

6/7-2016

nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Weiterbildung: Ein Prozent mehr!
Gewerkschaften gegen Rechts
Unterrichtsausfall sinnvoll erheben
Rückenwind für GEW-Personalräte
LABG-Novellierung: Chance verpasst
Kindheitspädagogik: Hohes Potenzial

Sichere Perspektiven schaffen: Prekarisierung stoppen.

K 5141 68. Jahrgang Juni/Juli 2016 ISSN 0720-9673



PERSONALRATSWAHLEN 2016

Danke!

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

die Personalratswahlen 2016 sind abgeschlossen, alle Stimmen ausgezählt. Ich danke allen Wählerinnen und Wählern, die ihre Stimme der GEW NRW gegeben und damit unsere Kolleginnen und Kollegen in den Personalräten gestärkt haben. Die Personalräte der GEW NRW werden sich in den kommenden Jahren weiter für die Interessen der Beschäftigten stark machen. Sie werden sich dafür einsetzen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Schulen und allen anderen Bildungseinrichtungen zu verbessern und damit Bedingungen zu schaffen, unter denen die aktuellen Herausforderungen gemeistert werden können.

Die guten Wahlergebnisse in allen Schulformen, bei einzelnen Personalräten für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen und dem Hauptpersonalrat Verwaltung im Ministerium für Schule

und Weiterbildung NRW sind zu einem erheblichen Anteil das Verdienst der Kolleginnen und Kollegen, die sich im Personalratswahlkampf für die GEW NRW tatkräftig eingesetzt haben. Auch dafür ein herzliches Dankeschön!

Unser besonderer Dank geht an alle, die in vielen Jahren mit großem Einsatz Personalratsarbeit für die GEW NRW geleistet und für die Rechte der Beschäftigten gekämpft haben und nun aus unterschiedlichen Gründen ihre Arbeit im Personalrat beenden.

Allen neu und wiedergewählten Personalrätinnen und Personalräten gratuliere ich herzlich und wünsche ihnen viel Erfolg für ihre Arbeit und eine starke Interessenvertretung der Beschäftigten mit der GEW NRW!

Mehr zu den Ergebnissen der Personalratswahlen ab Seite 26.



Gewerkschaft wirkt ...

... so lautete unser Motto im Personalratswahlkampf. Gewerkschaft wirkt – natürlich und gerade auch nach der Wahl, in neu aufgestellten, gestärkten Personalräten, die für ihre Arbeit eine verlässliche Gewerkschaft im Rücken haben. Ich wünsche allen neu und wiedergewählten Personalrätinnen und Personalräten schöne Ferien und gute Erholung nach einem langen und intensiven Schuljahr mit gewerkschaftlich erfolgreicher Arbeit!



Dorothea Schäfer

Vorsitzende der GEW NRW

Prekarisierung stoppen, Geschlechterrollen überdenken

Prekarisierung ist zu einem Schlüsselbegriff avanciert. Doch was genau ist seit wann und für wen prekär geworden und welche sozialen Folgen hat Prekarisierung? Das ist bislang umstritten. Seit der Jahrtausendwende richtet sich der wissenschaftliche Blick auf die sozialpolitisch forcierte Prekarisierung von Erwerbsarbeit und auf die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, auf Referenzfolie der 1960er und 1970er Jahre. Erweitert man die Perspektive über die Erwerbssphäre hinaus, kann auch von einer Prekarisierung von Lebens- und Geschlechterverhältnissen oder gar der Gesellschaft gesprochen werden. Prekäre Beschäftigung – Tätigkeiten in Teilzeit, mit niedrigen Einkommen, geringfügige und nicht sozial abgesicherte, flexible und unsichere Beschäftigung – gewann Aufmerksamkeit, seit auch Männer vermehrt betroffen sind. Doch für Frauen war prekäre Beschäftigung aufgrund ihrer Fürsorgezuständigkeit schon früher Normalität. Heute sind 68 Prozent der 4,17 Millionen geringfügig Beschäftigten Frauen, auch Teilzeitbeschäftigung ist eine weibliche Domäne.

Belastung über das berufliche Leben hinaus

Nun kennzeichnen nicht nur objektive Kriterien wie Einkommen, Befristung, Länge und Lagerung der Arbeitszeiten – etwa Schichtarbeit oder Arbeit auf Abruf –, Arbeitsort und Dauer prekäre Beschäftigung, sondern auch deren subjektive Wahrnehmung und die weitergehenden Perspektiven. Auch der Haushaltskontext ist bedeutsam: Ein bestimmtes Einkommen mag für eine Person existenzsichernd sein, nicht aber, wenn mehrere Personen zu versorgen sind. Schließlich muss Prekarisierung im gesamten Lebenszusammenhang und in einer zeitlichen, biografischen Perspektive betrachtet werden. Dies umfasst neben dem Haushaltskontext, der eine prekäre Lebenslage auffangen oder erst erzeugen kann, die verschiedensten Lebensbereiche: Fürsorge für Kinder oder Angehörige, Wohnen, Gesundheit, Sinnstiftung, soziale Nahbeziehungen, Teilhabe und vieles mehr. Damit können sich negative Folgen von Prekarisierung im gesamten Lebenszusammenhang zeigen: In der Erwerbssphäre sind dies etwa geringe Einkommen, Anerkennungsdefizite und eine Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen bis hin zu Abstiegs spiralen in der (Berufs-)Biografie. Weiter gefasst gehen mit prekärer Beschäftigung oft eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten und -perspektiven einher, zum Beispiel mit Blick auf Altersvorsorge, soziale und gesellschaftliche Teilhabe sowie Planungsunsicherheiten in den verschiedenen Lebensbereichen, die sich über die Zeit ausweiten und verfestigen können. Eine prekäre Beschäftigungssituation kann auch soziale Nahbeziehungen beeinflussen, beispielsweise wenn sie die Beziehung zur Partnerin, zum Partner oder zu den Kindern belastet oder wenn Betroffene sich von FreundInnen und Bekannten zurückziehen. Schließlich können auch die Möglichkeit zur Selbstsorge und die Gesundheit beeinträchtigt werden.

Chance für die Emanzipation?

Neben all diesen möglichen desintegrativen Folgen von Prekarisierung betonen einige ForscherInnen aber auch emanzipatorische Potenziale. So könnte die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und des Ernährermodells egalitäre Geschlechterverhältnisse und neue Männlichkeitsentwürfe jenseits der Erwerbszentrierung ermöglichen. Allerdings weiten prekär beschäftigte Männer in der Regel nicht ihre Fürsorge- und Hausarbeitstätigkeiten aus. Vielleicht aber könnten in (ferner) Zukunft durch Prekarisierung überkommene ungleiche Geschlechterrollenvorstellungen und eingengende Normen brüchig werden. Um solche emanzipatorischen Effekte zu ermöglichen, müsste jedoch zuvor die ökonomische Existenz durch Politiken einer Entprekarisierung von Beschäftigung – und von Fürsorgetätigkeiten – (wieder) sozial abgesichert werden. //



*Prof. Dr. Christine Wimbauer
Humboldt-Universität zu
Berlin, Institut für Sozial-
wissenschaften, Lehrbereich
Soziologie der Arbeit und
der Geschlechterverhältnisse*

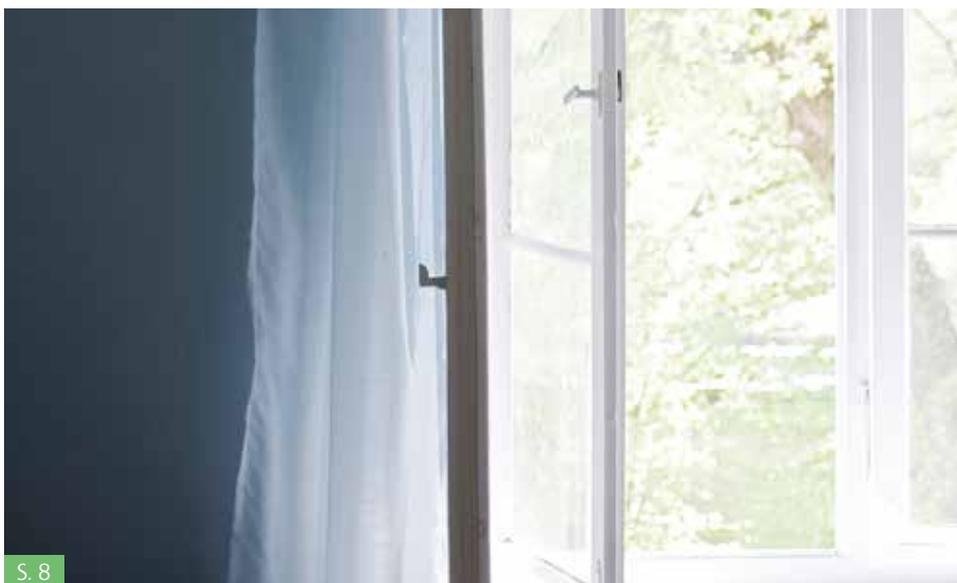
THEMA

Sichere Perspektiven schaffen:
Prekarisierung stoppen.

Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Was ist meine Arbeit wert?	17
Wissenschaft und Forschung: Prestige schützt nicht vor Prekarisierung	18
Offener Ganztag: Höchste Zeit für Wertschätzung	20
Weiterbildung: Fachkompetenz verdient Anerkennung	22



S. 17



S. 8

BILDUNG

Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Weiterbildungsförderung – Bildung für alle ermöglichen	8
Inklusion vor Ort: Bedürfnisse bündeln	10
Gewerkschaftliche Positionen gegen Rechtsaußen: Das erneute Verbot der Verbotenen?	12
Dortmund und der „Tag der deutschen Zukunft“: Gewerkschaften gegen Rechts	13
Erhebung von Unterrichtsausfall: Die Maßnahmen hinter den Maßnahmen	14

ARBEITSPLATZ

Ergebnisse der Personalratswahlen 2016: Rückenwind für GEW-Personalräte	26
Für eine bessere Bezahlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte: Wir bleiben am Ball!	28
LABG-Novellierung im Landtag beschlossen: Gelegenheit verpasst	29
KindheitspädagogInnen: HeldInnen der frühen Kindheit	30
GEWolution 2016: Die Mischung macht's	31
Berufskollegtag von GEW und DGB NRW: Ausbildung 4.0	32

IMMER IM HEFT

nachrichten	6
leserbriefe	15
buchtipps	25
weiterbildung	33
jubilare	33
infothek	34
termine	38
impressum	39



S. 26

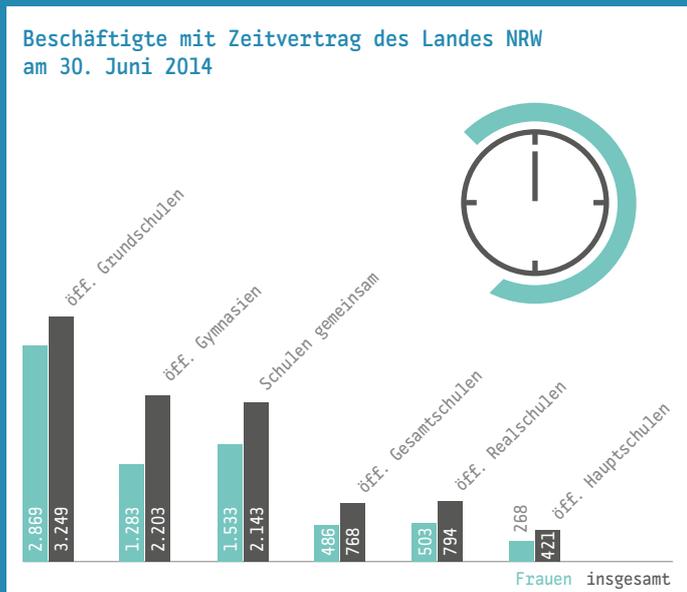


S. 30



S. 10

Befristung im öffentlichen Dienst in NRW



Quelle: Datengrundlage IT.NRW, Berechnung durch das Finanzministerium NRW

Der öffentliche Dienst in NRW hat rund 800.000 Beschäftigte, davon etwa 330.000 im Landesdienst – BeamtInnen und Tarifbeschäftigte. Insbesondere unter den Tarifbeschäftigten ist ein großer Teil nur befristet beschäftigt. Von den befristet Beschäftigten des Landes ist – bezogen auf den Stichtag 30. Juni – seit Jahren der Bereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung der mit der absolut höchsten Anzahl befristeter Beschäftigung. Die Zahl schwankt in den letzten Jahren zwischen 10.000 und 13.000 Personen. Das sind seit Jahren circa 80 Prozent der insgesamt im Landesdienst befristet Beschäftigten. Und Befristung ist hier – aufgrund des Geschlechterverhältnisses in den Schulen – weiblich. In den Grundschulen sind 88,3 Prozent der befristet Beschäftigten Frauen, an den Gymnasien sind es 58,23 Prozent. Befristete Beschäftigung im Schuldienst gibt es im Übrigen nicht nur zwischen dem Vorbereitungsdienst und der ersten Einstellung. Laut IAB-Studie weisen bundesweit die Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen und die medizinischen Bereiche die höchsten Befristungsquoten auf. Bei der Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen sind 16,8 Prozent der ArbeitnehmerInnen und 2,8 Prozent der BeamtInnen befristet beschäftigt. *ms*



Begreifen zum Eingreifen

Massenproteste

Die Öffentlichkeit schaut nach Frankreich: nicht nur wegen der Fußball-Europameisterschaft, sondern mit Blick auf die seit März 2016 stattfindenden Massenproteste, zu denen Gewerkschaften aufrufen. Es geht ihnen um ein neues Arbeitsgesetz, das per Dekret ohne Beteiligung des Parlaments durchgesetzt werden soll. [www.](#)

Grundeinkommen

Chefökonom beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund Dr. Daniel Lampart erläutert die Hintergründe zur Volksinitiative „Bedingungsloses Grundeinkommen“ und die Abstimmung darüber am 5. Juni 2016 in der Schweiz. [www.](#)

Betriebsvereinbarung

Das WSI hat die Verbreitung und die Themen von Betriebsvereinbarungen unter die Lupe genommen: Datenschutz, Arbeitszeit und psychische Belastungen zählen derzeit zu den Top-Themen bei Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmervertretung und Management. [www.](#)

Better Life Index

Gesundheit und ein guter Job sind zwei der wichtigsten Kriterien für ein erfülltes Leben. So weist es der OECD Better Life Index (BLI) aus. Unter www.tinyurl.com/BLI-OECD wird die Untersuchung aus 38 Ländern zusammengefasst und erläutert, warum der Schlüssel zur Entwicklung von Maßnahmen für bessere Lebensverhältnisse im besseren Verständnis der Lebensqualität der Menschen liegt. Lebensqualität hat dabei viele Facetten wie zivilgesellschaftliches Engagement und Wohnkomfort. *krü/OECD*

Café Vielfalt

Das Café Vielfalt wurde am 17. Juni 2016 im DGB-Haus der Jugend eröffnet. Die DGB-Jugend Gelsenkirchen möchte mit dem Angebot einen Treffpunkt schaffen, an dem gemeinsam verschiedene Sprachen gelernt werden, wo Unterstützung für Bildungschancen geboten wird und junge Leute gemeinsam ihre Freizeit gestalten und neue Freunde aus unterschiedlichen Kulturen kennenlernen: dienstags und freitags, 16.00–20.00 Uhr www.tinyurl.com/Cafe-Vielfalt *krü*

Fachkräfte in der frühen Bildung

Prof. Dr. C. Katharina Spieß und Dr. Johanna Storck vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung haben Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche von Fachkräften in der frühen Bildung untersucht. Zentrale Ergebnisse der Analyse sind unter anderem: Etwa ein Drittel der betrachteten Fachkräfte hat (Fach-)Abitur, das sind wesentlich mehr als in der Vergleichsgruppe aller erwerbstätigen Frauen mit einem mittleren Bildungsabschluss. Rund 90 Prozent der betrachteten Beschäftigten in der frühen Bildung wurden auch in diesem Beruf ausgebildet. Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist relativ hoch: Sie entspricht der durchschnittlichen Zufriedenheit von Lehrerinnen und ist höher als bei Krankenpflegerinnen. Bei der Frage nach der Einkommenszufriedenheit zeigt sich, dass Fachkräfte in der frühen Bildung weniger zufrieden sind als Lehrerinnen. Insbesondere alleinerziehende Fachkräfte, die auf keinen Zweitverdienst zurückgreifen können, sind weniger zufrieden. www.tinyurl.com/Fruhekindliche-Bildung Mehr zum Thema auf Seite 30. *krü/HBS*

Urteil: Beleidigung via Facebook

Ein Cybermobbing-Fall an einer Förderschule von November 2015 ist in Düsseldorf nun vor Gericht gelandet: Eine 14-jährige Schülerin hatte ihren Lehrer heimlich im Klassenraum fotografiert, das Bild auf ihrer Facebook-Seite veröffentlicht und mit dem Text „Behinderter Lehrer ever“ versehen. Der 64-jährige Pädagoge stellte Strafantrag. Am 7. Juni 2016 wurde die Schülerin schuldig gesprochen und verurteilt: Sie muss 20 Stunden gemeinnützige Arbeit leisten. Das Mädchen hatte die Tat vor Gericht gestanden und bedauert. Laut ihrer Aussage war ihr Verhalten eine Retourkutsche: Zuvor habe der Lehrer sie und andere SchülerInnen fotografiert und die Bilder auf die Schul-Webseite gestellt. Ob das stimmt, blieb offen; der Lehrer war nicht als Zeuge geladen. „Es ist zu hoffen, dass der Richterspruch eine positive Signalwirkung auslöst. LehrerInnen müssen sich unter keinen Umständen beleidigen lassen“, äußerte sich Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, zu dem Fall. *krü/mecom*

Verwechslung korrigiert

2015 kam Elisabeth Veldhues, Beauftragte der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen, mit dem Bericht „Das müssen wir ändern. Auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft“ ihrer gesetzlichen Berichtspflicht nach. Umso erstaunter war die GEW NRW, dass massive Kritik am „Agieren“ der Bildungsgewerkschaft objektiv falsch mit Hinweis auf eine vermeintliche Studie der GEW NRW begründet wurde. Es gipfelte im Vorwurf, die GEW NRW müsse sich fragen, „ob ihre Mitgliederwerbung durch Pressearbeit dem gesellschaftlichen Auftrag zur Umsetzung von Menschenrechten dienlich oder schädlich ist oder ob sie nur eigenen Interessen dient“. Das Problem: Die herangezogene Studie ist keine GEW-Studie. Die GEW NRW wandte sich mit der Forderung um Klarstellung an die Landesbehindertenbeauftragte. Dem Bericht wird nun ein Korrekturblatt beigelegt, in dem Elisabeth Veldhues schreibt: „Bei den Mitgliedern der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft möchte ich mich, auch im Namen meines Amtsvorgängers Norbert Killewald, für diese Verwechslung in aller Form entschuldigen.“ Download des Berichts unter www.tinyurl.com/Inklusive-Gesellschaft *ms*

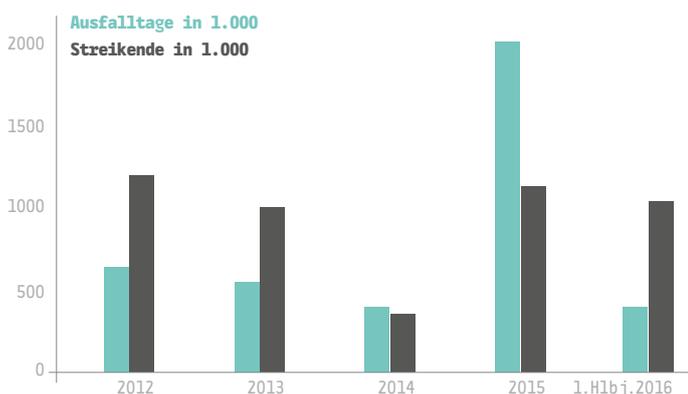
RuhrFutur: neuer Kooperationspartner

Der Regionalverband Ruhr (RVR) und RuhrFutur setzen sich gemeinsam für eine nachhaltige Verbesserung des Bildungssystems in der Metropole Ruhr ein. Mit der Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung ist der RVR jetzt offizieller Partner der gemeinsamen Bildungsinitiative von Stiftung Mercator, Land, Kommunen und Hochschulen für das Ruhrgebiet. Bereits jetzt entwickeln RuhrFutur und RVR eine Online-Datenbank, die Bildungsprojekte in der Metropole Ruhr sichtbar machen und das Engagement verschiedener Akteure für Bildung in der Region erhöhen soll. Zudem arbeiten sie verstärkt an der Weiterentwicklung eines regionalen Bildungsmonitorings zusammen. *krü/RuhrFutur*

Arbeitskämpfe im ersten Halbjahr

Nach dem intensiven Streikjahr 2015 zeichnet sich im ersten Halbjahr 2016 ein deutlich geringeres Arbeitskämpfvolumen ab: „Der entscheidende Unterschied zu 2015 ist, dass es 2016 bisher keine (...) über Wochen andauernde Arbeitsniederlegungen gab. Daher ist die Zahl der Ausfalltage weitaus niedriger, obwohl sich ähnlich viele Menschen an Streiks beteiligt haben“, resümiert WSI-Arbeitskampfpexperte Dr. Heiner Dribbusch. *krü/WSI*

Streikende und arbeitskampfbedingte Ausfalltage



Quelle: WSI; Schätzung auf Basis von Gewerkschaftsangaben und Medienauswertungen

Gymnasium gewinnt Inklusionspreis

Erstmals wird in diesem Jahr ein Gymnasium mit dem Jakob-Muth-Preis geehrt. Als eine von vier Schulen bundesweit erhält das Geschwister-Scholl-Gymnasium in Pulheim bei Köln den Preis für vorbildhafte schulische Angebote beim gemeinsamen Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung und für eine ausgeprägte Kultur der individuellen Förderung. In den Jahrgangsstufen 5 bis 7 ist jeweils eine inklusive Klasse eingerichtet worden, um die sonderpädagogischen Ressourcen für die Kinder mit Förderbedarf zu bündeln. GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer richtete im Namen der GEW NRW persönlich ihren Glückwunsch an Schulleiter Andreas Niessen und sein engagiertes Kollegium: „Aus vielen Rückmeldungen und der Online-Umfrage der GEW NRW vom Herbst 2015 wissen wir, wie schwierig die Rahmenbedingungen für das gemeinsame Lernen von Kindern mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf sind. Dass es Ihrem Gymnasium gelungen ist, trotz der unzureichenden Ressourcen gelingendes gemeinsames Lernen auf den Weg zu bringen und eine Kultur der individuellen Förderung zu leben, verdient große Anerkennung.“ Der Jakob-Muth-Preis für inklusive Schule zeichnet seit 2009 und damit zum siebten Mal Schulen aus, die inklusive Bildung beispielhaft umsetzen. Für die Auszeichnung 2016 hatten sich mehr als 65 Schulen und Schulverbände beworben. *bp*

Mehr Habilitationen in 2015

An den 17 nordrhein-westfälischen Hochschulen mit Habilitationsrecht wurden im Jahr 2015 272 Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen – das sind drei Prozent mehr als ein Jahr zuvor (2014: 264). Der Frauenanteil bei den Neuhabilitierten erreichte in NRW mit 28,3 Prozent einen neuen Höchststand. Der Anteil der Neuhabilitierten mit ausländischer Staatsbürgerschaft verringerte sich auf 8,1 Prozent. Das Durchschnittsalter aller HabilitandInnen lag 2015 bei 40,3 Jahren. *krü/IT.NRW*

Richtigstellung zur nds 5-2016

Richtigstellung zum Beitrag „Wahlkampfthema Bildung“, nds 5-2016, Seite 10: Sigrid Beer bewertete das Kooperationsverbot beim Treffen des Bündnisses „Länger gemeinsam lernen NRW“ als „bildungspolitischen Sündenfall“ und machte klar, dass Bündnis 90 ebenfalls für eine Aufhebung eintreten. Sie wies allerdings darauf hin, dass auch ohne Aufhebung des Kooperationsverbotes der Bund schon jetzt Möglichkeiten habe, sich an der Finanzierung bestimmter bildungspolitischer Aufgaben zu beteiligen. Das habe er beim Bildungs- und Teilhabepaket gezeigt; inzwischen sei das Projekt beendet und das Land habe 47 Millionen Euro für die Kompensation bereitgestellt. *Dorothea Schäfer*

Schöne Sommerferien!

Liebe LeserInnen, liebe KollegInnen, die GEW-Landesgeschäftsstelle und der NDS Verlag sind auch in den Ferien durchgehend während der bekannten Öffnungszeiten erreichbar. Die nds-Redaktion ist vom 15. bis 29. Juli 2016 nicht besetzt. Die nächste nds erscheint am 23. August 2016. Wir wünschen allen KollegInnen schöne und erholsame Sommerferien! *nds-Redaktion*

Bochumer Memorandum 2011 bis 2017: Weiterbildungsförderung

Bildung für alle ermöglichen

Fotos: Fabian Gehweiler, suze, emoji / photocase.de

Während dieser Beitrag entsteht kommt die Pressemitteilung aus dem Ministerium für Schule und Weiterbildung: 6,25 Millionen Euro zusätzlich für die Weiterbildung stehen im zweiten Nachtragshaushalt 2016. Doch nach der ersten Freude stellt sich Skepsis ein: Werden es wieder nur Projektmittel sein? Wie ist es mit der zeitlichen Befristung? Wer bekommt das Geld? Bewegen wir uns tatsächlich einen Schritt in die richtige Richtung?

Ja, ein Blick in den Haushaltsplan zeigt, dass es doch vorangehen kann. Es ist tatsächlich ein Schritt in die richtige Richtung. Endlich scheint der Trend zu einem immer weiter sinkenden prozentualen Anteil der Mittel für die Erwachsenenbildung gebrochen. Tatsächlich handelt es sich unter anderem um eine mittelfristig – nämlich bis 2019 – angelegte Anhebung der Mittel für die Weiterbildungsförderung nach dem Weiterbildungsgesetz NRW. Ein vor rund zehn Jahren eingebauter Konsolidierungsbeitrag von 15 Prozent ist nun auf 10 Prozent gesenkt. Die Kürzung der Mittel in der Weiterbildung ist also einen Schritt zurückgenommen.

Vom Ziel, die Mittel für die Weiterbildung nach dem Weiterbildungsgesetz NRW kontinuierlich auf einen Anteil von einem Prozent des Bildungsetats des Landes anzuheben, sind wir dennoch sehr weit entfernt, obwohl das Ziel aktueller ist denn je. Schließlich müsste heute die Forderung schon anders lauten: Ein Prozent plus noch viel mehr, denn neben den schon lange bekannten Aufgaben kommen neue hinzu.

