

8-2017

nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

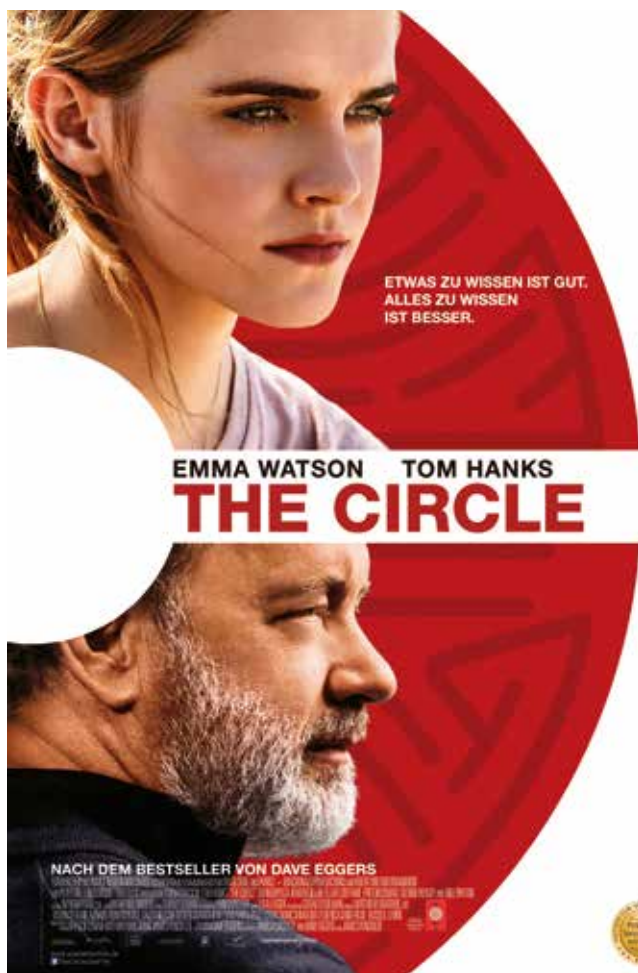
Wählen gehen gegen den Rechtsruck!
Vierbeiner im Klassenraum
Arbeitsblätter kooperativ gestalten
Frühe Hilfen gegen Kinderarmut
LOGINEO NRW: The next big thing?
Wählen gehen für Gute Arbeit!

Sichere Sache? Berufseinstieg und Rente





Fotos: Universum Film



Mit der GEW NRW ins Kino

THE CIRCLE

Aldous Huxleys „Schöne neue Welt“ reloaded: Dave Eggers aufsehenerregender Bestsellerroman „THE CIRCLE“ ist eine Abrechnung mit dem Internetzeitalter, die für die Kinoleinwand adaptiert wurde.

Die 24-jährige Mae Holland (Emma Watson) ist überglücklich. Sie hat einen Job in der angesagtesten Firma der Welt ergattert: beim Circle, einem Internetkonzern, der alle Kunden mit einer einzigen Internetidentität ausstattet, über die alles abgewickelt werden kann. Mae stürzt sich voller Begeisterung in die schöne neue Welt mit High-Class-Restaurants, Gratiskonzerten und coolen Partys. Während sie innerhalb der Firma immer weiter aufsteigt, wird sie vom charismatischen Firmengründer Eamon Bailey (Tom Hanks) ermutigt, an einem bahnbrechenden Experiment teilzunehmen. Ihre Entscheidungen zugunsten des Circles beeinflussen zunehmend das Leben ihrer Freunde und Familie. Und dann zeigt ihr Kollege Kalden (John Boyega) ihr die versteckten Seiten des Circles. THE CIRCLE ist ein packender Thriller über eine bestürzend nahe Zukunft, in der jede*r ohne Privatsphäre ist, und einen Konzern, dem keiner entkommen kann.

Vorstellungen für Schulklassen sind ab Kinostart möglich. Der Film eignet sich insbesondere für die Fächer Deutsch, Englisch, Sozialkunde und Medien. Begleitmaterial wird kostenlos auf der Filmwebseite sowie auf der Homepage der GEW NRW zur Verfügung gestellt.

VORSTELLUNG FÜR GEW-MITGLIEDER

Sonntag, 17. September 2017

Köln Weisshaus Kino, Luxemburger Str. 253, Beginn: 11.00 Uhr

Essen Lichtburg, Kettwiger Straße 36, Beginn: 11.00 Uhr

Offizieller Kinostart 7. September 2017

Filmwebsite www.wearethecircle.de

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



Generation Sorglos?

Dass eine einzige Begegnung meine Perspektive auf Altersvorsorge ändern würde, hätte ich nicht gedacht, als ich im Juni 2013 eine Bochumerin besuchte, die ihre bettlägerige Mutter pflegte – zu dem Zeitpunkt schon seit neun Jahren. Keine Freizeit, kein Beruf, wenig Privatleben. Stattdessen Tag-und-Nacht-Betreuung, inklusive waschen und kochen. Aufopfernde Liebe, weil das Geld für private Pflege nie gereicht hatte. Nach vier Stunden mit der damals 52-Jährigen und ihrer Mutter fühlte ich vor allem zwei Dinge: Bewunderung und Angst. Bewunderung, weil die beiden ein eingespieltes Team waren und die Frau trotz des Fulltime-Pflegejobs mit ihrem Leben zufrieden zu sein schien. Angst, weil ich nicht wollte, dass mein Kind eines Tages das eigene Leben für mich aufopfern würde, weil meine Rente nicht reicht. Also schloss ich, gerade neben dem Studium im Job als Journalistin gestartet, mit Anfang 20 eine Pflegeversicherung und damit meine erste eigens entschiedene Altersvorsorge ab. Auf Studierendenbasis und mit flexibler Laufzeit, damit sie zu meinem noch unausgereiften Lebensmodell passte.



*Laura Waßermann,
Journalistin aus Bochum
und 1992 geboren, mitten
hinein in die Generation Y.*

Sparen für übermorgen oder doch lieber ein Zimmer auf Bali?

Altersvorsorge ist auch für uns unter 35-Jährige möglich, wenn sie sich denn mit dem Thema beschäftigen wollen. Medien werben dafür mit Stichwörtern wie „Strategie zum Zurücklegen“. Doch wenn wir ehrlich sind, fehlt es uns jungen Leuten oft einfach an Motivation, vorzusorgen. Viele junge Menschen der Generation Y leben im Hier und Jetzt. Carpe diem forever und so. Bei Dingen wie Riesterrente, Bausparvertrag oder Rentengarantiezeit rollen wir mit den Augen, das finden wir „lame“. Andere wiederum investieren Zeit und Geld lieber in Aktienfonds, das macht wenigstens Spaß und bringt einen gewissen Kick. Das „Handelsblatt“ schreibt, man solle so früh wie möglich mit dem Sparen anfangen. Schließe man beispielsweise mit 20 Jahren eine Rentenversicherung über den Betrag von 16,20 Euro mit einer Garantiezeit von zehn Jahren ab, bekäme man später 100,- Euro monatlich mehr raus. Da klingt ein Zimmer auf Bali für denselben Preis doch irgendwie verlockender. Unser Struggle, also womit wir ringen, ist nicht per se, an die Zukunft zu denken. Wir sehen schlichtweg den Sinn nicht im stupiden Geldsparen. Und ausgerechnet die Sinnsuche ist der größte Identitätspunkt dieser Generation.

Wir brauchen eine Garantie für weniger Zukunftsangst

In jungen Jahren ist das Alter oft so unnahbar, dass wir mit hypothetischen Rentenideen nicht klarkommen. Wir sind in der Digitalisierung zu Hause und wir halten künstliche Intelligenz nicht für ein Hirngespinnst, sondern wissen, dass sie die Arbeitswelt verändern wird – natürlich ist es vor diesem Hintergrund wichtig, sich über die Zukunft Gedanken zu machen. 2020 sollen Frauen eine Lebenserwartung von 84 Jahren haben, Männer von 79 Jahren. Studien der Gewerkschaft ver.di zufolge liegt bis dahin der zu erwartende Rentenbetrag für mindestens jede*n Zweite*n bei unter 1.000,- Euro. In den westlichen Bundesländern wären 58 Prozent der Renter*innen betroffen, im Osten sogar 70 Prozent. Wenn sich das bewahrheitet, haben sehr viele Menschen im Alter verdammt wenig Geld zur Verfügung. Um dies zu verhindern, muss jedoch nicht nur ein Umdenken in den Köpfen der Menschen stattfinden – auch die Politik in Deutschland muss uns helfen: bei der Vorsorge an sich sowie bei der Motivation, vorzusorgen. Eine Idee wäre, nicht nur über ein bedingungsloses Grundeinkommen nachzudenken, wie es von vielen Politiker*innen derzeit getan wird, sondern auch über eine monatliche Grundrente. Denn im Hier und Jetzt arbeiten wir und verdienen das Geld, das wir dann für teure Stadtmieten oder hippe Urlaubstrips mit Instagram-Faktor ausgeben. Gebe es eine für uns unantastbare monatliche Grundrente, könnten wir möglicherweise mit weniger Zukunftsangst und mehr Motivation an das Thema Altersvorsorge herangehen. Schließlich weiß ich von meiner Pflegeversicherung: Für manches brauchen wir Jungen eben einen Schubs. //

THEMA



Sichere Sache? Berufseinstieg und Rente

*Rente und Pension: Wissen für den Berufseinstieg
Am Anfang schon ans Ende denken?*

Seite 18

*Schutz vor Altersarmut für die Generation Y
Schon beim Berufsstart die Rente im Blick*

Seite 20

*Gender Pay Gap und Gender Pension Gap
Schlechte Aussichten für Frauen?*

Seite 22

*DGB-Kampagne macht Forderungen deutlich
Rente muss reichen*

Seite 24

BILDUNG



*Die AfD und die Bundestagswahl 2017 Blau ist keine Farbe für Gewerkschafter*innen*

Seite 8

*Schulhunde: Gewinn für die Lernatmosphäre
Vierbeiner stärken die Persönlichkeit und bauen Ängste ab*

Seite 10

*Frühkindliche Bildung im Koalitionsvertrag von CDU und FDP
Schwarz-gelbe Wertschätzung?*

Seite 12

*Im Gespräch mit Björn Köhler
Ausgeprägter Sinn für Gerechtigkeit*

Seite 13

*Essen: Kinderarmut und OGS
Für gleiche Chancen von Anfang an*

Seite 14

*Kooperativen Unterricht mit Arbeitsblättern gestalten
Struktur und Lesbarkeit sind das A und O*

Seite 16

ARBEITSPLATZ



LOGINEO NRW
The next big thing?

Seite 26

Bundestagswahl 2017: Regulierung der Arbeit
Wählen gehen für Gute Arbeit!

Seite 28

*Kommentar: Beschluss des
Bundesgewerkschaftstags zu Inklusion*
Keine Frage der Alternativlosigkeit

Seite 30

Kommentar: Bitteres Politikversagen bei G8 und G9
30 Jahre Versuch und Irrtum

Seite 31

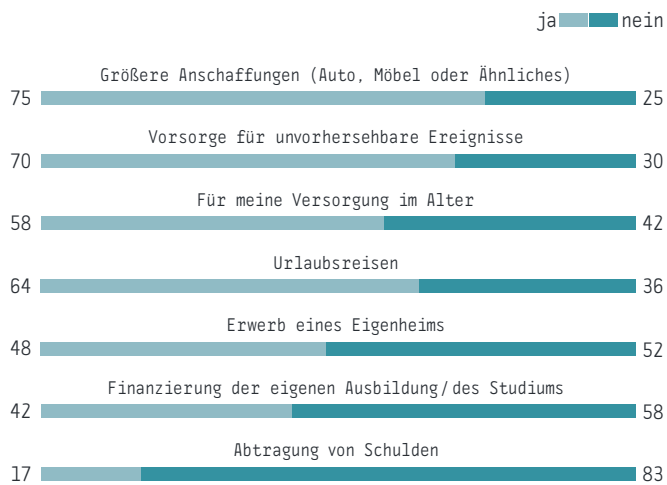
IMMER IM HEFT

Nachrichten	Seite 6
Jubilare	Seite 32
Weiterbildung	Seite 33
Infothek	Seite 34
Termine	Seite 38
Impressum	Seite 39

Dieser nds liegt der Flyer „Jetzt aber flott. Mitglieder werben und tolle Prämien erhalten“ bei. Sollte er in Ihrer Ausgabe versehentlich fehlen, geben Sie uns gern Bescheid per E-Mail an versand@gew-nrw.de.

Die Generation Y spart – aber weniger fürs Alter

Aus diesen Gründen haben 17- bis 27-Jährige im Jahr 2016 gespart (Angaben in Prozent)



Quelle: MetallRente: Jugend, Vorsorge, Finanzen der TNS Infratest Sozialforschung, 2016

Junge Menschen sparen, aber eher für den nächsten Urlaub als für das Alter. Zu diesem Ergebnis kommt die MetallRente-Studie 2016, für die 17- bis 27-Jährige zu ihren Spargründen befragt wurden. Demnach sparen 75 Prozent der Jugendlichen und jungen Erwachsenen für größere Anschaffungen wie Autos oder Möbel in ihrer ersten Wohnung. Etwa 70 Prozent sorgen für unvorhersehbare Ereignisse vor. 64 Prozent der jungen Menschen legen Geld für ihre nächste Urlaubsreise zurück. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist der Anteil um acht Prozentpunkte gestiegen und löst damit die Altersversorgung als dritthäufigsten Spargrund ab. Für das Alter legen nur noch 58 Prozent der Sparer*innen regelmäßig etwas zur Seite. Am seltensten spart die Generation Y für die Abtragung von Schulden (17 Prozent) oder um staatliche Förderungen oder Zuschüsse zu nutzen (34 Prozent). Um sich eine eigene Wohnung oder ein Haus zu kaufen, legt rund die Hälfte der jungen Erwachsenen einen Beitrag zur Seite. 42 Prozent sparen, um eine Ausbildung oder ein Studium zu finanzieren. Für den Fall einer Erwerbs- oder Arbeitsunfähigkeit sorgen 46 Prozent der Befragten vor. **Mehr zum Thema Rente ab Seite 18.** *kue*



Begreifen zum Eingreifen

Bundestagswahl



Die Bundeszentrale für politische Bildung hat eine Themenseite zur Bundestagswahl am 24. September 2017 eingerichtet. Das Angebot informiert über Hintergründe zur Wahl, bei der 61,5 Millionen Menschen Abgeordnete ins Parlament wählen. www.bpb.de/bundestagswahl

Geschichte der Arbeitswelt



Von Kinderarbeit bis zu den Herausforderungen durch Globalisierung und Digitalisierung: Wie sich die Arbeitswelt, die Wirtschaft und die Arbeiterbewegung in Deutschland entwickelt haben, zeigt das Portal Gewerkschaftsgeschichte der Hans-Böckler-Stiftung mit Originaltonaufnahmen, Filmen und Spielen. www.gewerkschaftsgeschichte.de

Demografischer Wandel



Welche Folgen der demografische Wandel für Deutschland haben wird, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in einem Dossier ausgearbeitet. www.tinyurl.com/iwd-demo-grafie

Datenschutz

Die Dozent*innen des Berufsverbands der Datenschutzbeauftragten Deutschlands sind mit verschiedenen Unterrichtskonzepten für die Sekundarstufen I und II bundesweit an Schulen unterwegs, um Jugendlichen einfache Verhaltensregeln für den sensiblen Umgang mit ihren persönlichen Daten im Netz näherzubringen. Im Fokus stehen Kommunikationsmedien. **Mehr dazu unter www.tinyurl.com/bvd-datenschutz** *BvD*

Infografiken

Die Hans-Böckler-Stiftung stellt Lehrer*innen aller Schulformen Infografiken zu aktuellen Forschungsergebnissen zur Verfügung. In einer Online-Datenbank stehen die Materialien zum Download bereit und können kostenlos für Unterrichtsstunden verwendet werden. Die Grafiken sind nach dem Lehrplan sortiert und umfassen unter anderem die Themen Arbeitswelt im Wandel, Mitbestimmung, Tarifpolitik und soziale Ungleichheit. **Mehr unter www.tinyurl.com/boeckler-unterrichtsgrafiken**

Hans-Böckler-Stiftung

Mehr Kinder lernen gemeinsam

27,5 Prozent der Schüler*innen in Nordrhein-Westfalen wechselten im Sommer 2016 auf eine Gesamtschule. Diese Zahl hat sich um 1,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr erhöht und damit verzeichnet die Gesamtschule die größten Zuwächse. Auch die Sekundarschule erfreut sich größerer Beliebtheit. Sie wählten im vergangenen Jahr mit 6,5 Prozent mehr Schüler*innen als noch ein Jahr zuvor (2015: 6,3 Prozent). Rückgänge verzeichneten dagegen die Schulen des dreigliedrigen Systems: 40,5 Prozent der Schüler*innen wechselten im Sommer 2016 zum Gymnasium (2015: 41,2 Prozent), 20,6 Prozent zur Realschule (2015: 21,0 Prozent) und 3,9 Prozent zur Hauptschule (2015: 4,1 Prozent). Insgesamt wechselten 150.167 Schüler*innen von der Grundschule auf eine weiterführende Schule. Das waren 3,7 Prozent weniger Schüler*innen als im Sommer 2015. Damals waren es 155.942 Kinder. *IT.NRW*

Kita-Arbeitsbedingungen zu schlecht

Die Arbeit in Kitas ist oft kein Kinderspiel: Ungünstige Arbeitsbedingungen wie Lärm und fehlende Ergonomie haben einen großen Einfluss auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Erzieher*innen. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) hat gemeinsam mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz den Nachweis in einem Praxisprojekt erbracht: Laut IFA-Report „Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz Kita“ fördern schon einfache und kostengünstige Maßnahmen Gesundheit und Motivation im Kita-Team und schaffen damit auch ein gesundes und lernförderliches Umfeld für die Kinder. Die Studie „Strukturqualität und Erzieher*innengesundheit in Kindertageseinrichtungen“ (STEGE) aus dem Jahr 2013 hat gezeigt: 60 Prozent des pädagogischen Personals in Kitas klagen über Muskel-Skelett-Beschwerden. Sie sind der dritthäufigste Grund für eine Arbeitsunfähigkeit. 73,3 Prozent der pädagogischen Fachkräfte in Kitas empfinden ihre Arbeit grundsätzlich als körperlich anstrengend. Optimal gestaltete Kitas sind deshalb ein wichtiger Beitrag für gute Erziehungsarbeit. *DGUV*

