10.00–14.00 Uhr
Ort: Köln-Ehrenfeld
Kosten: 40,- Euro (inkl. Verpflegung und Seminarunterlagen)
Seminarnr.: D17-168104-195

Infos und Anmeldung für alle Seminare des DGB-Bildungswerks NRW e. V.: www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Deutscher Betriebsräte-Preis: Jetzt bewerben!

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE PREIS • 2016 BUND VERLAG

Bereits zum achten Mal in Folge seit 2009 wird in diesem Jahr der „Deutsche Betriebsräte-Preis" verliehen – der Oscar der Mitbestimmung. Preiswürdig sind Initiativen und Projekte aus den Jahren 2014 bis 2016, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie zur Bewältigung von Krisen im Betrieb führen oder geführt haben. Ausgezeichnet werden beispielsweise Projekte zur Standort- oder Beschäftigungssicherung, der Einsatz für gerechte Arbeitsbedingungen und die Professionalisierung der Betriebsratsarbeit.

Mitmachen können alle Betriebsratsmitglieder, komplette Gremien, darunter auch Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie Europäische Betriebsräte und betriebsübergreifende Betriebsrats-Kooperationen. Die Jury bewertet dabei vorrangig die originäre Tätigkeit als Betriebsrat, wie sie durch das Betriebsverfassungsrecht definiert wird und die den Interessenvertreter als Akteur im betrieblichen Alltag beschreibt. Wo haben Betriebsräte in diesem Sinne Projekte angeschoben, Veränderungen initiiert, Betriebsvereinbarungen abgeschlossen oder konkrete Verbesserungen erzielt?

Für die Teilnahme am „Deutschen Betriebsräte-Preis 2016" genügt zunächst eine Onlinebewerbung mit den wesentlichen Informationen zum Projektinhalt. Bewerbungsschluss ist der 30. April 2016. **Infos, Bewerbungsunterlagen und Kontaktadressen: www.dbrp.de**.

Workshop zur Ausstellung „Die Roboter" in der DASA Arbeitswelt Ausstellung

Foto: A. Wahlbrink

Im DASA-Workshop „Vom Motor zum Roboter" entwickeln und fertigen SchülerInnen ab Klasse 7 Objekte, die an Spinnentiere erinnern. Der Clou: Sie vibrieren und machen ganz einfach klar, wie ein Mini-Roboter funktioniert. Hintergrund ist die aktuelle Ausstellung „Die Roboter", die noch bis zum 25. September 2016 in der DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund zu sehen ist. Das pädagogische Begleitprogramm setzt auf Interaktion und spricht nicht nur Technikbegeisterte an. Und während die eine Hälfte der Klasse tatkräftig werkelt, besichtigt die andere die Ausstellung „Die Roboter". Hier unterstützt ein Roboter-Quiz beim eigenständigen Erkunden.

Termin: jeden Dienstag während der Schulzeit, 10.00–12.00 Uhr
Ort: DASA Arbeitswelt Ausstellung, Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund
Kosten: 60,- Euro zzgl. Eintritt in die DASA (SchülerInnen: 2,- Euro)

Das Programm „Vom Motor zum Roboter" dauert zwei Stunden. Buchungen nimmt der DASA Besucherservice entgegen: 0231-90712645 oder besucherdienst-dasa@baua.bund.de. **Infos: www.tinyurl.com/DASA-Roboter**.

Fortbildung: Arbeiten und Lernen für die digitale Arbeitswelt

Mit der zunehmenden Digitalisierung aller gesellschaftlichen Bereiche sind auch enorme Veränderungen in der Arbeitswelt verbunden. Auf welche Arbeitswelt müssen Lehrkräfte SchülerInnen vorbereiten? Was bedeuten die Veränderungen für die schulische Berufsorientierung? Wer wird künftig überhaupt noch gebraucht? Wie können SchülerInnen und angehende Auszubildende dazu befähigt werden, ihre Berufsbiografie zu gestalten und in der digitalen Arbeitswelt ihre Interessen zu vertreten? Wie bilden Betriebe für diese Arbeitswelt aus? Diese und andere Fragen werden in der gemeinsamen Fortbildung von GEW und IG Metall im Gespräch mit gewerkschaftlichen ExpertInnen sowie vermittelt über eine Betriebserkundung bearbeitet werden. Das Seminar richtet sich an Lehrkräfte aller Schulformen, insbesondere der Sekundarstufen I und II.

Termin: 29.05.–01.06.2016
Ort: IG Metall-Bildungszentrum Berlin Am Pichelssee 30, 13595 Berlin
Kosten: Die Kosten für Gewerkschaftsmitglieder werden übernommen.

Infos: 069-78973322, Martina.Schmerr@gew.de.