Gesetzliche Finanzierungsgrundlage für den Flickenteppich Weiterbildung

Die Finanzierung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW ist im Weiterbildungsgesetz NRW seit rund 40 Jahren gesetzlich verankert. Hier ist eine anteilige Finanzierung der Einrichtungen durch eine Mischung aus

Stellen- und Angebotsförderung definiert. Die genaue Ausgestaltung der Höhe der finanziellen Mittel erfolgt jedoch im Landeshaushalt.

Im Wesentlichen regelt das Weiterbildungsgesetz NRW die Förderung der Volkshochschulen sowie der Einrichtungen in anderer Trägerschaft – zum Beispiel der kirchlichen Träger, der Erwachsenenbildung, der Einrichtungen der politischen Bildung oder aber auch der freien anerkannten Weiterbildungsträger. Das Spektrum reicht vom Bildungswerk der Erzdiözese Köln über das dialog Bildungswerk in Greven hin zur Volkshochschule Kamen oder der städtischen Familienbildungsstätte in Bochum und nicht zuletzt dem DGB-Bildungswerk NRW in Düsseldorf. Und so finden sich schließlich auch im Haushalt der GEW NRW Mittel aus dem Weiterbildungsgesetz mit einem hohen fünfstelligen Betrag.

Damals wie heute: Unser Auftrag ist unser Selbstverständnis

Der Blick zurück in die Zeit nach der Verabschiedung des Weiterbildungsgesetzes NRW vor rund 40 Jahren erinnert an den gesetzlichen Auftrag und das Selbstverständnis der gemeinwohlorientierten Weiterbildung. Es waren gute und aufregende Zeiten für die Weiterbildung. Die geförderten Einrichtungen waren ein Ort der politischen Diskussion, den viele der heute in der Erwachsenenbildung Aktiven in dieser Form nur aus Erzählungen kennen. Die Weiterbildung

stand für „Bildung für alle“ und setzte einen Schwerpunkt in der politischen Bildung, Bildungsferne und Bildungsbenachteiligte rückten als Zielgruppen in den Fokus – und zwar nicht nur in hohlen Phrasen. Es gab Kurse, die man auch in Wechselschicht besuchen konnte, Kurse für Jungarbeiter (und natürlich auch Jungarbeiterinnen) und ein Grundbildungsprogramm in allen Bereichen. Und ja: Auch die Bildung neu ins Land gekommener Menschen war bereits fester Bestandteil des Programms. Eigentlich war es ein Bildungsverständnis, wie es sich Beschäftigte in der Weiterbildung heute auch wieder oder immer noch gerne vorstellen. Auch später, als in den 1980er Jahren die imaginierten Interessen der Marktteilnehmer vielerorts in den Vordergrund rückten und damit auch die Ökonomisierung der Weiterbildung anstand, blieb bei den meisten Einrichtungen die Emanzipation der Einzelnen und die Vorstellung einer gerechten (Bildungs-) Gesellschaft im Fokus.

Und so ist das Selbstverständnis der Weiterbildung auch heute: Sie fördert und entwickelt das politische Bewusstsein und das bürgerschaftliche Engagement der Bevölkerung. Sie unterstützt ihre TeilnehmerInnen beim Erwerb beruflicher Kompetenzen und Qualifikationen. Sie fördert das Zusammenleben in der Familie, im Betrieb, in der Nachbarschaft und auch die Möglichkeit zur internationalen Verständigung. Sie steht für Chancengerechtigkeit. Die Frage ist jedoch: Kann Weiterbildung das mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln?

Angebote bezahlbar machen – Arbeit fair bezahlen

Die Unterfinanzierung der Einrichtungen führt dazu, dass finanzielle Notwendigkeiten über Inhalte dominieren. Wer kann es sich leisten, nicht



den Tabletkurs, sondern den Gesprächskreis für Angehörige psychisch Kranker anzubieten? Die Herangehensweise der Weiterbildung ist eben nicht nur marktorientiert. Sie bietet nicht nur das an, wofür die Nachfrage an die Tür klopft. Sie versucht ebenso diejenigen zu erreichen, für die Bildung keine Selbstverständlichkeit ist, sucht nach versteckten Bildungsbedarfen, entwickelt entsprechende Angebote und sucht den Kontakt vor Ort.

Wenn die Weiterbildung ihrem Bildungsauftrag gerecht werden will, braucht sie Entgelte, die es Teilnehmenden auch bei geringem Erwerbseinkommen ermöglichen einen Kurs zu besuchen. Und sie braucht Entgeltordnungen, die es den EmpfängerInnen von Sozialleistungen ebenfalls ermöglichen. Sie braucht gut ausgebildetes und entsprechend bezahltes Personal, das ihren Bildungsauftrag erkennt und vermittelt.

Denn andernfalls gilt, was die PIAAC Studie im Jahr 2013 für die gesamte und vor allem die berufliche Weiterbildung festgestellt hat: Dann entscheidet soziale Herkunft in besonderer Weise über die Kompetenzen. Dann fehlen im Erwachsenenalter Chancen, vorher nicht erworbene Kompetenzen auszugleichen. Dann wird die Personengruppe, die in der Schule geringe Kompetenzen erworben hat und in der PIAAC-Studie am schlechtesten abschneidet, vergleichsweise wenig an Weiterbildung beteiligt.

Steigende Bildungsbedarfe für eine friedliche Gesellschaft

Rund drei Viertel der in den letzten Jahren zu uns Geflüchteten sind älter als 15 Jahre und fallen damit unter den Förderbereich des Weiterbildungsgesetzes. Doch nur ein Teil von ihnen kann aufgrund gesetzlicher Vorgaben an Integrationskursen oder an durch die Agentur für

Arbeit geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Bei einem großen Teil der neu Zugereisten ist aber von einem langen Aufenthalt in Deutschland auszugehen und alle haben ein Recht auf Bildung. Dabei geht es nicht nur um Deutschkurse, sondern um alle Angebotsbereiche – von der politischen Bildung bis zu Angeboten der Familienbildung.

Die steigenden Bildungsbedarfe betreffen jedoch nicht nur die Geflüchteten direkt. Angebote wie Argumentationstrainings gegen rechte Stammtischparolen oder die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe tragen nicht nur zur Entlastung der Systeme bei. Sie bieten die Voraussetzung für den gesellschaftlichen Frieden und Zusammenhalt in einer Gesellschaft, die von Pluralität geprägt ist und von Solidarität lebt.

Weiterbildung endlich als Hauptberuf anerkennen

Ein Prozent des Bildungsetats für die Weiterbildung – das heißt nicht nur mehr Geld für zusätzliche Stellen beim festangestellten Personal und die Sicherung eines bezahlbaren und bedarfsgerechten Angebots. Es heißt vor allem auch, die Aussicht auf eine entsprechende Bezahlung der Lehrkräfte. Lange vorbei sind die Zeiten, in denen man mit Fug und Recht von nebenamtlichen Kursleitenden sprechen konnte. Nicht nur in den Integrationskursen, sondern in allen Bereichen der Erwachsenenbildung, in den Fremdsprachen und der politischen Bildung, im Gesundheitsbereich, in der kulturellen Bildung und in der Umweltbildung haben immer mehr Lehrkräfte ihre Tätigkeit in der Erwachsenenbildung zu ihrem Hauptberuf gemacht. Sie sind professionelle ErwachsenenbildnerInnen – und genauso soll es auch sein.

Dem veränderten Berufsbild trägt die Honorarstruktur jedoch in keinsten Weise Rechnung. Nach wie vor orientieren sich die Honorarsätze am Bild der nebenamtlichen Lehrkraft, für die das Honorar ein netter Zusatzverdienst ist. Krankenkassenbeiträge in voller Höhe, Rentenversicherung in voller Höhe oder eine Absicherung für Zeiten der Erwerbslosigkeit sind nicht vorgesehen. Die sollen ja durch die hauptamtliche Tätigkeit in einem anderen Beruf abgedeckt werden.

Wenn die Mittel für die Weiterbildung gleich bleiben, so wirkt sich das direkt auch auf die Honorare aus. Eine Deckelung der Fördersummen heißt in vielen Fällen auch eine Deckelung des Honorars. Eine kontinuierliche Erhöhung des Honorars analog zu den tariflichen Steigerungen im öffentlichen Dienst ist in vielen Einrichtungen unvorstellbar, in anderen Einrichtungen wird sie durch erhöhte Entgelte aufgefangen. Die nun erfolgte Mittelsteigerung ist für diesen Bereich nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Wir dürfen es nicht vergessen: Die Unterfinanzierung der gemeinwohlorientierten Erwachsenenbildung geht zulasten eines bedarfsorientierten und langfristig angelegten nachhaltigen Angebots. Und sie erfolgt im Wesentlichen auf dem Rücken der Honorarkräfte. Wir brauchen ein Prozent und wir sind weit davon entfernt. //



Helle Timmermann

Leitungsteam der Fachgruppe
Erwachsenenbildung der GEW NRW

Inklusion vor Ort

Bedürfnisse bündeln

Es ist und bleibt das Megathema in den Schulen: Inklusion. Aus verschiedenen Schulen erreichen die GEW NRW Resolutionen und Appelle, Situationsbeschreibungen und auch Hilferufe, für die die Bildungsgewerkschaft ein Sprachrohr sein muss und will. Die Rückmeldungen bestätigen die Ergebnisse der landesweiten Online-Umfrage, die die GEW NRW im Herbst 2015 durchgeführt hatte. Ihr Tenor: Inklusion ja, aber nicht so!

Fotos: morningside, MartinChris, pollography/photocase.de

Wichtig ist der GEW NRW, nicht nur die Schulen des Gemeinsamen Lernens und ihre Bedingungen im Blick zu haben, sondern auch die Förderschulen, die ebenfalls vor große Veränderungen gestellt sind: Abordnung oder Versetzung von KollegInnen in das Gemeinsame Lernen, größere Lerngruppen. Hinzu kommt oft eine deutlich stärker herausfordernde Zusammensetzung der Gruppen, da gerade Kinder und Jugendliche mit besonders großem Unterstützungsbedarf diejenigen sind, die im Gemeinsamen Lernen nicht ausreichend gefördert werden können und deshalb eher an Förderschulen bleiben.

Fachbeirat inklusive schulische Bildung: die unausweichliche Ressourcenfrage

Bei der Sitzung des Fachbeirats inklusive schulische Bildung am 20. Mai 2016 im Schulmi-

nisterium diskutierte die GEW NRW gemeinsam mit Lehrerverbänden, Elternverbänden und -vereinen, Kirchen, Schulträgern und kommunalen Spitzenverbänden über die Weiterentwicklung der schulischen Inklusion. Wie Ralph Fleischhauer, Leiter der Abteilung „Allgemeinbildende Schulen, Förderschulen“ des Schulministeriums, erläuterte, sei der Fachbeirat bisher begleitend und beratend in die gesetzlichen Änderungen einbezogen worden. Zurzeit seien zwar keine weiteren Gesetzesänderungen vorgesehen, doch der Fachbeirat solle der Landesregierung auch darüber hinaus mit möglichst einer Stimme Empfehlungen zur Umsetzung der Inklusion geben.

Bearbeitet wurden im Rahmen der Sitzung drei Fragestellungen, deren Ausgangspunkt jeweils „Rückmeldungen“ waren. Woher diese Rückmeldungen stammten, blieb offen. Obwohl von Seiten der GEW NRW und anderer Lehrerverbände immer wieder die Forderungen nach zusätzlichen Stellen, nach Doppelbesetzung und nach kleineren Lerngruppen für den Ausbau des Gemeinsamen Lernens laut werden, sollte es in der Sitzung eigentlich nicht um das Thema Ressourcen gehen, da die hausinternen Abstimmungen für den Entwurf des Landeshaushalts 2017 noch nicht abgeschlossen seien. Sehr schnell wurde allerdings klar, dass fast alle aufgeworfenen Fragestellungen untrennbar mit dem Thema Ressourcen verknüpft sind.

Klassenbildung in Schulen des Gemeinsamen Lernens

Die GEW NRW fordert dringend eine andere SchülerInnen-LehrerInnen-Relation für die Klassen des Gemeinsamen Lernens, damit die Klassenverkleinerung nicht auf Kosten der anderen

Klassen geht und genügend Lehrerwochenstunden zur Verfügung stehen. Allgemeine Meinung war, dass es keine gesetzlichen Vorschriften für die Klassenbildung geben sollte.

Personelle Unterstützung im Gemeinsamen Lernen

Die GEW NRW kritisiert – ebenso wie andere TeilnehmerInnen der Sitzung – das zu geringe Stellenbudget. Zum einen reicht der Umfang für die Förderschule nicht aus. Mit der „Mischrelation“ haben insbesondere die Schulen für den Förderbedarf Emotionale und soziale Entwicklung deutlich schlechtere Bedingungen als vorher. Aber auch für die Grundschulen und die weiterführenden Schulen ist das Budget nicht ausreichend. Es fehlen SonderpädagogInnen, die das Gemeinsame Lernen begleiten.

Die GEW NRW weist außerdem auf den dringenden Qualifizierungsbedarf der FachlehrerInnen sowie auf die notwendigen Veränderungen der Bedingungen für die Nachqualifizierung von Grundschullehrkräften hin. Das Ministerium sieht die Lösung jedoch wohl eher in multiprofessionellen Teams wie an Berufskollegs, also in der Einstellung anderer Kräfte auf Grundlage eines Konzepts, das die Schule selbst entwickeln muss.

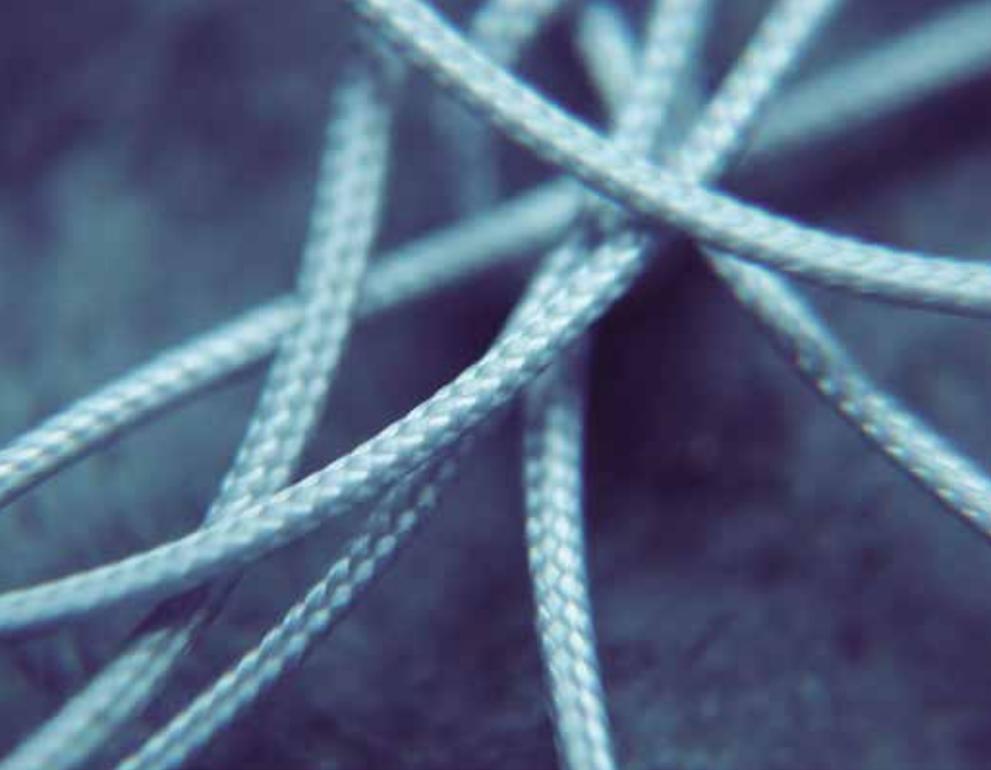
Stellenzuweisung an Schulen des Gemeinsamen Lernens

Diskutiert wurde eine veränderte Verteilung der Stellen aus dem Stellenbudget für das Gemeinsame Lernen an allgemeinbildenden Schulen. Aktuell werden zunächst die Förderschulen Lernen – Sprache – Emotionale und soziale Entwicklung mit Stellen aus dem Stellenbudget versorgt. Grundlage ist eine SchülerInnen-LehrerInnen-Relation von 9,92. Die übrigen Stellen werden

Mülheimer Erklärung

Der Verband für Sonderpädagogik NRW e.V. hat gemeinsam mit der GEW NRW, dem Philologenverband NRW und dem Verband Bildung und Erziehung NRW die Mülheimer Erklärung veröffentlicht.

Das Papier kritisiert die aktuellen Rahmenbedingungen und fordert dringend notwendige Veränderungen ein. Um die Qualität sonderpädagogischer Förderung zu entwickeln, zu sichern, zu steuern, zu erhalten und zu stärken, muss es deutliche Verbesserungen geben, ohne die der begonnene Weg zur Inklusion nicht erfolgreich weitergegangen werden kann. Die Fraktion der Piraten hat die Mülheimer Erklärung in einem Antrag an den Landtag bereits aufgegriffen. Anfang September 2016 wird es dazu ein Sachverständigengespräch im Ausschuss für Schule und Weiterbildung geben, bei dem die GEW NRW die Forderungen vertreten kann. *Dorothea Schäfer*



bisher zu mindestens 50 Prozent den Grundschulen sowie zu maximal 50 Prozent den Schulen der Sekundarstufe I zugewiesen. Eine andere Aufteilung aufgrund der unterschiedlichen Zahl der Jahrgangsstufen – beispielsweise 40 Prozent an die Grundschulen, 60 Prozent an die weiterführenden Schulen – wurde von allen TeilnehmerInnen der Fachbeiratssitzung abgelehnt. Als Begründung wurde verwiesen auf die präventive Aufgabe der Grundschulen, die Aussetzung der Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs in den ersten Schuljahren sowie die große Heterogenität in den Lerngruppen. Eine andere Verteilung löst aus Sicht der GEW NRW darüber hinaus das Problem der unzureichenden Stellenausstattung nicht, sondern würde die Situation an den Grundschulen deutlich verschlechtern.

Wichtige Gemeinsamkeiten und starke Bündnisse

Die wichtigsten Probleme im Zusammenhang mit dem Gemeinsamen Lernen konnten nicht geklärt werden. Die Sitzung des Fachbeirats zeigte jedoch, dass es – im Gegensatz zu früheren Treffen – eine sehr große Übereinstimmung in der Problembeschreibung zwischen den Elternverbänden und der GEW NRW als Interessenvertretung der Beschäftigten gibt. Auch die Eltern pochen darauf, dass Inklusion nicht auf dem Rücken der Kinder und Jugendlichen und zulasten der Lehrkräfte umgesetzt werden darf. SchülerInnen, die zum Förderort Förderschule zurückkehren oder ihn nach dem Gemeinsamen Lernen in der Grundschule oder einer weiterführenden Schule wählen, sind ein deutlicher Hinweis auf dringend erforderliche Veränderungen.

Die GEW NRW steht in engem Kontakt mit dem nordrhein-westfälischen Städte- und Gemeindebund, der als Schulträger ebenfalls vor großen Herausforderungen steht. Vorgaben für den Schulbau – etwa Mindestanforderungen an eine Schule, in der Gemeinsames Lernen gelingen kann – wären nötig, um die berechtigten Forderungen aus den Kollegien nach Differenzierungsräumen, Pausenräumen, Barrierefreiheit und anderer Ausstattung zur Umsetzung zu verhelfen. Es gab bereits ein erstes Treffen, bei dem Verabredungen für die weitere Zusammenarbeit getroffen wurden. Regelmäßig tauscht sich die GEW NRW auf Bundesebene über die Situation in den einzelnen Bundesländern aus: Die Probleme sind vergleichbar. Das ist natürlich kein Trost, aber schafft die Möglichkeit, Ideen aus anderen Landesverbänden für Aktionen

aufzugreifen, um die Bedingungen für die Arbeit der Beschäftigten im Gemeinsamen Lernen und an den Förderschulen zu verbessern. //



vds NRW e.V., GEW NRW, VBE NRW, PhV NW: Aktuelle Rahmenbedingungen gefährden den Erfolg der Inklusion – Mülheimer Erklärung

www.tinyurl.com/Muelheimer-Erklaerung



GEW NRW: Bielefelder Resolution

www.tinyurl.com/Bielefelder-Resolution



Dorothea Schäfer

Vorsitzende der GEW NRW

Bielefelder Resolution

Die Tagung der GEW in Ostwestfalen-Lippe „Inklusion – und wo bleiben wir?“ war mit 140 TeilnehmerInnen am 11. Mai 2016 gut besucht. Die Veranstaltung bot einerseits eine Plattform für Kritik an den unzulänglichen Rahmenbedingungen und andererseits Workshops für die praktische Umsetzung im Schulalltag.

Zunächst stellte Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, die Ergebnisse der repräsentativen GEW-Online-Umfrage zur Inklusion vor. Ein Fazit: „Diejenigen, die Inklusion an Schulen umsetzen, bestätigen die Forderung nach mehr sonderpädagogischem Personal und kleineren Klassen.“ Anschließend beleuchtete Prof. Dr. Bettina Amrhein von der Universität Bielefeld den Zusammenhang von Gesundheit und Inklusion. Sie zeigte auf, dass die Inklusion als gesellschaftliches Ziel von der Schulaufsicht über die Schulleitungen bis hin zu

den Lehrkräften positiv gesehen wird. Lehrkräfte müssten die Vorgaben und Aufträge dann allerdings im Schulalltag umsetzen und badeten die Brüche zwischen Anspruch und Wirklichkeit aus. Der Grad der pädagogischen Wirksamkeit beeinflusse die Gesundheit nachweislich.

Die Teilnehmenden verabschiedeten Forderungen an die Politik: „Gute Arbeitsbedingungen sind eine Voraussetzung für jede Reform. Solange sie nicht gesichert sind, müssen Tempo und Ausweitung der Inklusion an die zugewiesenen Ressourcen angepasst werden.“ Die Resolution wurde zwei Tage später an Sigrid Beer, Sprecherin des Ausschusses für Schule und Weiterbildung, übergeben. Die Grünen-Politikerin stellte fest, dass es nach dem zweijährigen Inklusionsprozess der Überprüfung und Nachsteuerung bedürfe. *Sabine Unger, Vorsitzende des Bezirksausschusses Detmold der GEW NRW*

Gewerkschaftliche Positionen gegen Rechtsaußen

Das erneute Verbot der Verbotenen?

Dortmund im Juni 2016: Rund 1.000 Neonazis ziehen zum selbst ernannten „Tag der deutschen Zukunft“ durch die Stadt, unter ihnen AnhängerInnen der Partei Die Rechte und der NPD. Was unbegreiflich scheint: Sie dürfen das. Ebenso wie ihre Parteien existieren dürfen. Warum Parteiverbote nicht die Lösung sein können und was Gewerkschaften tun können.



Foto: kemal / photocase.de

Im März 2016 verhandelte das Bundesverfassungsgericht in einer dreitägigen Anhörung über den Antrag des Bundesrates auf ein Verbot der rechtsextremen Partei NPD. Schon zu Beginn machten die RichterInnen klar: Parteiverbote seien eine Ultima Ratio des Staates mit zwiespältigen Folgen. Sie schränken die Demokratie ein, um die Demokratie zu schützen. Ihr Einsatz muss mit Bedacht und besonderer Vorsicht geprüft werden. Zwei Kriterien müssen Parteien in Deutschland erfüllen, um verboten werden zu können: Ihre Ziele müssen dem Kern unseres Grundgesetzes widersprechen und ihr Handeln muss aktiv kämpferisch gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung gerichtet sein. Hinzu kommt die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte. Sie verschärft die Debatte um die Aspekte der Relevanz bis hin zum Nachweis der tatsächlichen Staatsgefährdung.

Emotional nachvollziehbar, aber aussichtslos

In NRW fordern viele GewerkschafterInnen Hand in Hand mit den Spitzen der SPD, vielen Grünen, Linken und auch Christdemokraten ein Verbot der besonders in Dortmund und Hamm aktiven Partei Die Rechte. Tatsächlich fallen deren Mitglieder und sympathisierenden Umfeldler wiederholt mit klaren Hinwendungen zum historischen Nationalsozialismus, mit Bedrohungen, Einschüchterungsversuchen und Gewalttaten gegen ihre vermeintlichen GegnerInnen auf. Ihr rechtsextremer Charakter ist genauso unbestritten wie die Notwendigkeit einer konkreten Auseinandersetzung vor Ort – auch vonseiten der Gewerkschaften. Emotional ist daher eine Forderung nach Verboten dieser

Umtriebe vonseiten der Zivilgesellschaft nachvollziehbar. Sinnvoll ist sie jedoch nicht und dafür gibt es mehrere Gründe.

Das Bundesverfassungsgericht hat in der Anhörung seine Zweifel an der Relevanz der NPD, die im Gegensatz zu der Partei Die Rechte deutlich erfolgreicher und größer ist, mehr als deutlich gemacht. Die Innenminister von Bayern und Mecklenburg-Vorpommern kamen gewaltig ins Schwitzen, als sie eine Gefährdung der Bundesrepublik Deutschland begründen sollten, die von einer Partei mit 5.200 Mitgliedern und einer einzigen Landtagsfraktion ausgeht. Gegen die NPD handelt es sich bei der Rechten noch um einen Zwergenverein ohne Aussicht auf parlamentarische Vertretungen auf Landes- oder gar Bundesebene. Ein Verbotsantrag ist daher trotz des unbestritten rechtsextremen Charakters der Partei angesichts fehlender Gefährdung des Staates völlig aussichtslos. Die Aufrechterhaltung der Forderung bindet nur Energien der DemokratInnen, die sinnvoller eingesetzt werden sollten.

Hinzu kommt: Gerade aus der Partei Die Rechte lässt sich auch für die Zukunft lernen. Schließlich handelt es sich um eine Reaktion auf bereits ausgesprochene Verbote gegen die Vorläuferorganisationen wie den „Nationalen Widerstand Dortmund“, der personell mit der Rechten nahezu deckungsgleich ist. Warum ein erneutes Verbot der bereits Verbotenen andere Wirkungen haben sollte als Innovationen und Radikalisierungen in der rechtsextremen Szene, vermochten VerbotsbefürworterInnen bislang auch noch nicht zu erklären. Oft sind diese Innovationen mit noch mehr Gewalt verbunden. Vor allem mit Blick auf die Opfer rechtsextremer Gewalt ist dies in besonderer Weise zu beachten.