Schüler*innen lehnen Ranking ab

Die Landesschüler*innenvertretung NRW (LSV NRW) lehnt jegliche öffentliche Benotung und Klassifizierung von Schulen ab. Dieses Verfahren schaffe eine neue, noch stärkere Form des Konkurrenzkampfes und der Selektion. Es könne den verschiedenen Anforderungen, denen sich Schule mit ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag ausgesetzt sehe, nicht in vergleichender Form gerecht werden. Ebenso wenig, wie Noten oder eine strikte Bewertung in Ranking-Form einzelnen Schüler*innen gerecht werden, könne man mit ihrer Hilfe Schulen vergleichen. Stattdessen würden scheinbare Elite- und Problemschulen geschaffen. Statt Solidarität und Kollektivität unter Schüler*innen zu schaffen, Heterogenität zu fördern und Schule als Lebensraum zu gestalten, werde ein noch stärkerer Konkurrenzkampf provoziert. NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer steht der Idee von Schulrankings offen gegenüber. Dabei soll Unterrichtsausfall nicht mehr nur stichprobenartig, sondern schulspezifisch erfasst, benotet und veröffentlicht werden, was die Schulen immens unter Druck setzen würde. Auch die Vorsitzende der GEW NRW Dorothea Schäfer kritisiert den Vorschlag scharf: „Ein Ranking in Sachen Unterrichtsausfall verschleiert die wahren Ursachen. Es liegt nicht an fehlenden Managementqualitäten der Schulleitungen, sondern an fehlender Personalausstattung.“ Vom Messen werde der Unterrichtsausfall nicht geringer. *LSV NRW/kue*

Besserer Unterricht an Grundschulen

Drei Jahre lang arbeiteten 18 Grundschulen aus Essen und Mülheim an der Ruhr im Rahmen von RuhrFutur an der Verbesserung ihrer Schul- und Unterrichtsqualität. Mit Erfolg: In der Stadthalle Mülheim präsentierten sie die Ergebnisse und zogen eine erste positive Bilanz, insbesondere was die Verbesserung der Unterrichtsgestaltung, des Lernklimas und der Motivation sowie der Zusammenarbeit mit Eltern und des Umgangs mit einer vielfältigen Schüler*innenschaft angeht. Aber auch Themen wie Sprachbildung, individuelle Förderung oder kooperative Lernformen standen in den vergangenen drei Jahren auf der Agenda der Schulleitungen und Lehrkräfte. Viele dieser Inhalte finden sich auch im Referenzrahmen Schulqualität NRW wieder, der alle aktuellen Qualitätsanforderungen an Schule und Unterricht bündelt. So wurde sichergestellt, dass die Maßnahme den Schulen die Orientierung bietet, die Politik und Bildungsforschung von Entwicklungsprozessen erwarten. *RuhrFutur*

Führungsposition nach dem Studium

Der Einstieg in die Erwerbstätigkeit verlief für den Großteil der Akademiker*innen, die ihren höchsten berufsqualifizierenden Abschluss zwischen 2012 und 2015 gemacht haben, positiv. Für Personen mit Hochschulabschluss beziehungsweise mit Berufsausbildungsabschluss lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2015 bei über 90 Prozent. Dabei wurden vor allem Tätigkeiten in abhängiger Beschäftigung aufgenommen. Im Durchschnitt übernahmen junge Absolvent*innen zum Berufseinstieg häufiger Führungsaufgaben und hatten ein höheres persönliches Nettoeinkommen als Personen mit Berufsausbildungsabschluss. Allerdings waren 28 Prozent der Berufseinsteiger*innen mit Hochschulabschluss im Jahr 2015 befristet beschäftigt und rund ein Drittel konnte als formal überqualifiziert bezeichnet werden. Letzteres gilt jedoch auch für Berufsstarter*innen, die eine Meister*innen- oder Techniker*innenausbildung vorweisen konnten. *IT.NRW*

LVR startet Kita-Studie zu Inklusion

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) untersucht zum Start des neuen Kitajahres die Umsetzung von Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Im Rahmen einer Vollerhebung der etwa 5.500 rheinischen Kitas wird ein Team des Lehrstuhls für Entwicklungswissenschaft und Förderpädagogik (Inklusion) der Universität Siegen erstmals eine solide Datenbasis liefern. Die Ergebnisse der Studie werden Herausforderungen und Gelingensbedingungen für inklusive Bildung und Erziehung benennen. Untersucht werden unter anderem die räumlich-bauliche und personelle Ausstattung sowie das Platzangebot in den Einrichtungen. Auch die Qualifikation des Personals soll für die groß angelegte Studie genau untersucht werden. Dass Inklusion nicht nur ein Thema in Schulen, sondern auch in der frühkindlichen Bildung ist, belegen nicht zuletzt die Zahlen: Im vergangenen Jahr sind in NRW rund 85 Prozent der 22.000 Kinder mit Behinderung in einer integrativen oder allgemeinen Kindertageseinrichtung betreut worden. Aufgrund der hohen Anzahl an befragten Einrichtungen ist die Untersuchung das bundesweit umfangreichste Forschungsprojekt zum Themenkomplex Inklusion im Bereich frühkindlicher Bildung. Die Kosten liegen bei rund 250.000,- Euro. Die Untersuchung ist auf zwei Jahre angelegt. Erste quantitative Ergebnisse sollen bereits Anfang des Jahres 2018 vorliegen. *LVR*



Foto: S. Parusel

AG LSBTI* beim CSD in Köln

Für sexuelle und kulturelle Vielfalt setzten sich die schwulen und lesbischen Lehrkräfte der GEW NRW beim ColognePride ein. Der Christopher Street Day (CSD) stand in diesem Jahr unter dem Motto „Nie wieder!“ und machte auf die Verbrechen während des Nationalsozialismus aufmerksam. Gemeinsam mit drei befreundeten Gruppen – der DGB-Jugend, dem Verein der lesbischen Lehrerinnen NRW und dem ver.di AK LSBTI – zeigten die Lehrkräfte der GEW NRW Präsenz und verliehen ihren politischen Forderungen nach mehr Sichtbarkeit und Thematisierung von LSBTI* in Lehrplänen und Lernmaterialien Nachdruck. **Mehr dazu unter www.tinyurl.com/koeln-csd** *kue*

Plakat zum Lehrkräftemangel

Die GEW NRW hat ein neues Plakat entworfen, das auf den Lehrer*innenmangel in Nordrhein-Westfalen aufmerksam macht. Die Verteilung erfolgt durch die Untergliederungen der GEW vor Ort. Sollte an Ihrer Schule kein Plakat angekommen sein, kann es in Einzelfällen auch per E-Mail an versand@gew-nrw.de kostenlos bestellt werden. *nds-Redaktion*



Die AfD und die Bundestagswahl 2017

Blau ist keine Farbe für Gewerkschafter*innen

Die Wahlerfolge der AfD in den letzten drei Jahren waren enorm: Bundesweit zog sie in 13 Landesparlamente ein und versucht nun auch in den Bundestag zu gelangen. Das Strategiepapier „Manifest 2017“ gibt als Ziel aus, man wolle 70 bis 80 Mandate erreichen. Die aktuellen Prognosen sprechen dagegen. Momentan bewegt sich die AfD zwischen sechs und neun Prozent. Ob es für den Bundestag reicht, werden die Wähler*innen am 24. September 2017 entscheiden – auch auf Gewerkschafter*innen kommt es an.

Die Alternative für Deutschland (AfD) entpuppte sich seit ihrer Gründung als Partei, die zuerst gegen den Euro antrat, neoliberale Positionen formulierte und sich schließlich in der Öffentlichkeit als rechte Alternative anbot, sich selbst aber ausdrücklich immer wieder im demokratischen Parteienspektrum verortete. Seit dem Ausscheiden von Bernd Lucke und 4.000 seiner Unterstützer*innen vollzog die Partei einen stetigen Wandel, der besonders die Öffentlichkeitsarbeit betraf.

Galt Bernd Lucke noch als rhetorisch gemäßigt, war nach dem Essener Parteitag im Juni 2015 eine neue AfD mit dem Spitzenduo Frauke Petry und Jörg Meuthen zu erkennen: Sie demonstrierte gegen „die da oben“, sie provozierte über die sozialen Netzwerke und sah sich als „fundamental-oppositionelle Partei“, die den „Kampf um Deutschland“ annahm. Mag dieses Auftreten für reichlich mediale Aufmerksamkeit gesorgt haben, änderte sich kaum etwas an der inhaltlichen Ausrichtung.

Das Grundsatzprogramm von Stuttgart, das zum 1. Mai 2016 beschlossen wurde, enthielt eine Weltanschauung, die sich deutlich an autoritären, elitären und neoliberalen Positionen orientierte und nationalistisch umrahmt wurde. Darüber gab und gibt es in der Partei einen breiten Konsens, den weder die jüngsten Austritte der letzten Monate kritisierten noch der gern als gemäßigt geltende Lucke-Flügel anzweifelt.

Trotz dieses programmatischen Konsenses trat ab den Landtagswahlen 2016 eine Anomalie auf: Die neoliberale und elitäre Partei wurde von Arbeiter*innen überdurchschnittlich häufig gewählt. Und das bei allen Landtagswahlen.

Das neue Rot der Arbeitnehmer*innen?

Seit 2014 existiert die Interessengemeinschaft „Arbeitnehmer in der AfD“ (AidA), ein Zusammenschluss, der sich explizit dafür einsetzt, Arbeitnehmer*innen für die AfD zu gewinnen. Bis heute sind zwei weitere Initiativen entstanden, die Arbeitnehmer*innen im Fokus haben: Die „Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer“ (AVA) aus Nordrhein-Westfalen sowie der „Alternative Arbeitnehmerverband Mitteldeutschland“ (ALARM!), initiiert von Björn Höcke aus Thüringen, sind weitere Strukturen, die einkommensschwache Menschen und Arbeiter*innen im Namen der AfD ansprechen.

Alle drei Netzwerke vereint der Anspruch, ausschließlich die Interessen von Arbeitnehmer*innen zu vertreten – vermeintlich im Gegensatz zu Gewerkschaften und Parteien. Bei der Gründung von ALARM! am 1. Mai 2017 in Erfurt betonte Jürgen Pohl – Rechtsanwalt und Direktkandidat des AfD-Landesverbands Thüringen für die Bundestagswahl –, dass ALARM! die einzige wahre Interessenvertretung sei, die entschieden gegen ein Establishment auftrete. Der oppositionelle Charakter zielt

auf das Stereotype, Gewerkschaften seien opportunistisch und verträten nicht die Interessen der Arbeitnehmer*innen. Stattdessen gehöre der DGB zu „denen da oben“ und verkaufe sozial schwache Menschen und Arbeiter*innen einer Elite. Ansichten, die sich auch in den beiden anderen AfD-Initiativen für Arbeitnehmer*innen feststellen lassen. Besonders AidA kündigte an, Gewerkschaften schärfer zu attackieren, um unter ihren Mitgliedern mögliche Wähler*innen zu gewinnen. Und die letzten Wahlen zeigen auch, dass die AfD Arbeiter*innen und Arbeitslose besonders anzusprechen scheint. Gerade in diesen beiden Wähler*innengruppen erzielte sie überdurchschnittliche Ergebnisse.

Dass die drei Gruppen nur einen begrenzten Einfluss auf die inhaltliche Ausrichtung der Partei haben, ist dagegen die innerparteiliche Realität. Die neoliberalen Wurzeln der AfD, die den Sozialstaat nur unter dem Gesichtspunkt der minimalen Lebenssicherung sehen und sich durch einen starken Leistungsgedanken auszeichnen, dominieren die Partei weiterhin und blockierten in den vergangenen Debatten jeglichen programmatischen Vorschlag, der eine tatsächliche Verbesserung für einkommensschwache Gruppen vorsah. Dieses Zerrbild zwischen Wähler*innengruppen und der politischen Verortung der AfD führte daher in der Vergangenheit immer wieder zu Debatten, die jedoch nur selten von den Medien kommentiert wurden.

Die Wahl der Spitzenkandidat*innen Alice Weidel und Alexander Gauland für den Bundestag beweist, dass die Partei keineswegs ernsthaft daran interessiert ist, soziale Ungerechtigkeit zu minimieren, sondern eher einem starken Leistungsgedanken anhängt, der mit Nationalismus kombiniert wird. Alice Weidel, die ehemalige Beraterin von Wirtschaftsunternehmen,



äußert immer wieder, dass soziale Sicherungssysteme überwiegend privatisiert werden müssten, um staatliche Ausgaben und somit auch gesellschaftliche Solidarität zu minimieren. Eine Meinung, die in der Partei überwiegend Konsens ist. Auch beim Thema Rente ist die AfD der Ansicht, dass nur vorhergehende Leistung – nämlich mindestens 40 Arbeitsjahre – zählt, um einen vollen Anspruch zu bekommen. Diese Art der Vorleistung vernachlässigt eklatant gehandicapte Berufskarrieren und Branchen, die durch körperlich schwere Arbeit geprägt sind. Die AfD klammert solche individuellen Betrachtungsweisen aus.

Ausgrenzung ist Programm

Nationalismus und ein ausgeprägter Leistungsgedanke sind die Grundpfeiler der AfD, die automatisch zur Ausgrenzung von Menschengruppen führen, die nicht in das Weltbild der Partei passen. Dies betrifft nicht nur Menschen, die als „Wirtschaftsflüchtlinge“ stigmatisiert werden, sondern auch Menschen, die häufig mit dem Label „68er“ oder „Gutmenschen“ angegriffen werden. Das rhetorische Niveau der AfD kennt anscheinend bei der Auseinandersetzung mit den politischen Gegner*innen keine Grenzen, was zum einen mediale Provokationsstrategie ist und zum anderen dazu dient, die eigenen Anhänger*innen direkt anzusprechen. Mögen die Spitzenpolitiker*innen noch gewisse Grenzen einhalten, herrscht parteiintern eine Sprache, die menschenverachtende Aussagen toleriert und als politisch „normal“ ansieht. In diesem Feld der Beleidigung wird häufig eher unterschwellig formuliert, welche gesellschaftlichen Vorstellungen die Partei hat.

In mehreren Politikbereichen sind die Positionen der AfD geprägt von einem elitären

Gedanken, der Menschen ausgrenzt, die nicht der vermeintlichen Norm entsprechen. Dies fängt bei der Forderung an, dass deutsche Frauen mit deutschen Männern möglichst drei Kinder zeugen sollen. Weniger kommunikativ ist die Partei, wenn es um die Frage geht, warum insbesondere die Herkunft der Eltern eine so wichtige Rolle spielt. Stattdessen wird Thilo Sarrazin angeführt, der schon in seinem Buch „Deutschland schafft sich ab“ Herkunft als eine wichtige Komponente für die potenzielle Leistungsfähigkeit eines Kindes ableitet. Eine Konstruktion, die wissenschaftlich nicht haltbar ist, und Umstände vernachlässigt, die nach der Geburt relevant für die Entwicklung eines Menschen sind.

Die Bildungspolitik ist ähnlich konstruiert und lehnt Lehrmodelle ab, die auf die individuellen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen zielen – egal welche kognitiven oder körperlichen Voraussetzungen sie mitbringen. Gerade hier zeigt sich, dass die Partei eher auf Schulpolitik besteht, die sich an einem Autoritarismus ausrichtet, der bei mangelhafter Leistungsfähigkeit mit Repressionen und Ausgrenzung droht.

Im Landeswahlprogramm der AfD in Sachsen-Anhalt von 2016 sprach die Partei von einer Rückbesinnung auf preußische Tugenden. Und in Nordrhein-Westfalen verlangt sie in ihrem Wahlprogramm von 2017 eine Abkehr vom „Genderismus“, der für die existierende „Jungen, Männer- und Väterdiskriminierung“ verantwortlich sei, die durch einen angeblichen Mangel an Erziehern und Lehrern im vorschulischen und schulischen Bereich entstehen konnte. Die Rückkehr zu geschlechtergetrennten Projekten solle dem entgegenwirken. Dass hier Gleichberechtigung nicht mehr gefördert, sondern auf trennende Elemente gesetzt wird, zeigt, dass die AfD deutlich für eine sichtbare und eben auch

gesellschaftspolitische Trennung zwischen Männern und Frauen eintritt, die die Fortschritte der Gleichberechtigung der letzten 40 Jahre wieder aufheben will.

Rechtsruck verhindern

Die AfD wird möglicherweise in den Bundestag einziehen und damit auf Bundesebene eine Rolle spielen. Wenngleich die Partei zerstritten ist und die Anzeichen auf eine erneute Spaltung immer deutlicher werden, darf die inhaltliche Auseinandersetzung mit ihr nicht vernachlässigt werden. Auch wenn die AfD aus taktischen Gründen ihre gesellschaftlichen Vorstellungen nicht in der Öffentlichkeit äußert, will sie Veränderungen in der Gesellschaft erreichen, die autoritären Vorstellungen ähneln und tief in das Leben der Menschen eingreifen. //



Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ e.V.: Infos und Hintergrundwissen zum Engagement gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus www.gelbehand.de



Richard Hilmer, Bettina Kohlrausch, Rita Müller-Hilmer, Jérémie Gagné: Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern www.tinyurl.com/hbs-rechtspopulismus



Mark Haarfeldt

Referent beim Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ e.V.

Schulhunde: Gewinn für die Lernatmosphäre

Vierbeiner stärken die Persönlichkeit und bauen Ängste ab

Sie intensivieren Förderprozesse, geben der Persönlichkeitsentwicklung einen Schub und sorgen für ein gutes soziales Klima im Klassenraum: Schulhunde. Die positive Wirkung von Hunden im Unterricht haben auch das Gymnasium Hohenlimburg und die St. Laurentius-Schule Attendorn längst erkannt. Nana, Woodstock und Störtebecker gehören dort zum pädagogischen Personal.