Masurenakademie 2016: deutsch-polnische Begegnung

Die Masurenakademie von GEW und Solidarność findet statt vom 21. Juli bis 3. August 2016 in der Nähe von Olsztyn / Allenstein. Je knapp 20 polnische und deutsche KollegInnen treffen sich am malerischen Gimsee in den Masuren, um die Sprache des jeweils anderen zu lernen. Neben den hochwertigen Sprachkursen in Kleingruppen bleibt auch reichlich Zeit für politische und persönliche Begegnungen. TeilnehmerInnen berichten in kurzen Präsentationen über ihre pädagogische oder gewerkschaftliche Arbeit, kreative und sportliche Workshops bereichern das Programm. Aktuelle gesellschaftliche Themen werden präsentiert und diskutiert. Nachmittags laden der See und die waldreiche Umgebung ein zum Kanufahren, Wandern oder einfach zum Sonnenbaden und abends wird es am Lagerfeuer gemütlich. KollegInnen mit Interesse an der schwierigen polnischen Sprache, an Kultur, Geschichte und Politik sind herzlich eingeladen, in diesem Sommer an den Gimsee zu kommen.

Rückfragen an: manuel.honisch@gew-berlin.de oder astridschrobsdorff@onlinehome.de. **Infos und Anmeldeformular: www.tinyurl.com/Masurenakademie-2016.**

Berufsbegleitende Fortbildung: Anti-Gewalt-Training

Ziel der Fortbildung der Landesakademie für Jugendbildung in Weil der Stadt ist die Ausbildung von Gewaltpräventionsfachkräften in Schulen, Einrichtungen und Verbänden. Neben der Verbindung theoretischer Hintergründe und praktischer Methodenanwendung ist die Fortbildung vor allem praxis- und selbsterfahrungsbezogen angelegt. Konfrontative Interventionsstrategien werden geübt und selbst erfahren, was den Teilnehmenden Sicherheit im Umgang mit gewalttätigen (jungen) Menschen gibt.

Die Fortbildung dauert von Mai 2016 bis März 2017 und umfasst sechs dreitägige Kurseinheiten, eine schriftlichen Hausarbeit, die Entwicklung und Durchführung einer Trainingskonzeption und die erfolgreiche Teilnahme an einem Abschlusskolloquium. Sie endet mit Erhalt eines Zertifikats. Zielgruppen sind pädagogische und sozialpädagogische Fachkräfte aus Jugendarbeit, ambulanter und stationärer Jugendhilfe, Jugendgerichtshilfe, Bewährungshilfe, Schule sowie allen Tätigkeitsfeldern, die mit der Betreuung, Beratung und Erziehung gewaltbereiter Menschen befasst sind. **Infos und Anmeldung: www.jugendbildung.org**.

TANZIMPULSE®

TANZPÄDAGOGE/IN

Zusatzqualifikation für Interessierte
aus pädagogischen und sozialen Berufen,
Start: 15.04.2016, Infotag: 06.03.2016

TANZIMPULSE – Institut für Tanzpädagogik, 0221-683691
info@tanzimpulse-koeln.de, www.tanzimpulse-koeln.de

TÜRKEI STUDIENREISE

19.3.2016
Antalya – Fethiye – Ephesos – Pamukkale – Konya – Kappadokien – Alanya
9.7.2016
Istanbul – Schwarzmeer – Ostanatolien
E-Mail:trojareise@t-online.de
Telefon: 0201 57699 oder 0157 72889286

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, Lea Bittner, Fritz Junkers (verantwortlich), Stefan Brackertz, Sabine Flögel, Tanja Junkers, Klaus D. Lange, Carmen Tiemann
Freie Mitarbeit: Bert Butzke
Layout: Daniela Costa
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: marqs./photocase.de; Fotos im Inhaltsverzeichnis: crocodile / photocase.de; sylvi.bechle / photocase.de; ovokuro / photocase.de; Mr. Nico / photocase.de; aleks-p / fotolia.com

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 2-2016

Senkrechtstart

Fortbildungsveranstaltung der jungen GEW NRW für LehramtsanwärterInnen und JunglehrerInnen

Foto: michelangelus / fotolia.de

AM 12. MÄRZ 2016,
10.00 BIS 16.00 UHR IM DGB-HAUS IN ESSEN

WORKSHOPS

- Schulgesetz – alles rund um Klassenfahrt, Aufsichtspflicht, Überstunden und mehr
- Jetzt seid doch mal ruhig! – Störungsprävention im Unterricht
- Zeitmanagement: Wie kriege ich alles unter einen Hut?
- Gesprächsführung: Ob mit Eltern, SchulleiterInnen oder im Seminar – mit den richtigen Techniken Gespräche erfolgreich führen
- Diversity – Anregungen zum Umgang mit Heterogenität in der Schule

INFOS UND ANMELDUNG

Anmeldeschluss: 5. März 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.

junge GEW NRW