Gegen Hass und Angst vorgehen

Was folgt nun daraus? Die erneute Verbotsforderung in NRW ist politisch hilflos und fantasiefrei. Die Gewerkschaften sollten daraus Schlüsse ziehen, denn sie besitzen mit ihren Ansätzen der Demokratieförderung bereits jetzt Lehren, die es weiter umzusetzen gilt. Rechtsextremismus lebt von Angst und Hass. Gegen Hass muss der Rechtsstaat bestehende Gesetze konsequent anwenden und Vergehen ahnden. Im Betrieb, in der Familie und in der Schule muss Hass widersprochen werden und Solidarität gelebt werden.

Gegen Angst kommen Strafgesetze hingegen nicht an. Gegen Angst helfen nur soziale Integration und der Aufbau einer solidarischen Bürgergesellschaft, die die Menschen integriert und Konflikte benennt, um sie lösen zu können. Hier müssen die Gewerkschaften weiter ansetzen, um glaubhaft Flagge gegen Rechtsextremismus zu zeigen. Für die GEW heißt das vor allem, ihre Forderungen nach Demokratisierung von Kita, Schule und Hochschulen weiterzuentwickeln. Das ist die glaubhafteste Antwort auf die Anfeindungen von Rechtsaußen und die überzeugt auch ohne populistische Verbotsforderungen. //



Claudia Luzar, Dierk Borstel: Umgang mit rechtsextremen Studierenden an Hochschulen
www.tinyurl.com/Rechtsextreme-Studierende



Prof. Dr. Dierk Borstel

Professor für praxisorientierte Politikwissenschaft an der Fachhochschule Dortmund, Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung und Sachverständiger im NPD-Verbotsverfahren



Foto: A. Hentzelt



Foto: zettberlin / photocase.de

Dortmund und der „Tag der deutschen Zukunft“

Gewerkschaften gegen Rechts

Seit einigen Jahren rufen rechte Parteien und Gruppierungen zum „Tag der deutschen Zukunft“ (TddZ) auf. Jährlich Anfang Juni trifft sich die extreme Rechte, um „gegen die Überfremdung“ zu demonstrieren. Nach mehreren Stationen in Nord- und Ostdeutschland wurde für den 4. Juni 2016 eine Demonstration in Dortmund angemeldet. Rund 1.000 Rechtsextreme aus dem gesamten Bundesgebiet reisten an – rund fünf Mal so viele Menschen stellten sich ihnen entgegen.

Die Radikalität der Veranstaltung war in Dortmund – wie bereits in den Vorjahren – offenkundig: Zum TddZ kommen VertreterInnen aller relevanten neonazistischen Gruppen zusammen, unter ihnen AnhängerInnen der Parteien Die Rechte, Der Dritte Weg und der NPD und die sogenannten Freien Kameradschaften. Der diesjährige TddZ wurde maßgeblich unterstützt von der Partei Die Rechte, die auch im Rat der Stadt Dortmund sitzt. Weite Teile der Partei waren bis zu ihrem Verbot in der extrem rechten Vereinigung Nationaler Widerstand Dortmund aktiv. Das Bild, das im Demonstrationenauftritt gezeichnet wird, ist erschreckend: In Dortmund herrsche das Chaos, ausländische Banden hätten die Kontrolle über weite Gebiete der Stadt übernommen und ganze Stadtteile seien in Parallelgesellschaften abgedriftet. Lediglich eine kleine Gruppe stelle sich gegen das „Sinnbild der multikulturellen Gesellschaft“. Auf dem zugehörigen Twitter-Account wird schon seit Monaten gegen geflüchtete Menschen, die Presse und Linke gehetzt. Zuletzt war die

Partei in die überregionale Presse gelangt, als UnterstützerInnen probierten, nach den Regionalwahlen 2014 gewaltsam eine Wahlparty im Dortmunder Rathaus zu stürmen.

Bündnisse gegen Rechts

Im Vorfeld hatten viele Bündnisse zum aktiven Protest gegen den TddZ aufgerufen. Der DGB NRW und seine Mitgliedsorganisationen unterstützten die Proteste und hatten zu einer Kundgebung eingeladen. Gemeinsam mit der DGB-Jugend NRW hatte auch die junge GEW NRW nach Dortmund mobilisiert und informierte die jungen KollegInnen am Vorabend des TddZ zusammen mit der Roten Hilfe e.V. über das „Kleine Demo-Einmaleins“. Auch in Schulen war über das Projekt „90 Minuten gegen Rechts“ und über den TddZ aufgeklärt worden.

Mobilisiert hatte zudem das breit aufgestellte Bündnis „BlockaDO“ mit dem Ziel, sich den Nazis in den Weg zu stellen und ihre Demonstration so zu verhindern oder zumindest zu verzögern. Die Künstlergruppe „Tools for Action“ organisierte in Zusammenarbeit mit dem Theater Dortmund und Schulen der Stadt die Spiegelbarrikade, um der Gesellschaft sinnbildlich den Spiegel vorzuhalten – eine soziale Plastik aus riesigen aufblasbaren Würfeln, die sich in wenigen Sekunden von AktivistInnen auf- und abbauen lässt.

Wichtige Aufgabe für Gewerkschaften

Schon am Morgen des Demonstrationstags versammelte sich der Protest, der allerdings eher ineffektiv blieb – nicht zuletzt, weil die Polizei die Demonstrationroute bis zum Schluss verdeckt hielt. Fast 5.000 Polizisten aus dem gesamten Bundesgebiet waren vor Ort. So ging es für die GegendemonstrantInnen in vielen

Teilen Dortmunds einfach nicht weiter, viele von ihnen gelangten nicht in Sicht- und Hörweite der rechten Demonstration, sodass von einer echten Blockade leider nicht die Rede sein kann.

Laut Medienberichten gingen in Dortmund 5.000 Menschen friedlich gegen rechtes Gedankengut auf die Straße, unter ihnen viele GewerkschafterInnen. Rechte Demonstrationen sind immer auch ein Angriff auf die Gewerkschaften. Die Grundsätze der GEW sind konträr zu denen der Rechten, egal in welcher Erscheinungsform sie auftreten. Deshalb ist es wichtig, auch bei zukünftigen Aufmärschen ein starkes Zeichen für Offenheit und Toleranz zu setzen – auch mit einem starken Gewerkschaftsblock. //



Tools for Action: Die Spiegelbarrikade
www.tinyurl.com/Spiegelbarrikade



Sebastian Weiermann: 1.000 Nazis und ein Hitler-Transparent (taz.de vom 05.06.2016)
www.taz.de/!5310053



WDR: Der Demo-Tag in Dortmund zum Nachlesen (wdr.de vom 04.06.2016)
www.tinyurl.com/WDR-Demo-Blog



Josef Kraft
 junge GEW NRW



Foto: A. Hentzelt

Erhebung von Unterrichtsausfall

Die Maßnahmen hinter den Maßnahmen

Parteien und Fraktionen, der Landesrechnungshof, Elternverbände und das Schulministerium führen seit Jahren eine heftige Debatte zum Unterrichtsausfall. Die favorisierten Erhebungsmethoden reichen von der Stichprobe bis zur tagesaktuellen Gesamterhebung; die jeweils von den Protagonisten erhobenen Werte differieren zwischen 1,7 und mehr als sechs Prozent. Nun kündigte Ministerpräsidentin Hannelore Kraft laut WDR überraschend an, den Unterrichtsausfall künftig präziser und ohne großen bürokratischen Aufwand erfassen zu lassen.

Hintergrund ist, dass sich die NRW-Bildungskonferenz in den letzten Monaten mit Ad-hoc-Unterrichtsausfall und strukturellem Unterrichtsausfall befasst hat. Ad-hoc-Unterrichtsausfall ist die Abweichung vom Stundenplan, struktureller Unterrichtsausfall die Unterschreitung der Stundentafel. Nach einem neuen Verfahren soll der Ad-hoc-Unterrichtsausfall präziser erfasst werden – so der Vorschlag einer Arbeitsgruppe der Bildungskonferenz unter Beteiligung der GEW NRW.

Erhebung im Rollationsverfahren: Favorit mit erheblichem Aufwand

Rückblick: Bereits 2013 legten Prof. Dr. Gabriele Bellenberg und Prof. Dr. Christian Reintjes im Auftrag des Schulministeriums das Gutachten „Möglichkeiten einer Ermittlung des Unterrichtsausfalls an den Schulen in Nordrhein-Westfalen“ vor. Grundsätzlich votierten sie dafür, „Ressourcen nicht in die Erfassung, sondern in die Vermeidung von Unterrichtsausfall zu stecken und dabei die in jüngster Vergangenheit etablierten Verfahren der Governance-Steuerung zu nutzen“. Im Gutachten werden drei Varianten einer Erhebung des Unterrichtsausfalls näher beschrieben:

- ◆ Stichprobe von 600 Schulen, Erhebung von zwei Wochen Unterrichtsausfall (Ministeriumsvariante)
- ◆ flächendeckende und ganzjährige Erhebung des Unterrichtsausfalls (Maximalvariante)

- ◆ Erfassung des Unterrichtsausfalls an jeder Schule einmal im Jahr für zwei Unterrichtswochen (Rollationsvariante)

Die Arbeitsgruppe der Bildungskonferenz favorisiert nun – auf Vorschlag des Schulministeriums – die Rollationsvariante. Bei diesem Verfahren müssten alle Schulen des Landes je zwei Wochen pro Jahr ihren Unterrichtsausfall dokumentieren. Schulen und zufällig zugeordnete Erhebungszeiträume müssten von der Bildungsadministration festgelegt und den Schulen mitgeteilt werden. Bei dieser Variante käme jede Schule einmal im Jahr zum Zuge. Das Gutachten weist bereits darauf hin, dass diese Variante einen erheblichen administrativen Aufwand auslöst – auch und gerade bei der Schulaufsicht –, da deren Beratungs-, Unterstützungs- und Plausibilisierungsaufwand deutlich steigt im Vergleich zur einmaligen Stichprobe.

Ressourcen bereitstellen

Die GEW NRW hat sich gegen die flächendeckende und ganzjährige Erfassung ausgesprochen und für eine einmalige Stichprobe votiert. Akzeptabel ist das Rollationsverfahren, wenn dadurch der politische Streit über die Erhebungsmethode beendet wird. Das Problem des administrativen Mehraufwands müsste aber dringend gelöst werden.

Das Schulministerium beabsichtigt im Rollationsverfahren wie bei der bisherigen Stichprobe, Vakanzen und Vertretungsmaßnahmen

zu erheben. Als Vakanz gilt, wenn der im Stundenplan ausgewiesene Unterricht von der vorgesehenen Lehrkraft nicht erteilt wird. Vertretungsmaßnahmen sind etwa die Vertretung im vorgesehenen Fach, Ersatzunterricht oder eigenverantwortliches Arbeiten. Die Differenz ist der Unterrichtsausfall.

Die Bildungsgewerkschaft interessiert jedoch vor allem die Maßnahmen hinter den Maßnahmen. Wer Unterrichtsausfall vermeiden will, muss wissen, mit welchen personellen Maßnahmen Schulen dies bereits jetzt tun. Daher hat die GEW NRW das Ministerium für Schule und Weiterbildung aufgefordert, künftig jährlich durch eine Stichprobe zu erheben, mit welchen personellen Maßnahmen – zum Beispiel durch Mehrarbeit der LehrerInnen, durch Flexibilisierung oder durch die vorübergehende Aufstockung der Pflichtstundenzahl teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte – Unterrichtsausfall vermieden oder insgesamt verringert wird. Es ist dringend nötig, den Schulen die erforderlichen Ressourcen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall zur Verfügung zu stellen und mehr Licht in das Dunkel der bisherigen Maßnahmen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall zu bringen. //



Gabriele Bellenberg, Christian Reintjes:
Möglichkeiten einer Ermittlung des Unterrichtsausfalls an den Schulen in NRW
www.tinyurl.com/Bellenberg-Reintjes



MSW NRW: Unterrichtsausfall. Stichprobe für das Schuljahr 2014/2015
www.tinyurl.com/MSW-NRW-Stichprobe



Michael Schulte
Geschäftsführer der GEW NRW



Betr.: nds 3-2016, Das persönliche Gesundheitsprogramm

Wie kann es LehrerInnen gelingen, trotz der wachsenden Zahl von Aufgaben die ganz persönliche Work-Life-Balance zu wahren? Antwort: gar nicht. Können wir auch bitte Abstand nehmen von Worthülsen wie „Work-Life-Balance“ und „Selbst-Für-Sorge“? Das ist extrem peinlich; zudem kaschiert es Missstände. Es klingt wie Hohn, wenn wir aufgerufen werden, dafür zu sorgen, dass wir uns für untragbare Arbeitszeiten und Belastung gesund erhalten sollen. Die Forderung muss lauten: Wie kann es schnellstmöglich gelingen, die Arbeitsbelastung herunterzufahren? Es ist ein Armutszeugnis, das die nds sich mit diesem Artikel ausstellt.

Ich korrigiere pro Durchgang 152 Klausuren von Acht- bis ZehntklässlerInnen – sehr froh, dass meine eigenen Kinder erwachsen sind und ich von 5.30 Uhr bis 22.30 Uhr ungestört am Stück arbeiten kann, damit ich mit meiner Arbeit klarkomme. Und dass ich damit klarkomme, ist etwas worüber ich zwar froh bin, aber nur in dem Sinne, dass ich offensichtlich über Gebühr belastbar zu sein scheine. Klassen mit über 30 Kindern sind absolut nicht zeitgemäß und ich kann das Gejammer von nicht ausbildungsreifen oder -fähigen Kindern nicht mehr hören. Die Kinder haben sich nicht ausgedacht, in Käfighaltung sechs bis acht Stunden täglich auf ungeeignetem Mobiliar in katastrophalen Lärmkulissen Vermeidungsstrategien zu entwickeln. Das ist bildungsfernen PolitikerInnen geschuldet. Europäische Nachbarländer beneiden uns um unser dreigliedriges Schulsystem. All das wird von ungebildeten EntscheidungsträgerInnen mit Füßen getreten. Und ich erwarte auch von einer Gewerkschaft eine deutlich andere Haltung. Mit der Inklusion fahren wir nach G8 jetzt die nächste Gruppe Schutzbefohler an die Wand. LehrerInnen sind daran nicht schuld und zusätzliche Aufgaben schaffen hier keine Abhilfe. Wann gibt es endlich eine echte Reform? Es sind schräge Dinge, für die sich die Gewerkschaft und die BildungspolitikerInnen mittlerweile einsetzen. Ich bin fassungslos über das Ausmaß an Ignoranz. *Barbara Prawdzik*

Betr.: nds 3-2016, Lehrerarbeitszeit – GEW Niedersachsen geht in die Offensive

Vorab bemerkt: Engagierte LehrerInnen in NRW arbeiten viel mehr als die für BeamtInnen vorgegebenen 41 Stunden pro Woche – da bin ich mir ganz sicher. Wie die nds 3-2016 berichtete, hat Niedersachsen, wo 40 Stunden pro Woche vorgegeben sind, 2014 das Deputat für GymnasiallehrerInnen von 23,5 auf 24,5 Stunden pro Woche heraufgesetzt. In NRW ist das seit Langem so. Die Begründung ist perfide:

Es handele sich lediglich um eine „Verschiebung der Arbeitszeit innerhalb der Bereiche von Lehrertätigkeiten“, nicht um Mehrarbeit, da die „nicht festgelegten variablen Teile der Arbeitszeit“ reduziert werden könnten. Das Oberlandesgericht Lüneburg hat die Anhebung für rechtswidrig erklärt. Und in NRW? Ist hier rechtens, was in Niedersachsen rechtswidrig ist? Auch hier spart die Landesregierung zulasten von SchülerInnen und LehrerInnen: Die Bundesrepublik liegt bei Bildungsausgaben schon unter dem OECD-Durchschnitt und NRW als Schlusslicht der 16 Bundesländer liegt noch einmal deutlich darunter. Freiwillig wird die Landesregierung trotzdem nicht davon abrücken, sie wird von Gerichten dazu gezwungen werden müssen.

Mit Interesse habe ich deshalb die in der nds beschriebene Stichprobe zur Lehrerarbeitszeit an einem Hannoveraner Gymnasium gelesen. Der Tabelle entnimmt man die Tätigkeiten einer Lehrkraft in einer Durchschnittswoche; der Unterricht hatte dabei einen Anteil von deutlich unter 50 Prozent. Die AutorInnen der Erhebung selbst sagen, ihre Ergebnisse seien weder auf das ganze Schuljahr noch auf andere Schulen übertragbar. Ich finde es gut, wenn Instrumente entwickelt werden, die die Gerichte davon überzeugen, dass sich die Landesregierung rechtswidrig verhält. Aber dies überzeugt nicht einmal mich. Am betrachteten Gymnasium ergab sich, dass Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich pro Woche 46,13 Stunden arbeiten. Nehmen wir das mal als Grundlage: Es gibt in der Regel 38,5 Unterrichtswochen im Jahr. Um auf die in NRW vorgegebenen 41 Stunden pro Woche zu kommen, müssten LehrerInnen deshalb pro Unterrichtswoche 45,1 Stunden arbeiten. Zur Stichprobe in Hannover ergibt sich also ein Plus von einer Stunde. Das berechtigt zur Forderung, das Stundendeputat um circa 30 Minuten zusätzlich zur aufkrozierten Stunde zu reduzieren. Daran sollte die GEW NRW mit gutem Gewissen arbeiten. *Peter Ueding*

Betr.: nds 4-2016, Gut betreut nach der Schule

Wenn sich in der zitierten JAKO-O-Studie ein Großteil der Eltern für die Offene Ganztagschule (OGS) im Grundschulbereich ausgesprochen haben, dann ist das zumindest für NRW nicht verwunderlich. Hier gibt es die wünschenswerte Alternative „Gebundene Ganztagschule“ nur noch in neun Grundschulen. Die Eltern haben gar keine Wahl – auch nicht, wenn es um Qualität von Ganztagschule geht. Die OGS werden zwar von immer mehr Kindern besucht, aber das Land weigert sich weiterhin, einheitliche Standards festzulegen. Es macht sich in jedem Bericht gut, dass über 40 Prozent der Kinder eine OGS besuchen – nicht veröffentlicht werden aber die Wartelisten, die schlechte personelle Ausstattung, die Unterfinanzierung dieses „Erfolgsmodells“. Die Qualität hängt fast überall nur von dem Engagement der schlecht bezahlten MitarbeiterInnen ab oder davon, ob der Schulträger zusätzliche Gelder zur Verfügung stellen kann. Nur so kann ein Teil der hohen Ansprüche erfüllt werden. OGS sind schulische Einrichtungen, die gleichzeitig Aufgaben der Jugendhilfe übernehmen. In vielen Schulen leisten gerade die OGS-MitarbeiterInnen eine beachtenswerte Integrationsarbeit, aber auch dafür steht nicht genug Geld zur Verfügung.

Primär muss es in NRW um die Qualität der OGS gehen: Mehr und besser ausgestattete Räume, mehr Personalstunden, bessere Bezahlung der MitarbeiterInnen – die Kinder müssen uns das wert sein! Von einer flächendeckenden Versorgung mit qualitativ hochwertigen „echten“ Ganztagschulen für alle Kinder sind wir immer noch weit entfernt. *Rixa Borns*

Betr.: nds 4-2016, Leserbrief zu „Lehren über den Holocaust“

Ich bin nicht der Meinung, dass Diffamierungen wie „das moderne Konzentrationslager Gazastreifen“ zu einer Debatte über eine kritische Sicht auf die Politik Israels auffordern, wie der Kommentar von Fritz Junkers zum Leserbrief von Helmut Penschinski nahelegt. Zu einer solchen Debatte braucht man gar nicht aufzufordern, da sie – wie auch hier – zu jeder möglichen und leider auch unmöglichen Gelegenheit geführt wird. Es wird oft behauptet, Kritik an Israel in Deutschland zu äußern, sei tabu. Das Gegenteil ist der Fall. Insofern muss auch nicht dazu aufgefordert werden, schon gar nicht in Form von so unsachlichen und undifferenzierten Äußerungen wie denen von Helmut Penschinski. *Christoph Reichold*

Betr.: nds 4-2016, Leserbrief zu „Lehren über den Holocaust“

Helmut Penschinski spricht in seinem israelkritischen Leserbrief vom „modernen Konzentrationslager Gaza“. Nun waren NS-Vergleiche noch nie ein probates Mittel in der politischen Auseinandersetzung. Der Vergleich Gazas mit den historischen Konzentrationslagern macht hier keine Ausnahme. Abgesehen davon, dass er einer Prüfung kaum standhielte, legt er nahe, „die“ Israelis von heute verhielten sich nicht anders als die NS-TäterInnen von damals. KZ-Vergleiche sind darüber hinaus geeignet, die Singularität des Holocausts zu relativieren. Der Holocaust war aber nicht nur, wie Helmut Penschinski schreibt, eine „Entsetzlichkeit“, er war ein historisch einzigartiges Verbrechen. NS-Vergleiche in der politischen Debatte zu verwenden, zeugt daneben von einer enormen Empathie- und Respektlosigkeit gegenüber den Opfern des NS-Regimes – insbesondere wenn solche Vergleiche mit einer pauschalen Kritik an „der“ israelischen Politik verbunden sind, zu deren zentralen Elementen noch immer die Erinnerung an den Holocaust zählt. Schließlich muss sich der Autor des Leserbriefs die Frage gefallen lassen: Wem nutzt diese Argumentation? Pauschalkritik wie diese ist sicherlich nicht geeignet, den Dialog zwischen den Konfliktparteien voranzutreiben. Daher irritiert mich die Anmerkung des verantwortlichen Redakteurs der nds auch sehr, der Leserbrief könne zu einer kritischen Debatte über die israelische Politik beitragen. Nein, da widerspreche ich: KZ-Vergleiche können nie zu einer kritischen Debatte beitragen. Hier war die GEW tatsächlich schon einmal weiter. Ich erinnere an die kritische Diskussion auf dem Bundesgewerkschaftstag 2013 und den dort gefassten Beschluss zum israelisch-palästinensischen Konflikt: www.tinyurl.com/GEW-2013-Beschluss. *Florian Beer*

Betr.: nds 4-2016, Leserbrief zu „Lehren über den Holocaust“

Helmut Penschinski beschwert sich in seinem Leserbrief über „Propaganda über israelische Politik“, die seiner Auffassung nach im Artikel „Lehren über den Holocaust“ (nds 2-2016) enthalten sei. Er empfiehlt „in das moderne Konzentrationslager Gazastreifen“ zu gehen. Solche markigen Sätze lassen sich vier Flugstunden von Israel und Palästina entfernt locker formulieren. Über die zweifelhafte Berechtigung dieser Aussage angesichts der deutsch-jüdischen Geschichte und derjenigen Israels muss man nicht streiten. Helmut Penschinskis Sätze sind in ihrer selbstgefälligen Einseitigkeit ausgesprochen abstrus. Drei Beispiele dafür: Die Hamas-Administration im Gazastreifen bestreitet in ihrer Programmatik das Existenzrecht Israels. Der Wiederaufbau in Gaza stockt nicht nur wegen der durch Israel scharf rationierten Zementimporte nach Gaza, sondern auch weil die Hamas Tunnel zum militärischen Gebrauch bauen lässt, für deren Befestigung große Mengen Zement verbraucht werden, die dem zivilen Wiederaufbau fehlen. Die Verwirklichung wesentlicher Grundrechte wie Presse- und Meinungsfreiheit, Gleichberechtigung von Mann und Frau oder ein Verbot der Diskriminierung von Lesben und Schwulen stehen – zurückhaltend formuliert – nicht unbedingt oben auf der Hamas-Agenda. Mit diesen Beispielen rechtfertige ich weder die Besatzungspolitik Israels im Westjordanland noch die Siedlungspolitik oder die Politik der Regierung Netanjahu. Ich kritisiere hingegen, dass man – wie Helmut Penschinski – aus sicherer Entfernung postuliert, was richtig und was falsch ist. Nach einer Israelreise bin ich vorsichtig geworden. Als Reisendem wird einem brutal klar, was die Existenz für jeden Menschen in Israel auch bedeutet: zu jedem Zeitpunkt und an jedem Ort des Landes an Leib und Leben bedroht zu sein. *Hans-Werner Küster*

Betr.: nds 5-2016, Ruhestand auf eigenen Antrag

Nach Auffassung der GEW-Personalräte können LehrerInnen, die auf Antrag in den Ruhestand gehen möchten, im laufenden Schuljahr gehen. Dies empfinde ich als unsolidarisch gegenüber den KollegInnen, die die organisatorische Arbeit in den Schulen leisten. Statt die unsägliche Praxis der permanenten Neueinstellungen, die organisatorischer Logik und pädagogischer Kontinuität Hohn spricht, zu kritisieren, setzt die GEW NRW noch eins drauf. Wer solche liberalen Regelungen fordert oder unterstützt, sollte sich auch Gedanken darüber machen, wer sie in der Schule letztlich mit hohem Zeit- und Arbeitsaufwand umsetzt. *Karl Watermann*



AUSTAUSCH & BEGEGNUNG

Unser Fortbildungsprogramm für das 2. Halbjahr 2016 ist erschienen

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

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

Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Was ist meine Arbeit wert?

Jobs im öffentlichen Dienst gelten gemeinhin als eine sichere Sache. Doch prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse sind längst kein Randphänomen der Gesellschaft mehr. Sie „normalisieren“ sich seit Jahren und sind in der gesellschaftlichen Mitte angekommen – auch im öffentlichen Dienst, wo Beschäftigungsverhältnisse zunehmend ausfasern. Wie kann es sein, dass ausgerechnet bei wichtigen öffentlichen Aufgaben beim Personal gespart wird?

Für Beschäftigte im Sozialsektor zählen Normalarbeitsverhältnisse längst nicht mehr zur Normalität: Nur eine Minderheit kommt in den Genuss einer Vollzeitstelle, Teilzeitbeschäftigung ist weitverbreitet und geringfügige Beschäftigung hat einen hohen Stellenwert. Aber was heißt eigentlich „prekär“? Unter kapitalistischen Produktionsbedingungen lebt der Mensch von dem, was er für den Einsatz seiner Arbeitskraft bekommt, also von Lohn oder Gehalt. Der Wert der Ware Arbeitskraft ist dadurch bestimmt, dass er in einer gegebenen Gesellschaft für die Bestreitung des eigenen Lebensunterhalts ausreicht. Nicht mehr und nicht weniger. Karl Marx hat dies als den „Wert der Ware Arbeitskraft“ bezeichnet. Ist die Vergütung geringer als dieser Wert, dann reicht es nicht mehr zu einer eigenständigen Lebensführung und die Betroffenen sind auf zusätzliche Einkommensquellen angewiesen, um leben zu können. Solche Lebensumstände bezeichnet man als prekär.