Hunde? – Bloß nicht. Jedenfalls nichts für Ömer. Vierbeiner machten dem Sechstklässler Angst. Da ging er auf Distanz. Jetzt hockt er auf dem Boden neben Nana, krault den Zwergpudel, lässt ihn später Leckerli auf seinem Körper suchen. „Manchmal kann Ömer nicht mehr die Finger von Nana lassen“, schmunzelt Dr. Sabine Kersken, die ihren Pudel mit in den Unterricht bringt. Ömers anfängliche Angst ist einem innigen Verhältnis gewichen. Durch zunehmende Vertrautheit mit Nana hat der Schüler des Gymnasiums Hohenlimburg auch seine Angst vor anderen Hunden verloren. Bei der Arbeit mit dem Schulhund hat er gelernt, das Verhalten der Hunde zu lesen, weiß jetzt, wie er mit ihnen umgehen kann.

Ziele der hunde-gestützten Arbeit

Im Schulhundekonzept der Offenen Ganztagschule Am Elbsee in Hilden ist festgehalten, welche positiven Effekte die Anwesenheit der Hunde im Unterricht hat. Die Ziele der Arbeit mit den Vierbeinern sind:

- ◆ der richtige Umgang mit dem Hund
- ◆ Rücksichtnahme auf Bedürfnisse anderer
- ◆ Abbau von Ängsten
- ◆ Umgang mit Strukturen, Grenzen und Regeln
- ◆ Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein
- ◆ Verbesserung von Gruppensituationen
- ◆ Förderung von Emotionalität und Sozialverhalten
- ◆ Optimierung des Lern- und Arbeitsverhaltens
- ◆ Förderung der Wahrnehmung
- ◆ Förderung der Motorik
- ◆ der Hund als Motivator bei der Vermittlung schulischer Inhalte

„Tiergestützte Pädagogik“, „Vierbeinige Co-Pädagog*innen“ oder „Hilfslehrer Hund“ lauten die Schlagzeilen, wenn von Hunden im Unterricht die Rede ist. Sie werden in der Frühförderung ebenso eingesetzt wie als Therapiehunde, die in therapeutische Prozesse integriert werden, etwa in der Motopädie. „Durch die Anwesenheit des Hundes wird der Förderprozess intensiviert“, heißt es dazu im Konzept der St. Laurentius-Förderschule in Attendorn.

Motopädin Lydia Tuschmann verdeutlicht die Theorie am Beispiel Jolinas. Die Sechsjährige lief nur mit Rollator, als sie eingeschult wurde. Jetzt bewegt sie sich frei im Trainingsraum, geht auf den Hund zu. Zuerst geht es zur Rutsche. Oben wartet schon Dackel-Pudel-Mischling Woodstock. Etwas unsicher folgt Jolina dem Hund die Stufen hoch. Gemeinsam rutschen sie herunter. Der Hund als Motivator und Stütze. Der siebenjährige Maximilian kurvt währenddessen auf dem Rollbrett mit Rauhaardackel Störtebecker durch einen Hindernisparcours. Den Hund huckepack muss der Schüler Verantwortung für das Tier übernehmen, darauf achten, dass die beiden nirgends anecken oder aus der Kurve fliegen.

Förderprozesse werden intensiviert

Woodstock und Störtebecker kommen regelmäßig mit in die Therapieeinheiten. Die Motopädin sieht es als Vorteil an, dass die Hunde durch die Arbeit im Wechsel auch Ruhepausen und Rückzugsmöglichkeiten haben. „Zielgerichtete Aktivitäten verbessern Lebensqualität, Handlungskompetenz, Sozialkompetenz und stärken die Persönlichkeitsentwicklung“, heißt es im Konzept der St. Laurentius-Schule zur tiergestützten Motopädie.

Inzwischen versteckt Jolina Leckerli in bunten Schraubbechern. Die Hunde müssen die richtigen Behälter suchen, die Schülerin muss sie aufschrauben und Farben benennen. So werden kognitive und motorische Fähigkeiten geschult. Wenn Förderschüler*innen mit motorischen Problemen in einem mit Matten ausgepolsterten Rad rollen, sind Gleichgewichtssinn, aber auch Achtsamkeit für das Tier gefordert. Die Therapiestunden bei Lydia Tuschmann, Woodstock und Störtebecker machen den Schüler*innen offensichtlich Spaß. „Kolleg*innen sagen, wenn die Kinder danach in den Unterricht kommen, sind sie noch gepusht“, schildert Lydia Tuschmann die Effekte. Die haben auch Dr. Christof Langenbach überzeugt: Durch die tiergestützte Pädagogik „sind Schüler*innen auch auf anderen Ebenen zu erreichen“, so der Förderschulleiter. Eine seiner ersten Aktionen als neuer Schulleiter war die Umsetzung des Förderkonzepts. Der Grund: Die Schüler*innen sammelten besondere Erfahrungen und probierten neue Interaktionsformen aus. Es gebe Transfereffekte auch in anderen Bereichen. Schüler*innen machten mit Greiferfahrungen motorische Fortschritte.

Seit eineinhalb Jahren ist die tiergestützte Pädagogik an der St. Laurentius-Schule etabliert. Bei Tagen der offenen Tür wirbt die Schule mit dem Konzept. Feedbacks aus Kollegium und Elternschaft bestätigen die positiven Erfahrungen, so Dr. Christof Langenbach.

Ministerium: Tiergestützte Pädagogik verbessert soziales Klima

Das nordrhein-westfälische Schulministerium befürwortet das Konzept der tiergestützten Pädagogik. Orientierung soll eine Handreichung des Ministeriums geben, die über rechtliche Voraussetzungen sowie zu Fragen der Hygiene und Sicherheit Auskunft gibt. Für den Einsatz von Schulhunden seien eine entsprechende Fortbildung der Lehrkräfte und eine Einbindung ins pädagogische Konzept der Schule

wichtig. Auch das Ministerium betont die positive Wirkung, die der Einsatz von Tieren im Unterricht auf Schüler*innen habe. Er könne der Förderung der emotional-sozialen wie auch der allgemein geistigen Entwicklung dienen. „Ein wertschätzender, verantwortungsvoller Umgang mit anderen Lebewesen verbessert das soziale Klima in den Klassen und ist die Basis einer starken Schulkultur“, heißt es dazu weiter aus dem Schulministerium.

Neben engagierten Lehrkräften müssen auch die Eltern mitziehen – und die Hunde. „Qualitätssicherung ist wichtig“, betont Lydia Tuschmann und setzt auf „Ausbildung so früh wie möglich und so lange wie möglich“. Man müsse auch die Entwicklungsphasen der Hunde berücksichtigen. Wenn Kinder sich mal vergreifen, zu fest zupacken, krampfen oder schreien, kollidiert der Einsatz als Schulhund auch mal mit dem Tierschutz. „Man muss die Hunde schon sehr gut kennen und merkt ihnen dann an, wenn sie keinen Bock mehr haben“, sagt Lydia Tuschmann. Die Körpersprache des Tieres lesen zu können, vermittelt sie auch ihren Schüler*innen. Auch die müssen lernen, wo die Grenzen sind, lernen, dass sie auch Verantwortung für den Vierbeiner haben.

Bei Spaziergängen in der Stadt werden Alltagssituationen trainiert. Darf der Hund mit ins Geschäft? Darf er frei laufen? „Schüler*innen sind schon auf Leute zugegangen, die ihren Hund nicht angeleint hatten, aus Angst er könnte auf die Straße laufen“, schildert Lydia Tuschmann eine Szene. Ihre Schüler*innen – oft selbst auf Hilfe angewiesen – fühlen sich verantwortlich, beweisen soziale Kompetenz und Empathie.

Blinzeln heißt: Ich will nichts Böses

In der Inklusionsgruppe des Gymnasiums Hohenlimburg sitzen die Schüler*innen im Halbkreis. Dr. Sabine Kersken stellt den Wassernapf hin. „Darf ich ihn vollmachen?“, fragt eine Schülerin. Eine andere hängt das Schild mit dem Bild Nanas an die Tür: „Ich bin auch hier.“ Damit niemand unvorbereitet auf den Hund trifft und sich oder das Tier erschreckt. Vorstellungsrunde: Jeder ruft Nana, gibt dem Pudel ein Leckerli. Der kann schon mal schnuppern, sich orientieren, mit wem er es heute zu tun hat. Für die Schüler*innen bedeutet das Disziplin. Sie haben im Umgang mit dem Schulhund gelernt, dass es keinen Sinn macht, durcheinander zu rufen. Das verwirrt Nana. Sie weiß dann nicht, wohin sie gehen soll.

Wenn die Schüler*innen mit angewinkelten Knien in einer Reihe sitzen, läuft Nana durch den

Tunnel aus Beinen. Die Schüler*innen benennen Körperteile, die der Hund dabei berührt. So festigen die Fünft- und Sechstklässler*innen ihre sprachliche Kompetenz. In Rollenspielen haben sie vorher geübt, wie sie dem Hund begegnen; sie haben gelernt, sein Verhalten zu lesen, um zu wissen, wie Nana „drauf ist“. Wenn der Zwergpudel blinzelt, ist auch Ömer ganz entspannt und weiß: „Sie will nichts Böses.“ In der Gruppe geht es ruhig zu. Die Lautstärke ist moderat, laufen oder trampeln ist nicht. Die Schüler*innen nehmen Rücksicht, haben Regeln verinnerlicht. Im Unterricht setzt Dr. Sabine Kersken den Pudel mit Satteltaschen auch als Boten ein, um Arbeitsblätter zu verteilen. Auch dabei geht es ruhig und diszipliniert zu. Klar, Nana wüsste ja sonst nicht, wohin sie zuerst laufen müsste.

Beobachtungen wie im Unterricht hat Dr. Sabine Kersken auch im Kollegium gemacht. „Im Lehrerzimmer ist die Atmosphäre entspannter mit Hund. Man wundert sich, wer sich alles kümmert und sich mit Nana beschäftigt.“ //



Schulhundweb: Hintergrundwissen, aktuelle Treffen oder Seminare und Kontakte
www.schulhundweb.de



Qualitätsnetzwerk Schulbegleithunde e.V.: Infos und Materialien zur hundegestützten Pädagogik, insbesondere zur Qualitätssicherung
www.schulbegleithunde.de



Rüdiger Kahlke
freier Journalist

Nachgefragt

Schulhunde: Auf das Team kommt es an

Lydia Agsten gehört zu den Pionier*innen der Arbeit mit Schulhunden. Sie hat 2005 mit dem Schulhundweb eine Online-Plattform zum Erfahrungsaustausch für die tiergestützte Pädagogik initiiert. Die Expertin plädiert für intensive Weiterbildung und Qualitätssicherung mit einer Selbstverpflichtung.

nds: Was kann ein Schulhund leisten?

Lydia Agsten: Ein Hund leistet nie allein etwas. Sein Einsatz hat nur positive Auswirkungen, wenn der oder die Besitzer*in gut mit ihm im Team arbeitet, er gut trainiert ist und vielfältige Voraussetzungen erfüllt sind. Dann kann ein Hund in einer Klasse für eine entspanntere Atmosphäre sorgen und einzelne Schüler*innen durch seine Anwesenheit individuell unterstützen.

Wann und wo ist der Einsatz sinnvoll?

Der Einsatz von Hunden ergibt nur Sinn, wenn die äußeren Rahmenbedingungen stimmen und alle Beteiligten gut vorbereitet sind. In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Einsatz als Klassenhund optimal ist, da der Hund dann nicht ständig mit neuen räumlichen Gegebenheiten und neuen Schüler*innen konfrontiert wird.

Für die Schüler*innen mag das eine interessante Abwechslung sein. Für die Hunde auch?

Wenn die Voraussetzungen stimmen, ist der begrenzte Einsatz von Hunden in der Schule auch für sie eine interessante Abwechslung. Durch die Weiterbildung des Teams werden die individuellen Stärken und Schwächen der Hunde herausgearbeitet, sodass sie entsprechend eingesetzt werden können und mit Spaß in der Schule agieren.

Die Fragen für die nds stellte Rüdiger Kahlke.



Auf dem Rollbrett muss Maximilian mit Störtebecker auf dem Rücken im Hindernisparcours aufpassen, dass die beiden nirgends anecken (oben links). Jolina schult bei der Arbeit mit Therapiehund Woodstock ihren Gleichgewichtssinn. Sie hat gelernt, sich vorsichtig ohne Rollator zu bewegen (oben rechts, unten). Fotos: R. Kahlke

Frühkindliche Bildung im Koalitionsvertrag von CDU und FDP

Schwarz-gelbe Wertschätzung?

Die Wahlkampfwerbung der FDP vor der NRW-Landtagswahl zeugte nicht unbedingt von großer Wertschätzung für die frühkindliche Bildung. Kann der Koalitionsvertrag von CDU und FDP diesen Eindruck wieder geraderücken?



Illustration: Omelapics / Freepik

„Wenn ein Möbelhaus unsere Kinder bis 20 Uhr betreuen kann, wieso können die Kitas in NRW das nicht?“, fragte die FDP auf einem ihrer Wahlplakate. Die implizite Behauptung, Erzieher*innen arbeiteten nicht lange genug, und das Bild der Kita als Verwahrnastalt sind eine Frechheit.

Öffnungszeiten flexibilisieren

Flexibilisierung ist das zentrale Stichwort, wenn es im Koalitionsvertrag von CDU und FDP um frühkindliche Bildung geht. Gemeint sind hauptsächlich flexiblere Öffnungs- und Betreuungszeiten von Kindertagesstätten, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die pädagogische Perspektive auf solche Pläne ist klar: Die Öffnungszeiten von Kitas müssen sich an den Bildungsbedarfen der Kinder orientieren. Es ist vielmehr Aufgabe der Arbeitgeber*innen, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen, zum Beispiel durch Freistellung oder Teilzeit. Die berechnete Forderung nach Flexibilisierung, die vor allem Frauen die Chance geben soll, auf dem Arbeitsmarkt weiter Fuß zu fassen, kann nicht nur auf den Schultern der Kitas getragen werden. Wenn CDU und FDP davon sprechen, dass die Wirtschaft familienfreundlicher werden müsse, konterkariert dies ihre eigene Forderung nach 24-Stunden-Kitas.

Betreuung ausbauen

Der quantitative Ausbau von U3- und Ü3-Plätzen ist zu begrüßen, die Qualität in den Kitas darf hierbei aber nicht auf der Strecke bleiben. Qualifizierte Fachkräfte, die sich stets fort- und weiterbilden können, sind der Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Vor allem bei Betriebskindergärten, die die Landesregierung weiter fördern will, ist das Augenmerk auf die Qualität zu richten: Dort müssen im Hinblick auf Personalschlüssel, Urlaub, Fortbildung und Krankheit dieselben Bedingungen gelten wie in regulären Kitas.

Unterfinanzierung beseitigen

Die Koalitionspartner*innen wollen „die strukturelle Unterfinanzierung der Kindertagesbetreuung in NRW beseitigen“. Erfreulicherweise soll dies stufenweise mit Hilfe zusätzlicher Landesmittel geschehen. Das durch Pauschalen begründete Finanzierungssystem wollen CDU und FDP jedoch beibehalten; die Pauschalen sollen lediglich dynamisiert werden. Aus Sicht der GEW NRW sind das gleich zwei Fehlentscheidungen: Seit Jahren ist das System unterfinanziert und auch eine Steigerung der Pauschalen um drei statt 1,5 Prozent ist nicht ausreichend.

Die Refinanzierung der Kita-Betriebskosten über öffentliche Mittel muss zwingend an die Einhaltung der Mindeststandards gebunden sein. Den Personalkosten sollten die realen Kosten entsprechend des Personalschlüssels auf Basis des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) zugrunde liegen, genauso die Kosten für betriebliche Interessenvertretung. Sachkosten können pauschal abgerechnet werden. Für die Bezuschussung von Mietkosten sollen die regionalen Gegebenheiten berücksichtigt werden.

Die Beibehaltung des kostenfreien letzten Kita-Jahres befürwortet die GEW NRW. Langfristig fordert die Bildungsgewerkschaft jedoch die Beitragsfreiheit für alle Kita-Jahre, denn frühe Bildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und sollte deswegen auch von der Gemeinschaft und nicht von den Eltern getragen werden.

Ausbildung aufwerten

Die Landesregierung kündigt eine „Überprüfung der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mit Umstellung auf eine duale Ausbildung mit einem zertifizierten Fort- und Weiterbildungssystem“ an. Bislang werden Erzieher*innen an Fachschulen für Sozialpädagogik vollzeitschulisch ausgebildet. Es gibt in NRW bereits Pilotprojekte wie die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) zur* zum staatlich anerkannten Erzieher*in. Gut, wenn diese Entwicklung weiter vorangetrieben wird – vorausgesetzt sie geht

einher mit einer Entlohnung der betrieblichen Ausbildung; und das Verhältnis von Praxiserfahrungen zum erlernten Theoriewissen wird weiterhin sorgfältig reflektiert.

Die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen in der frühkindlichen Bildung soll verbessert werden. Eine geradlinige und komplexe Modularisierung der Ausbildung für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe könnte zum Beispiel dazu beitragen, dass erworbene Kompetenzen leichter anerkannt werden. Es signalisiert Wertschätzung, wenn die schwarz-gelbe Landesregierung Kindheitspädagog*innen künftig Leitungsaufgaben übertragen will. Gleichzeitig müssten aber eigene Eingruppierungsmerkmale im TVöD geschaffen werden, um eine adäquate Entlohnung zu gewährleisten.

Die Kita braucht ein neues Gesetz!