Flexibilisierung um jeden Preis

Die Produktion von Prekarität ist also in den Beschäftigungsverhältnissen und deren Veränderungen zu verorten und hierfür ist der öffentliche Dienst im weitesten Sinne ein treffendes Beispiel: Infolge unterschiedlicher Flexibilisierungs- und Vermarktlichungsstrategien – dazu gehören etwa Privatisierung, Ausgliederung und interne Flexibilisierung – ist auch in Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst der Wert der Ware Arbeitskraft unter das Niveau des zum Lebensunterhalt Notwendigen gesunken und damit Instrument einer zunehmenden Prekarisierung geworden. Festzustellen ist, dass die Tarifbindung abnimmt. Flächentarife sind im gesamten Sozialbereich gar nicht mehr präsent.

25 Prozent der ErzieherInnen sind in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb beschäftigt. Bei den AltenpflegerInnen sind es nach dem Lohnspiegel des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) lediglich 39 Prozent, die tarifgebunden arbeiten. Tarifliche Entgelte werden nicht flächendeckend gezahlt.

Tarifliche Absenkungen auf ein deutlich unter dem öffentlichen Dienst gelegenes Tarifniveau – zum Beispiel in Notlagentarifverträgen –, Entlohnung auf Mindestniveau, Beschäftigung in befristeten Projekten und Teilzeitbeschäftigung sind Ausdruck einer Flexibilisierung der Arbeit im öffentlichen Dienst, die das klassische Beschäftigungsmodell mit einem zum selbstständigen Leben tauglichen Arbeitseinkommen erodieren lässt. Um einige Beispiele zu nennen: In Kindertageseinrichtungen arbeiten 47 Prozent mit einem Stundenvolumen von weniger als 32 Wochenstunden. 2013 arbeiteten in der stationären Altenpflege 41 Prozent in Teilzeit mit über 50 Prozent der regulären Arbeitszeit, weitere 16 Prozent mit weniger als 50 Prozent der regulären Arbeitszeit. In der ambulanten Pflege liegt bei 21 Prozent der ArbeitnehmerInnen eine geringfügige Beschäftigung vor.

Perspektive Altersarmut

Diese Entwicklung trifft vor allem Frauen. Neben ihrer systematischen Schlechterstellung in der Bezahlung wird ihre Tätigkeit nach wie vor als Zusatzverdienst angesehen und Frauen werden mit Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert, die ihnen eine eigenständige Lebensführung unmöglich machen.

Erzwungene Teilzeitarbeit ist im Sozialsektor gang und gäbe. Sie führt nicht nur dazu, dass die Beschäftigten andere, zusätzliche Erwerbs-

arbeitsquellen brauchen beziehungsweise als AufstockerInnen sozialstaatliche Hilfen in Anspruch nehmen müssen. Sie hat auch zur Konsequenz, dass nur mit großen Einschränkungen eine eigene Alterssicherung aufgebaut werden kann. Prekäre Lebensumstände im Rahmen einer aktiven Beschäftigung und ein Leben am Rand der Armut im Alter gehen hier eine zynische Symbiose ein. So wird deutlich: Das Erwerbseinkommen muss nicht nur die aktuelle Lebensführung möglich machen, sondern auch zur Vorsorge für Zeiten, in denen der Einsatz der Arbeitskraft unmöglich ist, tauglich sein.

Dieses Verständnis von einem Gehalt als Mittel für ein ganzes Leben ist – nicht nur – im öffentlichen Dienst abhandengekommen. Wenn die unbefristete Vollzeitbeschäftigung nicht zur Regel, sondern zur Ausnahme wird, dann sind zunehmende Teile auch der arbeitenden Bevölkerung auf sozialstaatliche Hilfen angewiesen, um überhaupt leben zu können. So sind schlussendlich diejenigen, aus deren Einkommen sich der Sozialstaat finanziert, auf soziale Leistungen angewiesen. Dem Teufelskreis der Prekarität entkommen sie damit nicht. //



GEW NRW: Prekäre Arbeitsverhältnisse skandalisieren, Diskriminierung verhindern (Beschluss des Gewerkschaftstags 2014)

www.tinyurl.com/GEW-NRW-Prekaritaet



Jörg Detjen: Was können Kommunen tun, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden? (Präsentation)

www.tinyurl.com/Prekaritaet-Kommunen



Helga Spindler: Was bedeutet und wozu nützt der Begriff der Prekarität?

www.tinyurl.com/Prekaritaet-Begriff



Prof. Dr. Norbert Wohlfahrt

Professor für Sozialmanagement an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe

Wissenschaft und Forschung

Prestige schützt nicht vor Prekarisierung

Wissenschaft ist in der modernen bürgerlichen Gesellschaft eine prestigeträchtige Sphäre und das nicht zuletzt deshalb, weil wissenschaftlichem Wissen eine zentrale Deutungshoheit und damit gesellschaftliche Macht zukommt. Wer dort lehrt und forscht, genießt den Ruf, besonders schlau zu sein. Gleichzeitig lebt und arbeitet ein großer Teil der Angehörigen des Wissenschaftssystems unter Bedingungen, die als prekär gelten müssen.

Wissenschaft und Forschung außerhalb des Tarifs

Eine eindeutig als prekär anzusehende Personalkategorie stellen die wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK) dar. Im Unterschied zu studentischen Hilfskräften (SHK) muss für die Einstellung als WHK mindestens ein Bachelor, das heißt ein erster berufsqualifizierender Abschluss, vorliegen. Ebenso wie bei den SHK handelt es sich jedoch um außertarifliche Beschäftigungsverhältnisse. Damit wird das Einkommen einseitig von den Hochschulleitungen festgelegt – mit dem Effekt, dass der Verdienst insgesamt niedriger und der Urlaubsanspruch geringer ist als bei Tarifbeschäftigten. Die Tätigkeiten von WHK hingegen – das haben Gerichte wiederholt festgestellt – unterscheiden sich im Allgemeinen nicht von denen der tariflich beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Auch die Ausbildung ist häufig dieselbe, wurden doch sogar Promovierte schon als Hilfskräfte eingestellt. Für die Hochschulen ist die Beschäftigung als WHK damit vor allem ein Mittel, um Geld zu sparen. Gleichzeitig sieht Professorin Müller, die in einem notorisch unterfinanzierten Fachbereich lehrt, der Nachwuchsförderung aber eine echte Herzensangelegenheit ist, im Angebot eines Vertrags als WHK für ihren Doktoranden Stefan Meier die einzige Möglichkeit, ihm überhaupt eine Stelle an der Hochschule zu verschaffen – und dieser nimmt dankbar an.

Ebenfalls außerhalb tarifvertraglicher Regelungen bewegt sich die Personalkategorie der Lehrbeauftragten. Allerdings begründet ein Lehrauftrag weder ein Arbeits- noch ein

Dienstverhältnis. Bezahlt wird nur die geleistete Lehrveranstaltungsstunde. Die Stundensätze bewegen sich zwischen 16,- und 80,- Euro, womit Vor- und Nachbereitung als abgegolten betrachtet werden. Einheitliche Kriterien für die Vergütung fehlen; häufig geben die finanziellen Möglichkeiten des Instituts oder persönliche Kontakte den Ausschlag. Da kein Arbeitsverhältnis besteht, müssen Lehrbeauftragte Steuern und Versicherungen allein bestreiten. Prekär sind Lehraufträge aber damit noch nicht in jedem Fall. Herr Kraus zum Beispiel ist unbefristet angestellter Leiter einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung und bietet regelmäßig ein Seminar als Lehrbeauftragter an. Er sieht darin die Chance, sein praktisches Wissen mit angehenden SozialarbeiterInnen zu teilen. Frau Torres Moledo hingegen bestreitet ihren Lebensunterhalt ausschließlich mit Lehraufträgen für Spanisch im Umfang von sechs und von acht Wochenstunden an zwei verschiedenen Hochschulen in NRW. Ähnlich wie bei Honorarkräften in der Erwachsenenbildung schluckt die Krankenversicherung bereits einen beträchtlichen Teil ihrer Honorare, sodass sie für die Rente nichts zurücklegen kann. Selbst im Krankheitsfall schleppt sie sich nach Möglichkeit zur Hochschule, denn Anspruch auf Lohnfortzahlung hat sie nicht.

Ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft

Eine zentrale Rolle für die prekären Arbeits- und Lebensverhältnisse im Wissenschaftsbereich spielt das Befristungswesen. Unterhalb der Professur gibt es kaum unbefristete Stellen in Lehre

und Forschung: Etwa 80 Prozent des akademischen Mittelbaus haben befristete Verträge – nicht selten mit Laufzeiten unterhalb eines Jahres. Die rechtliche Grundlage dafür bildet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das einen Sonderbefristungstatbestand für wissenschaftlich Beschäftigte schafft.

Für MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung gelten hingegen die engeren Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Unbefristete Arbeitsverhältnisse sind dort zwar häufiger zu finden, aber auch in dieser Personalgruppe ist jeder vierte bis fünfte Arbeitsvertrag zeitlich befristet. Wie die Auseinandersetzung zwischen den Beschäftigten des Botanischen Gartens und der Freien Universität (FU) Berlin zeigt, droht hier zudem die Gefahr einer besonderen Form der Prekarisierung: die des Lohndumpings qua Outsourcing. Der Botanische Garten gehört zur FU Berlin, nur ein Teil der Beschäftigten ist jedoch auch dort angestellt. Diejenigen Beschäftigten, die bei dem FU-Tochterunternehmen „Betriebsgesellschaft für die Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum“ angestellt sind, erhalten für dieselbe Arbeit bis zu 40 Prozent weniger Lohn.

Das WissZeitVG erlaubt, WissenschaftlerInnen vor und nach der Promotion für jeweils maximal sechs Jahre – in der Medizin für neun Jahre – befristet zu beschäftigen. Begründet wurde und wird die Notwendigkeit solch ausgedehnter Befristungsmöglichkeiten mit der Qualifizierung von NachwuchswissenschaftlerInnen. Faktisch bleiben die Vertragslaufzeiten jedoch zumeist deutlich hinter den tatsächlich für eine



Foto: DWerner, gennadiy / photocase.de

Promotion oder Habilitation benötigten Zeiten zurück. Inwiefern die im März 2016 in Kraft getretene Novelle des WissZeitVG mit seiner Formulierung, die Vertragslaufzeiten sollen dem Qualifizierungsziel „angemessen“ sein, für eine Veränderung sorgt, muss sich erst noch in der Praxis zeigen. In all den Fällen, in denen eine Stelle zu mehr als 50 Prozent aus den Mitteln Dritter finanziert wird, sind befristete Arbeitsverträge zudem weiterhin über die 6-plus-6-Jahre-Regel hinaus zulässig.

Unsichere Perspektiven und EinzelkämpferInnentum

Mit Blick auf das Einkommen können tarifvertraglich geregelte wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse nicht als prekär gelten. Allerdings werden DoktorandInnen gerne auf 50-Prozent-Stellen eingestellt – und promovieren damit überwiegend unentgeltlich in ihrer Freizeit. Finanziell prekär wird dies, wenn Arbeitslosigkeit eintritt, da der Anspruch auf Arbeitslosengeld dann deutlich unter 1.000,- Euro liegt. Der hohe Anteil an Befristungen bedeutet für die wissenschaftlich Beschäftigten zugleich das Fehlen einer auch nur halbwegs verlässlichen Zukunftsperspektive. WissenschaftlerInnen wird ein hohes Maß an Mobilität abverlangt, das sich nur bedingt mit dauerhaften sozialen Beziehungen oder der Wahrnehmung von Familien- und Pflegeverantwortung vereinbaren lässt. An diesem grundlegenden Problem ändern die familien- und pflegepolitischen Komponenten des WissZeitVG, die eine Verlängerung von Höchstbefristungsdauern und Verträgen ermöglichen, nichts.

Die gewerkschaftliche Organisierung und kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten trifft in diesem Bildungsbereich auf ein besonderes Hindernis, das in der herrschenden Logik des Wissenschaftssystems liegt: Wissenschaftliche Erkenntnisse müssen einzelnen Individuen zurechenbar sein, womit Kooperation und Forschungsverbünde häufig nur Mittel zum Zweck sind. Dass die eigene Arbeit von den meisten WissenschaftlerInnen als sehr befriedigend erlebt wird und zudem prestigeträchtig ist, tröstet derzeit noch viele darüber hinweg, dass die Bedingungen, unter denen diese erfolgt, ein unbefriedigend verdient haben. //



GEW: Fünf-Punkte-Programm zur Durchsetzung des neuen Befristungsrechts in der Wissenschaft

www.tinyurl.com/GEW-5-Punkte



GEW: Die neuen Bund-Länder-Pakte unter der Lupe

www.tinyurl.com/Exzellenzstrategie



Barbara Umrath

Landesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung, Doktorandin und befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin

Promotionsstipendien

Ein prekärer Sonderfall

Ein Stipendium während der Promotion scheint die Lösung vieler Probleme zu sein, denn die Promotion erfordert in der Regel vollen Arbeitseinsatz. Doch auf längere Sicht ergeben sich Nachteile für die jungen WissenschaftlerInnen.

Rund 4.100 Promovierende erhalten derzeit ein Stipendium von einem der 13 Begabtenförderungswerke. Im Zuge der Einrichtung von Graduiertenschulen und -kollegs treten aber auch immer mehr Hochschulen als Stipendienggeber auf. Einheitliche Regelungen gibt es jedoch nicht: Während die StipendiatInnen der Begabtenförderungswerke einen einheitlichen Satz von aktuell monatlich 1.150,- Euro zuzüglich einer Forschungskostenpauschale von 100,- Euro erhalten, variiert die Höhe des Stipendiums, wenn Hochschulen selbst Stipendienggeber sind.

Mit einem Stipendium wird zudem kein Arbeitsverhältnis begründet, sodass angehende Wissenschaft-

lerInnen damit außerhalb der Sozialversicherungssysteme stehen. Wer drei Jahre – so lange beträgt in der Regel die Höchstförderdauer – mit Stipendium promoviert, zahlt währenddessen nicht in die gesetzliche Rente ein und muss darüber hinaus selbst für Kranken- und Pflegeversicherung aufkommen. Für den Vollzeitjob, den die Promotion meist darstellt, stehen StipendiatInnen der Begabtenförderungswerke so faktisch gut 1.000,- Euro monatlich zur Verfügung – angesichts der Mietspiegel in den meisten Universitätsstädten ein nicht gerade üppiges Auskommen.

Ein weiterer Nachteil ergibt sich bei späteren Arbeitsverträgen. Der Tarifvertrag sieht die Anrechnung von Promotionszeiten, die keine Beschäftigungszeiten sind, nicht als berufliche Vorerfahrungszeiten an. Das führt dazu, dass promovierte WissenschaftlerInnen nicht selten als BerufsanfängerInnen eingruppiert werden.

Prekäre Beschäftigung im Offenen Ganztag

Höchste Zeit für Wertschätzung

Die Zusammenführung von Hort und Schule zur Offenen Ganztagschule (OGS) vor 13 Jahren hatte ein hohes Potenzial, um die Bildungssituation von Kindern zu verbessern – ganz nach skandinavischem Vorbild. Doch die qualitativen Standards des Hortes wurden nicht übernommen, der großflächige quantitative Ausbau stattdessen massiv vorangetrieben. Und so hat die deutsche OGS wenig ihrem Vorbild gemein: Sie ist ein chronisch unterfinanzierter und zugleich unverzichtbarer Bildungsbereich mit anspruchsvollen pädagogischen Aufgaben, dem es an allem mangelt – auch an fairer Beschäftigung.

Beschäftigung in der OGS zeichnet sich vor allem aus durch die sehr niedrige, oft nicht tarifgebundene Bezahlung und dadurch fehlende Fachkräfte sowie einen viel zu niedrigen Stundenumfang. Es fehlen Räumlichkeiten und die Einrichtungen sind bei unzureichendem Personalschlüssel chronisch überbelegt. Strukturen sind nicht etabliert, die Organisation ist mangelhaft und Schulen werden nicht auf den „Einzug“ des Offenen Ganztags vorbereitet. Unter den MitarbeiterInnen herrscht eine hohe Fluktuation und es braucht ein permanentes Krisenmanagement. Ein wesentlicher Grund für die derart prekäre Bezahlung der Beschäftigten und die desaströse (finanzielle) Gesamtausstattung des Offenen Ganztags sind die fehlenden Qualitätsstandards. Hier liegt der grundlegende Unterschied zu anderen Bildungsbereichen.

Gesetzesgrundlage: Fehlanzeige!

Die OGS ist weder in das Kinderbildungsgesetz noch in das Schulgesetz eingebunden. Mit ihm wurde ein Bildungsbereich geschaffen, der nur auf Erlassen beruht. Das bedeutet: Für die pädagogische Arbeit gibt es keine gesetzlich festgeschriebene Einstellungs voraussetzung, wie zum Beispiel eine erzieherische Ausbildung oder gar ein Pädagogikstudium. So ist der Offene Ganztag ein Sammelbecken für QuereinsteigerInnen, BerufsanfängerInnen, Studierende und ÜbergangsjobberInnen, was zu einer sehr hohen Fluktuation und Überlastung der MitarbeiterInnen führt. Viele Fachkräfte bewerben sich schnell weiter auf deutlich besser bezahlte Stellen mit Zukunftsperspektive und Stufenaufstieg. Für tariflich bezahlte ErzieherInnen kann das

bei gleicher Stundenanzahl einen Unterschied von mehreren Hundert Euro netto ausmachen.

Viele PädagogInnen in der OGS bekommen keinen Inflationsausgleich und keine Gehaltsgleichung. Das Gehalt stagniert über viele Jahre. So verringert sich der Lohn faktisch von Jahr zu Jahr durch die steigenden Lebenshaltungskosten und die Schere zu tariflich bezahlten ErzieherInnen wird immer größer.

Die meisten Stellen im Offenen Ganztag sind zudem auf Teilzeit ausgelegt. Für Gruppenleitungen sind im Durchschnitt 25 Stunden pro Woche vorgesehen, bei den Ergänzungskräften reicht die wöchentliche Arbeitszeitspanne von 13 bis 20 Stunden – und das bei bis zu 30 Kindern pro Gruppe. Die Folge: Häufig ist die Gruppenleitung allein in der Gruppe, was eine hohe Belastung darstellt und beispielsweise im Krankheitsfall zu organisatorischen Notsituationen führt.

Gestiegene Ansprüche, unveränderte Rahmenbedingungen

Viele pädagogische BetreuerInnen im Offenen Ganztag erhalten ein Gehalt, das unter dem Sozialhilfesatz liegt. Die meisten von ihnen haben deshalb eine weitere Arbeitsstelle oder müssen ihr Gehalt durch staatliche Unterstützung wie Wohngeld oder Hartz IV aufstocken. Eine derart unattraktive Bezahlung führt zu einem enormen Fachkräftemangel im Offenen Ganztag. Diese Rahmenbedingungen beruhen auf den Anfängen des Ganztags. Hier sollte lediglich eine Übermittagsbetreuung geschaffen werden. Es ging darum, dass zum Beispiel Mütter einen kleinen Nebenjob an der Schule ihrer Kinder haben,

einige wenige SchülerInnen mit Essen versorgen und beaufsichtigen – ein Provisorium auf dem Weg zur Ganztagschule. Der Wirklichkeitsanspruch ist allerdings mittlerweile ein komplett anderer: Aus der Übermittagsbetreuung wurde eine unverzichtbare pädagogische Institution mit anspruchsvollem und komplexem Bildungsauftrag und einem massiv wachsendem Bedarf an Plätzen. Die finanzielle Ausstattung änderte sich jedoch kaum. So beruht viel auf zusätzlicher Zeit, die freiwillig investiert wird. Zweitkräfte sind oft nur in Stoßzeiten vorhanden.

Prekäre Verhältnisse wie diese lassen sich vielfach in Frauenberufen finden. Heutzutage sind aber auch Frauen häufig Hauptverdienerinnen und müssen ihre Familie von ihrem Einkommen ernähren.

Wenn die Kommune sich aus der Verantwortung stiehlt

Vereinzel werden die Träger für die schlechte Ausstattung der OGS verantwortlich gemacht, vor allem wenn die Betreuung von der Stadt an private Kinder- und Jugendhilfeträger abgegeben wurde. Die Stadt gibt die finanziellen Mittel an die Träger weiter, die ihre Einrichtungen mit dem zur Verfügung stehenden Geld ausstatten. Dies ist beispielsweise in Köln der Fall: Hier wird ein kompletter Bildungsbereich ausgelagert, dem Wettbewerb unter den freien Trägern und sich selbst überlassen. Über 50 Träger bieten mittlerweile in Konkurrenz zueinander die Offene Ganztagsbetreuung an. Die Kommune als Vertretung des Staates öffnet damit Lohndumping Tür und Tor, da es keinerlei Mindeststandards und Qualitätskontrollen gibt.





Fotos: time., prokop./photacase.de

Mitbestimmung ermöglichen und Anerkennung zeigen

Küchenausstattung, Reinigungszeiten, Hausmeisterzuständigkeit wurden in den meisten Schulen nicht an die Existenz des Offenen Ganztags angepasst. Mangelnde Räumlichkeiten und fehlende Ausstattung, teils chaotische Arbeitsbedingungen sind Alltag und lassen eine gesetzlich verankerte Struktur vermissen. Hier wurde ein Dauerprovisorium geschaffen. Anlässe, sich für die eigenen Interessen starkzumachen, gibt es also genug. Wie die Mitbestimmungsmöglichkeiten der OGS-MitarbeiterInnen ausgestaltet sind, hängt jedoch von der Einstellung der Schulleitung ab. PädagogInnen im Offenen Ganztags können kaum Druck durch Streik ausüben wie zum Beispiel Kita-Beschäftigte, denn bei vielen Trägern gibt es keine Tarifbindung und dementsprechend auch keine Tariferhöhungen. Für manche MitarbeiterInnen hat sich ihr Lohn seit Beginn der OGS nicht verändert. Sie blieben über viele Jahre bei dem Gehalt von BerufsanfängerInnen hängen, das zudem von vornherein weit unter dem Tarif liegt und bei dem es keinerlei Erhöhungen im Laufe der Jahre gibt.

Auch auf Ebene der sozialen Anerkennung gibt es kaum Gleichberechtigung. Häufig werden OGS-MitarbeiterInnen vom Personal der Schulen zwar als willkommene Unterstützung gesehen, nicht aber als gleichwertige PädagogInnen. Dies ist mitunter auch dem Fakt geschuldet, dass die finanziellen Mittel ausschließlich in die Quantität und nicht in die Qualität des Offenen Ganztags geflossen sind. Vor allem in

Die Träger wiederum haben keine garantierte Finanzierung, ein Teil hängt von einem freiwilligen Anteil der Stadt ab, der immer wechseln kann. Das verschärft die ohnehin massive Unterfinanzierung des Ganztags, die in der Politik übrigens zugleich bekannt ist und bedauert wird. Das Geld für eine tatsächlich ausreichende Finanzierung dieses Bildungsbereichs sei jedoch nicht vorhanden. So bleibt es bei einem permanenten Krisenmanagement für Träger und MitarbeiterInnen. Träger, die einen etwas höheren Stundenlohn bezahlen, müssen die Kosten an anderer Stelle wieder einsparen. Zum Beispiel bei der Anzahl der MitarbeiterInnen, bei der Angebots- und Einrichtungsausstattung oder durch weniger Öffnungstage.

Zusätzlich erhöht sich der Druck auf die Träger dadurch, dass die Kooperationsverträge mit Schulen jeweils nur ein Jahr andauern und dann neu verhandelt werden können. So haben Schulen die Möglichkeit, sich für Träger zu entscheiden, die möglichst viele Angebote und MitarbeiterInnen stellen – auf Kosten des Lohns der OGS-MitarbeiterInnen. Hat eine Schule den Eindruck, der Offene Ganztags läuft nicht rund, kann sie die Kooperation beenden. Die Träger werden dadurch erpressbar, haben keine gleichberechtigte Verhandlungsposition für eine Mitbestimmung und sind gezwungen, die Betreuung trotz desaströser finanzieller Ausstattung am Laufen zu halten. Ein Druck, der nicht selten unfreiwillig an die MitarbeiterInnen weitergegeben wird. Ein kritisches Hinterfragen der Arbeitsverhältnisse bringt Träger häufig in einen Interessenkonflikt zwischen KooperationspartnerInnen und MitarbeiterInnen.

Großstädten ist die Nachfrage an Ganztagsplätzen enorm angestiegen, was zu einem rasant schnellen Ausbau des Angebots geführt hat, während qualitative Standards auf der Strecke geblieben sind.

Um die Arbeit in der OGS nicht nur aufrecht erhalten zu können, sondern auch um dabei den gestiegenen pädagogischen Ansprüchen gerecht zu werden, braucht es eine Tarifbezahlung der PädagogInnen, eine Gesetzesgrundlage speziell für den Offenen Ganztags, gesetzliche Qualitätsstandards, eine ausreichende Stundenzahl, den Ausbau von Räumlichkeiten, eine ausreichende Finanzierung für Ausstattung sowie einen angemessenen Personalschlüssel. Auf diese Weise können auch die Beschäftigten endlich die Wertschätzung erfahren, die ihre Arbeit seit nunmehr 13 Jahren verdient. //



GEW-Stadtverband Köln: OGS. Teilzeit. Befristet. Schlecht bezahlt!
www.tinyurl.com/GEW-Koeln-OGS



Sandra Herbst

Diplom-Pädagogin, OGS-Leitung und Betriebsrätin



Sybille Melanie Flint

Erzieherin und langjährige Gruppenleitung, aktuell freigestellte Betriebsrätin bei einem großen Kölner Träger

Aus dem Aufgabenspektrum von OGS-Beschäftigten

Zusammenführung und Anleitung einer bis zu 30 Kinder starken Gruppe mit unterschiedlichen gesellschaftlichen, sozialen und religiösen Hintergründen // Anleitung des Gruppenalltags mit Essen, Hausaufgaben, Ausflügen und Angeboten // Wochenplanung // intensive Betreuung von Inklusionsprozessen // Erarbeitung und Durchführung von Bildungsprojekten und sozialem Lernen // Analyse von soziokulturellen Hintergründen und gruppendynamischen Prozessen // Erarbeitung von langfristigen Projekten als Bildungseinrichtung nach dem Leitbild des Trägers und der Konzeption der Einrichtung // Förderung von Selbstwert, Partizipation und Selbstständigkeit jedes einzelnen Kindes // Präventionsarbeit // Kinderfalldokumentation // Leitung von Elternsprechtagen // Elterngespräche und Zielvereinbarungen // Ausarbeitung

von Förderplänen und Entwicklungsdokumentation // Planung, Koordinierung und Durchführung von AGs und Ferienangeboten // Teamsitzungen // Supervision // Fortbildungen // Arbeitskreise // Kinderfallbesprechungen // Personalverantwortung // permanente Wachsamkeit und Ansprechbarkeit // Austausch mit LehrerInnen, SchulsozialarbeiterInnen, Jugendamt, TherapeutInnen, FamilienhelferInnen, InklusionshelferInnen und Eltern

Gesonderte Vorbereitungszeit ist für diese Aufgaben nicht vorgesehen. In der Regel wird deshalb ein großer Teil der Vorbereitung während der pädagogischen Arbeit und Aufsicht der Kinder erledigt, da bei der geringen Stundenzahl wenig bis keine Ressourcen dafür bleiben.



Weiterbildung

Fachkompetenz verdient Anerkennung

Krankheit, Urlaub, Mutterschutz – was für festangestellte ArbeitnehmerInnen selbstverständlich ist, kann für Honorarkräfte in der Weiterbildung existenzbedrohend werden. Nach dem neuen Integrationsgesetz sollen alle Geflüchteten mit Bleibeperspektive beschult werden. Doch wer übernimmt diese Aufgabe auf Basis der aktuellen Honorarverträge? Die nds sprach mit zwei Lehrkräften und einem Gewerkschafter über die prekäre Situation der Beschäftigten und die Chancen.

Dozentin Angelika Böhler macht im Gespräch immer wieder deutlich, wie sehr sie sich Anerkennung für ihre geleistete Arbeit wünscht. Primär in monetärer Form, aber auch durch die Aufhebung der strukturellen Missachtung von Bund, Land und Kommune gegenüber freiberuflichen LehrerInnen im Weiterbildungssektor. „Und zwar nicht nur aus der momentanen Einsicht heraus, dass junge LehrerInnen nicht bereit sind unter solchen Bedingungen zu arbeiten. Auch aus Gerechtigkeit gegenüber den KollegInnen, denen seit Jahrzehnten Geld vorenthalten wurde.“

Sie und ihr Kollege Klaus Mautsch unterrichten Deutsch an der Volkshochschule in Köln. Als EinzelunternehmerInnen arbeiten sie selbstständig und beziehen dafür ein Honorar. Ihr Status entspricht nicht dem von Lehrkräften aus dem Regelschulsystem, was sich auch in der Entlohnung niederschlägt. Sie sind selbst und in vollem Umfang kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtig. Hinzu kommen die Versicherung gegen Erwerbslosigkeit, Berufshaftpflicht und Krankentagegeld. Wirtschaftlich ist das nicht. Verdient eine freiberufliche Lehrkraft mehr als 5.400,- Euro im Jahr, fließen 18,7 Prozent davon in die gesetzliche Rentenkasse ein. Sie profitieren nicht wie LehrerInnen im Regelschulbetrieb davon, dass der Arbeitgeber die Hälfte der Versicherungsbeiträge zahlt.

Im Jahr 2015 unterrichtete Angelika Böhler 27 Wochenstunden, die Vor- und Nachbereitungszeit der Stunden nicht mit eingerechnet. Ihr Honorar betrug 21,- Euro, in diesem Jahr sind es 23,- Euro

pro Stunde. Nach Abzug aller Steuern beläuft sich ihr monatlicher Nettoverdienst auf etwas über 1.000,- Euro.

Selbständige ohne Lobby

Um die Öffentlichkeit über die Arbeitsbedingungen zu informieren und eine bessere Vernetzung der Lehrkräfte zu gewährleisten, startete Angelika Böhler zusammen mit KollegInnen Kreidefresser.org, eine Website, die auf die prekäre Situation der Lehrkräfte aufmerksam macht, deren Forderungen klar darlegt und mediale Berichterstattung dokumentiert.

Was Lehrkräfte in Sprach- und Integrationsklassen leisten müssen, ist eine komplexe Aufgabe. Sie vermitteln Deutschlernenden sprachliches und landeskundliches Wissen, bieten ihnen einen differenzierten Einblick in die deutsche Sprache und Kultur und helfen, das interkulturelle Verständnis zu fördern. Dabei treffen sie auf eine heterogene Zielgruppe, die sich in ihrer Herkunftssprache unterscheidet und sich in der Zielsprache noch nicht verständigen kann. Das heißt, alle Kommunikation läuft von Anfang an ausschließlich über die Lehrenden. FremdsprachenlehrerInnen an deutschen Regelschulen können bei Ratlosigkeit der SchülerInnen jederzeit auf Deutsch umschwenken. Diese Möglichkeit haben DozentInnen, die Deutsch als Zweitsprache unterrichten, nicht. Die Kurs TeilnehmerInnen sind sowohl kulturell und gesellschaftlich als auch vom Stand der Bildung her höchst unterschiedlich sozialisiert. Divergierende

Lernvoraussetzungen und -traditionen treffen auf Faktoren wie Alter, Bleibeperspektive, persönliches Engagement – und auch die Frage, ob die Teilnahme freiwillig oder verpflichtend geschieht.

Max-Georg Beier, Sprecher für Weiterbildung im Vorstand des GEW-Stadtverbands Köln, bringt es auf den Punkt: „Die LehrerInnen sind oft die ersten, mit denen die EinwanderInnen ohne behördlichen Hintergrund wertfrei reden. Sie begleiten Menschen auf dem Weg in ein neues Leben und sind LehrerInnen, Beratungs- und Vertrauenspersonen in einem.“ So bespricht Angelika Böhler abseits des Unterrichts auch Briefe vom Jobcenter, während Klaus Mautsch mit seinen SchülerInnen Bewerbungsschreiben verfasst.

Kompetenz braucht Wertschätzung

„Wenn Medien über Integrationskurse berichten, wird oft ein falsches Bild vermittelt“, mahnt Angelika Böhler. „Natürlich sind die vielen Ehrenamtlichen, die vor allem mit Geflüchteten arbeiten, eine Hilfe, wenn es um die erste Einführung in die Sprache geht, aber wir haben dafür studiert und spezielle Weiterbildungen besucht. Es ist die eine Sache sagen zu können ‚Das ist falsch.‘ und eine andere, die Begründung mitzuliefern.“ Zeitungsartikel oder Fernsehberichte, in denen eine Tafel gezeigt wird, auf der „das Auto“ steht, werden der komplexen Aufgabe der studierten Lehrkräfte nicht gerecht.

„Nicht jeder der Deutsch sprechen kann, kann auch Deutsch unterrichten.“

Neben den vielen neuen Integrationskurs-TeilnehmerInnen gab und gibt es andere, die auf professionellen Unterricht angewiesen sind,



Als Lehrkräfte für Deutsch als Fremdsprache vermissen Angelika Böhler (o. l.) und Klaus Mautsch (r.) vor allem eins: Anerkennung. In den Integrationskursen ist der Bedarf an Lehrkräften aktuell so hoch wie lange nicht mehr. Max-Georg Beier (u. l.) von der GEW Köln sieht darin auch eine Chance, gemeinsam etwas zu verändern. Fotos: A. Etges

weil sie in Deutschland studieren oder arbeiten möchten. In den sogenannten Selbstzahlerkursen bei Dozent Klaus Mautsch lernen Menschen aus einer Vielzahl von Ländern gemeinsam Deutsch. Ihr Ziel ist häufig ein Sprachkursvisum zum Nachweis der Studierfähigkeit an einer deutschen Hochschule. „Die Verantwortung der DozentInnen ist enorm hoch, die Abbruchquote an Universitäten liegt bei 45 Prozent“, sagt Klaus Mautsch. Um Sprachkurse geben zu können, ist neben einem Fachstudium auch die Praxiserfahrung unerlässlich. Seit 20 Jahren unterrichtet der studierte Germanist und Literaturwissenschaftler „Deutsch als Fremdsprache“ an der Volkshochschule Köln und bei anderen Anbietern. Da das Sprachkurssystem kein benotetes System mit Testaten und Prüfungen ist, muss man als DozentIn in der Lage sein, KursteilnehmerInnen transparent über ihre Lernfortschritte zu informieren und über deren Äußerungen ihren Leistungsstand nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GeR) zu bestimmen. Seine Arbeit und die seiner KollegInnen wird seit Jahren nicht adäquat honoriert. Oft mischen sich in sein Gefühl dazu Ärger und Wut, weil er seinen Lebensstandard immer weiter absenken muss. Die Relation von Lebenshaltungskosten und Einkommen sah zu Beginn von Klaus Mautschs Tätigkeit weit besser aus: „Mein Honorarsatz von 1994 lag bei umgerechnet 20,50 Euro

und heute liegt er gerade einen Euro darüber.“ Das macht deutlich, wie wenig sich Honorare in kommunaler Trägerschaft entwickelt haben.

Auch Angelika Böhler hat „Deutsch als Fremdsprache“ studiert und unterrichtete vorher als Stipendiatin des Deutschen Akademischen Auslandsdienstes an einer Universität in Weißrussland Deutsch. Seit drei Jahren gibt sie hauptsächlich Integrationskurse an der Volkshochschule Köln. Inhaltlich war ihr klar, was für eine Art von Arbeit auf sie zukommt, neu waren ihr jedoch die prekären Rahmenbedingungen. „Dass das Honorar nicht die Welt ist, wusste ich. Mir war nur nicht klar, dass ich als hauptberuflich Lehrende auch Beiträge zur Rentenversicherung abführen muss.“ Trotz ihres Engagements für gerechte Bezahlung versucht sie nicht zu intensiv über ihre eigene Situation nachzudenken. Manchmal kommt aber doch der Ärger hoch, wenn sie statt zwei Wochen Erholungsurlaub zu machen gerade zwei Tage wegfahren kann. Rücklagen für Verdienstauffälle oder als Altersvorsorge zu bilden ist nicht möglich. „Ich muss gestehen: An dem Thema Altersarmut fühle ich mich mit Mitte 30 noch nicht so nah dran, obwohl mir rational klar ist, was auf mich zukommt. Das macht mich schon traurig.“

Honorare unter dem Minimum

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verspricht den IntegrationskursbesucherInnen regelmäßigen Unterricht und gut

ausgebildete LehrerInnen. Eine hauseigene Bewertungskommission, zu der angeblich auch Kräfte aus der Praxis gehören sollen, setzt sich mit der Gestaltung der Kurse auseinander. „Lehrkräfte sind allerdings nicht darunter“, sagt Angelika Böhler. „Man hört nur: Die Struktur wird verbessert und wir stecken mehr Geld in die Kurse. Faktisch wurden aber die Zulassungsbedingungen für Lehrkräfte abgesenkt und die Teilnehmerzahl von 20 auf 25 erhöht.“

„Wir machen andere für sozialversicherungspflichtige Jobs fit, sind aber selbst nicht integrierbar.“

Klaus Mautsch macht deutlich: „BerufseinsteigerInnen in Integrationskursen erhalten demnächst ein Honorar von 35,- Euro während langjährige DozentInnen für Deutsch als Fremd- und Deutsch als Zweitsprache wohl auf absehbare Zeit niedriger honoriert werden.“ Seit das BAMF 2005 die Integrationskurse vorgegeben hat, gibt es bei den unterschiedlichen Trägern eine vergleichbare Honorarstruktur, weil die Inhalte der Kurse für alle gleich sind. Die meisten Weiterbildungsträger zahlen ihren DozentInnen den Mindesthonorarsatz von 23,- Euro. Das ist genau der Satz, der vom BAMF an sie überwiesen wurde. Nur wenige Träger



GEW-Forderungen für Lehrkräfte in Integrationskursen

Mehr Sicherheit und faire Bezahlung!

Die GEW hat den Kampf gegen die skandalöse Bezahlung der Integrationskurslehrkräfte und ihre prekäre Beschäftigung von Beginn an und auf vielen Wegen geführt und unterstützt. Und doch bleibt noch viel zu tun.

Die Bildungsgewerkschaft hat Klagen vor den Arbeitsgerichten geführt, sitzt in Berlin an runden Tischen mit Verantwortlichen aus Politik und Wissenschaft und veröffentlicht Schwarzbücher, die die skandalösen Arbeitsbedingungen dokumentieren. Mit Demonstrationen macht sie immer wieder öffentlichkeitswirksam auf die prekären Arbeitsbedingungen aufmerksam. Für Lehrkräfte in Integrationskursen fordert die GEW:

- ◆ eine Festanstellung mit einer tariflichen Entlohnung nach TVöD EG 11
- ◆ kurzfristig eine Erhöhung des Honorars auf 36,- Euro, orientiert an der Höhe des allgemein verbindlichen Mindestlohns in der arbeitsmarkt-orientierten Weiterbildungsbranche

- ◆ bezahlten Urlaub für arbeitnehmerähnliche Personen
- ◆ die Rücknahme der Erhöhung der TeilnehmerInnenzahl auf 25 Personen pro Lerngruppe
- ◆ keine Absenkung des Qualifikationsstandards für Lehrkräfte
- ◆ die Beteiligung der Lehrkräfte und unabhängiger WissenschaftlerInnen an der Reform der Kursstrukturen, der Curricula und der Prüfungsformate

Medienberichten zufolge plädiert das Bundesministerium des Innern dafür, das Mindesthonorar für DozentInnen in Integrationskursen von derzeit 23,- auf 35,- Euro pro Stunde anzuheben. Nun muss noch der Haushaltsausschuss im Bundestag diesem Vorschlag folgen, damit eine bessere Bezahlung der Lehrkräfte in Integrationskursen zumindest schrittweise erfolgen kann.

*Joyce Abebresa, Referentin für
Erwachsenenbildung der GEW NRW*

zahlen mehr. Der Honorarsatz von LehrerInnen für Deutsch als Fremd- oder Deutsch als Zweitsprache wie Klaus Mautsch liegt meist darunter. Das heißt: Die Weiterbildungsträger – oft die Kommunen – orientieren sich noch nicht einmal am Minimum. Und noch etwas unterscheidet freiberufliche Lehrkräfte von ihren festangestellten KollegInnen: Mit steigendem Alter wird ihr Krankenkassenbeitrag immer teurer, weswegen viele von ihnen mehr unterrichten müssen. LehrerInnen an Regelschulen hingegen werden mit steigendem Alter stundenweise entlastet.

Eine handlungsfähige Mehrheit schaffen

Warum lassen sich DozentInnen das gefallen? Angelika Böhler sieht ein großes Problem in der unzureichenden Vernetzung und der mangelnden Zeit. „Die KollegInnen sind EinzelkämpferInnen und müssen oft weitere Aufträge akquirieren. Viele haben neben Arbeit und Familie schlicht keine Kapazität, um sich zu engagieren. Auch die Angst vor Entlassung ist groß: Die Verträge mit den Volkshochschulen enden alle drei Monate, die Gefahr, nicht weiter beschäftigt zu werden, ist groß.“ Ein weiterer Stolperstein: An wen sollen Forderungen überhaupt adressiert werden? Zum einen unterscheidet sich das Weiterbildungsgesetz von Bundesland zu Bundesland, zum anderen werden die DozentInnen der Integrationskurse über ihren Träger vom BAMF bezahlt, während die Lehrkräfte für Deutsch als Fremd- und Deutsch als Zweitsprache ihr Honorar von der Kommune erhalten. Unter diesen Voraussetzungen ist es schwer, sich zu verbünden.

„Momentan besteht die Chance auf einen Wandel“, wirft Max-Georg Beier ein. „Allerdings kann auch die Gewerkschaft nur etwas mit den Betroffenen machen und nicht für sie.“ Aufgrund der aktuellen Situation können sich Weiterbildungsträger Rausschmiss und das Nichtverlängern von Arbeitsverträgen nicht erlauben, denn es gibt nicht genug gut ausgebildete DozentInnen, die unter den miserablen Umständen lehren wollen. Die meisten Lehrkräfte verdienen mehr als 50 Prozent ihres Einkommens bei einem Träger, weswegen ihnen dort auch Urlaubsgeld zusteht. Dazu existiert sogar ein Gerichtsurteil, das dem Kläger Urlaubsgeld zugesprochen hatte.

Dass sich in einer starken Gemeinschaft mehr erreichen lässt, haben rund 40 KollegInnen der Volkshochschule Köln gezeigt, die sich 2015 zusammengetan und ihre Urlaubsgeldanträge gemeinsam eingereicht haben. Tatsächlich zahlte der Träger relativ unbürokratisch einen ersten vorfinanzierten Teil. Die zweite Hälfte erhielten die Honorarkräfte nach der Jahresabrechnung. Es gelang ihnen außerdem, Urlaubsgeldansprüche aus den Jahren 2012 bis 2014 rückwirkend geltend zu machen.

Und in Zukunft?

„Mit der Struktur des BAMF von vor fünf Jahren kommt man heute nicht weiter“, schließt Max-Georg Beier. Wir werden in Deutschland weiterhin Zuwanderung haben und müssen auch die Eingewanderten, die schon in Deutschland sind, mit Kursen versorgen. Doch scheinbar stellt

sich niemand aus Politik und Verwaltung diesen wichtigen Fragen: Ist die Volkshochschule der richtige Träger für Integrationskurse? Verkommt die Idee der Weiterbildungseinrichtung nicht zu einer Sprachschule mit Anhang, die das breit gefächerte Angebot aus Kultur, Sport, Politik, Informatik und Musik nicht mehr zulässt? Sind Sprachlernzentren mit festangestellten Lehrkräften eine Alternative oder ist die Zahlung von Honoraren wirklich die richtige Entlohnungsmethode? //



Kreidefresser: Aktuelles und Hintergrundwissen rund um die Situation der Lehrkräfte in der Weiterbildung

www.kreidefresser.org



GEW: Schwarzbuch „Beschäftigung in der Weiterbildung“

www.tinyurl.com/SB-Weiterbildung



GEW: Schwarzbuch 2 „Arbeit in Integrationskursen“

www.tinyurl.com/SB2-Integrationskurse

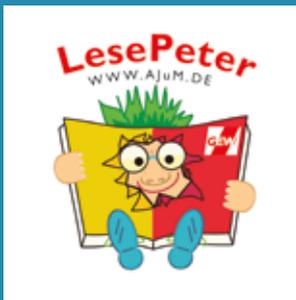


Bündnis DaZ/DaF-Lehrkräfte: aktuelle Infos des bundesweiten Bündnisses
www.dafdz-lehrkraefte.de



Roma Hering

Freie Journalistin



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

Im April erhielt den LesePeter das Bilderbuch:

Kathrin Schärer

Der Tod auf dem Apfelbaum

Orell Füssli Zürich, 2015, 32 Seiten,
ISBN: 978-3-7152-0701-8, 14,95 Euro

Es gibt nicht nur „einen“ Tod, sondern jeder hat seinen eigenen Tod, auch der Fuchs. Ihm gelingt es, seinen Tod auf dem Apfelbaum festzukleben. Nur er selbst kann ihn wieder befreien – so kann er ewig leben.

Im Mai erhielt den LesePeter das Kinderbuch:

Kirsten Boie

Bestimmt wird alles gut

Klett Kinderbuch Leipzig, 2016, 48 Seiten,
ISBN: 978-3-95470-134-6, 9,95 Euro

Eine syrische Flüchtlingsfamilie entkommt dem Bürgerkrieg und schaut nach abenteuerlicher Flucht in Deutschland vorerst in eine ungewisse Zukunft. Die schwierigen Themen werden durch kindgerechte Worte und Illustrationen von Jan Birk unterstützt. Das Buch empfiehlt sich bereits für die Grundschule; es besticht mit Zweisprachigkeit; es eignet sich zum Vorlesen und für den Unterricht, wofür bereits Materialien verfügbar sind.

Im Juni erhält den LesePeter das Jugendbuch:

Jon Walter

Jenseits des Meeres

Königskinder Verlag Hamburg, 2015, 315
Seiten, ISBN: 978-3-551-56017-9, 17,99 Euro

Die Geschichte des Flüchtlingskindes Malik und seines Großvaters lässt uns ansatzweise nachvollziehen, was es heißt, alles zu verlieren.

Regina Hillebrecht

Mädchenarbeit

Buch Verlag Kempen, 128 Seiten,
ISBN: 978-3-86740-613-0, 16,90 Euro

Den meisten Mädchen fällt es wesentlich leichter, sich untereinander über Themen auszutauschen, die insbesondere in der Pubertät aufkommen. Welche Möglichkeiten es gibt, die Mädchen und ihre individuellen Bedürfnisse ernst zu nehmen und ihr Selbstbewusstsein in dieser Phase zu stärken, soll dieser praxiserprobte Band vermitteln. Neben umfangreicheren Projekten, zum Beispiel zu Themen wie „Liebe, Freundschaft und Sexualität“, gibt es viele Übungen, die sich in kurzen Gruppenarbeitsphasen mit den Mädchen umsetzen lassen und sich unter anderem den Themen Sucht, Gewalt und Selbsterfahrung widmen. Die unkomplizierte Integration in den Unterricht wird durch zahlreiche Kopiervorlagen, leicht verständliche Anleitungen und geringen Materialaufwand gewährleistet.



Buch Verlag Kempen

Regula Kyburz-Graber und Patric Brugger

Unterrichtssituationen meistern

hep Verlag Bern 2016, 248 Seiten,
ISBN: 978-3-0355-0430-9, 29 Euro

Jede Unterrichtsstunde birgt unvorhergesehene Situationen, die es zu meistern gilt. LehrerInnen müssen gleichzeitig 20 jungen Persönlichkeiten gerecht werden, individuelle Lernprobleme wahrnehmen und die Lernenden ermutigen, fördern und beurteilen. Die 20 Fallstudien in diesem Buch schildern Unterrichtssituationen der Sekundarstufe II, die junge Lehrkräfte als schwierig erlebt haben. Die Themen umfassen Unterrichtsplanung und -durchführung, Klassenführung, Leistungsbeurteilung und Förderung. An jeder Situation wird gezeigt, wie sich mit einer sorgfältigen Analyse Lösungen finden lassen.



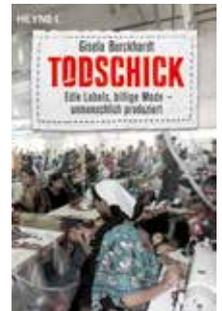
hep Verlag

Gisela Burckhardt

Todschick. Edle Labels, billige Mode – unmenschlich produziert

Heyne Verlag, 2014, 240 Seiten,
ISBN: 978-3-453-60322-6, 12,99 Euro

Ob Hugo Boss, Seidensticker, Gerry Weber, H&M oder Tom Tailor: Teure Modelabels lassen ihre Ware unter denselben erbärmlichen Bedingungen fertigen wie Textildiscounter. Hauptsache billig. Das Antlitz der Armut der Näherinnen in den Textilfabriken in Bangladesch interessiert da nicht. Die Liste der Missstände ist lang: stickige Fabrikhallen mit vergitterten Fenstern, in der Hunderte Näherinnen für einen Stundenlohn von 15 Eurocent arbeiten, 12 Stunden Arbeitspflicht täglich, üble Beschimpfungen, Überstundenpflicht, fehlende Lohnabrechnungen. Betriebliche Interessenvertretung ist da ein Fremdwort. Widerspruch führt zum Verlust des Arbeitsplatzes. Gisela Burckhardt, die sich seit vielen Jahren in der CCC (Clear Clothes Campaign) gegen das ungeheure System der Ausbeutung in der Textilindustrie engagiert, nimmt kein Blatt vor den Mund. Ihr Buch ist ein Zeugnis für die Schuld der großen Textilhersteller, die es aus Gründen des Profits unterlassen, in der Produktionskette Verantwortung zu übernehmen. Ein Stück Gegeninformation zu offiziellen Verlautbarungen, als Aufklärungsmedium auch in den Schulen unbedingt zu empfehlen!



Norbert Müller

Böckler-Schule

Unterrichtseinheit zum Mindestlohn

Hans-Böckler-Stiftung, Unterrichtseinheiten
unter: www.boeckler.de/39580.htm

Der Mindestlohn ist seit eineinhalb Jahren Realität. Für wen genau gilt er eigentlich? Und was hat sich seit seiner Einführung getan? Hat er zu einem Verlust von Arbeitsplätzen geführt? Hat er dem Anstieg des Niedriglohnsektors Einhalt geboten? Diese und andere Fragen können SchülerInnen anhand dieser Unterrichtseinheit diskutieren. Zum Schluss gibt es ein Rollenspiel zur Frage, ob der Mindestlohn angehoben werden soll.

Anke Thiel

Ergebnisse der Personalratswahlen 2016

Rückenwind für GEW-Personalräte

Die Personalratswahlen 2016 sind aus Sicht der GEW NRW insgesamt erfreulich gelaufen. Hohes Engagement und der große Einsatz der GEW-Personalräte durch gute Personalratsarbeit vor Ort und kompetente Beratung in den letzten vier Jahren tragen Früchte.

Im Vorfeld der diesjährigen Personalratswahlen gab es Veränderungen, deren Auswirkungen auf den Ausgang der Wahlen schlecht vorhersehbar waren: Durch die Veränderungen in der nordrhein-westfälischen Schulstruktur sind in einigen Schulformen deutlich weniger KollegInnen beschäftigt als noch vor vier Jahren – viele Gremien sind deshalb kleiner geworden. Andere Gremien sind gewachsen: Gesamt- und Sekundarschulen haben zum ersten Mal einen gemeinsamen Personalrat gewählt. Gleichzeitig treten die kleineren Splittergruppen in immer mehr Personalräten zur Wahl an. Der Deutsche Beamtenbund ist teilweise mit zwei und mehr Listen pro Schulform vertreten – lehrer nrw und VBE an den Realschulen; lehrer nrw, Philologenverein und VBE an den Gesamtschulen. Zudem war unklar: Wie würde sich die unterfinanzierte Umsetzung der Inklusion oder die weiterhin unbefriedigende Situation nach der Tarifrunde 2015 auf das Wahlverhalten der LehrerInnen auswirken? Welchen Einfluss würde die extrem hohe Arbeitsbelastung in den Schulen auf das Wahlergebnis nehmen?