Die von Rot-Grün begonnene Neuauflage des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) bleibt eine zentrale Aufgabe der neuen Landesregierung. Nach wie vor wird es jedoch nicht ausreichen, das KiBiz nur an einigen Stellen zu verbessern und eine systemimmanente Renovierung der frühen Bildung zu betreiben, denn das KiBiz hat die enorme Unterfinanzierung in der frühen Bildung erst mit verursacht. Gebraucht wird vielmehr ein neues Gesetz, das grundlegende Änderungen enthält. //



CDU und FDP NRW: Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017–2022
www.tinyurl.com/cdu-fdp-nrw-kv



GEW NRW und DGB NRW und ver.di: Eckpunkte der gemeinsamen Forderungen für ein neues Kita-Gesetz in NRW
www.tinyurl.com/kita-eckpunkte



Linda Engels

Mitglied im Leitungsteam des Referats Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW NRW

Im Gespräch mit Björn Köhler

Ausgeprägter Sinn für Gerechtigkeit

Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit – und zwar von Anfang an. Dafür steht Björn Köhler. Mit 65,3 Prozent der Stimmen wählte ihn der Gewerkschaftstag im Mai 2017 als neuen Leiter für den Bereich Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW. Fast acht Jahre lang leitete der 37-Jährige zuletzt das Sozialpädagogische Büro der GEW Bayern. Jetzt startet er gleich mit mehreren Großprojekten in seinen neuen Job auf Bundesebene. Was hat er sich vorgenommen?



Björn Köhler ist Sozialarbeiter und seit Mai 2017 neuer Leiter des Bereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW. Zuletzt leitete der 37-Jährige das Sozialpädagogische Büro der GEW Bayern.

Foto: K. Herschelmann

nds: Die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) hat im Mai 2017 Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege vorgelegt. Ein Schritt, den die GEW lange gefordert und inhaltlich begleitet hat. Welche Eckpunkte soll das Gesetz umfassen?

Björn Köhler: Bisher gibt es leider noch kein Gesetz, aber die Länder und der Bund haben sich auf Qualitätsziele verständigt, die im Gesetz enthalten sein sollen. Dazu haben sich die Länder eine Art Werkzeugkasten gegeben, der neun Teile enthält. Diese reichen von der Entwicklung bedarfsgerechter Angebote über Unterstützung bei inhaltlichen Herausforderungen bis zu einer Verbesserung beim Fachkraft-Kind-Schlüssel. Weiter will man Fachkräfte qualifizieren und die Leitungen stärken sowie sich die räumlichen Bedingungen in den Einrichtungen anschauen. Abschließend wollen die Länder ihre Steuerungssysteme verbessern, zum Beispiel bei der Qualitätssicherung in der Kindertagespflege.

Wie bewertet die GEW die Eckpunkte?

Die Eckpunkte an sich sind gut! Zu bemängeln ist, dass sie nicht verbindlich sind: Jedes

Land kann selbst entscheiden, welche Punkte es umsetzen will und wofür Geld ausgegeben werden soll. Das geht nicht: Alle Länder müssen in allen Bereichen aktiv werden! Über die Reihenfolge ließe sich sicher reden, aber es geht nicht, dass ein Land zum Beispiel sagt: „Uns reichen gebührenfreie Kitas, bei der Leitungsfreistellung oder bei den Fachkräften wollen wir nichts verändern!“ Auch fehlen uns qualitative Mindeststandards: Wenn man schon über Qualität spricht und dazu ein Gesetz macht, dann sollte man auch verbindliche Ziele und Rahmen aufnehmen, wie beispielsweise eine geeignete Fachkraft-Kind-Quote. Das fehlt leider bisher.

Wie es mit dem Gesetz weitergeht, werden wir nach der Bundestagswahl im September 2017 sehen. Ich setze mich dafür ein, dass die neue Regierung an dem Vorhaben festhält und bei den Koalitionsverhandlungen entsprechender Druck aus den Ländern kommt – auch angesichts des großen Aufwands, den wir beim Einigungsprozess auf die Eckpunkte betrieben haben. Wir werden diesen Prozess weiter kritisch begleiten und ein echtes Kita-Qualitätsgesetz fordern, das verbindliche und

nachvollziehbare Regelungen enthält, damit die Qualität der Förderung und auch der Arbeit der Kolleg*innen nicht vom Arbeitsort abhängt.

Gleichzeitig steht für die GEW auch die Reform des Achten Sozialgesetzbuchs (SGB VIII) auf der Agenda. Es kommen also direkt große und wichtige Aufgabenpakete auf dich zu.

Ja, das war kein leichter Start, insbesondere weil es bei der SGB-VIII-Reform gleich hoch herging. Nachdem der Entwurf zum Gesetz aus dem Ministerium bekannt wurde, mussten wir feststellen, dass alle für uns wichtigen Teile gestrichen worden waren. Gemeinsam mit anderen Verbänden haben wir heftig protestiert und darauf gedrungen, dass unsere fachlichen Positionen einfließen. Auch im Bundestag war das letztendliche Gesetz umstritten: Es gab kurzfristige Anhörungen und Expert*innen-Runden. Trotzdem wurde unsere Kritik nicht angenommen, weil auch die Länder zustimmen müssen und eigene Vorstellungen haben – insbesondere zu den Kosten, die in der Jugendhilfe entstehen. Übrig geblieben ist ein Kompromiss, der den Ländern sehr entgegenkommt und es ihnen unter anderem ermöglicht, bei geflüchteten Kindern andere Maßstäbe anzulegen als bei deutschen Kindern. Obwohl das Gesetz im Bundestag beschlossen wurde, haben die Länder im Bundesrat bisher ihre Zustimmung verweigert. Deswegen wird das Gesetz im September 2017 nochmals im Bundesrat behandelt. Die Ergebnisse sind jedoch offen.

Was motiviert dich, die anstehenden Herausforderungen mit der GEW zu stemmen?

Ich hatte schon immer einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit. Das SGB VIII hat viel mit Chancen und Gerechtigkeit zu tun: Für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, aber auch für unsere Kolleg*innen, die mit und nach diesem Gesetz arbeiten. Deswegen ist es so wichtig, dass es ein gutes, inklusives Gesetz wird, mit dem den Fachkräften gutes Handwerkszeug bereitgestellt wird, damit sie gute, pädagogisch wertvolle Arbeit machen können. Toll finde ich, wie viele Kolleg*innen sich in unserer GEW ehrenamtlich mit dieser doch eher trockenen und schwierigen Materie befassen. Gemeinsam kämpfen wir für eine echte SGB-VIII-Reform, die diesen Namen auch verdient. //

Die Fragen für die nds stellte Anja Heifel.

Essen: Kinderarmut in Kita und OGS

Für gleiche Chancen von Anfang an



Kinderarmut ist in Essen ein bekanntes Thema: Die Stadt hat mit 32,7 Prozent nach Gelsenkirchen den höchsten Prozentsatz an armen Kindern in NRW. Anlässlich der kürzlich vom GEW-Stadtverband Essen initiierten Informations- und Diskussionsveranstaltung „Kinderarmut- Herausforderungen für Frühe Hilfen in Kindertageseinrichtung, Schule und OGS“ werfen wir einen Blick in zwei Einrichtungen der Ruhrgebietsstadt: Wie zeigt sich Kinderarmut im Alltag einer Kita und einer Offenen Ganztagschule (OGS)?

„Jedes dritte Kind wächst in Essen in einer Hartz-IV-Familie auf und ist sozial benachteiligt. Das ist eine Situation, die wir engagiert angehen müssen“, sagt Barbara Sendlak-Brandt vom GEW-Stadtverband Essen. Die pensionierte Lehrerin hat sich des Themas angenommen und die Veranstaltung im Juni 2017 organisiert. „Für viele pädagogische Fachkräfte ist Kinderarmut ein drängendes Problem. Sie erleben täglich, welche Auswirkungen die Armut auf das Kinderleben hat.“ Ziel der Veranstaltung war es daher, ihnen ein Forum zu bieten, um über den Teufelskreis von Armut, sozialer, gesundheitlicher und bildungsbezogener Benachteiligung sowie die lokale Bildungsarbeit zu informieren und über geeignete Maßnahmen zur konkreten Hilfe zu diskutieren. Ingrid Krüger, Projektbeauftragte vom Jugendamt Essen, informierte über das Handlungsprogramm der Stadt Essen „Kinderarmut bekämpfen – Teilhabe ermöglichen“. Hiltrud Kleine-Eggebrecht, ärztliche Leitung des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes, berichtete zu den gesundheitlichen Aspekten von Kinderarmut. Doch wie sieht der Alltag in Einrichtungen eigentlich aus, in denen ein Großteil der Kinder unterhalb der Armutsgrenze lebt?

OGS Bodelschwingschule: Helfen mit kleinen und großen Dingen

Eine der Erzieherinnen, die darüber berichtete, ist Andrea Rehm. Sie arbeitet in der OGS der Bodelschwingschule in Essen-Altendorf – dort werden 227 Kinder aus 47 Nationen in acht Klassen unterrichtet. „Viele Kinder stammen aus armen Verhältnissen. Die Anzeichen sind für mich deutlich erkennbar: Sie kommen ohne Frühstück zur Schule oder tragen eine Schlafanzug hose unter der Jeans. So etwas zeigt, dass die Kinder sich allein fertigmachen, während die Eltern noch schlafen – und es in den Familien nicht nur an Geld mangelt, sondern auch emotional-soziale Armut herrscht.“ Andrea Rehm und ihre Kolleg*innen versuchen dort zu unterstützen, wo es nötig ist: „Wir weisen auf finanzielle Hilfe durch das Bildungs- und Teilhabepaket (BuT) hin, füllen gemeinsam Formulare aus. Viele der Familien erhalten das BuT – leider werden trotzdem oft Zahlungen wie das Essensgeld nicht pünktlich geleistet“, erklärt sie. „Denn kommt noch ein Ausflug hinzu, wird es eng: Wie in dem Fall, als sich eine Familie entscheiden musste, ob ihr Kind am Klassen- oder am OGS-Ausflug teilnimmt. In solch einer Situation

versuchen wir, eine Lösung zu finden.“ Darüber hinaus gibt es in der OGS viele kleine und große Dinge, die den Kindern helfen sollen: Den Kleiderfundus, in dem sich die Schüler*innen notfalls Mützen oder Wechselsachen nehmen können. Die Stoppersocken, die die Kinder für die Sport-AG ausleihen können. Das frische Obst, das im Rahmen des Schulobstprojekts zweimal wöchentlich geliefert und in der Pause und am Nachmittag angeboten wird.

Auf die Frage, was sich in ihren Augen verbessern müsste, antwortet Andrea Rehm: „Um individueller auf Probleme eingehen zu können, brauchen wir einen besseren Personalschlüssel und mehr Budget, um Material zu kaufen. Ich wünsche mir, dass ich unsere Schüler*innen – die trotz allem fröhlich, offen und hilfsbereit sind – noch intensiver betreuen kann, damit sich die vorhandenen Ressourcen der Kinder positiv entfalten können.“

Kita St. Marien und Familienzentrum Leuchtturm: das Plus an Unterstützung

Ein wichtiger Baustein der Essener Handlungsstrategie gegen die Folgen von Kinderarmut – über den auch bei der GEW-Veranstaltung berichtet wurde – ist die „plusKita – der Essener Weg“. „Es herrscht allgemeiner Konsens darüber, dass eine gute frühkindliche Bildung der Schlüssel für Bildungserfolg und Teilhabe ist. Genau an diesem Punkt setzt das Konzept an: plusKitas erhalten ein Förderpaket in Höhe von 25.000,- Euro für zusätzlichen Personaleinsatz“, erklärt Barbara Sendlak-Brandt.

Die Katholische Kindertageseinrichtung St. Marien im Essener Nordviertel ist eine dieser plusKitas: 44 Kita-Kinder aus 23 Nationen kommen hier täglich zusammen, 31 davon leben in einer Hartz-IV-Familie, sieben weitere stehen mit ihrer Familie an der Armutsgrenze. Auch hier steht keinem Kind die Armut ins Gesicht geschrieben. „Meist sind es kleine Anzeichen, wie zu kleine oder zu große Schuhe oder ein Winterpullover im Sommer. Wir erkennen es auch an der Ernährung oder an fehlenden sozialen Kontakten der Kinder. Oft ist die Armut aber erst durch viele vertrauensvolle Gespräche zu erkennen, da Kinder und Eltern vieles vertuschen“, berichtet Brigitte Mey, Leiterin der Kita. „Hinzu kommt, dass wir viele unterschiedliche Nationalitäten haben, mit denen wir uns – gerade in Erziehungsfragen – auseinandersetzen müssen. Das bringt uns teilweise schon an unsere Grenzen, lohnt sich aber im Nachhinein für alle Beteiligten.“

In seiner wertvollen Arbeit wird das Team seit 2013 durch eine kitaPlus-Fachkraft unterstützt. 19,5 Stunden wöchentlich arbeitet diese in den Bereichen Sprache und Bewegung – zusammenhängende Module, die als Einheit für die Kinder von großen Nutzen sind. „Wir haben den Fokus unserer Arbeit in Abstimmung mit Eltern, Kindern und Erzieherinnen auf die Bereiche Sprache, Bewegung und Ernährung gerichtet“, erklärt Brigitte Mey. „Gerade die gesunde Ernährung spielt eine entscheidende Rolle. Deshalb haben wir in unserem Garten viel Obst und Gemüse angebaut – um den Kindern zu zeigen, wie etwas wächst, aber auch was es bedeutet, Verantwortung zu übernehmen. Bewegung ist vor allem bei Kindern mit Migrationshintergrund wichtig, da sie aufgrund ihrer häuslichen Gegebenheiten ihren natürlichen Bewegungsdrang selten ausreichend befriedigen können. Und Sprache steht bei uns ganz oben an, denn die Kinder, die in unsere Kita kommen, sprechen kein Deutsch und ihre Eltern können ihnen auch nicht helfen.“

Wie in der OGS der Bodelschwinghschule spielt auch in der Kita St. Marien die Elternarbeit eine wichtige Rolle, erzählt die Kitaleiterin: „Alles, was wir mit den Kindern erarbeiten, wird auch mit den Eltern bearbeitet. So bieten wir zum Beispiel niederschwellige Deutschkurse an. Wichtig sind auch unsere Elternnachmittage, wo sich Eltern treffen und gegenseitig bestärken können.“

Für Brigitte Mey ist die Situation oft schwierig: „Hinter jeder Armut steckt ein großes menschliches Schicksal, das belastet mich oft sehr. Meistens ist es aber Wut, die ich fühle. Die bürokratischen Hürden bremsen mich oft in

Kommentar

Einer der reichsten Staaten der Erde darf sich keine Kinderarmut leisten!

Immer mehr Kinder in Deutschland sind arm oder von Armut bedroht. Während die Einnahmen des Staates seit Jahren kontinuierlich um zig Milliarden wachsen, müssen Familien mit Kindern gleichzeitig für jede zusätzliche Leistung komplizierte Anträge nach dem Bildungs- und Teilhabepaket stellen – um am Ende den Kindern doch nicht das geben zu können, was diese für ihre Entwicklung und Bildung brauchen. Das muss sich ändern!

Es ist ein Skandal: Um die Insolvenz der Fluggesellschaft Air Berlin zu verzögern, kann der Staat über Nacht 150 Millionen Euro lockermachen – für die Unterstützung von Kindern ist nie genug Geld da. Das können wir uns nicht länger leisten: Die Kinder von heute werden in Zukunft auch unsere Renten erwirtschaften. Für ein Leben mit allen Möglichkeiten müssen wir ihnen die besten Startmöglichkeiten geben.

Alle Kinder brauchen gebührenfreie Plätze in der Kita und in der Offenen Ganztagschule (OGS). Die Qualität der Einrichtungen muss durch veränderte Rahmenbedingungen gesteigert werden, in erster Linie durch einen deutlich verbesserten Personalschlüssel.

Alle Kinder brauchen in den Einrichtungen kostenfreie Mahlzeiten. Allen Kinder steht eine ausreichende staatliche Förderung zu, um ohne Einschränkungen an Bildungs- und Teilhabeangeboten teilnehmen zu können. Die Hürden müssen nicht nur abgebaut, sondern Angebote auch offensiv beworben werden.

Überall, wo Familien Unterstützung bei der Erziehung und der Bildung ihrer Kinder benötigen, muss die Gesellschaft diese bereitstellen. Der Staat hat die Mittel, dies durch entsprechendes Kindergeld oder ein ausreichendes Mindesteinkommen für Familien zu bezahlen. Jährlich wachsendes Vermögen der reichsten Bürger*innen und ein jährlich höheres Steueraufkommen der öffentlichen Hand entlarven jeden Einwand der fehlenden Finanzierbarkeit als Verweigerung, allen Kindern gleiche Startchancen in ihr Leben zu bieten. Die mangelhafte Investition in die Zukunft unserer Kinder ist das größte wirtschaftliche Risiko unseres Staates – übrigens auch das größte gesellschaftliche Risiko, denn die Hauptursache für Unruhen und Gewalt ist die Armut.

Lothar Freerksema, Mitglied im Leitungsteam des Referats Jugendhilfe der GEW NRW

meiner Arbeit.“ Auf die Frage, was sie sich für „ihre“ Kinder und deren Familien wünscht, antwortet Brigitte Mey deshalb: „Vor allem weniger Bürokratie und ein Sozialticket auch für Schulkinder.“

Mit den richtigen Maßnahmen gegen Kinderarmut vorgehen

Das in den Praxisbeispielen beschriebene Bild spiegelte sich auch so in der GEW-Veranstaltung wieder: „Es gab viele positive und konstruktive Diskussionsbeiträge und auch große Bestätigung darin, dass wir als GEW-Stadtverband dieses Thema aufgegriffen haben“, zieht Barbara Sendlak-Brandt das Resümee. „Die Ergebnisse sind eindeutig: Erstens können wir die Folgen von Armut nur nachhaltig bekämpfen, wenn die Eltern kooperieren – es braucht ein Konzept, das sich an beide richtet: Kinder und ihre Eltern. Zweitens muss der Kita-Bereich stärker in den Fokus genommen und umfassend gefördert werden, wie es bei den plusKitas der Fall ist. Und

drittens brauchen wir einen Sozialindex für Kita und OGS, damit dort Beschäftigte die Kinder und Jugendlichen besser erreichen können.“ Die GEW in Essen will sich des Themas weiter annehmen. Angedacht ist unter anderem eine Folgeveranstaltung und die Gründung einer Fachgruppe Sozialpädagogik. //



Böckler Schule: Armut inmitten unseres Reichtums? (Unterrichtseinheit für die Sekundarstufe II)

www.tinyurl.com/boeckler-schule-armut



GEW NRW: Soziale Selektivität bekämpfen – Dossier zum Thema Bildungsgerechtigkeit

www.gew-nrw.de/bildungsgerechtigkeit



Denise Heidenreich
freie Journalistin



Kooperativen Unterricht mit Arbeitsblättern gestalten

Struktur und Lesbarkeit sind das A und O

Ein Unterrichtstag ohne Arbeitsblätter? Für die meisten Lehrkräfte ist das unvorstellbar. Doch auch wenn dieses Mittel schon häufig im Einsatz ist, kommt es bei der Gestaltung auf viele Kleinigkeiten an, damit die Materialien wirklich lerngruppen- und lesegerecht sind.