Auch in Zeiten vieler Veränderungen und Unwägbarkeiten konnte die GEW NRW sich gut positionieren. Die Ergebnisse der Personalratswahlen stützen die GEW NRW insgesamt und geben ihr und ihren Personalräten Rückenwind. In ihren Hochburgen bei Förderschulen sowie Gesamt- und Sekundarschulen hat die Bildungsgewerkschaft ihre bisherigen Mehr-

heiten eindrucksvoll behaupten können. Im Bereich der Hauptschulen hat die GEW NRW erstmals die absolute Mehrheit der Sitze im Hauptpersonalrat errungen, zugleich ist sie stärkste Fraktion in allen Bezirkspersonalräten. Im Bereich der Realschulen ist es gelungen, in zwei Bezirkspersonalräten stärkste Fraktion zu werden. Im Grundschulbereich halten sich Gewinne und Verluste in etwa die Waage. In den anderen Schulformen ergaben sich nur geringe Änderungen, die keine Auswirkung auf die jeweiligen Mehrheitsverhältnisse hatten.

Gesamt-, Sekundar-, Gemeinschafts- und Primusschulen

In allen erstmals gemeinsam gewählten Personalräten konnte die GEW NRW eine deutliche Mehrheit erringen. In den Regierungsbezirken Arnsberg, Detmold, Düsseldorf und Münster ist die Zahl der Sitze gehalten worden, in Köln hat die GEW NRW zwei Sitze gewonnen, im Hauptpersonalrat jedoch einen verloren. SchaLL NRW ist in allen Personalräten mit in der Regel zwei Sitzen vertreten. Etwa 60 Prozent aller Stimmen entfielen auf die GEW NRW.

Förderschulen

Bei den Förderschulen wurde die Mehrheit im Hauptpersonalrat bestätigt. Hier hält die GEW NRW die deutliche Mehrheit von elf Sitzen und hat im Schnitt in allen Personalräten dreimal so viele Sitze wie der VBE. Auch die Mehrheiten auf Ebene der Bezirkspersonalräte blieben trotz

sinkender Beschäftigtenzahlen in allen fünf Regierungsbezirken auf hohem Niveau stabil und konnten zum Teil sogar ausgebaut werden.

Hauptschulen

Bei den Hauptschulen hat sich die GEW NRW in allen Personalräten dem VBE gegenüber durchgesetzt. Im Hauptpersonalrat verfügt die GEW NRW über die absolute Mehrheit von acht Sitzen, in allen Bezirkspersonalräten ist sie stärkste Fraktion geworden und kann daher den Vorsitz stellen. Damit gewinnt die Bildungsgewerkschaft im Hauptschulbereich zwei Bezirkspersonalräte hinzu. SchaLL NRW ist in allen Personalräten mit in der Regel zwei Sitzen vertreten.

Grundschulen

Im Hauptpersonalrat ist es leider nicht gelungen, dem VBE die knappe Mehrheit von einem Sitz abzunehmen, die GEW NRW bestätigt ihre sieben Sitze. In den Bezirkspersonalräten konnte sie ihre Mehrheit in Detmold und Düsseldorf verteidigen. Auf örtlicher Ebene musste die GEW NRW die Mehrheit im Örtlichen Personalrat in Solingen leider abgeben, konnte sie dafür aber in Herne und Mönchengladbach (zurück-)gewinnen.

Realschulen

Nach dem großen Erfolg der letzten Personalratswahlen vor vier Jahren, als die GEW NRW zum ersten Mal den Vorsitz in einem Bezirkspersonalrat stellen konnte, ist es der Bildungsgewerkschaft insgesamt gelungen, diesen Erfolg zu bestätigen und auszubauen. In Detmold und Münster ist die GEW NRW nun stärkste Fraktion und wird den Vorsitz stellen. In Köln hat sie zwar einen Sitz verloren, aber



Sitzverteilung in den Hauptpersonalräten

	GEW NRW	VBE NRW	PhV NW	lehrer nrw	vlw/vlbs	Sonstige
Grundschule	7	8	-	-	-	-
Hauptschule	8	5	-	-	-	2
Förderschule	11	4	-	-	-	-
Realschule	5	2	-	6	-	2
Gesamtschule	10	2	1	-	-	2
Gymnasium/Weiterbildungskolleg	9	-	5	-	-	1
Berufskolleg	4	-	-	-	9	2

nur noch einen Sitz weniger als lehrer nrw, die drei Sitze abgeben mussten. In Arnsberg konnte die Zahl der Sitze gehalten werden. Im Hauptpersonalrat konnte die GEW NRW ihre Sitze verteidigen, die Mehrheit des Beamtenbundes ist dünner geworden, lehrer.nrw musste einen Sitz an SchaLL abgeben.

Gymnasien und Weiterbildungskollegs

Bei den Gymnasien ist das Ergebnis weniger eindeutig: Nach teilweise deutlichen Erfolgen bei den Wahlen vor vier Jahren konnten die damals errungenen Sitze nicht überall gehalten werden. Im Hauptpersonalrat entfallen weiterhin fünf Sitze auf die GEW NRW. Im Schnitt erhält sie knapp ein Drittel der Stimmen. Die Splittergruppen KorrekturfachlehrerInnen und SchaLL sind in allen Personalräten vertreten.

Berufskollegs

Am Berufskolleg haben sich im Vergleich zu 2012 nur leichte Veränderungen ergeben. Die GEW NRW konnte ihre Plätze in der Regel halten, im Hauptpersonalrat arbeiten weiterhin vier KollegInnen der Bildungsgewerkschaft. Im Regierungsbezirk Arnsberg hat die GEW NRW zwar einen Sitz verloren, die gemeinsame Mehrheit des Verbands der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen in NRW e.V. und des Verbands der Lehrerinnen und Lehrer am Berufskolleg in NW e.V. ist aber kleiner geworden. Die beiden Verbände mussten drei Sitze abgeben, davon zwei an SchaLL.

Schulaufsicht und Schulverwaltung

Auch im Bereich der Schulverwaltung ist der GEW NRW ein Erfolg gelungen: Der Hauptpersonalrat Verwaltung bleibt in der Hand von

ver.di NRW und GEW NRW. Aus einem Stimmenverhältnis von acht zu fünf wurde neun zu sechs.

Auch in den Hochschulen sind die Personalräte gewählt worden und die GEW NRW kann zufrieden auf die Ergebnisse blicken. So stellt sie im wissenschaftlichen Personalrat der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster in Zukunft den Vorsitz. Auch an den anderen Universitäten und Fachhochschulen ist die gute Arbeit der GEW-Personalräte bestärkt worden. Bei den kommunalen Personalratswahlen bei KölnKitas ist es erstmals gelungen, eine GEW-Kollegin auf einer gemeinsamen Liste mit ver.di zu positionieren; sie ist erstes Ersatzmitglied geworden.

Die Wahlbeteiligung ist über ganz NRW gesehen sehr unterschiedlich und liegt zwischen 30 bis hin zu nahezu 80 Prozent. Welche Auswirkungen diese extremen Unterschiede in der Wahlbeteiligung auf das Ergebnis haben, muss im Einzelnen überprüft werden. Es gilt jedoch: Von einer geringen Wahlbeteiligung profitieren in der Regel eher kleinere Splittergruppierungen.

Wahlanalyse

In den Schulformen, die besondere Strukturveränderungen erfahren haben – etwa in Haupt-, Förder- und Realschulen –, haben die KollegInnen die GEW NRW mit einer großen Mehrheit gewählt und gestärkt.

An den Schulen des längeren gemeinsamen Lernens stabilisiert die GEW NRW ihre Mehrheiten – auch in einem nun gemeinsamen Personalrat für Gesamt- und Sekundarschulen.

Die KollegInnen bestrafen über alle Schulformen hinweg den Deutschen Beamtenbund für seine Tarifpolitik, SchaLL gewinnt Sitze in der Regel auf Kosten der Verbände.

Neben den beiden traditionellen Mehrheitschulformen Gesamtschule und Förderschule ist nun auch die Hauptschule vollständig mit einer GEW-Mehrheit ausgestattet. In der Realschule gibt es in zwei Personalräten eine GEW-Mehrheit – vor wenigen Jahren noch undenkbar. In vier von acht Hauptpersonalräten und in 19 von 35 Bezirkspersonalräten konnte die GEW NRW die Mehrheit erringen. Damit dominiert sie erstmals mehr als die Hälfte der „großen“ Personalräte.

Die Splittergruppen oder Einzelinteressenvertretungen nehmen in der Anzahl zu. Es gelingt ihnen, mit Einzelthemen trotz fehlender Wirkmacht eine nennenswerte Anzahl an Sitzen in nahezu allen Schulformen zu gewinnen. Grund- und Förderschulen bilden hier eine Ausnahme.

Anlass zur Sorge gibt, dass in vielen Bezirken die Wahlbeteiligung nur um 50 Prozent gelegen hat, in einigen Teilen sogar nur bei 30 Prozent. Offenbar sind der Stellenwert und die Wirksamkeit kompetenter und starker Personalvertretung weiten Teilen der KollegInnen noch nicht hinreichend bewusst. Ein klarer Auftrag an die GEW NRW, den die frisch gewählten KollegInnen in den kommenden vier Jahren umsetzen werden. //



GEW NRW: Rückenwind für engagierte Interessenvertretung. GEW bei Personalratswahlen erfolgreich
www.tinyurl.com/GEW-NRW-PR-Wahl



Maïke Finnern
 Stellvertretende Vorsitzende
 der GEW NRW

Für eine bessere Bezahlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte

Wir bleiben am Ball!

Sommer, Sonne und Tore für einen besseren Tarifvertrag für angestellte Lehrkräfte: „Wir bleiben am Ball!“ Das Motto für die GEW-Aktion am 8. Juni 2016 vor dem Düsseldorfer Landtag war Programm.

Rund 100 tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte machten auf der Landtagswiese in Düsseldorf der Politik spielerisch und trotzdem fordernd klar, dass sie mit der ungerechten Bezahlung der angestellten LehrerInnen nicht

zufrieden sind. Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, fand auf der Kundgebung deutliche Worte: „Wir haben in den Tarifverhandlungen im letzten Jahr bis zum Ende gekämpft und sind viele Kompromisse eingegangen, aber den letzten Verhandlungsstand konnten wir nicht unterschreiben, da die zentralen GEW-Forderungen nicht erfüllt worden sind.“

Nachdem die Ländertarifrunde 2015 hinsichtlich eines Eingruppierungstarifvertrags ohne zufriedenstellendes Ergebnis ausgegangen war, hat die GEW NRW mit ihrer Aktion ein weiteres

Zeichen gesetzt und die Landesregierung daran erinnert, dass sie ihrer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten endlich gerecht werden muss. Das Land NRW muss sich auf Bundesebene in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für eine bessere Bezahlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte einsetzen. Fraktionsvorsitzende sowie schul- und finanzpolitische SprecherInnen der Parteien stellten sich auf der Landtagswiese den Forderungen. Der Tenor war deutlich: Eine gerechtere Bezahlung sei zwar wichtig, aber „über Nacht“ könne sie nicht erreicht werden.

Zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, das am 9. Juni 2016 verabschiedet worden ist, hatte die GEW NRW eine einheitliche Besoldung nach A 13 für Lehrkräfte an Gundschulen sowie in den Sekundarstufen I und II gefordert. Doch diese Forderung findet sich im Gesetz nicht wieder – eine vertane Chance. Denn diese Änderung hätte auch einen direkten Einfluss auf angestellte LehrerInnen: Für sie hätte dann die Entgeltgruppe 13 gegolten.

Die GEW NRW wird weiterhin Druck ausüben: Im Herbst stehen schon die ersten Vorbereitungen für die nächste Tarifrunde 2017 auf der Agenda. //

GEW vor Ort

Aktionen für eine faire Bezahlung

Das Thema ist längst noch nicht vom Tisch: Landesweit machen KollegInnen vor Ort immer wieder mit Aktionen auf die ungerechte Bezahlung tarifbeschäftigter Lehrkräfte aufmerksam.

Bochum: Flagge zeigen für Tarifbeschäftigte

Am 1. Mai 2016 erinnerten GEW-VertreterInnen Hannelore Kraft in Bochum an ihre Zusage von der Dortmunder Maikundgebung 2012. Hier hatte die Ministerpräsidentin versichert, etwas für die Verbesserung der Einkommenssituation von tarifbeschäftigten Lehrkräften zu tun: „Ich habe die gerechte Bezahlung von Angestellten auf dem Schirm.“ Vier Jahre später lautete die Ansage auf dem GEW-Transparent: „Versprochen – gebrochen.“ Die GewerkschafterInnen machten einmal mehr deutlich: Das Land NRW ist Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die den unzureichenden Tarifvertrag zur Eingruppierung von Lehrkräften mit dem Deutschen Beamtenbund abgeschlossen hat.

Höchste Zeit, dass NRW sich besser für die Interessen der Tarifbeschäftigten einsetzt. *Jürgen Hentzelt*

Herford: Forderung nach mehr Solidarität

Auch bei der Maikundgebung auf dem Herforder Rathausplatz, wo die GEW NRW mit einem Stand vertreten war, ging es um die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Denn der faire Tarifvertrag fehlt immer noch. Unter dem Motto „Fairer Tarifvertrag für alle Lehrkräfte! Der Drops ist noch nicht gelutscht“ konnten neugierige PassantInnen sich aus einem Korb mit Bonbons bedienen. In den Gesprächen gab es große Zustimmung für die Forderungen der Tarifbeschäftigten. Viele KollegInnen aus anderen DGB-Gewerkschaften und BeamtenInnen der GEW NRW erklärten ihre Solidarität. Allein die einheimischen LandespolitikerInnen fanden an diesem Tag nicht ihren Weg zu den GewerkschafterInnen. *Marion Vinke*



Joyce Abebrese

Referentin für Tarifpolitik der GEW NRW



LABG-Novellierung im Landtag beschlossen

Gelegenheit verpasst

Mit der Verabschiedung der Änderung des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) durch den Landtag NRW kam am 20. April 2016 ein gut dreijähriger Prozess zu einem vorläufigen Abschluss, der 2013 mit einer Evaluation zu Entwicklungsstand und Qualität der LehrerInnenausbildung begonnen hatte. Das Resümee hinsichtlich der beschlossenen und der nicht vorgenommenen Änderungen fällt gemischt aus. Es überwiegt die Enttäuschung.

Seit dem Gesetzesentwurf Ende September 2015 war mehr als ein halbes Jahr vergangen und in über 40 Stellungnahmen und einer sechsstündigen ExpertInnenanhörung war eine Vielzahl an Mängeln und Nachsteuerungsbedarfen aufgezeigt worden. Resultat? Vier kleinere Präzisierungen an einem Gesetzesentwurf, der einiges nur halb und manches gar nicht anging. Mit „fragwürdig“ ist eine solche Zeitverschwendung sehr moderat bewertet.

Die Änderung des LABG umfasst in Verbindung mit Änderungen der Lehramtszugangsverordnung und der Ordnung des Vorbereitungsdienstes neben kleineren Nachjustierungen und Flexibilisierungen insbesondere folgende Aspekte:

- ◆ Verlängerung der Auslaufristen des Staatsexamensstudiengangs
- ◆ Zusammenführung des bisher eigenständigen Eignungspraktikums mit dem Orientierungspraktikum
- ◆ Profilierung des Berufsfeldpraktikums als außerschulisches Praktikum
- ◆ Modifizierung der Sprachanforderungen
- ◆ Festlegung eines Mindeststudienvolumens für die Behandlung inklusionsorientierter

Fragestellungen durch die Fächer und Implementierung einer sonderpädagogischen Basisqualifizierung in das Studium der Bildungswissenschaften

- ◆ Fixierung der Ausbildungsdauer des Vorbereitungsdienstes auf 18 Monate
- ◆ inhaltliche Weiterentwicklung des Vorbereitungsdienstes mit Blick auf die Themen Medienkompetenz und Umgang mit Vielfalt
- ◆ Neuregelung der Berechnung der Anrechnungstunden für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst

Unter Beobachtung

Die Verlängerung der Auslaufristen des Staatsexamensstudiengangs fällt bedeutend kürzer aus als gefordert und als erforderlich. Hochschulen und Landesprüfungsamt sind nun in der Verantwortung, ihre Studierenden hinsichtlich Studien- und Prüfungsorganisation so zu unterstützen, dass ihnen die Erste Staatsprüfung ermöglicht wird. Hierzu gehören auch verlässliche und kalkulierbare Modalitäten zur Anwendung der Härtefallregelung.

Die Konkretisierung der Integration der Inklusionsorientierung in das Lehramtsstudium und deren Fokussierung im Vorbereitungsdienst sind wichtige Schritte, um angehende LehrerInnen auf die Anforderungen in einer Schule der Vielfalt vorzubereiten. Es ist gut, dass eine Evaluation der Umsetzung in den Hochschulen bereits für 2018 angekündigt ist. Darüber hinaus ist hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung die Abstimmung zwischen erster und zweiter Phase erforderlich.

Weiterhin nicht nachvollziehbar bleibt, dass es zu keinen Korrekturen an den Fehlentwicklungen und Verwerfungen des verkürzten Vorbereitungsdienstes kommt. Die Rahmenbedingungen stehen damit in weiten Teilen einer

qualitativ hochwertigen Ausbildung angehender LehrerInnen entgegen. Zu befürchten ist, dass die neuen Berechnungsmodalitäten der Anrechnungstunden zu weiteren Verschärfungen führen und dass Schulen wie auch die Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung darüber hinaus vor kaum lösbare organisatorische Herausforderungen gestellt werden. Sobald die ersten konkreten Berechnungen vorliegen, wird zu entscheiden sein, wie gegen Verschlechterungen vorgegangen werden kann.

Zukunftsforum LehrerInnenbildung

Vieles bleibt unklar. Vieles bleibt unbefriedigend. Der Gewerkschaftstag 2016 der GEW NRW hat daher beschlossen, ein Zukunftsforum LehrerInnenbildung NRW einzurichten – in Anknüpfung an das Zukunftsforum auf GEW-Bundesebene. Das Zukunftsforum soll die Lehramtsausbildung in NRW insgesamt in den Blick nehmen, grundlegende gewerkschaftliche Positionen der Bildungsgewerkschaft konkretisieren sowie politische Forderungen und Handlungsstrategien entwickeln. Ein Rahmen, in dem auch jene Aspekte aufgegriffen werden, die im aktuellen Reformprozess unberücksichtigt geblieben sind. Denn nach der Reform ist vor der Reform. //



Ministerium für Inneres und Kommunales NRW: Gesetzesblatt vom 6.5.2016
www.tinyurl.com/Gesetzesblatt-LABG



GEW NRW: Antrag „Einrichtung eines Zukunftsforums LehrerInnenbildung NRW“
www.tinyurl.com/Zukunftsforum-NRW



GEW NRW: Antrag „Evaluation des Praxissemesters“
www.tinyurl.com/Evaluation-Praxissemester

GEW NRW zum Praxissemester

Evaluation geplant

Als Ergänzung zur landesweiten Evaluation, deren Ergebnisse und Empfehlungen für den Sommer 2016 angekündigt sind, hat der Gewerkschaftstag der GEW NRW im April 2016 eine eigene Evaluation des Praxissemesters beschlossen. Dabei kann die Bildungsgewerkschaft ihre Stärke nutzen, nämlich die verschiedenen beteiligten Personengruppen zu einem kritischen und konstruktiven Dialog an einen Tisch zu bringen und gemeinsam Vorschläge zur inhaltlichen und organisatorischen Weiterentwicklung zu erarbeiten.



Mischa Meier

Leiter des Referats D (Aus-, Fort- und Weiterbildung) der GEW NRW



Foto: rebeccakraw / photocase.de

KindheitspädagogInnen – Chancen und Herausforderungen in der Praxis

HeldInnen der frühen Kindheit

Rund 100 TeilnehmerInnen – darunter viele Studierende kindheitspädagogischer Studiengänge – diskutierten bei der Tagung der GEW NRW am 4. Juni 2016 in Düsseldorf den Einsatz von KindheitspädagogInnen in der Praxis. Ein erster Schritt in die richtige Richtung, denn häufig fehlen für das relativ junge Berufsbild klar etablierte Strukturen und Akzeptanz.

In verschiedenen Workshops behandelten die TeilnehmerInnen zentrale Themen des Berufsfelds und erarbeiteten zum Beispiel die Einsatzmöglichkeiten von KindheitspädagogInnen außerhalb von Kitas. Hier wurde deutlich, dass es durchaus viele Möglichkeiten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt, beispielsweise in der Frühförderung, in Beratungsstellen für Kinder und Familien oder in der sozialpädagogischen Familienhilfe. Beraten wurde auch darüber, wo die Politik den Einsatz von KindheitspädagogInnen sieht, und wie dieser Diskurs weiter vorangetrieben werden kann. Einen zentralen Knackpunkt der praktischen Arbeit stellt die Integration von KindheitspädagogInnen ins Kita-Team dar. Die TeilnehmerInnen diskutierten Chancen und Konfliktpotenziale und entwickelten gemeinsam Gelingensbedingungen. Und schließlich ging

es auch um die tarifpolitische Dimension: Wie werden KindheitspädagogInnen bezahlt? Und welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es hier?

Die angehenden KindheitspädagogInnen machten im Rahmen der Tagung deutlich, dass es noch viel zu tun gibt. Dazu formulierten sie Wünsche an die GEW NRW – von der Aufklärung der potenziellen ArbeitgeberInnen über den Beruf KindheitspädagogIn, über eine bessere Anerkennung und Aufwertung innerhalb der Gesellschaft bis hin zur Forderung nach eigenen Tätigkeitsmerkmalen zur Eingruppierung in die Entgeltordnung. Darüber hinaus wünschte sich eine große Mehrheit weitere Informationsveranstaltungen seitens der GEW NRW.

KindheitspädagogInnen bieten eine Chance für die Kinder- und Jugendhilfe. Sie bringen vielfältige Kompetenzen mit und können in zahl-

reichen Feldern eine Bereicherung darstellen – vorausgesetzt die Integration dieser neuen Berufsgruppe in das Team der Kita gelingt. Ferner muss die Politik sich eindeutig positionieren und sich dafür einsetzen, dass KindheitspädagogInnen in der Praxis eingestellt werden. Dies wird zukünftig eine Herausforderung bleiben.

Die GEW NRW hat auf ihrem Gewerkschaftstag im April 2016 einen Antrag des Referats Jugendhilfe und Sozialarbeit und des Fachgruppenausschusses Sozialpädagogische Berufe verabschiedet, in dem die Forderung nach eigenen Eingruppierungsmerkmalen für KindheitspädagogInnen festgeschrieben wurde. Die Bildungsgewerkschaft hat sich dem Thema also bereits angenommen und wird sich weiterhin für die Interessen der KindheitspädagogInnen und ihre tarifliche Eingruppierung starkmachen.

Mit der ersten großen Tagung, die als Kooperation verschiedener Arbeitsgremien der GEW NRW – des Referats Jugendhilfe und Sozialarbeit, des Landesausschusses der Studierenden und des Fachgruppenausschusses Sozialpädagogische Berufe – über die Bühne gegangen ist, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung gemacht. Sie ist zugleich als Appell an die Bildungsgewerkschaft zu verstehen, dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Sozialarbeit im Allgemeinen eine größere Bedeutung innerhalb der Gewerkschaft beizumessen. //

Reiches Potenzial

Seit 2004 gibt es kindheitspädagogische Studiengänge auch in Deutschland, nachdem im europäischen Ausland schon lange auf akademisch ausgebildete Fachkräfte in der Frühpädagogik gesetzt wird. Allein in NRW gibt es 22 Studiengänge der Kindheitspädagogik. Die Anforderungen an frühkindliche Bildung haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert und erfordern weitere Qualifikationen. Die Einführung des Studiengangs Kindheitspädagogik ist auch ein Ausdruck der gestiegenen gesellschaftlichen Wertschätzung der Bildungsarbeit mit Kindern. In NRW folgte im Jahr 2015 das Gesetz zur staatlichen Anerkennung von Kindheits-

pädagogInnen. Eine neue Berufsgruppe ist entstanden, die sich durch ihre spezifischen Kenntnisse im Bereich der frühen Kindheit auszeichnet. Kita, Hort, Offene Ganztagsgrundschule, Erziehungshilfe, heilpädagogische Arbeitsbereiche und Fachberatung sind mögliche Beschäftigungsfelder. Multiprofessionelle Zusammenarbeit von beispielsweise ErzieherInnen, KinderpflegerInnen, SozialpädagogInnen und KindheitspädagogInnen bietet ein reiches Potenzial zur Sicherung und Weiterentwicklung pädagogischer Qualität in allen Arbeitsbereichen der frühkindlichen Bildung.

*Maika Finnen,
stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW*



Linda Engels

Leitungsteam des Referats J (Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW NRW)

GEWolution 2016

Die Mischung macht's

Unter dem Motto „Unsere Zeit – unsere Fragen“ trafen sich vom 14. bis zum 16. Mai 2016 rund 100 junge GEW-KollegInnen aus dem gesamten Bundesgebiet zur GEW-Jugendkonferenz in Rotenburg an der Fulda. Auch zehn GewerkschafterInnen aus NRW waren dabei.

Es war vor allem die Mischung, die die diesjährige GEWolution ausmachte: die verschiedenen Organisationsbereiche der Bildungsgewerkschaft von der Kita bis zur Erwachsenenbildung, neue und erfahrene KollegInnen, alle 16 Bundesländer, Bildungspolitik und Tarifarbeit, unterschiedliche Methoden – alles fand seinen Platz, ohne strikte Abgrenzungen.

Neue Ideale und Tatendrang

In Plenumsphasen ging es vor allem um das Thema Kampf und Zeit. Dabei wurde schnell deutlich, dass „alte Ideale“ nicht mehr zwingend die Ziele sind, für die die jüngere Generation in der GEW kämpfen möchte. Eine Vollzeitstelle beispielsweise, die für viele Generationen zuvor als attraktivste Beschäftigungsform galt, ist heute oft nicht mehr das, was junge KollegInnen anstreben. Viel wichtiger sei es, in Teilzeit arbeiten zu können, Zeit für die Familie zu haben und sich die eigene Zeit freier einteilen zu können.

Die verschiedenen Workshops bildeten mit Themen wie „Aktiv werden in der GEW“, „Generation Y“, „Tarifarbeit der GEW“, „Flickenteppich LehrerInnenbildung“, „GewerkschafterInnen gestern, heute und morgen“ oder „Gute soziale Arbeit – Welche Arbeitsbedingungen brauchen wir?“ ein breites gewerkschaftliches Themen-

spektrum ab. Alle Workshops gaben zum einen Antworten auf die individuellen Fragen der TeilnehmerInnen, gaben aber auch neue Denkanstöße für das gewerkschaftliche Engagement junger Leute: Wie kann ich mich in die GEW-Arbeit einbringen? Welche Möglichkeiten gibt es, junge Leute vor Ort zu aktivieren?