Sie lesen jetzt diesen Text. Sie tun es freiwillig, sie haben wenig Zeitdruck und können gut lesen. Aber wie ist das mit Lernenden? Wenn sie mit Texten umgehen, können sie in der Regel (noch) nicht gut lesen und wissen, dass nach der Unterrichtseinheit ein Ergebnis von ihnen erwartet wird. Gleichzeitig sollen sie selbstständig und kooperativ arbeiten. Wie können Lehrkräfte ihre Schüler*innen beim Lesen von Arbeitsblättern unterstützen? Wie können Sie das Texterfassen erleichtern und das Arbeiten fördern?

Der erste Eindruck zählt

Die meisten Menschen lesen Texte am liebsten in einer Schriftgröße, die sie in einem normalen Leseabstand von 50 bis 60 Zentimetern erfassen können. Sauberes, unzerknittertes Papier, ein klarer Aufbau und eine eindeutige Kopfzeile erleichtern das Lesen. Textwüsten und volle Blätter ohne Struktur und Gliederung schrecken hingegen ab! Warum sollte das bei Lernenden anders sein? Als Faustregel gilt: Je schwerer der Inhalt ist, desto lesbarer sollte das Blatt sein. Das gilt besonders für das selbstständige Arbeiten, das klare Schritte und Übersichtlichkeit erfordert. Sicherlich gibt es mal Ungeschicke, die einem Papier einen Stoßbrand einbringen, aber Schriftgröße und Struktur bestimmt der/die Lehrende. Um die Natur zu schonen und

möglichst wenig Papier zu verbrauchen, sollten Lehrkräfte die Rückseite nutzen oder mediale Alternativen suchen.

Kopfzeile sorgt für Orientierung

Die Kopfzeile kennzeichnet die Zugehörigkeit des Papiers zu einer Schule, einer Stufe oder einem Bildungsgang oder einer Klasse. Dieser Bereich könnte auch das Fach, die Unterrichtsreihe oder das Lernfeld sowie den Namen der Lehrer*innen und das Datum enthalten. Welche dieser Merkmale für das Arbeitsblatt relevant sind, entscheidet die Lehrkraft. Liegt in der Bildungseinrichtung ein eindeutiges Corporate Design vor, das in Form eines Logos genutzt wird – gegebenenfalls sogar in Farbe, wenn das Papier besonders wichtig ist – bemerken Lernende das.

Ein chronologisches Ordnungsschema im Kopf, beispielsweise die Zählung der Arbeits- oder Textblätter, ermöglicht eine leichtere Heftkontrolle. Icons in der Kopfzeile, die Zugehörigkeiten nicht nur lesbar, sondern auch losgelöst von der Sprache erkennbar gestalten, helfen allen Lernenden, nicht nur denen, die der Schriftsprache noch nicht mächtig sind. Auch hier gilt: Das Wesentliche ist entscheidend. Eine Überfrachtung lässt die Gestaltung unübersichtlich werden. Neben der Seitenzählung sind maximal vier weitere Merkmale sinnvoll.

Funktion des Blattes

Bis jetzt ist noch keine Unterscheidung zwischen Text- und Arbeitsblättern erfolgt. Die meisten in der Schule ausgegebenen Papiere werden eine Mischform sein: Sie enthalten eine Arbeitsaufgabe, die vor oder hinter den Sachtext

oder die Literatur gestellt wird. Dies hängt von der Form des Arbeitsauftrags, den persönlichen Vorlieben und den Stundenritualen ab. Manchmal lohnt aber die Überlegung, ob eine Trennung von Arbeitsaufgabe und Text sinnvoll ist. Der zentrale Text bekommt so mehr Raum. Die Arbeitsaufgaben sind präziser für diese Unterrichtseinheit in dieser Lerngruppe abstimmbare und können mit den Schüler*innen zusammen entwickelt werden, ohne mit vorformulierten Aufgabenstellungen zu kollidieren. Natürlich können sie nicht aus der Tasche gezogen und für die Hausaufgabe ausgeteilt werden. Die Lernenden müssen solche Aufgaben zwar noch einmal abschreiben, können aber gleichzeitig darüber nachdenken, Unklarheiten erkennen und Fragen stellen.

Auf der Seite des Lehrenden hat das den Vorteil, dass Textblätter, die einmal gut gestaltet sind, in dieser Form nicht mehr verändert werden müssen und reproduzierbar sind.

Viele Mittel zur Textgestaltung

Der Text sollte in einer üblichen Schriftart geschrieben werden: Arial, Helvetica, Times New Roman, Ausnahme: Comic Sans Serif. Diese Schriften wirken seriös, sachlich und sind gut lesbar. Comic Sans Serif ist eine Comicschriftart, die diese Wirkung auch transportiert. Sie erscheint kindlicher, weniger sachorientiert und unterstreicht die emotional-humorvolle Ebene. Daher sollte sie auch nur zu diesem Zweck eingesetzt werden.

Für den Mengentext ist eine Schriftgröße von elf Punkt recht klein, sollte aber 14 Punkt für normalsichtige Leser*innen mit circa 60 bis 65 Zeichen in der Zeile nicht überschreiten. Die

Arbeitsanweisung braucht eineinhalb Zeilen Abstand, Lesetexte sind in der Regel einzeilig geschrieben. Dennoch gilt es, je anspruchsvoller der Inhalt für die Lernenden ist, desto größer darf der Abstand sein. Der Zeilenzwischenraum kann dann für Schüler*innennotate, Kommentare und Übersetzungen genutzt werden.

Sinnabschnitte im Text werden durch Absätze gegliedert. Dabei sollte auch bedacht werden, wie ein Sinnabschnitt aus Schüler*innensicht aussehen könnte. Geübte Leser*innen können größere und komplexere Sinneinheiten erfassen und gedanklich verarbeiten. Der Inhalt der Texte ist für Lernende in der Regel neu. Deshalb darf ein Absatz auch kleiner ausfallen, was nicht bedeutet, dass jeder Satz ein Sinnabschnitt ist. Ein Text, der in Flattersatz gesetzt ist, erleichtert das Wiederfinden von Textpassagen. Die Randgestaltung ist markanter als im Blocksatz. Letzterer wirkt zwar ordentlich, ist aber nicht hilfreich für die Bearbeitung von Texten.

Die Überschrift ist zwei bis vier Punkt größer als der Mengentext. Sie darf gefettet, unterstrichen oder in einer anderen Schriftart gedruckt sein, sollte aber nicht die ganze Palette der Formatierungsmöglichkeiten abbilden. Autor*innen sollten darauf achten, dass die Überschrift inhaltlich treffend, kurz und prägnant ist sowie die Fragestellung oder den Inhalt des Textes auch aus der Sicht des Lernenden zielführend wiedergibt. Die Überschrift ist die Eintrittskarte in den Text. Ist sie zu sperrig, haben die Lernenden schon aufgegeben, bevor sie den Text erreicht haben.

Die Quellennachweise, die aus urheberrechtlichen Gründen aufgeführt werden müssen, gehören in die Fußnote und dürfen zwei Punkt kleiner sein als der Mengentext. Textliche Entlastungen durch Sach- und Facherläuterungen sowie Worterklärungen gehören hingegen nicht in die Fußnote. Sind diese dort versteckt, finden die Lernenden sie nicht, weil sie zu klein und zu wenig im Blickfeld sind. Solche Bausteine brauchen einen festen Platz im Aufbau der Seite und sollten eine besondere Kennzeichnung durch einen Rahmen, Icons oder eine Farbigkeit, zum Beispiel ein helleres Grau, haben.

Arbeitsblätter brauchen Freiraum

Das Arbeitsblatt sollte offen gestaltet sein. Vielleicht bietet es auch Raum für die Resultate der Aufgaben oder deren Reinschrift. Es enthält Aufträge, Erläuterungen, Definitionen, Tipps, Grafiken und Abbildungen. Ziel sollte es sein, die Aufgabenstellung möglichst transparent und leicht erfassbar zu gestalten.

Bestenfalls folgt der Aufbau einem roten Faden: vom Wesentlichen zum weniger Wichtigen, vom Großen zum Kleinen, von der Großstruktur zur Feinstruktur. Hilfreich ist es, ein Layout zu entwickeln, das feste Plätze für bestimmte Angaben vorsieht und das sich immer wieder verwenden lässt. Die Lernenden stellen sich darauf ein und sie benötigen weniger Arbeitszeit. Lernorganisator*innen von kooperativen Lernprozessen geben eine Struktur vor, die zu den Aufgaben passt: Think-Aufgabenstellungen mit Icon bilden einen Abschnitt, Pair-Aufgabenstellungen mit einem entsprechenden Gesprächsicon – zum Beispiel das Tischgruppengespräch mit einer weiterführenden Aufgabenstellung – einen anderen.

Ein eindeutiges Layout ermöglicht einen transparenten Aufbau der Stunde. Wenn es sehr klar strukturiert ist und immer wieder verwendet wird, prägt sich die Vorgehensweise bei den Schüler*innen ein. Nummerierungen unterstützen stringente, chronologisch abzuarbeitende Arbeitsschritte, ebenso kleine Icons, die mit den Operator*innen der Tätigkeiten im Einklang

stehen. Bei der Motivwahl ist weniger wichtig, ob sie schön, niedlich oder aufwendig sind. Wesentlich ist ihre eindeutige Erkennbarkeit. Schlichte, einfache Icons sind in der Regel hilfreicher, da sie auch bei schlechter Kopierqualität ihre hohe Kontrastwirkung behalten. Schwarze Buchstaben, Zahlen und Zeichen auf hellem Untergrund sind von entscheidender Bedeutung für die Lesbarkeit der Texte. Die Ermüdung der Augen bei ungünstigen Lichtverhältnissen durch seitlichen Lichteinfall in Klassenräumen, flackernde Leuchtstoffröhren oder die Schattierungen auf dem Papier wird oftmals unterschätzt. //



Marayle Küpper

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



Dr. Petra Regina Moog

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



CHECKLISTE

EIN GUTES ARBEITSBLATT...

- ☐ hat viel Freiraum.
- ☐ hat eine feste Struktur mit Kopfzeile, Fußzeile, Seitenanzahl, Datum und Quellenangaben.
- ☐ berücksichtigt die Informationshierarchie vom Allgemeinen zum Speziellen.
- ☐ hat klar erkennbare Überschriften, die zwei Punkt größer sind als der Haupttext.
- ☐ ist in einer üblichen Schriftart geschrieben und nutzt eine Schrift, die mindestens 11 Punkt, maximal 14 Punkt groß ist.
- ☐ hat einen 1,5-zeiligen Abstand, Lesetexte sind in der Regel einzeilig.
- ☐ ist nicht im Blocksatz formatiert.
- ☐ verwendet passende Grafiken und feste Icons.
- ☐ verfügt über hohe Farbkontraste.

Rente und Pension: Wissen für den Berufseinstieg

Am Anfang schon ans Ende denken?

(Alters-)Rente, Pension, Altersversorgung, Ruhegehalt – rund um die gesetzliche Rente schwirren eine Menge Begriffe umher und damit verbunden eine Menge gut gemeinter Ratschläge für die private Vorsorge. Heute schon an morgen denken! Aber wo anfangen? Und auf wessen Rat vertrauen? Und hat man beim Berufsstart nicht ganz andere Sorgen? Gesa Bruno-Latocha, Referentin im Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik der GEW, beantwortet die wichtigsten Fragen.

Wie sichert das Gesetz das Auskommen von Tarifbeschäftigten und Beamt*innen im Ruhestand?

Erst mal zu den Begriffen: In Deutschland spricht man von Pension oder Ruhegehalt bei Beamt*innen, Richter*innen und Soldat*innen, gelegentlich auch bei ehemaligen Manager*innen. Alle anderen regelmäßigen Alterseinkünfte nennt man Rente. Diese Abgrenzung ist nicht überall im deutschsprachigen Raum gleich, was häufig zu Verwirrung führt.

In Deutschland sind alle Beschäftigten mit Ausnahme der Beamt*innen per Gesetz in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Dort zahlen sie selbst einen Beitrag – derzeit 9,35 Prozent des Bruttoentgelts – und ihr Arbeitgeber zahlt noch einmal dasselbe ein.

Viele Beschäftigte erwerben neben ihrer gesetzlichen Rente noch Ansprüche auf eine Betriebsrente. Im öffentlichen Dienst gibt es für alle Beschäftigten eine Betriebsrente, die sich Zusatzversorgung nennt. Sie ist in einem Tarifvertrag festgeschrieben und wird bei den sogenannten Zusatzversorgungskassen durchgeführt. Die größte ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, kurz: VBL. Die Zusatzrente beträgt je nach Berufsbiografie noch einmal rund ein Drittel der gesetzlichen Rente.

Für Beamt*innen gab es schon vor Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung Ende des 19. Jahrhunderts eine eigene Regelung, deren Prinzip man bis heute beibehalten hat. Dabei zahlt der Arbeitgeber, den man hier „Dienstherr“ nennt, nach Erreichen der Altersgrenze weiter ein Gehalt: das Ruhegehalt, auch Pension oder Versorgungsbezüge genannt. Die Höhe richtet sich nach der „versorgungsfähigen Zeit“ sowie dem erreichten Endgehalt und ist bei gut 70 Prozent des Endgehalts gedeckelt.

Bei all dem gibt es einen grundsätzlichen Vorbehalt: Die gesamte Darstellung beruht auf den heute geltenden Regelungen. Gesetze können sich ändern – im Laufe eines 40-jährigen Berufslebens ist das sogar sehr wahrscheinlich. Die Gewerkschaften engagieren sich nicht nur für gute Einkommen und Arbeitsbedingungen, sondern auch für gute Renten und faire Versorgungsregelungen. Ein Grund mehr, sich in der Gewerkschaft zu engagieren! //

Mit wie viel Rente kann ich rechnen? Was ist mein regulärer Anspruch?

Die Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung werden in Form von „Entgeltpunkten“ in einem Konto gesammelt. Einen Entgeltpunkt bekommt man, wenn man ein Jahr lang genau den Durchschnitt aller Versicherten verdient hat. Im Jahr 2017 sind das 37.103,- Euro pro Jahr. Lehrkräfte verdienen überdurchschnittlich, erwerben also in einem Jahr etwas mehr als einen Entgeltpunkt.

Der Wert eines Entgeltpunkts, der „aktuelle Rentenwert“, wird jedes Jahr angepasst. Seit 1. Juli 2017 beträgt er 30,45 Euro. Die Rente, die man am Ende bekommt, hängt also von der Dauer der Einzahlungen und vom Einkommen in sämtlichen Jahren ab. Damit die Versicherten besser planen können, verschickt die Deutsche Rentenversicherung jedes Jahr eine „Renteninformation“, in der nicht nur die bereits erworbenen Ansprüche stehen, sondern auch hochgerechnet wird, wie viel bis zum Rentenalter zusammenkommen würde, falls man genauso viel verdient wie in den vergangenen fünf Jahren. //



Wie verändert sich mein Renten- oder Pensionsanspruch, wenn ich in Teilzeit arbeite?

Teilzeitarbeit reduziert die Ansprüche exakt im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit. Das gilt sowohl in der Rente als auch in der Beamt*innenversorgung. Wenn man beispielsweise in 40 Jahren Berufstätigkeit ein Jahr lang halbtags arbeitet, reduziert das die Rente oder die Pension um ein 80stel. //

Wie wirken sich Elternzeiten auf den Renten- oder Pensionsanspruch aus?

In der gesetzlichen Rente bekommt man für jedes Kind drei Jahre „Kindererziehungszeit“ gutgeschrieben – man wird so behandelt, als habe man drei Jahre lang genau das Durchschnittsentgelt aller Versicherten verdient. Die Beiträge dafür zahlt der Staat. Geht man während dieser Zeit arbeiten, so werden beide Ansprüche addiert, allerdings nur bis zur „Beitragsbemessungsgrenze“, also bis zum jährlichen Maximum, das in etwa dem doppelten Durchschnittsverdienst entspricht.

Im Beamt*innenrecht hat man eine Regelung geschaffen, die Beamtinnen im Ergebnis finanziell mit anderen Müttern gleichstellt: Wer erst nach der Kindererziehungszeit verbeamtet wurde, behält seinen Anspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung. //

Können Studienzeiten bei der Rente oder Pension anerkannt werden?

Schul- und Studienzeiten bringen in der Rente meistens keinen Cent; die Anerkennung wurde Anfang der 2000er Jahre abgeschafft. Das kritisiert die GEW und setzt sich dafür ein, dass jeder Mensch bis zu sechs Jahre Bildungszeiten bei der Rente angerechnet bekommt. Es ist trotzdem sinnvoll, die Schul- und Studienzeiten bei der Rentenversicherung anzugeben, denn im Fall einer vorzeitigen Erwerbsminderung oder bei Hinterbliebenenrenten wirken sie sich noch rentensteigernd aus. Das hat aber Zeit bis zum Rentenantrag – also die Studienbescheinigungen am besten nicht wegwerfen!

In der Beamt*innenversorgung wurde die Berücksichtigung von Studienzeiten zwar auch gekürzt, aber nicht abgeschafft. Dort werden je nach Bundesland zweieinhalb bis drei Jahre angerechnet. //

Was ist die Riester-Rente und gibt es Alternativen? Was bietet das DGB-RentenPlus?

Mit der Riester-Rente wollte der Gesetzgeber Anfang der 2000er Jahre ein standardisiertes Produkt der privaten Altersvorsorge schaffen, das auch gefördert wird: Es gibt staatliche Zulagen, insbesondere für Menschen mit Kindern, sowie Steuervorteile, die eher Besserverdienenden zugutekommen.

Die Gewerkschaften haben immer eher auf die zusätzliche Vorsorge über Betriebsrenten gesetzt. Wer die Möglichkeit hat, dort zu sparen, fährt damit meist besser. Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst können das zum Beispiel bei ihren Zusatzversorgungskassen – ZVK oder VBL – machen. Auch für diese Art der zusätzlichen Vorsorge gibt es Riester-Zulagen und Steuervorteile.

Aber manche Menschen, darunter die Beamt*innen, haben diese Möglichkeit nicht. Deshalb hat der DGB mit einem Anbieterkonsortium einen Rahmenvertrag für Riester-Renten mit vergünstigten Konditionen für Gewerkschaftsmitglieder abgeschlossen, das DGB-RentenPlus. //

Ist es sinnvoll, mich zusätzlich privat abzusichern?

Es ist nie verkehrt, sich neben den Ansprüchen auf Rente und Betriebsrente oder Pension noch ein finanzielles Polster zuzulegen. Wann das zeitlich und finanziell passt, muss jede*r für sich entscheiden. Dabei kommt es nicht nur auf das Einkommen an, sondern auch auf die individuelle Lebenslage: Habe ich Kinder oder will ich welche bekommen? Will ich mich durch eine eigene Immobilie binden oder lieber flexibel bleiben? Kann ich vielleicht mit einer Erbschaft rechnen?

Früher hat man immer gesagt, wegen des Zinseszinsseffekts sollte man so früh wie möglich mit dem Sparen beginnen. In Zeiten von Nullzinsen ist selbst dieses Argument jedoch nicht mehr besonders hilfreich. Wirklich wichtig ist hingegen der Hinweis, sich nicht nur auf die Absicherung über den*die Partner*in zu verlassen, wie es meist vor allem Frauen oft getan haben. Denn das kann auch mal schiefgehen. //



Das RentenPlus des DGB: Infos zur Riester-Rente für Gewerkschafter*innen
www.das-rentenplus.de



GEW: Zukunft der Rente (Schwerpunkt der E & W 11/2016)
www.tinyurl.com/ew-rente



Schutz vor Altersarmut für die Generation Y

Schon beim Berufsstart die Rente im Blick

Angehörige der jungen Generation wachsen in unruhigen Zeiten auf. Von einer vorhersehbaren „Normalbiografie“ kann bei ihnen im Unterschied zu den Eltern, die meist der Generation der Babyboomer angehören, nicht mehr die Rede sein. Schlimmer noch: Ihre Rente ist nicht mehr automatisch sicher.

Für die heute 20 bis 30 Jahre alten jungen Leute, oft als Angehörige der „Generation Y“ bezeichnet, sind die Anforderungen an die individuelle Gestaltung des Lebenslaufs erheblich gestiegen. Wann sie in den Beruf kommen und welche Laufbahn darin möglich ist, ist ungewiss. Entsprechend sind auch die Familienpläne offen und die Rente nicht mehr automatisch sicher.

Der Hintergrund: In Deutschland hat der Gesetzgeber zur Jahrtausendwende die bis dahin für die Alterssicherung vorherrschende gesetzliche Rentenversicherung zu einer Teilversicherung herabgestuft, die im Alter nur noch 45 Prozent des vorherigen Einkommens als Altersbezug garantiert. Die Gründe sind nachvollziehbar: Das dieser Versicherung zugrunde liegende Umlageverfahren reicht nicht mehr aus, um der älteren Generation einen sicheren Ruhestand zu finanzieren. Der Anteil der Rentner*innen ist wegen eines früheren Eintritts in den Ruhestand und der aus demografischen Gründen sinkenden Zahl von Erwerbstätigen stark angewachsen. Der Gesetzgeber hat deshalb neben der ersten Säule der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) die zweite Säule der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und die dritte Säule der privaten Altersversicherung wie beispielsweise die Riester-Rente und ähnliche Produkte eingeführt.

Die Konsequenz: Wer heute in das Berufsleben eintritt, muss sofort an seine Altersvorsorge denken. Junge Erwachsene können heute nicht mehr damit rechnen, dass sie wie ihre Eltern beim

Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben von den Zahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung leben können. Sie sind darauf angewiesen, schon so früh wie möglich auf eigene Initiative eine betriebliche und zusätzlich möglichst auch eine private Rentenversicherung abzuschließen.

Junge Erwachsene sorgen zwar vor, sparen aber noch viel zu wenig

Wie ist es um die Kompetenz der jungen Generation zur Bewältigung dieser Entwicklungsaufgabe „Wirtschaften und Vorsorgen“ bestellt? Dieser Frage gehen die vom paritätischen Versorgungswerk Metallrente, einem Gemeinschaftswerk der Gewerkschaft IG Metall und des Unternehmensverbandes Gesamtmetall, in Auftrag gegebene Studien „Jugend, Vorsorge, Finanzen“ nach. Die Untersuchungen basieren auf der Befragung einer für das gesamte Bundesgebiet repräsentativen Stichprobe von 2.500 17- bis 27-Jährigen, die alle drei Jahre durchgeführt wird, zuletzt im Jahr 2016.

Das wichtigste Ergebnis ist: Die junge Generation von heute geht grundsätzlich erstaunlich konzentriert und konstruktiv mit der Entwicklungsaufgabe des Wirtschaftens und Vorsorgens um. Eine Mehrheit der Befragten spart regelmäßig, knapp ein weiteres Drittel ab und zu. Unter den Sparer*innen spielt neben größeren Anschaffungen und Vorsorge gegen Unvorhersehbares die Altersvorsorge die dritt wichtigste Rolle. Das ist die gute Nachricht.

Die schlechte ist, dass trotz dieser Bereitschaft die jungen Leute erkennbar an die Grenzen ihrer eigenen Planungskompetenzen stoßen. Sie sparen viel zu wenig und sie fühlen sich zu jung, um schon planerisch an die ferne Zukunft zu denken. Sie sind sich vor allem unsicher, wie ihre wirtschaftliche und finanzielle Lage in 40 oder 50 Jahren sein wird. Insgesamt fühlen sie sich überfordert damit, in Zeiten unsicherer Geldanlagen nach der globalen Finanzkrise und den damit einhergehenden völlig unberechenbaren Zukunftschancen bereits beim Berufseintritt Entscheidungen für die künftige Alterssicherung treffen zu müssen – und dann auch noch in eigener Verantwortung.

Aus entwicklungspsychologischer und sozialisationstheoretischer Perspektive ist das nachvollziehbar. Die Anforderung, mit 25 Jahren an die Zeit mit 65 zu denken, geht weit über das bisher übliche Ausmaß von Strategien der Bewältigung der Entwicklungsaufgaben in diesem Lebensabschnitt hinaus. Von ihrer Entwicklungsdynamik her stecken die Berufsanfänger*innen in der Phase des Lebenszyklus, in der sie an die Realisierung von Plänen für eine erste Wohnungsausstattung, ein Fahrzeug, ein Studium oder auch schon die Gründung einer Familie denken und dafür – vor oder am Anfang der Erwerbsphase – Kredite aufnehmen oder sich privat Geld leihen. Sie möchten ihr Geld für Dinge ausgeben, die im Hier und Jetzt liegen. Dazu gehören die Bildung und die Ausbildung, der Urlaub, eine Wohnung, die Gründung einer Familie. Das sind Themen, die sozusagen an der nächsten Biegung des eigenen Lebensweges liegen. Diese Biegung kann man noch einsehen, wenn man in die Zukunft blickt. Im Gegensatz

zu jenen Ereignissen, die wie die Pensionierung ganz am Ende des Weges liegen, und die letztlich mit dem eigenen Verfall zu tun haben.

Auf die traditionelle Altersvorsorge ist in Zukunft kein Verlass mehr

Die Folge: Zu wenige junge Menschen sorgen vor, obwohl das für sie heute objektiv notwendig ist. Die Finanzkrise mit dem Höhepunkt im Jahr 2008 hat sie stark verunsichert. Sie halten es nicht für sinnvoll, auf eigene Faust Geld anzulegen, das dann über einen sehr langen Zeitraum nicht mehr angefasst werden kann. Dieses Geld, so haben sie erfahren, kann auf einen Schlag in einer Krise weg sein und steht dann für die Absicherung nicht mehr zur Verfügung.

Das alles ist nachvollziehbar – aber gefährlich. Heute leben etwa sechs Prozent der älteren Menschen in relativer Armut. Das heißt: Sie haben 60 Prozent weniger Verdienst als der Durchschnitt. Diese Zahl wird unvermeidbar steigen, denn das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung sinkt alle fünf Jahre um ein bis eineinhalb Prozentpunkte. Wer zur Generation der Babyboomer gehört, kann sich noch auf die traditionelle Alterssicherung verlassen. Fester Job, fester Wohnort, festere Rahmenbedingungen. Bei der jüngeren Generation ist das nur in Ausnahmefällen so.

Mischung aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Rente ist sinnvoll

Was ist zu tun? Erstens sollten Jugendliche und junge Erwachsene sehr viel besser als bisher über wirtschaftliche und finanzielle Strategien

der Zukunftssicherung informiert und „vorsorgekompetent“ gemacht werden. Diese Kompetenz kann sich aber nur entfalten, wenn die vorgefundenen Handlungsmöglichkeiten so beschaffen sind, dass sie den entwicklungsbedingten und lebensphasenspezifischen Perspektiven gerecht werden. Es geht also darum, viel stärker als bisher in die Schulung der Finanz- und Wirtschaftskompetenz, der im Amerikanischen sogenannten „financial literacy“, zu investieren. Der wirtschaftlichen und finanziellen Bildung der Kinder und Jugendlichen in Schulen, Berufsausbildung und Hochschulen sollte aus diesen Gründen viel größere Aufmerksamkeit entgegengebracht werden. Die öffentlichen Bildungseinrichtungen werden dieser Rolle bisher nicht gerecht; sie bereiten den gesellschaftlichen Nachwuchs nicht auf die immer wichtiger werdende Bewältigung der Entwicklungsaufgabe „Wirtschaften und Vorsorgen“ vor.

Die zweite Forderung ist die Optimierung der Produkte und Prozeduren für die finanziellen Zukunftsdispositionen. Die MetallRente-Studie hat gezeigt, wie bereitwillig sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf die im Vergleich zu ihren Eltern schwierigere Situation einstellen. Es fehlen ihnen aber passende Angebote der Zukunftsvorsorge, die so zugeschnitten sind, dass sie die in der Lebensphase der Jugend möglichen Dispositionen berücksichtigen. Das gilt sowohl für die Art der Produkte der finanziellen Vorsorge, die in ihrem Format jungen Menschen sinnvoll und erstrebenswert erscheinen müssen – zum Beispiel indem sie Investitionen in Wohnungseinrichtung und Immobilien ermöglichen –

als auch für die Prozedur der Auswahl dieser Produkte, die auf ihren entwicklungsbedingten Planungshorizont Rücksicht nehmen sollte – indem zum Beispiel die Angebote der betrieblichen Altersvorsorge und der privaten Altersversicherung verbindlich gemacht werden. Statt wie bisher die betriebliche Altersrente freizustellen, sollte sie zum Standardangebot gehören. Nur diejenigen, die es sich leisten können und bewusst so entscheiden, können dieses Angebot gezielt ablehnen. Durch ein solches Verfahren würde die Zahl der Rentenversicherten in dieser zweiten Säule sprunghaft ansteigen. Im Prinzip bräuchten wir einen solchen Mechanismus auch in der dritten Säule. Nur durch solche sinnvollen Automatismen kann der unerträgliche Druck von der jungen Generation genommen werden, sich schon beim Eintritt in das Berufsleben aktiv und in eigener Regie um die Rente zu kümmern. //



MetallRente: Jugendstudie 2016
www.tinyurl.com/metallrente-studie-2016



MetallRente: Jugendstudie 2013
www.tinyurl.com/metallrente-studie-2013



MetallRente: Jugendstudie 2010
www.tinyurl.com/metallrente-studie-2010



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann
 Professor of Public Health and Education an der Hertie School of Governance

So sparen 17- bis 27-Jährige für ihre Altersversorgung (Angaben in Prozent)



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung. MetallRente: Jugend, Vorsorge, Finanzen 2016

2010

■ ja ■ nein

2016

■ ja ■ nein



Foto: dorosblack / photocase.de

Gender Pay Gap und Gender Pension Gap

Schlechte Aussichten für Frauen?

Frauen verdienen derzeit in Deutschland im Durchschnitt 21 Prozent weniger als Männer. Das ist nicht nur jetzt unfair, sondern auch in Zukunft, denn wer während seines Berufslebens weniger einahlt, bekommt danach auch weniger Rente.

Der sogenannte Gender Pay Gap ist der prozentuale Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern und drückt zusammengefasst die vielfach schlechteren Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus. Ein Faktor hierfür ist die ungleiche Entlohnung gleicher und gleichwertiger Arbeit, die durch eine Unterbewertung weiblich dominierter Berufe, aber auch durch Entgeltdiskriminierung zustande kommen kann. Weitere Faktoren sind Unterschiede in Bildung und Berufserfahrung sowie in den Positionen in der betrieblichen Hierarchie und in den Branchen, in denen Frauen und Männer arbeiten. Der Gender Pay Gap ist zugleich Ausdruck einer in Deutschland relativ traditionellen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, denn Einkommensnachteile im Stundenlohn für Frauen entstehen auch durch Teilzeitarbeit und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen.

Von der Entgeltlücke zur Rentenlücke: Frauen im Nachteil

Der Gender Pay Gap beeinflusst nicht nur die aktuelle Einkommenssituation von Frauen und Männern, sondern auch die Einkommen im Rentenalter. Der sogenannte Gender Pension Gap drückt die durchschnittlich ungünstigere

Einkommenssituation von Frauen im Rentenalter aus. Er bezeichnet die Kluft zwischen den eigenen Rentenansprüchen von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der drei Säulen der Altersversorgung: gesetzliche Rente, Betriebsrenten und private Vorsorge. Der Gender Pension Gap bezogen auf alle Alterssicherungsleistungen beträgt derzeit (2015) 53 Prozent, das heißt: Frauen verfügen über weniger als die Hälfte der Alterseinkommen von Männern. Werden nur die eigenen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) betrachtet, beträgt der Gender Pension Gap 45 Prozent, bei der betrieblichen Altersversorgung dagegen sogar 60 Prozent.

Als Altersrente erhielten Frauen in Westdeutschland 2016 durchschnittlich 606,- Euro aus der GRV, Männer 1.078,- Euro. In Ostdeutschland ist die Kluft geringer, hier wurde Frauen 894,- Euro, Männern 1.171,- Euro gezahlt. Was hier betrachtet wird, sind die eigenen Versichertenrenten. Das bedeutet, dass nicht erfasst ist, in welchem Maße Frauen von Elementen des sozialen Ausgleichs im Rentenrecht profitieren, vor allem bei der Hinterbliebenenversorgung, die allerdings nur verwitwete Frauen beziehen können. Die individuelle Rentenhöhe sagt auch wenig über die Armutsgefährdung aus, da im Haushalt häufig weitere Einkommen hinzukommen. Dieser Zusammenhang ist auch zu beachten, wenn die höheren Renten in Ostdeutschland betrachtet werden. Die Gesamtversorgung im Alter ist in Ostdeutschland trotz höherer gesetzlicher Renten weniger gut als im Westen, weil die Ostdeutschen viel häufiger allein die

gesetzliche Rente zur Verfügung haben, während im Westen andere Alterseinkünfte – Betriebsrenten, Vermögenseinkünfte – eine viel größere Rolle spielen.

Es gibt mehr als eine Stolperfalle für die Rente von Frauen

Hauptgründe für den Abstand der Renten ebenso wie auch für seine Verringerung sind die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern, die sich in den Alterseinkünften widerspiegeln. Frauen, vor allem im Westen Deutschlands, haben oft jahrelange Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung, teilweise auch wegen Angehörigenpflege. Besonders nachteilig wirken sich Minijobphasen aus.

Wenn die Unterbrechungen kürzer werden und Frauen mehr Erwerbsjahre in die Rente einbringen, steigen auch ihre Ansprüche. Gut ablesbar ist das an den höheren Renten ostdeutscher Frauen: Dort waren die Erwerbsquoten höher, die Verläufe durchgehender und die Arbeitszeiten länger. Die große Kluft bei den eigenen Renten von Frauen und Männern, die in Westdeutschland besonders ausgeprägt ist, hängt auch mit der im Westen vielfach traditionelleren Rollenteilung zusammen. Hier wirkt sich die jahrzehntelang – und teilweise bis heute – ungenügende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen aus. Kurze Teilzeitarbeit und lange Familienauszeiten werden auch durch Anreize wie das Ehegattensplittung gefördert, die Frauen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erschweren und Paare belohnen, die sich für traditionelle Aufteilungen der häuslichen und familiären Arbeit entscheiden – „Fehlzanreize“



aus Gleichstellungssicht. Der Preis für Frauen ist in diesen Fällen nicht nur gegenwärtig eine Abhängigkeit vom Partner(einkommen), sondern auch im Alter.