Echten Austausch ermöglichen

Und so setzte die Konferenz einen wichtigen Impuls, der in die einzelnen Teile des Bundesgebiets hinausgeht: In der Bildungsgewerkschaft gibt es viele junge engagierte Leute und es gilt, auf deren Bedürfnisse und Fragen einzugehen und sie für die Mitarbeit zu gewinnen. Oftmals scheitert dies an fehlenden gemeinsamen Erfahrungen zwischen den Generationen. Gefragt ist deshalb der Dialog zwischen allen Beteiligten – nicht zwingend im Rahmen großer Veranstaltungen und Kongresse, sondern vielmehr auch im Kleinen und Informellen.

Genau dazu eröffnete die GEWolution selbst Möglichkeiten: Zwanglos lernten sich die TeilnehmerInnen aus den unterschiedlichen Landesverbänden kennen und tauschten sich über ihre jeweiligen Erfahrungen aus, beantworteten gegenseitig ihre Fragen und knüpften Kontakte. Im World-Café suchten sie gemeinsam nach Antworten auf Fragen nach dem eigenen Umgang mit der Zeit. Bei „Kamingesprächen“ standen zudem Mitglieder des GEW-Hauptvorstandes Rede und Antwort auf unterschiedliche Fragen.

Und auch in Sachen Veranstaltungsformat zeigte die GEWolution, wie es in Zukunft gehen könnte. Neben den vorgegebenen Programmpunkten gab es auch die Möglichkeit, eigene Schwerpunkte zu setzen: In einer offenen

Workshop-Phase boten die TeilnehmerInnen ihre eigenen Themen an, um darüber ins Gespräch zu kommen. Dabei ging es um den Umgang mit Geflüchteten, Vernetzung und Aktivierung.

Das Rezept der diesjährigen GEWolution, die über ein Jahr lang von einem ehrenamtlichen Team vorbereitet worden war, war die Mischung: Antworten auf alte Fragen, neuer Input und ein Motivationsschub für ein Miteinander in der GEW. //



GEW: Jung, politisch – und in der GEW
www.tinyurl.com/GEWolution



Martin Mackenbach
 Leitungsteam junge GEW NRW

Foto: S. Brasse



Konferenz JUNGER
 GEWerkshafter*innen

GEWolution

unsere ZEIT →

unsere FRAGEN

Berufskollegtag von GEW und DGB NRW

Ausbildung 4.0

Arbeiten in der Smart Factory, wohnen im Smart Home. Die Kommunikation von Menschen, Maschinen und Ressourcen im Internet der Dinge und Dienste verändert die Arbeitswelt und damit die Ausbildung. Die Wirkungen der Digitalisierung auf die Zukunft der beruflichen Bildung war eines der zentralen Themen des Berufskollegtages der GEW und des DGB am 10. Mai 2016 in Marl.

Um Ausbildungsperspektiven für junge Leute zu schaffen und Fachkräftesicherung zu erreichen, müsse sich das System der dualen Ausbildung angesichts der Digitalisierung entwickeln, so Arbeitsminister Rainer Schmelzter. Nur so könne es „den Veränderungen der Ökonomie, der Arbeitswelt und des technischen und technologischen Wandels gerecht werden.“ Auch wenn Rainer Schmelzter und mit ihm andere die duale Ausbildung als zentralen Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe herausstellen, wird für die Berufstätigen der Zukunft ständige Weiterbildung notwendig sein, führt Dr. Daniela Ahrens von der Universität Bremen aus.

Neue Arbeitsformen, neue Kompetenzen

In Ansätzen gibt es sie schon, die Ausbildung 4.0 mit einer Workflow-bezogenen Zuordnung der Kernberufe, systemorientiert und auf branchenübergreifende Zusammenarbeit angelegt. Im April 2016 haben Wirtschaftsverbände und die IG Metall eine Sozialpartnervereinbarung zur Überprüfung der Industrie-4.0-relevanten Ausbildungsberufe abgeschlossen, um sie an

die neuen Anforderungen anzupassen. Fachliche Kompetenz muss sich in fachübergreifenden Situationen bewähren, damit steigen die Komplexitäts-, Abstraktions- und Problemlösungsanforderungen, so Daniela Ahrens. Für auszubildende Unternehmen und für Berufskollegs ergeben sich daraus Rekrutierungs- und Passungsprobleme: Der Akademisierungstrend ist ungebrochen, während die mittleren Führungskräfte meist aus Aufstiegsfortbildungen kommen. Unbesetzten Ausbildungsstellen stehen unversorgte Jugendliche gegenüber. Bei dem Konzept der Arbeit 4.0 stehe nicht der Mensch im Mittelpunkt, sondern die Verzahnung von Technik/ Organisation und individuellen Fähigkeiten. Neue Arbeitsformen bedingen einen Wandel der Lernprozesse in Aus- und Weiterbildung, bilanziert Ahrens.

Schulen digital ausstatten

Baden Württemberg plant für 6,5 Millionen Euro die Einrichtung von 15 Lernfabriken 4.0 mit Azubi-Cloud und Tablets. Die nordrhein-westfälische Landesregierung hingegen sieht die Schulen in NRW bereits jetzt für die digi-

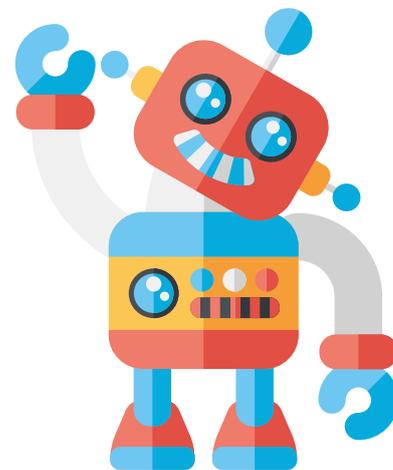


Illustration: eatacute/fotolia.com

tale Zukunft gerüstet. Das beurteilt die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer anders: „Das stimmt für viele Schulen nicht – weder in Bezug auf die Ausstattung noch im Hinblick auf die Unterstützung für die KollegInnen.“ Die Ausstattung der einzelnen Schule hänge oft von der Finanzkraft der Kommune oder des Fördervereins ab.

Aber es hakt nicht nur bei der technischen Ausstattung und dem Know-how, auch andere Probleme sind ungelöst: Digitale Vertretungspläne zum Beispiel sind zweifelsohne praktisch, der Datenschutz muss aber klar geregelt sein. Auch für den Arbeitsplatz Schule werde, so Schäfer, die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit noch einmal schwieriger. //



Sabine Flögel

Leitungsteam der Fachgruppe
Berufskolleg der GEW NRW

Summer School 2016: Kooperation und Inklusion in der Schule – Teilhabe durch Kommunikation

Sprachförderung ist eine Aufgabe aller Fächer, denn nur durch Kommunikationsfähigkeit sind Teilhabe und Mündigkeit möglich. Inklusion von Lernenden mit Behinderungen und auch von einer immer größeren Zahl von Lernenden mit Zuwanderungsgeschichte fordert bisherige Vorstellungen von Unterricht heraus. Mit besonderem Fokus auf Sprachförderung wollen wir die Potenziale kooperativen Lernens prüfen. Die Vorträge aus der Perspektive eines Naturwissenschaftlers (Prof. Dr. Josef Leisen) und einer Sprachwissenschaftlerin (Prof. Dr. Vera Busse) zeigen konkrete unterrichtliche Möglichkeiten der Förderung auf, in Foren und Workshops ist wie immer intensiver kooperativer Austausch möglich. Das Ziel der Summer School 2016 ist wie jedes Jahr, dass das Gesagte und Gehörte durch kooperative Verarbeitung direkt und praxisnah in Ihren Schulen wirksam wird!

- Termin:** 22.09.2016, 12.00–17.00 Uhr bis
23.09.2016, 9.30–14.30 Uhr
- Ort:** Universität Münster
- Kosten:** 69,- Euro für GEW-Mitglieder,
39,- Euro für GEW-Mitglieder (ermäßigt),
99,- Euro für Nichtmitglieder
- Tagesleitung:** Christine Preuß und Eva Heidemann
- Ansprechpartnerin der GEW NRW:**
Katharina Kaminski
E-Mail: weiterbildung@gew-nrw.de
- Anmeldung:** kooperatives-lernen-ms.de/anmeldung



Zur Einstimmung wird der bekannte Kabarettist Rainer Schmidt auftreten, der mit seinen Programmen „Lieber Arm ab als arm dran: Was heißt hier eigentlich behindert?“ und „Däumchen drehen“ bundesweit für Lacher und Nachdenklichkeit sorgt.

WEITERBILDUNGSANGEBOTE

WBG 16-162 – Schwierige Kinder – schwierige Klassen?

Tagungsort: Schwerte
Termin: 02.09.2016, 16.00–20.00 Uhr bis 03.09.2016, 9.00–16.30 Uhr
Referent: Dr. Jens Bartnitzky
Kosten: 190,- Euro (GEW-Mitglieder)/110,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/260,- Euro (Nichtmitglieder) inklusive Übernachtung im Einzelzimmer

Präventive wie interventive Techniken der Lehrersprache sollen helfen, den Handlungsspielraum der Lehrkräfte zu erweitern, schwierige Klassen erfolgreich zu führen und verhaltensauffälligen Kindern eine adäquate Förderung zu ermöglichen. Themen: Ruhe herstellen, unmotivierte SchülerInnen zum Arbeiten bringen, richtiges Ignorieren, Interventionstechniken bei Unterrichtsstörungen, Machtkampf.

WBG 16-185 – Erfolgreiche Organisation der gymnasialen Oberstufe an der Gesamtschule und am Gymnasium

Tagungsort: Essen
Termin: 23.09.2016, 16.00–20.00 Uhr bis 24.09.2016, 9.00–16.30 Uhr
Referenten: Hans-Martin Müller und Klemens Traut
Kosten: 150,- Euro (GEW-Mitglieder)/90,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/210,- Euro (Nichtmitglieder) inklusive Übernachtung im Einzelzimmer

Das Seminar richtet sich an angehende oder seit kurzer Zeit tätige OberstufenkordinatorInnen sowie an JahrgangstufenleiterInnen, die neben rechtlichen Grundlagen auch einen Überblick über die Gesamtorganisation der Oberstufe erhalten wollen. Dies betrifft zum Beispiel Information und Beratung, Kursangebot, Laufbahnkontrolle, Zeugnisse und Konferenzen sowie Abitur und sonstige Abschlüsse.

WBG 16-147 – Islam und Rechtsstaat

Tagungsort: Essen
Termin: 09.09.2016, 16.00–20.00 Uhr bis 10.09.2016, 9.00–16.30 Uhr
Referent: Dr. Klaus Spenlen
Kosten: 110,- Euro (GEW-Mitglieder)/60,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/210,- Euro (Nichtmitglieder) ohne Übernachtung!

Das Grundgesetz bildet die Grundlage des Zusammenlebens in Deutschland. Gleichwohl können Rechte und Pflichten, die sich aus einer Verfassungsnorm ergeben, in Kollision mit anderen Verfassungsnormen geraten. Deshalb gilt: Verfassungsrechtlich geschützte Rechtsgüter müssen in der Problemlösung einander so zugeordnet werden, dass jedes von ihnen Wirklichkeit gewinnt. Wo Kollisionen entstehen, darf nicht in vorschneller Güterabwägung oder gar abstrakter Werteabwägung eines auf Kosten des anderen realisiert werden. Vielmehr stellt das Prinzip der Einheit der Verfassung die Aufgabe einer Optimierung: Beiden Gütern müssen Grenzen gezogen werden, damit beide zu optimaler Wirksamkeit gelangen können und ein gedeihliches Zusammenleben ermöglicht wird.

- ◆ Grundlagen religiöser Konflikte in multikulturellen Gesellschaften
- ◆ Kollisionen von islamischer Religionsausübung mit der Rechts- und Wertordnung in Deutschland
- ◆ Lösungswege für den Umgang mit religiös motivierten Konflikten in Schulen

Anmeldung:

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



Die GEW gratuliert zum Geburtstag

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

94 Jahre
Peter Thiel, Münster

93 Jahre
Bernhard Kuprat, Gronau

92 Jahre
Günter Wagner, Schieder-Schwalenberg
Anneliese Bader, Bottrop

91 Jahre
Hans-Ulrich Hake, Witten

90 Jahre
Erika Rittermeier, Hattingen

89 Jahre
Margot Sturm, Wuppertal
Georg Schmiele, Ahlen

88 Jahre
Friedrich Klusch, Remscheid

87 Jahre
Heinz-Otto Albert, Witten

86 Jahre
Helmi Atrops, Bottrop
Wolfgang Rottländer, Bottrop
Francisca Maatman, Troisdorf
Hilmar-S. Ankerstein, Köln

85 Jahre
Friedhelm Aden, Iserlohn
Brigitte Berthold, Wuppertal
Werner Roth, Wilnsdorf

84 Jahre
Ortrud Krischke, Mönchengladbach
Ruth Nieslony, Mettmann
Klaus Moewius, Marl

83 Jahre
Walter Kornatowski, Frechen
Karola Huebner, Iserlohn

Mechthild Banff, Hatzfeld
Erika Schulz, Porta Westfalica

82 Jahre
Heinz Gassert, Lünen
Brunhilde Kupzig, Jülich
Wolfgang Matthäus, Bochum
Ingrid Keusch-Renner, Bochum
Ursula Potthoff, Gelsenkirchen
Hans-Günter Otto, Dortmund
Marlene Faßhauer, Lemgo

81 Jahre
Ernst Gerlach, Bochum
Hartwig Rentz, Lippstadt
Wolfgang Popp, Siegen
Siegfried Scheidtmann, Essen
Dieter Dammann, Steinhagen
Renate Schmitt-Peters, Dortmund
Heinrich Bergmann, Mettmann

80 Jahre
Barbara-Christina Pätzelt, Castrop-Rauxel
Elisabeth Dittel, Pulheim
Helga Cronenberg, Brühl
Johannes Roericht, Essen
Gunhild Engel, Moers
Gertrud Grote, Olfen
Wilfried Grolms, Dortmund
Günter Wiemann, Essen
Wilhelm Wewers, Oer-Erkenschwick

79 Jahre
Walter Klöckner, Gummersbach
Anne Ratzki, Köln
Roswitha Hagebusch, Kropp
Hans-Jürgen Becker, Bottrop
Edgar Kamphausen, Köln
Gerhard Sittig, Lohmar
Baerbel Reitz, Wesel
Muhittin Guerbuez, Herne
Ulrike Kemmer, Witten

Helga Sieben, Kamp-Lintfort
Susanne Söllner-Burr, Pirk
Peter Herche, Radevormwald
Karlheinz Ziegler, Velbert
Eberhard Bergjohann, Herne

78 Jahre
Renate Jordan, Essen
Manfred Schiemann, Dortmund
Julius Elster, Wetter
Elsbeth Hondrich-Freiberg, Köln
Ursula Kleinert, Mechernich
Hans-Jürgen Koschorreck, Dülmen
Annemarie Röger, Bergisch Gladbach
Hanna Brundiek-Wennemer, Lengerich
Gerhard Kook, Bergkamen
Ulrich Raskob, Bielefeld

77 Jahre
Felix Volmer, Coesfeld
Albert Bußkamp, Metelen
Manfred Weiß, Schwerte
Klaus-Dieter Müller, Siegen
Doris Suethering, Hagen
Ferdinand Zimmermann, Bamberg
Maria-Magdalena Abts, Göttingen
Peter Paul, Erkrath
Dieter Mielke, Bielefeld
Karin Eichler, Espelkamp
Renate Krienke, Wuppertal
Heinz Wiemer, Dortmund
Gisela van der Zwaag, Le Mesnil-Villeman
Gudrun Kauer, Wermelskirchen
Juergen Irle, Detmold
Rosemarie Kooyman-Vogel, Odenthal

76 Jahre
Hartmut Kupfer, Tönisvorst
Wolfgang Lippek, Lage
Peter Voigt, Bochum
Hans Locks, Gescher
Hermann Seekircher, Heinsberg

Reinhard Froese, Espelkamp
Gerd Peiler, Dortmund
Hermann Traunfelder, Bad Laasphe
Kurt Bahlmann, Melle
Berthold Meier, Duisburg
Peter Krämer, Düsseldorf
Fernando De Brito Fernandes, Köln
Karl-Heinz Butz, Rietberg
Otto Schweers, Emmerich
Siegfried Kruse, Nachrodt-Wiblingwerde

75 Jahre
Ursula Mähler, Duisburg
Hartmut Loeschke, Detmold
Hans-Eberhard Greiner, Frechen
Gerd Bartel, Köln
Heide Osthus, Bochum
Rolf Spreckelmeyer, Burbach
Waltraud Thiele, Essen
Renate Strüning, Bonn
Ingrid Jaspers, Remscheid
Ursula Silz, Dortmund
Gertrud Koch, Paderborn
Reinhild Sclippa, Bochum
Wilhelm Nüfer, Hattingen
Karin Lemmen, Velbert
Annelies Lennartz-Sonneborn, Bonn
Ulrike Loesch, Bielefeld
Lothar Maier, Heidelberg
Dieter Fleddermann, Meschede
Lore Huelsmann, Bielefeld
Barbara Weid-Goldschmidt, Essen
Erika Uhe, Essen
Charlotte Laser, Siegen
Barbara Schoppmann, Breckerfeld
Roswitha Kremer, Jüchen
Alfons Pelz, Marl

Das Leitungsteam des Ausschusses
für RuheständlerInnen der GEW NRW

Wissenswertes

für Angestellte und

Dienstrechtsreform beschlossen

Nur kleine Änderungen

Die Regierungsfractionen haben vor dem Gesetzesbeschluss noch Änderungen in das Gesetzgebungsverfahren zur Dienstrechtsreform eingebracht.

Welche Änderungen sind vorgesehen?

- ◆ Die Eingangsstufen A3 und A4 werden abgeschafft.
- ◆ Mit einer Jubiläumsszuwendung soll BeamtInnen wieder die verdiente Anerkennung für ihren geleisteten Dienst zu teil werden.
- ◆ Die Verjährungsfristen der Ansprüche von Dienstherren und BeamtInnen bleiben gleich und werden nicht zulasten der BeamtInnen ausgedehnt.
- ◆ Die Gefahrenzulage für Beschäftigte wird landesweit angeglichen. Der Bestandsschutz bleibt gewahrt und niemand wird schlechter gestellt.
- ◆ Die Landesregierung soll untergesetzlich mit Übergangsregelungen bis zur Einführung der Versorgungsauskunft die Informations- und Beratungsangebote für Beschäftigte verbessern. Im Zuge der Haushaltsberatungen 2017 soll dem Landtag vorgestellt werden, wie die elektronische Personalakte durch zusätzliche Ressourcen beschleunigt eingeführt werden kann.

Gewerkschaften sehen weiteren Verbesserungsbedarf

Mit der Verbesserung der Frauenförderung, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Pensionswirksamkeit der Gefahrenzulagen sind die Landtagsfraktionen den Forderungen der Gewerkschaften nachgekommen. „Wer für das Land arbeitet, muss von seiner Besoldung leben können. Die Abschaffung der prekären Besoldungsgruppen A3 und A4 trägt hierzu bei. Außerdem folgt sie der Rechtsprechung, dass öffentlich Bedienstete nicht gezwungen sein dürfen, Sozialleistungen wegen Armut zu beanspruchen“, so der DGB-Landesvorsitzende Andreas Meyer-Lauber. Die GEW NRW vermisst die Umsetzung ihrer Forderungen nach gleicher, schulformunabhängiger Bezahlung nach A 13 Z sowie in Hinblick auf den Ruhestandseintritt die Gleichstellung von Lehrkräften mit anderen BeamtInnen. Eine ausführliche Darstellung folgt. *Ute Lorenz / DGB NRW*

Mehr Infos im Online-Archiv unter dms.gew-nrw.de (Webcode: 234942).

Befristung in der Hochschule

Rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung

Auch Kettenbefristungen im Wissenschaftsbereich können rechtsmissbräuchlich sein und zu einer Entfristung führen. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen dürfen nicht dauerhaft mit Drittmitteln befristet werden, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 8. Juni 2016. Das Urteil könnte daher zu mehr festen Stellen führen. 22 Jahre lang war die Klägerin an der Uni Leipzig befristet beschäftigt: in fünf Verträgen während ihrer Promotion und Habilitation, danach in Verträgen als Beamtin auf Zeit und schließlich in mehreren Fristverträgen aufgrund von Drittmittelfinanzierung. Zwar hat das BAG die Sache zurückverwiesen, aus Sicht der GEW NRW ist das Urteil dennoch ein Etappensieg. *Ute Lorenz*

Mehr Infos im Online-Archiv unter dms.gew-nrw.de (Webcode: 234981).

Beihilfe

Neue Regelungen seit Januar 2016

Neben einigen redaktionellen Änderungen wurden die seit Januar 2016 geltenden Regelungen des Pflegestärkungsgesetzes II auf das Beihilferecht NRW übertragen. Was sind die wichtigsten Neuerungen?

Kostendämpfungspauschale

Seit dem 1. Januar 2016 ist für den Abzug der Kostendämpfungspauschale nicht mehr der Zeitpunkt der Behandlung, sondern der Zeitpunkt der Rechnungsstellung maßgebend. Für Aufwendungen, die noch bis Ende 2015 entstanden sind, aber erst 2016 berechnet wurden, gilt noch die alte Regelung zur Kostendämpfungspauschale. Auch Aufwendungen für Vorsorgeuntersuchungen unterliegen nach der neuen Regelung einer Minderung durch die Kostendämpfungspauschale (§ 12a BVO).

Aufwendungen Pflege und Palliativversorgung

Der beihilfefähige Stundenlohn für den Einsatz einer Familien- und Hauspflegekraft wird von 8,- auf 9,- Euro angehoben, der Tageshöchstsatz steigt von 64,- auf 72,- Euro. Aufwendungen wie (teil-)stationäre Hospizunterbringung für die ersten neun Monate, (teil-)stationäre Kinderhospizunterbringung für die ersten 18 Monate sowie pflegerische Aufwendungen einer ambulanten Palliativversorgung sind ohne Abzug der Selbstbehalte für die Inanspruchnahme von Wahlleistungen – etwa einer gesonderten Unterbringung in einem Zweibettzimmer – wie bei einer stationären Krankenhausbehandlung beihilfefähig. Zudem wird ein Zuschuss zur Unterbringung eines Elternteils oder von Geschwistern in Höhe von insgesamt 80,- Euro gewährt, wenn zum Beispiel ein Kind bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres in einem Hospiz untergebracht wurde. Die anteilige Pflegepauschale bei Verhinderungs- beziehungsweise Kurzzeitpflege wird künftig während des gesamten Anspruchszeitraums als beihilfefähig anerkannt. Bei der Verhinderungspflege werden also sechs statt bisher vier Wochen anerkannt, bei der Kurzzeitpflege sind es künftig acht statt vier Wochen.

Zahnimplantate

Die Kostenerstattung erfolgt im Regelfall für höchstens zehn Implantate. Jedes Implantat ist pauschal bis zu 1.000,- Euro beihilfefähig. Vorhandene Implantate, zu denen Beihilfe gewährt wurde, sind auf die Höchstzahl anzurechnen. Mit diesem Pauschalbetrag sind sämtliche auf das Implantat bezogenen Kosten der zahnärztlichen und kieferchirurgischen Behandlung abgegolten, unter anderem die Anästhesie, Provisorien, Bohrer, Knochenersatzmaterial, Röntgen und Computertomografie. Die Aufwendungen für die Suprakonstruktion – das ist der auf dem Implantat befestigte Zahnersatz, also etwa eine Krone oder Brücke – sind neben der Pauschale zu berechnen. Reparaturen sind bis zu 400,- Euro je Implantat beihilfefähig.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit bei größeren Kiefer- und Gesichtsdefekten auch mehr als zehn Implantate abzurechnen. Voraussetzung ist dabei weiterhin die Vorlage eines Kostenvoranschlags bei der Beihilfestelle. Mit der Behandlung kann erst nach der schriftlichen Voranerkennung durch die Beihilfestelle begonnen werden. *Ute Lorenz*

Mehr Infos im Online-Archiv unter dms.gew-nrw.de (Webcode: 234927).

d Beamte rund um den Arbeitsplatz

Gründung von Teilstandorten

Informationsanspruch für den Personalrat

Der Personalrat Gesamt-, Gemeinschafts-, Sekundar- und Primarschulen (BPR GE-GM-SK-Pr) im Regierungsbezirk Arnsberg hat gegenüber der Bezirksregierung umfassende und fortlaufende Informationen zur Einrichtung von Teilstandorten der Schulen gefordert – mit Erfolg.

Die Informationen sind notwendig, damit sich der Personalrat mit den dadurch entstehenden, häufig schlecht geregelten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten befassen und die Dienststelle zu konkreten Verbesserungen auffordern kann. Die Bezirksregierung Arnsberg hatte die Informationen verweigert und auf den Schulträger verwiesen, dem gegenüber der Personalrat der Lehrkräfte jedoch keine Rechte hat. Der BPR GE-GM-SK-Pr ist dagegen per einstweiliger Verfügung vorgegangen und hat nun vor dem Verwaltungsgericht Recht bekommen. Das Gericht sah die möglichst frühzeitige und umfassende Information als notwendig zur Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben des Personalrats nach § 64 Nummer 2 Landespersonalvertretungsgesetz an. (Verwaltungsgericht Arnsberg: 20 L 283/16.PVL). *Ute Lorenz*

Schwangerschaft

Kein Informationsanspruch für den Personalrat

Das Verwaltungsgericht Münster hat den Anspruch des Personalrats für wissenschaftlich Beschäftigte an der Universität Münster auf Mitteilung jeder der Universität bekanntgegebenen Schwangerschaft einer Beschäftigten auch ohne deren Einverständnis abgewiesen.