Neben einer durchgehenden oder unterbrochenen Berufsbiografie spielt auch die Einkommenshöhe von Frauen für Beiträge und spätere Renten eine große Rolle. Das Erwerbseinkommen, auf das Beiträge in die Rentenkasse entrichtet werden, ist nicht nur durch die niedrigeren Stundenlöhne von Frauen im Schnitt geringer. Auch die Teilzeitarbeit wirkt sich auf die Beitragszahlungen und damit niedrigeren Rentenansprüche aus. Es gab mehrfache Veränderungen im Rentenrecht, die darauf abzielten, typisch weibliche Erwerbsbiografien mit Teilzeit, vor allem durch Ansprüche aus Kindererziehungszeiten, besser abzusichern. Doch diese sozialpolitischen Elemente in der Rente können nicht annähernd ausgleichen, was an Rentenpunkten durch lange Familienphasen verloren gegangen ist.

Bei den jüngeren Frauen sind einerseits die Erwerbsbiografien zunehmend weniger unterbrochen, was sich günstig auf spätere Rentenansprüche auswirken wird. Doch gibt es auch gegenläufige Faktoren: Viele junge Leute haben es heute schwerer, in dauerhafte Stellen mit Sozialversicherungspflicht einzutreten. Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse – etwa (Schein-)Selbstständigkeit mit geringen Einkünften oder die digitalisierte Form von ungesicherter Heimarbeit in der „gig economy“ – reduzieren die Beitragszeiten und -zahlungen in der gesetzlichen Rente. Wird in diesen Jobs wenig verdient, gibt es auch kaum

Chancen, privat ausreichend vorzusorgen. Durch Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung sind vor allem in den nächsten Jahren viele „Neurentner*innen“ zu erwarten, die nur noch kleine, nicht mehr zum Leben reichende Rentenansprüche haben werden.

Der Gender Pension Gap kommt auch durch Nachteile für Frauen in der sogenannten zweiten Säule, der betrieblichen Altersversorgung, zustande. Die Zahlungen waren mit 574,- Euro bei den Männern im Durchschnitt fast dreimal so hoch wie bei den Frauen, die zudem Betriebsrenten viel seltener beziehen. Zumindest im öffentlichen Dienst sieht die Situation etwas günstiger aus. Männer und Frauen erhalten hier ähnlich oft Leistungen aus einer Zusatzversorgung, wenn auch die Zahlungsbeträge für Frauen deutlich niedriger liegen.

Unterschiede ausgleichen – auf dem Arbeitsmarkt und im Rentensystem

Insgesamt sehen wir: Die Rente ist ein Spiegelbild der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Erwerbsbeteiligung, bei der Entlohnung sowie der ungleichen häuslichen Arbeitsteilung. Auch wenn die Rentenlücke im Zeitverlauf gesunken ist und weiter sinken wird, der Gender Pension Gap wird sich nicht allein durch steigende Frauenerwerbstätigkeit schließen. Notwendig sind Verbesserungen bei den Erwerbschancen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf. Sehr wichtig ist es, den Gender Pay

Gap zu schließen, Aufstiegsbarrieren für Frauen abzubauen sowie Teilzeitarbeit und familienbedingte Auszeiten nicht nur rentenrechtlich zu berücksichtigen, sondern gleichmäßiger zwischen Frauen und Männern aufzuteilen.

Zudem gehören die Rentenreformen auf den Prüfstand: Das Drei-Säulen-Modell hat die Geschlechterunterschiede zum Teil verstärkt. Frauen werden nicht in erster Linie durch die Stärkung des Betriebsrentensystems im Alter besser gestellt, sondern durch eine gesetzliche Rente, die auf einem nicht immer weiter sinkenden Niveau gezahlt wird. //



Christina Klenner, Peter Sopp, Alexandra Wagner: Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen

www.tinyurl.com/hbs-rentenluecke



Florian Blank, Sonja Blum: Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung

www.tinyurl.com/hbs-alterssicherung-kinder



DGB-Projekt „Was verdient die Frau?": Gender Pension Gap. Denkst Du heute schon an deine Altersvorsorge?

www.tinyurl.com/dgb-gender-pension-gap

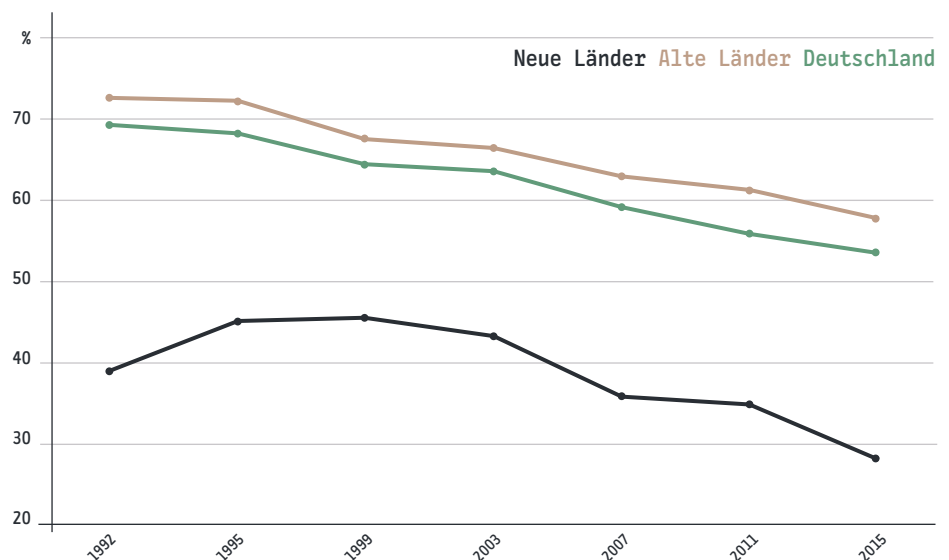


Dr. Christina Klenner

Leiterin des Referats Genderforschung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Foto: K. Schöne

Entwicklung des Gender Pension Gap – Alterssicherung in Deutschland



Quelle: Brigitte L. Loose: Aktuelle Daten zur Alterssicherung von Frauen, Berlin 2015, S. 12. Daten: Alterssicherung in Deutschland (ASID) 1992–2015, Bundestagsdrucksache 18/13119.



DGB-Kampagne macht Forderungen deutlich

Rente muss reichen

Anfang der 2000er Jahre beschloss die Politik, den Beitragssatz zur Rentenversicherung niedrig zu halten. Die Folge: Die Renten steigen seitdem langsamer als die Löhne und das Rentenniveau sinkt. Im Klartext heißt das, Rentner*innen und die, die es werden möchten, erhalten verglichen mit den Durchschnittseinkommen immer weniger Rente – und die Rente ist immer weniger wert. So geht es nicht weiter, sagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit ihrer Kampagne „Rente muss reichen“.

Das Rentenniveau lag zwischen 2000 und 2010 bei mehr als 50 Prozent. Heute liegt es bei nur etwa 48,2 Prozent. Im Jahr 2030 werden lediglich gut 44 Prozent erwartet – das Rentenniveau dürfte nach aktueller Gesetzeslage sogar auf 43 Prozent sinken.

Privates Hinterhersparen ist keine Lösung

Den entstehenden Lücken muss man eben hinterhersparen – so die Empfehlung der Politik. Eine Menge Geld floss in die Förderung privater Altersvorsorge, um heute festzustellen, dass viel zu viel davon im System versickert. Und diejenigen, die besonders darauf angewiesen wären, können sich die zusätzliche Versorgung oft nicht leisten.

Mit dieser Politik wurden Verantwortung und Kosten für die Alterssicherung von den Arbeitgeber*innen und Sozialpartner*innen auf die Beschäftigten verlagert. Von einer paritätischen Finanzierung der Alterssicherung kann deshalb schon längst keine Rede mehr sein. Und deshalb setzen sich die Gewerkschaften mit einer Kampagne gemeinsam für die Stärkung der gesetzlichen Rente ein.

Auf den Punkt: Gewerkschaftsforderungen zur Rente

„Rente muss reichen“ heißt die Kampagne des DGB, die bereits im September 2016 startete. Seitdem haben zahlreiche Veranstaltungen, Aktionen auf der Straße und in Betrieben sowie bundesweite Aktionstage stattgefunden.

Die Kampagne wirkt: Gemeinsam haben die Gewerkschaften und engagierten Kolleg*innen erreicht, dass das Thema Rente ein zentrales für die Bundestagswahl 2017 ist. Die Parteien mussten sich positionieren und bei vielen – bis hin zur Bundesarbeitsministerin – hat sich die Auffassung durchgesetzt, dass das Rentenniveau nicht weiter abstürzen darf. Doch das genügt noch nicht! Der DGB wird weiter Druck machen für die Forderungen der Gewerkschaften:

- ◆ Als Fundament für ein funktionierendes Rentensystem: Das Rentenniveau auf dem heutigen Stand stabilisieren und im weiteren Schritt anheben, etwa auf 50 Prozent!
 - ◆ Rente mit 70 verhindern!
 - ◆ Sozialen Abstieg und Altersarmut vermeiden!
 - ◆ Arbeitgeber an den Kosten beteiligen!
- Nur wenn die Politik den Forderungen ernsthaft nachgeht, kann unter anderem Altersarmut bekämpft werden. Die Probleme, die in der Rente auf uns alle zukommen, verschärfen sich derweil weiter, da gleich mehrere Faktoren zusammenwirken.

Fehler im System bedingen sich gegenseitig

Das sinkende Rentenniveau wirkt zusammen mit dem erhöhten Renteneintrittsalter – viele erreichen ja nicht einmal gesund die 65 – und weiteren Leistungskürzungen im Bereich der Alterssicherung, wie der bis 2009 geförderten Altersteilzeit, auf der einen Seite; die Lage

auf dem Arbeitsmarkt und die Situation vieler Arbeitnehmer*innen auf der anderen Seite: Hier ist die Situation vor allem dadurch geprägt, dass in Deutschland der größte Niedriglohnbereich Europas geschaffen wurde. Daran hängt natürlich viel: Menschen mit ihren Lebensplanungen, Familien und Biografien sowie mit ihren Rentenansprüchen.

Prekäre Beschäftigung fördert Armut in Deutschland

Die Prekarisierung von Arbeit führt dazu, dass viele Erwerbsbiografien brüchiger werden. Es entstehen Phasen, in denen Arbeitnehmer*innen überhaupt nicht in die Rentenkasse einzahlen. Die Missstände werden noch deutlicher, wenn Beschäftigte ein Leben lang für einen so geringen Lohn arbeiten, dass sie davon weder während des Erwerbslebens noch später im Rentenalter leben können.

Zu Recht empfinden die Menschen diesen Zustand als ungerecht. Der DGB meint: Ein gerechter Ausgleich muss her! Dazu gehört auch, dass der Bund in Phasen der Arbeitslosigkeit wieder die Beiträge der Betroffenen übernimmt.

In 20 Jahren wird jede*r fünfte neue Rentner*in armutsgefährdet sein und damit einem ansteigenden Trend folgen, so eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung. Besonders betroffen sind also diejenigen, die heute Mitte 40 und jünger sind. Im Übrigen wird das Rentensystem genau an dieser Stelle in Zukunft ad absurdum geführt, wenn nicht gegengesteuert wird. Ändert sich nichts, müssen heute junge Arbeitnehmer*innen in Zukunft mehr einzahlen, bekommen aber am Ende eine schmale Rente. Die Studie zeigt, was die Gewerkschaften mit ihrer Kampagne fordern: Wir müssen heute handeln! Denn es geht nicht nur um Armutsvermeidung. Es geht um mehr. Es geht darum,

den sozialen Abstieg im Alter zu verhindern. Und das betrifft alle!

Ein Aufschub bis 2030 ist undenkbar

Der große Handlungsbedarf im deutschen Rentensystem wird von CDU und CSU aktuell geleugnet. Sie behaupten gerne, die Rente sei bis 2030 stabil und finanziell gut aufgestellt. Ein sinkendes Rentenniveau sowie steigende Altersgrenzen seien alternativlos. So äußerte sich auch Bundeskanzlerin Angela Merkel kürzlich. Die Schwesterparteien haben Anfang Juli 2017 offiziell beschlossen, dass sie in der kommenden Legislaturperiode und bis 2030 keine Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung angehen wollen. Stattdessen schlagen sie die Bildung einer Kommission vor, die sich mit dem Thema ab 2030 befassen soll.

Mal abgesehen davon, dass mit Papieren der Rentenkommissionen und -arbeitsgruppen, der parlamentarischen Anfragen und Studien aus den vergangenen Jahren vermutlich die Kuppel des Reichstagsgebäudes gefüllt werden könnte, kann sich unser Rentensystem einen zeitlichen Aufschub nicht leisten! Diese Fakten sind auch den entscheidenden Köpfen bei CDU und CSU bekannt. Sie wissen, wie Arbeitnehmer*innen am Ende der Erwerbstätigkeit dastehen, wenn sie ein Leben lang einen Niedriglohn erhalten haben. Sie wissen auch, wie durch das aktuelle Rentenrecht die Lebensleistung von überdurchschnittlich Verdienenden entwertet wird. Und doch wird das Problem bis 2030 für nicht vorhanden erklärt. Dieses Verhalten ist aus Sicht der Gewerkschaften völlig verantwortungslos.

Kurswechsel in der Rentenpolitik möglich machen

Die Bundestagswahl im September 2017 entscheidet auch über die Rente, über den zukünftigen Kurs in der Rentenpolitik. Soll es weiter bergab gehen mit den Leistungen trotz steigender Beiträge oder wird die gesetzliche Rente gestärkt?

Bei den Parteien lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Thema Rente feststellen – bei der Erwerbsminderung, bei sozialem Ausgleich für Arbeitslosigkeit, bei der Kindererziehung und Bildung, bei abgesicherten Übergängen von der Arbeit in die Rente und so weiter. Es seien jedoch an dieser Stelle vor allem die Kernpunkte der Diskussion genannt. Sie sind die, die den Diskurs momentan bestimmen und deutlich machen, in welche Richtung es gehen kann. Bei der vorab aufgeworfenen Frage geht es also um die ganz grundlegende

Richtung: Kurswechsel und bessere Leistungen oder weitere Leistungskürzungen?

Thema Rente: Das planen die Parteien

Im Unterschied zu CDU und CSU sehen die anderen im Bundestag vertretenen Parteien dringenden Handlungsbedarf. SPD, die GRÜNEN und DIE LINKE sind sich einig, dass der Sinkflug und demnach die weitere Entwertung der Renten zumindest gestoppt werden muss. Teilweise wird sogar ein höheres Rentenniveau gefordert. Einigkeit besteht darin, dass die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt werden muss.

Was die FDP angeht, gibt es keine großen Überraschungen. Die Partei ist der Auffassung, wenn sich alle selbst helfen, ist allen geholfen. In diesem Sinne setzt die FDP weiter auf den Abbau des Sozialstaats, weniger sozialen Ausgleich und noch mehr Privatisierung.

Ein weiterer Eckpfeiler der Diskussion um die Zukunft der Rente ist das Renteneintrittsalter. Finanzminister Wolfgang Schäuble und weitere Verantwortliche in der Union haben bereits klargemacht, in welche Richtung es gehen könnte: Rente mit 70 oder gleich das Renteneintrittsalter an die durchschnittliche Lebenserwartung koppeln. SPD und die GRÜNEN halten an der bestehenden Regelung zur Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre fest. Dabei soll es allerdings praktikablere Möglichkeiten für einen abgesicherten Übergang in die Rente geben. Die Linkspartei möchte zur „65“

zurückkehren. Gleichzeitig machen sie konkrete Vorschläge für Menschen, die schon besonders lange gearbeitet haben, damit diese bereits früher in Rente gehen können.

Weichenstellung für die Zukunft der Rente

Interessant ist auch die Debatte um die Generationengerechtigkeit. Union und FDP argumentieren mit dem Begriff, um die Rente weiter auf Sparflamme zu fahren. Die kommenden Generationen dürften nicht durch zu hohe Beiträge und hohe Kosten in der Sozialversicherung überfordert werden. In der Realität heißt das allerdings: Die Beiträge steigen so oder so und zusätzlich muss privat vorgesorgt werden, denn sonst wird die Rente zum Leben kaum ausreichen. Generationengerecht geht anders: Auch die, die heute jung sind, müssen sich auf die gesetzliche Rente verlassen können! Bei der Bundestagswahl geht es um eine wichtige Weichenstellung für die Zukunft der Rente. //



DGB: Kampagne „Rente muss reichen“
www.rente-muss-reichen.de



Christina Sonnenfeld

Koordination der Rentenkampagne in der Abteilung Sozialpolitik des DGB

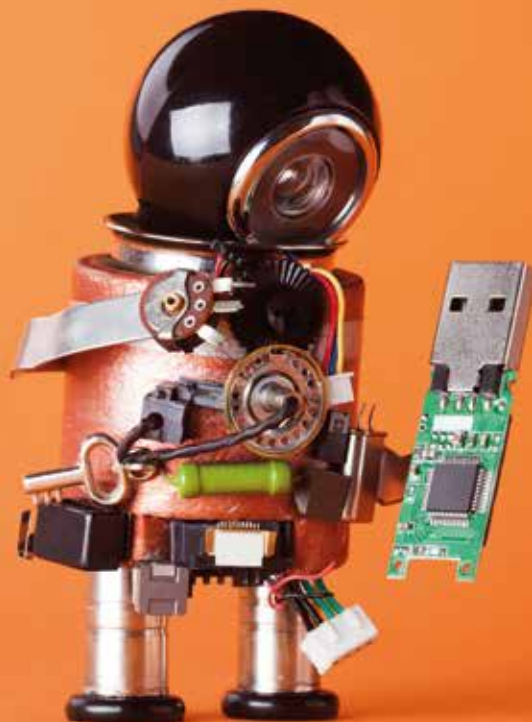


Fotos: manun, southnorthernlights / photocase.de

LOGINEO NRW

The next big thing?

Genau das soll LOGINEO NRW für die Schulkommunikation werden, wenn es nach den Verantwortlichen im Ministerium für Schule und Bildung (MSB) geht: ein ganz großes Ding. Nachdem die Hauptpersonalräte – mit Ausnahme des Realschulbereichs – eine Dienstvereinbarung mit dem Schulministerium abgeschlossen hatten, startete die digitale Arbeitsplattform für Schulen am 1. August 2017. Was müssen Lehrer*innen für die Arbeit mit LOGINEO NRW wissen?