Zwar hat der Personalrat einerseits ein umfassendes Informationsrecht, um alle für die Beschäftigten geltenden Regelungen – etwa die Gefährdungsbeurteilung bei Schwangerschaft – überwachen zu können. Andererseits gilt das Recht zur informellen Selbstbestimmung einer Schwangeren, die selbst entscheiden darf, wer über die Schwangerschaft informiert werden darf. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig; der Personalrat hat Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht eingelegt. Personalräte sollten deshalb vorerst den Empfehlungen des Verwaltungsgerichts folgen und Kolleginnen ausführlich über ihre Rechte informieren und darauf hinweisen, dass der Personalrat nur tätig werden kann, wenn er informiert ist. (Verwaltungsgericht Münster: 22 K 660/15.PVL) *Ute Lorenz*

Arbeitsunfähigkeit

Weisungsrecht des Arbeitgebers

Sind ArbeitnehmerInnen arbeitsunfähig erkrankt, sind sie unabhängig vom Gesundheitsstand nicht verpflichtet, an einem vom Arbeitgeber angeordneten Personalgespräch teilzunehmen. Dies gilt unabhängig vom Thema des Gesprächs, das heißt davon, ob es sich um Weisungen bezüglich der Arbeitsleistung oder um sogenannte leistungssichernde Verhaltenspflichten handelt. (Landesarbeitsgericht Nürnberg: 7 Sa 592/14; Bundesarbeitsgericht: 2 AZR 855/15) *Quelle: DGB, Info Recht vom 19.05.2016*

DIE WISSENSECKE

Schulsozialarbeit

SchulsozialarbeiterInnen sind häufig bei verschiedenen Trägern angestellt. Davon hängen auch ihre Arbeitsbedingungen und die Bezahlung ab.

§ 7 Absatz 3 des Kinder- und Jugendförderungsgesetzes verpflichtet die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, im Rahmen einer integrierten Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung ein zwischen allen Beteiligten abgestimmtes Konzept zu entwickeln. Korrespondierend dazu bestimmt § 80 Absatz 1 Schulgesetz, dass die Schulentwicklungsplanung und die Jugendhilfeplanung aufeinander abzustimmen sind.

Seit 2008 existiert ein entsprechender Erlass, der die konkrete Rolle der Schulsozialarbeit und ihre Funktion und Zielsetzung im Sinne einer Verzahnung von Schule und Jugendhilfe regelt: Danach arbeiten Fachkräfte für Schulsozialarbeit in gemeinsamer Verantwortung mit allen am Schulleben beteiligten pädagogischen Fachkräften an der Weiterentwicklung der SchülerInnen und tragen so zu einem umfassenden Bildungs- und Erziehungsangebot bei, das sich am jeweiligen Bedarf der Kinder- und Jugendlichen, ihrer Familien und der Schule orientiert. Es geht um eine Verbesserung des Lern- und Lebensraums Schule.

Rechte und Pflichten

Für die Arbeit der SchulsozialarbeiterInnen sind eigene Räume zur alleinigen Nutzung mit abschließbaren Schränken und eine zeitgemäße technische Ausstattung notwendig, etwa ein Telefon, ein Anrufbeantworter und ein Computer mit Internetanschluss. Ebenso müssen ein eigenes Budget für Arbeitsmaterialien und Geld für Fortbildungen bereitgestellt werden. Kollegialer Austausch und Supervision sind zur Qualitätssicherung zu gewähren.

Die KollegInnen der Schulsozialarbeit unterliegen der Schweigepflicht und sichern Vertraulichkeit zu. Ausnahmen bestehen bei Fremd- und Selbstgefährdungen.

Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses

SchulsozialarbeiterInnen im Landesdienst unterliegen den Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44 TV-L) gelten nicht. Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppe 10. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Anhang zu § 6 TV-L und beträgt zurzeit 39 Stunden und 50 Minuten.

Für kommunal eingestellte SchulsozialarbeiterInnen gilt der Tarifvertrag für die kommunalen Beschäftigten (TVöD), bei freien Trägern sind die dortigen arbeitsvertraglichen Gestaltungen maßgeblich – zumeist gibt es hier jedoch keine Bezugnahme auf einen (besseren) Tarifvertrag und häufig keine Personalvertretung. *Marion Vittinghoff*

Aufnahmeregelungen an Bekenntnisschulen

Die Landesregierung äußert sich zum Beschluss des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Münster vom 21. März 2016, nach dem bekenntnisangehörige Kinder an öffentlichen Bekenntnisschulen einen vorrangigen Aufnahmeanspruch haben: „Im Beschluss (...) heißt es, an einer Bekenntnisschule mit Anmeldeüberhang müsse die Schulleiterin den Aufnahmeantrag eines formell bekenntnisangehörigen Kindes vorrangig vor den Anträgen der nicht bekenntnisangehörigen Kinder berücksichtigen. (...) Prägende Merkmale der Bekenntnisschule seien die materielle und formelle Homogenität. Der Vorrang der bekenntnisangehörigen Kinder gehöre zur formellen Homogenität. (...) Das Ministerium für Schule und Weiterbildung hat die Bezirksregierungen am 24. März 2016 gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass die Schulleitungen von Bekenntnisgrundschulen mit Anmeldeüberhang bei der Aufnahme von Kindern nach dem Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Münster verfahren, soweit nicht über die Aufnahme bereits entschieden ist. Die Landesregierung respektiert den Beschluss des OVG Münster, auch wenn sie zum Stellenwert der formellen Homogenität in einer Bekenntnisschule moderner Prägung zu einer anderen Rechtsansicht gekommen ist. Das Ministerium für Schule und Weiterbildung wird hieraus unter Beteiligung der Kirchen die geeigneten Schlussfolgerungen ziehen.“

Antwort auf Kleine Anfrage

Webcode 234988

Regelungen zu Pflichtstunden geändert

Die Regelung in § 2 zu wöchentlichen Pflichtstunden der LehrerInnen in der Verordnung zu § 93 Absatz 2 Schulgesetz für das Schuljahr 2016/2017 hat sich geändert: „Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für LehrerInnen an den in den Nummern 4 bis 9 genannten Schulformen innerhalb eines Zeitraumes von drei Schuljahren jeweils für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl aufgerundet und für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl abgerundet.“ Der Ausgleichszeitraum wurde verlängert. Beispiel: Bei 26,5 Pflichtstunden werden drei Jahre 27, drei weitere Jahre 26 Stunden geleistet. Zusätzliche Leitungszeit wird zudem auch für Förderschulen mit Teilstandorten zur Verfügung gestellt.

Verordnung zu § 93 Absatz 2 Schulgesetz

Webcode 234931

Aufwendungen für Inklusion am Berufskolleg

Der Verteilungsschlüssel des § 1 Absatz 4 des Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion wird um die Schülerzahl der Berufskollegs ergänzt. 24 Millionen Euro werden nach den gleichen Kriterien wie bisher gezahlt. Sie entfallen statt bisher 25 Millionen Euro auf das Gemeinsame Lernen an allgemeinbildenden Schulen. Auf den finanziellen Ausgleich der kommunalen Aufwendungen für die Inklusion an Berufskollegs entfallen nun jährlich eine Million Euro.

Gesetzentwurf der Landesregierung

Webcode 234933

Geänderte Ausbildungs- und Prüfungsordnungen

Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sonderpädagogische Förderung (AO-SF, Berufskolleg)

Das Schulministerium übermittelt dem Schulausschuss eine Beschlussvorlage zur Novellierung der AO-SF. Thema ist die Einbeziehung des Berufskollegs in das Gemeinsame Lernen.

Entwurf einer Verordnung zur Änderung der AO-SF

Webcode 234968

Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK)

Das Schulministerium plant mit dem Entwurf zur Änderung der APO-BK die Aufnahme des Schulversuchs Berufliches Gymnasium für Gesundheit in das Regelsystem. DGB NRW und GEW NRW befürworten im Grundsatz die Erweiterung des Angebots an Berufskollegs, weisen aber auf die dafür benötigten personellen Ressourcen an den Schulen hin.

Stellungnahme von GEW NRW und DGB NRW

Webcode 234962

Verordnung über den Bildungsgang und die Abiturprüfung in der gymnasialen Oberstufe (APO-GOST)

Im Gesetz- und Verordnungsblatt ist die erneute Änderung der APO-GOST veröffentlicht. GEW NRW und DGB NRW befürworten den Entwurf, da er den Schulen mehr Gestaltungsspielräume gibt und SchülerInnen durch die Aufwertung des Fachs Sport mehr Möglichkeiten zur individuellen Schwerpunktsetzung erhalten.

Zweite Verordnung zur Änderung der APO-GOST

Webcode 234935

Qualitätsanalyse NRW: Landesbericht 2016

Ein neuer Landesbericht der Qualitätsanalyse (QA) war überfällig, der bisher einzige stammt aus dem Jahr 2009. Ursprünglich sollten im Vergleich mehrerer Berichte Entwicklungen betrachtet werden. Doch der jetzt vorgelegte Bericht betont: „An dieser Stelle ist auf die fehlende Vergleichbarkeit der Ergebnisse sowohl mit den Ergebnissen im ersten Landesbericht der QA 2009 (MSW, 2009) als auch zwischen unterschiedlichen Schuljahren generell hinzuweisen. (...) Die Ergebnisse des Berichts 2009 basieren auf den Schulen, die im Schuljahr 2007/2008 von der QA besucht wurden. Den Auswertungen des vorliegenden Berichts hingegen liegt eine andere Stichprobe von Schulen zugrunde, sodass keine Schulentwicklung abgebildet werden kann. (...) Auch eine Interpretation der Daten im Sinne einer Systementwicklung ist an dieser Stelle nicht ratsam, da die Schulen nicht repräsentativ für das Schulsystem in NRW gezogen wurden (...)“

Landesbericht 2016 der Qualitätsanalyse NRW

Webcode 234920



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

Kennen Sie schon den Reiseservice der GEW NRW?

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

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

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

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

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

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

Aktuelle Angebote Ihres Reisebüros



Sonderreisen

Jahresabschlussfahrt * 5-tägige Donau-Kreuzfahrt 12.-16. 12.2016

Genießen Sie Ihre persönliche Auszeit, lassen Sie sich verwöhnen und die Seele baumeln und erleben Sie die Lichter und vorweihnachtliche Atmosphäre der Weihnachtsmärkte von Wien, Krems und Linz. Folgen Sie dem verführerischen Duft von gebrannten Mandeln, Lebkuchen und Glühwein.

Die MS Select Explorer****, Ihr schwimmendes Hotel, bietet geräumige Kabinen, zum Teil mit französischem Balkon, ein großzügiges Foyer, ein stilvolles Restaurant, Panorama-Salon und einen Fitnessraum.

Eingeschlossene Leistungen

Flusskreuzfahrt Passau - Wien - Krems - Linz - Passau

- vier Übernachtungen mit Vollpension, beginnend mit dem Abendessen am ersten Tag und endend mit dem Frühstück am letzten Tag
- Frühaufsteher-Frühstück, Frühstücksbuffet
- 4-Gang-Mittagessen
- Nachmittagskaffee/-tee mit Gebäck
- 4-Gang-Abendessen
- Kleiner Mitternachtssnack
- Gepäcktransfer vom Schiffsanleger zur Kabine und zurück
- Begrüßungssekt
- Gala-Abendessen mit 6-Gang-Menü
- Ganztägig Kaffee, Tee, Cappuccino und heiße Schokolade an der Kaffeestation
- Bordmusiker
- SE-Tours-Reisebegleitung

Nicht eingeschlossen

- An- und Abreise
- Trinkgelder
- fakultative Ausflüge
- Getränke und Versicherungen

Preis p. Pers./Doppelkabine **ab 219,00 Euro**



**Bitte fordern Sie unsere ausführlichen
Reiseausschreibungen an!**

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

Silvester auf Madeira Lichtermeer im Atlantik 27.12.2016-16.03.2017

Madeira, die Blumeninsel im Atlantik, ist Ziel der 8-tägigen Gruppenreise. Der warme Golfstrom sorgt ganzjährig für ein mildes Klima und eine stabile Wetterlage. Eindrucksvolle Steilküsten, grüne Gebirgsregionen und wunderbare Wanderwege prägen das Bild der Insel. Das atemberaubende Feuerwerk von Madeira hat es zu einem Eintrag ins Guinness-Buch der Rekorde geschafft.

Reiseverlauf

- 1. Tag** Flug von Köln nach Funchal, Transfer zum Hotel
- 2. Tag** **Ausflugspaket**
Santana - Fahrt durch den Nationalpark Ribeiro Frio nach Santana. Weiterreise nach Funchal über Porto da Cruz und Faial (Adlerfelsen).
- 3. Tag** **Ausflugspaket**
Funchal - Stadtrundfahrt mit Besuch der Markthalle, Fischhalle und größten Stickerei der Insel. Im Botanischen Garten können Sie außer einer Vielzahl einheimischer und exotischer Pflanzen die herrliche Aussicht über die Stadt bewundern. Abschließend Weinverkostung in der ältesten Weinkellerei der Insel.
- 4. Tag** **Ausflugspaket**
Porto Moniz - Über Camara de Lobos und Ribeira Brava geht es nach Calheta zum Besuch einer Zuckerrohrfabrik. Entlang der steilen Nordküste wird Port Moniz erreicht. Anschließend Weiterfahrt über die spektakuläre Küstenstraße und den Pass Boca de Encumeada nach Funchal.
- 5. Tag** **Ausflugspaket**
Eira do Serrado und Monte - Die 1.026 Meter hohe Aussichtsterrasse oberhalb von Curral das Freira liegt im Krater eines erloschenen Vulkans. Weiterreise nach Monte, einem ehemaligen Luftkurort oberhalb Funchals. Galaabendessen im Hotel. Anschließend bewundern Sie das fantastische Feuerwerk über Funchal von einer Panoramaterrasse aus.
- 6. Tag** Tag zur freien Verfügung
- 7. Tag** **Levada Wanderung Rochão - Choupana** - Abwechslungsreiche Wanderung entlang der schmalen Wasserkanäle von Rochão aus.
- 8. Tag** Transfer zum Flughafen/Rückflug nach Köln

Leistungen

- Flug mit Tuifly von Köln nach Funchal und zurück
- Flughafensteuern, Lande- und Sicherheitsgebühren
- Rail & Fly Ticket 2. Klasse
- 7 Nächte im Hotel Vila Galé Santa Cruz****
- 6 x Halbpension
- 1 x Silvesterbuffet
- Besuch des Feuerwerks in Funchal inklusive Transfers
- Neujahrsbrunch im Hotel
- örtliche, deutschsprachige Reiseleitung
- Informationsmaterial, Reiseführer

Reisepreis p. Pers./DZ **ab 1.299,00 Euro**
Ausflugspaket (auf Wunsch) **179,00 Euro**
Wanderung (auf Wunsch) **30,00 Euro**

Unterrichten im Ausland?! GEW-Infoveranstaltung für Lehrkräfte

Die Option, für einige Jahre ins Ausland zu gehen, gehört zu den wenigen Möglichkeiten für LehrerInnen, sich einmal in einem ganz anderen Arbeitsfeld auszuprobieren. Sie können bis zu sechs Jahre im Ausland arbeiten und kehren mit einem großen interkulturellen und beruflichen Erfahrungsschatz und vielfältigen persönlichen Bereicherungen zurück. Ungefähr 1.800 deutsche KollegInnen nutzen die Gelegenheit im Augenblick, viele davon aus NRW. Welche Vermittlungschancen man hat und welche veränderten Aufgaben und neuen Lebensbedingungen auf einen zukommen, darüber informiert die Arbeitsgruppe der AuslandslehrerInnen (AGAL) in der GEW.

Themen

- ◆ Auslandsschuldienst als Teil der deutschen auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP)

Symposium zum Schulkonsens

Anfang des Jahres hat die Rosa Luxemburg Stiftung eine Studie zum Thema „Fünf Jahre nach dem Schulkonsens“ in Auftrag gegeben, um landesweit und exemplarisch für die ganze Republik zu erfassen, wie sich die Schulstruktur und das Schulangebot nach dem Schulkonsens von 2011 entwickelt haben. Die zentralen Fragen, die auch in den kommenden Jahren relevant bleiben werden, lauteten: Konnte sich die Sekundarschule als neue Schulform etablieren? Welche Rolle spielt die Gesamtschule im Schulangebot? Setzt sich der Trend zum zweigliedrigen Schulsystem fort? Wie gehen die Kommunen mit ihrer Gestaltungsfreiheit um? Und wie wirkt sich all das auf die Chancengleichheit und den Zugang zu umfassender Bildung für alle Bevölkerungsschichten aus? In einem bildungspolitischen Symposium wird die Studie der interessierten Öffentlichkeit präsentiert.

In der Diskussion mit Marc Mulia und Peter Proff, den Autoren der Studie, und weiteren ExpertInnen werden die Defizite und Aufgaben der Schulpolitik im Lande erörtert. Zu Gast sind Prof. Dr. Gabriele Bellenberg (Ruhr-Universität Bochum), Prof. em. Dr. Klaus Klemm (Universität Duisburg-Essen), Andreas Meyer-Lauber (DGB NRW) und Martina Seifert (Sekundarschule Duisburg-Rheinhausen).

Termin: 27.08.2016, 11.00–15.00 Uhr
Ort: Blue Square, Kortumstr. 90, 44787 Bochum

- ◆ Einsatzbereiche von AuslandslehrerInnen
- ◆ Bewerbungsverfahren und Vermittlungschancen
- ◆ Finanzielle Regelungen und rechtliche Fragen
- ◆ typische Probleme und Konfliktbereiche
- ◆ Angebote und Hilfestellungen der GEW

ReferentInnen

- ◆ Katy Wenning, Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW
- ◆ Franz Dwertmann, Bundesvorsitzender der AGAL in der GEW

Termin: 14.09.2016, 16.00–19.00 Uhr

Ort: Laborschule Bielefeld, Universitätsstr. 21 (Parkplätze auf der Morgenbreite)

Kosten: kostenlos für GEW-Mitglieder inkl. Verpflegung (Nicht-Mitglieder 10,- Euro)

Anmeldung: gew-bielefeld@gmx.de

Bildungsreise nach Marseille

Das Wochenseminar des „Forums Eltern und Schule“ widmet sich vor Ort der Stadt Marseille in Frankreich, die wie keine andere durch den Zuzug von Menschen aus Italien und besonders Nordafrika geprägt ist. „Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft einer Stadt mit Wurzeln diesseits und jenseits des Mittelmeers“ lautet das Motto der Reise.

Vieles zumeist Unbekanntes gibt es in der Geschichte der Stadt zu entdecken: von der Industrialisierung über Nazibesatzung und Widerstand über die radikale Anti-Kriegsbewegung und den Widerstand der Docker bis in die Gegenwart mit ihren Auseinandersetzungen um die urbane Zukunft der Stadt, um die Flüchtlinge und um den Ausnahmezustand in Frankreich als Folge der Attentate in Paris im November letzten Jahres. Während des einwöchigen Seminars in Marseille verschaffen sich die TeilnehmerInnen einen kleinen Einblick in diese bewegte, turbulente und subversive Geschichte und Gegenwart der Stadt im heutigen Frankreich.

Termin: 09.–14.10.2016

Ort: Marseille, Unterbringung im Hôtel Benidorm

Kosten: 490,- Euro, zzgl. 300,- Euro für Unterkunft im EZ mit Frühstück (ohne An- und Abreise)

Anmeldung bis zum 26.08.2016: www.w-f-sch.de/2016-2-01 oder per E-Mail an ab-fesch@w-f-sch.de

Antirassistische Bildung

Das Salvador-Allende-Haus – eine Bundesbildungsstätte des Kinder- und Jugendverbandes SJD – Die Falken in Oer-Erkenschwick – bietet Seminare für Schulklassen zur Sensibilisierung für rassistische Diskriminierung und zur differenzierten Auseinandersetzung mit Migration und Flucht an. Das Projekt wird über das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Schulklassen oder MultiplikatorInnen befassen sich in vier- bis fünftägigen Seminaren zum Beispiel mit

- ◆ Diskriminierung und Wertschätzung von Vielfalt
- ◆ Gesellschaft und Flucht
- ◆ (virtuelle) Identitätsbildung
- ◆ Ideologien, Symbole und Strategien der extremen Rechten

Das Projekt „Es ist deine Kampagne – (Inter-)Aktiv für eine lebendige Demokratie“ setzt auf einen peerbasierten und kampagnenorientierten Ansatz, um rechtsaffinen Haltungen im virtuellen und realen Sozialraum entgegen zu wirken. Drei Bereiche werden mit den teilnehmenden Jugendlichen erarbeitet und umgesetzt:

- ◆ Sensibilisierung für menschenfeindliche Tendenzen
- ◆ Ausbildung von Sozialraum-Peers
- ◆ lokale und virtuelle Kampagnen durch die Peers

Infos: telefonisch unter 02368-690651 oder per E-Mail an malte.lohmeier@allende-haus.de.

Gefährdungen am Arbeitsplatz: Erlebnis-Parcours

Die DASA Arbeitswelt Ausstellung zeigt Jugendlichen in einem interaktiven Parcours, wie bedeutsam – und wie spannend – die Auseinandersetzung mit Berufskrankheiten sein kann. „Wie geht’s?“ heißt die neue Ausstellung zur Gesundheit im Arbeitsleben. Sie bietet Schulklassen einen spielerischen Zugang zu Gefährdungen am Arbeitsplatz und in der Freizeit.

Termin: 30.06.2016–12.02.2017

Ort: DASA Arbeitswelt-Ausstellung, Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund

Kosten: 45,- Euro für einen angeleiteten, einstündigen Rundgang zzgl. Eintritt (2,- Euro pro SchülerIn, zwei Begleitpersonen frei)

Infos und Unterrichtsmaterialien: www.wiegehts-ausstellung.de

Erinnerungskultur

Das Bildungswerk der Humanistischen Union NRW, die GEE-Pädagogische Akademie, der Geschichtsort Villa ten Hompel, das Internationale Bildungs- und Begegnungswerk und das Staatliche Museum Majdanek laden ein zum Seminar „Orte und Zeugnisse nationalsozialistischer Verbrechen im Raum Lublin“. Zielgruppe sind LehrerInnen aller Schulformen der Sekundarstufe I und II sowie MitarbeiterInnen von Gedenkstätten und Einrichtungen der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Das Seminar dient der Orientierung und Fortbildung von haupt- und nebenberuflich pädagogisch Tätigen, die sich auf geplante Seminare mit SchülerInnen- und anderen TeilnehmerInnen vorbereiten wollen. Lehrende können dabei einen ähnlichen Lern- und Erfahrungsprozess wie später ihre SchülerInnen durchlaufen. Das Seminar hat seinen Hauptstandort im Staatlichen Museum Majdanek, Lublin. Es werden aber auch die Orte der ehemaligen Vernichtungslager Belzec und Sobibor sowie neuere Geschichtsmuseen in Warschau besucht.

Termin: 19.-27.10.2016

Ort: Lublin und Warschau

Kosten: 500,- Euro, inkl. Unterbringung im EZ, Verpflegung, Transfer- und Exkursionskosten (ohne An- und Abreise); ein Reisekostenzuschuss kann gewährt werden

Infos zum Programm und Anmeldung über das Bildungswerk der Humanistischen Union NRW telefonisch unter 0201-227982 oder per E-Mail an buero@hu-bildungswerk.de

Minderjährige Flüchtlinge

Die Umsetzung der Integration müssen LehrerInnen und ErzieherInnen im Alltag oft ganz nebenbei leisten. Um sie zu unterstützen, bietet die Stiftung Christlich-Soziale Politik e. V. ein Seminar zum Austausch von Erfahrungen. Es geht um den Umgang mit kulturellen Unterschieden sowie rechtliche Grundlagen zu Schulpflicht, Unterbringung und Sorgerechtsfragen. Außerdem lernen die TeilnehmerInnen eine Methode zum Umgang mit traumatisierten Menschen kennen.

Termin: 26.-27.09.2016

Ort: Arbeitnehmer-Zentrum-Königswinter, Johannes-Albers-Allee 3, 53639 Königswinter

Kosten: 120,- Euro (inkl. Übernachtung und Verpflegung)

Infos und Anmeldung: www.azk-csp.de oder jubi@azk.de (Seminarnummer: 16.6.205.6 JS)

Stadtplanung mit Minecraft

Hausaufgaben und Computerspiele sind starke Konkurrenten. Nicht selten wird lieber geockt als gelernt. In diesem Seminar der Stiftung Christlich-Soziale Politik e. V. erleben Lehrkräfte, wie sich beides verbinden lässt. Anhand des Simulationsspiels Minecraft probieren die TeilnehmerInnen den Ansatz des „game based e-learning“ aus. Inhaltlich geht es darum, mit TeilnehmerInnen aller Altersgruppen die perfekte Stadt zu entwerfen.

Termin: 14.-17.07.2016

Ort: Arbeitnehmer-Zentrum-Königswinter, Johannes-Albers-Allee 3, 53639 Königswinter

Kosten: 80,- Euro (inkl. Übernachtung und Verpflegung)

Infos und Anmeldung: www.azk-csp.de oder jubi@azk.de (Seminarnummer: 16.6.216.6 JS)



schulfahrt.de
Klasse Reisen.

Klasse Reisen. Weltweit.

z. B. **Krakau**
6 Tage inkl. Prog.
Stadtführung inkl.

ab **152,- €**

z. B. **Prag**
5 Tage inkl. Prog.
Stadtrundfahrt inkl.

ab **144,- €**

z. B. **Dublin**
5 Tage inkl. Prog.
Stadtrundgang inkl.

ab **199,- €**

Schulfahrt Touristik SFT GmbH
Herrengasse 2
01744 Dippoldiswalde

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

Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17

Beamtdarlehnen 10.000 € - 120.000 €

- Vorteilszins für den öffent. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.

Seit über 35 Jahren.



Deutschlands günstiger Autokredit

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

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

www.Autokredit.center



Kapitalvermittlungs-GmbH

E3, 11 Planken

68159 Mannheim

Tel.: (0621) 478180-0

Info@AK-Finanz.de

www.AK-Finanz.de

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

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

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

nds-Redaktion
Anja Heifel (Tel. 0201-2940355), Sherin Krüger,
Fritz Junkers (verantwortlich), Stefan Brackertz,
Sabine Flögel, Melanie Meier
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: svenkaiser2803/photocase.de; Fotos im Inhaltsverzeichnis: Ahkka, Marquis de Valmont, AndreasF., inkje, loops3n/photocase.de

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

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

6/7-2016



Foto: iStock.de/TARIK KIZILKAYA

Wir sind online!

gew-nrw.de

In neuem Gewand und mit vielen Funktionen: Klicken Sie sich durch Ihre verbesserte GEW NRW!

gew-nrw-shop.de

Vom Fachbuch bis zum Kugelschreiber: Bestellen Sie unsere beliebtesten Produkte online!

nds-zeitschrift.de

Von Profis für Profis: Lesen Sie die nds – die Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft – bequem online!