LOGINEO NRW ist eine webbasierte Kommunikationsplattform für Schulen mit den grundlegenden Funktionalitäten einer Groupware – etwa E-Mail, Kalender und Adressbuch – und einem Cloud-Dateimanager zum Austausch von Informationen. Zusätzlich sind eine einfache Schulhomepagefunktionalität und der Zugriff auf learn:line NRW eingebunden. Der Fokus liegt auf rechtskonformer Verarbeitung digitaler Daten in schulischer Kommunikation und Organisation. Gehostet wird LOGINEO NRW auf den Servern des Kommunalen Rechenzentrums Niederrhein (KRZN).

Das Verfahren zur Einführung

Damit Schulen an LOGINEO NRW teilnehmen können, muss nach Zustimmung der Schul- und Lehrerkonferenzen der jeweilige Schulträger beauftragt werden. Nach der Überprüfung von Mindestanforderungen an die schulische Hardware übernimmt das Land NRW die entstehenden Kosten zur Nutzung durch Lehrer*innen und Schulverwaltungskräfte. Falls auch Schüler*innen eingebunden werden sollen, ist dies mit Kosten für die Schulträger verbunden. Dasselbe gilt auch für den geplanten Zugriff auf Drittprodukte, zum Beispiel digitale Klassenbücher, Lernmittel, Schulverwaltungssoftware oder Lernplattformen.

Die Hauptpersonalräte der Schulformen haben – mit Ausnahme des Hauptpersonalrats für Realschulen – mit dem MSB eine Dienstvereinbarung geschlossen, die auch nach der Einführung von LOGINEO NRW eine Evaluation und Möglichkeiten des Nachsteuerns vorsieht, etwa bei den Ressourcen der schulischen Administration oder den Prüfkriterien für die Einbindung von Drittprodukten. Der Hauptpersonalrat für

Realschulen verfolgt das Mitbestimmungsverfahren mit dem Ziel, dass Realschulen LOGINEO NRW auf Dienstrechnern nutzen können. Die Nutzung eigener Geräte wird vorerst nur an bis zu 50 Pilotrealschulen möglich sein, über die Nutzung der E-Mail-Komponente entscheidet die jeweilige Lehrerkonferenz.

Die Dienstvereinbarung gibt unter anderem folgende wichtige Punkte vor: Die Nutzung von LOGINEO NRW durch Lehrkräfte ist freiwillig – das gilt auch für die Nutzung der eigenen Geräte – und erfolgt auf Grundlage einer persönlichen Einwilligungserklärung. Nehmen Einzelne nicht teil, müssen die Informationen auf andere Weise zur Verfügung gestellt werden. Anbieter von Drittprodukten müssen sich verpflichten, den Datenschutzbestimmungen von LOGINEO NRW zu genügen. Auch Regelungen zum Schutz vor ständiger Erreichbarkeit wurden definiert. Also alles im grünen Bereich?

Rechtsgrundlagen und Datenschutz

Neu an LOGINEO NRW ist die allgemeine Verarbeitung von personenbezogenen Daten auf persönlichen digitalen Endgeräten in der Cloud und nicht mehr ausschließlich in Schulnetzwerken. Datenschützer*innen beklagen einen Eingriff in die Verordnungen für Datenverarbeitung an Schulen (VO-DV I und II), welche die gesetzliche Grundlage zur Verarbeitung von personenbezogenen Schüler*innen- und Lehrer*innendaten bilden und deren Änderung nach Aussage der damaligen Landesregierung für die Einführung von LOGINEO NRW notwendig wurde.

Schon jetzt ist klar: Diese Änderungen der VO-DV I und II bedeuten einen Paradigmenwechsel in der Datenverarbeitung an Schulen in NRW. Frü-

her wurden sensible Daten von Schüler*innen – etwa Fördergutachten und Noten – und von Lehrer*innen – beispielsweise Gutachten in der Ausbildung und bei Beförderungen – nur in Ausnahmefällen unter Einschränkungen oder nur auf dienstlichen Rechnern digital verarbeitet. Damit war Datenschutz durch Datensparsamkeit gewährleistet. Nun rückt durch LOGINEO NRW die Nutzung privater Endgeräte in all ihrer Vielfalt in den Vordergrund.

LOGINEO NRW auf privaten Endgeräten

Die Verarbeitung personenbezogener Schüler*innendaten auf privaten Endgeräten ist nach wie vor nur auf Antrag der Lehrkraft und nach Genehmigung durch die Schulleitung erlaubt, wenn die Schulleitung sicherstellt, dass die erforderlichen datenschutzrechtlichen Grundsätze eingehalten werden (§ 2 Abs. 2 der VO-DV I). Ferner muss unter Mitarbeit der Lehrkraft ein Verzeichnisse erstellt werden, geregelt durch § 8 Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW), das dem schulischen Datenschutzbeauftragten vorzulegen ist (§ 32 a DSG). Darin müssen unter anderem die technischen und organisatorischen Maßnahmen für einen Zugriffsschutz nachgewiesen und durch die Schulleitung überprüft werden.

Eure Erfahrungen sind gefragt!

Die Datenschützer*innen und Personalräte der GEW NRW benötigen eure Hinweise zu den täglichen Erfahrungen mit LOGINEO NRW und anderer Software in der Schule. Bitte meldet euch unter bjoern.ruetzenhoff@gew-nrw.de

Diese Maßnahmen beinhalten beispielsweise eine Firewall, den Schutz mittels Passwort und aktuelle Virenschutzsoftware.

Von der Medienberatung NRW gibt es zwar begleitende Dokumente und Hilfestellung für die Erstellung eines Verfahrensverzeichnis, jedoch stellt diese Regelung nach Meinung der Landesdatenschutzbeauftragten von NRW eine kaum zu erfüllende Aufgabe für die Schulleitungen dar. Wer soll die große Anzahl an Geräten mit ihren unterschiedlichsten Betriebssystemen, deren unterschiedlichen Versionen und unüberblickbaren Konfigurationen auf mögliche Einfallstore für Schadsoftware überprüfen und damit die Datensicherheit gewährleisten können? Eine Schulleitung könne auf dieser Grundlage keine Genehmigung aussprechen, meint auch die Landesdatenschutzbeauftragte Helga Block. Ein weiterer Kritikpunkt: Die schulischen Datenschutzbeauftragten betreuen durchschnittlich circa 100 Schulen. Die durch das Datenschutzgesetz geforderte Überwachung und Vorabkontrollen sind folglich kaum in der erforderlichen Tiefe leistbar und entsprächen dann eher einer Prüfung nach dem Grundsatz von „Treu und Glauben“.

Die Medienberatung NRW betont, dass LOGINEO NRW zum einen durch den Cloud-Zugriff mittels verschlüsselter https-Verbindung gewährleistet und zum anderen durch die Aufteilung des Cloud-Dateimanagers in zwei Bereiche: einen Bereich, in dem Lehrer*innen und Schüler*innen Lehr- und Lernmaterialien für den Unterricht austauschen können, und einen zweiten speziell gesicherten sogenannten Datensafe mit getrenntem Zugang und Passwort. Dort werden sensible Inhalte wie Notentabellen und Fördergutachten ausschließlich in einem Online-Editor in der Cloud bearbeitet und können nicht lokal gespeichert werden. Um all diese Sicherheitsmaßnahmen sicher umsetzen zu können, müssen jedoch die Nutzer*innen im täglichen Umgang mit den Daten sensibilisiert werden.

Verantwortungsvolle Weiterentwicklung

Die Einführung von LOGINEO NRW bietet mit ihren Unterstützungsangeboten eine Chance, den bisherigen Wildwuchs der Systeme an den Schulen zu beenden, um zu einem transparenten und datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten zu kommen. Die Diskussion um die Datensicherheit der privaten Endgeräte und die nicht erfüllbare Verantwortlichkeit der Schulleitungen könnte sehr schnell beendet werden, wenn sich die neue Landesregierung durchringen würde, einen konsequenten Schritt

Vielen Grundschulen fehlt die IT-Ausstattung

An kleinen Schulen ist die IT-Ausstattung oft dürrig, Rechner werden kaum gewartet, schnelles Internet ist nicht verfügbar und der Schulträger will erst mal andere Schulen ausstatten. Ist LOGINEO NRW damit gestorben?

LOGINEO NRW sieht zwei unabhängige Nutzungsmöglichkeiten vor: Nach Beschluss der Lehrerkonferenz ist es möglich, LOGINEO NRW zunächst ausschließlich für die Kommunikation im Kollegium, die gemeinsame Arbeit an Konzepten und Unterrichtsplanungen sowie für die Erstellung von Schüler*innenbeurteilungen zu nutzen. Bereits hier gilt: Das individuelle Recht auf Nichtteilnahme muss respektiert werden. Die Einbeziehung von Schüler*innen ist immer erst der zweite Schritt.

Gutachten oder Berichtszeugnisse zu schreiben, Lernentwicklung zu dokumentieren, ist zeitaufwändig. Viele Kolleg*innen nutzen deshalb ihre eigenen Endgeräte dienstlich und erledigen diese Aufgaben zu Hause. Der kollegiale Austausch über WhatsApp und E-Mail ist

vielerorts gängige Praxis. Daten-Safe und verbindliche Mediennutzungsordnung sind Fortschritte.

Wird LOGINEO NRW ausschließlich im Kollegium genutzt, so ist schnelles Internet am Schulstandort keine zwingende Voraussetzung, denn die Nutzung ist auch zu Hause oder unterwegs möglich. Die dafür notwendigen Arbeitsmittel jedoch sollte der Arbeitgeber bezahlen und auch die technischen Voraussetzungen für den Datenschutz gewährleisten. Für Grundschulen besteht zudem die kuriose Situation, dass sozialpädagogischen Fachkräften in der Schuleingangsphase die Verarbeitung personenbezogener Daten generell nur auf dienstlichen Geräten genehmigt werden darf. Zu einer dringend empfohlen Auseinandersetzung mit LOGINEO NRW gehört es auch, selbstbewusst den Bedarf an IT-Ausstattung – etwa an dienstlichen Laptops – gegenüber dem Schulträger zu artikulieren.

Susanne Huppke, Mitglied im Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW NRW

weiterzugehen: Die Bereitstellung sowohl von dienstlichen Endgeräten für Lehrkräfte und von Endgeräten zum Lernen für Schüler*innen würde die Akzeptanz bei Einführung des grundsätzlich begrüßenswerten Unterfangens LOGINEO NRW deutlich erhöhen.

Die Verantwortlichkeit für den datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten liegt bei den Schulleitungen und letztendlich bei den Lehrkräften. Rechtssicherheit und Datenschutz gibt es nicht zum Nulltarif – die Kolleg*innen müssen beteiligt, sensibilisiert und fortgebildet werden, damit sie ein grundlegendes Verständnis dafür entwickeln können, was Datenschutz für das tägliche Handeln in der Schule bedeutet.

Die Diskussion, ob sensible personenbezogene Daten als Standard in einer Cloud gespeichert werden müssen und nicht in einem abgeschlossenen Schulnetzwerk besser aufgehoben wären, sollte nicht beendet sein.

Die datenschutzrechtlichen Regelungen zum Erreichen der Datensicherheit bei Nutzung digitaler Endgeräte für den Zugriff auf LOGINEO NRW sind nur schwer rechtssicher handhabbar und überfordern Schulleitungen und Anwender*innen. Falls tatsächlich eigene Geräte genutzt werden sollen, müssten diese gegen unberechtigten Zugriff gehärtet werden. Das heißt, spezielle, vom eigentlichen Betriebssystem abgeschlossene Bereiche müssten auf dem Gerät eingerichtet werden, die ausschließlich dem Zugriff auf personenbezogene Daten dienen (Sandbox-Verfahren).

Eine sinnvolle Nutzung von LOGINEO NRW in Schulen geht über reinen Datei- und Informationsaustausch hinaus, denn für die Entwicklung

und Begleitung medienpädagogischer Konzepte müssen ausreichend staatliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt auch für die schulische Administration der Plattform.

Bei der Nutzung sonstiger Software – etwa Didaktischer Wizard, E-Klassenbuch oder elektronischer Stundenplan – müssen dieselben Standards für Datenschutz und Leistungs- und Verhaltenskontrolle gelten wie für LOGINEO NRW. Das MSB sollte eine Whitelist mit für die Schule zugelassener Software herausgeben.

Zum Schutz vor Arbeitsverdichtung und Verhaltenskontrolle müssen landesweit geeignete und mit den Personalvertretungen abgesprochene Rahmenmediennutzungsordnungen gelten. Die Schulen dürfen damit nicht alleingelassen werden. //



GEW NRW: Dienstvereinbarung als Auftakt für LOGINEO NRW
www.tinyurl.com/gew-nrw-logineo



Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen: Datenschutz- und Informationsfreiheit, 23. Bericht 2017 (Vorlage 16/4992)
www.tinyurl.com/datenschutz-bericht-2017



Landtag NRW: Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zu schulischen Datenschutzbeauftragten (Drucksache 16/14197)
www.tinyurl.com/anfrage-datenschutz



Björn Rützenhoff

Mitglied der AG Digitalisierung der GEW NRW

Bundestagswahl 2017: Regulierung der Arbeit

Wählen gehen für Gute Arbeit!

Die Arbeitswelt verändert sich rasant: Digitalisierung und mobiles Arbeiten, prekäre Beschäftigung und Befristung, gerechte Löhne und Tarifbindung gehören zu den zentralen Herausforderungen einer zeitgemäßen Arbeitspolitik. Wie positionieren sich die Parteien zu Guter Arbeit? Und welche Bedeutung hat die Bundestagswahl im September 2017 für die Regulierung der Arbeit?

Wenn man darüber nachdenkt, welche Folgen sich aus der Bundestagswahl für die Regulierung der Arbeit ergeben könnten, dann gibt es für die Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräte eine gute und eine schlechte Nachricht. Die gute Nachricht zuerst: In Bevölkerungsumfragen wird regelmäßig kritisiert, dass sich die politischen Parteien in ihren Politikvorschlägen kaum unterscheiden würden. Demnach ist es (fast) egal, wer regiert. Dieser „gefühlte“ Eindruck stimmt häufig mit der wahlprogrammatischen Realität nicht überein – und dies lässt sich mit Blick auf die kommende Bundestagswahl auch illustrieren.

Politikfeld Arbeit: eine echte Wahl

Die Unterscheidbarkeit der politischen Parteien in Bezug auf ihre Vorschläge zur Regulierung der Arbeit ist hoch. Die Wähler*innen haben also eine echte Wahl. Während vor allem die SPD sowie DIE LINKE – und mit deutlichen Abstrichen auch die GRÜNEN – eine ganze Reihe von arbeitspolitischen Vorschlägen vorgelegt haben, halten sich die CDU/CSU und die FDP sehr zurück.

Die linksliberalen Parteien streben zum Beispiel eine Eindämmung prekärer Beschäftigung an, vor allem durch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen, durch die Lohnangleichung für Leiharbeit und

die Begrenzung von Minijobs. Die CDU/CSU will demgegenüber nur den „offenkundigen Missbrauch“ prekärer Beschäftigung bekämpfen sowie Minijobs durch Lohnzuwächse „mitwachsen“ lassen. Die FDP schweigt sich zu diesem Thema aus. Ein anderes Beispiel: Die linksliberalen Parteien streben an, die Tarifbindung zu stärken, vor allem durch erweiterte Möglichkeiten, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Auch die CDU/CSU bekennt sich zu dem Ziel, die Tarifbindung zu stärken. Sie bleibt indessen Antworten schuldig, durch welche Maßnahmen dies geschehen soll. Die FDP hält sich auch hier zurück. Und ein drittes Beispiel: Bei der Digitalisierung der Arbeit wollen SPD, DIE LINKE und die GRÜNEN darauf hinwirken, dass die mit der Digitalisierung potenziell einhergehende Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten so geregelt wird, dass Wahlmöglichkeiten nicht nur für die Arbeitgeberseite bestehen, sondern auch für die Beschäftigten. CDU/CSU und FDP lassen diesen Aspekt unerwähnt.

Es existiert also eine deutliche Unterscheidbarkeit zwischen den Parteilagern links und rechts der Mitte, wobei die Formierung der Lager nicht wirklich überrascht. Bemerkenswert ist allerdings, dass die GRÜNEN in ihrem Wahlprogramm zwar eine Vielzahl an Überlegungen

und Vorschlägen zur Regulierung der Arbeit anführen, doch stehen diese eher im Kleingedruckten. Bei den von der Partei formulierten 24 Kernzielen steht der Aspekt „Gute Arbeit und Vereinbarkeit“ auf Platz 23 – namentlich erwähnt werden dabei die Forderungen nach einem Entgeltgleichheitsgesetz, nach einer sogenannten „flexiblen Vollzeit-Arbeitszeit“ zwischen 30 und 40 Wochenstunden sowie einer besseren Inklusion von Menschen mit Handicaps. Das war's. Offensichtlich hält sich die Partei die Möglichkeit offen, dem Politikfeld „Arbeit“ – je nach Regierungsbeteiligungsoptionen – mehr oder weniger Gewicht zu verleihen.

Arbeits- und Tarifpolitik: Randthemen der neuen Legislaturperiode?

Und damit kommen wir zur schlechten Nachricht: Angesichts der gegenwärtigen Machtkonstellationen ist es relativ unwahrscheinlich, dass arbeits- und tarifpolitischen Themen in der neuen Legislaturperiode ein großes Gewicht zukommt. Dies ist ein deutlicher Unterschied zur letzten Periode, in der Themen wie der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn den Wahlkampf und das Regierungshandeln prägten. Es sind vor allem die linksliberalen Parteien, die das Politikfeld „Arbeit“ in ihren Wahlprogrammen akzentuieren. Dass sie für die Koalitionsbildung eine bedeutende Rolle spielen, ist nach gegenwärtigem Stand nicht unbedingt zu erwarten. Mit dem Auftreten der „Alternative für Deutschland“ (AfD) ist die Zahl der Parteien, die sich Hoffnungen auf einen Einzug in den Bundestag machen



Personal- und Betriebsrätekonferenz des DGB NRW

Arbeit der Zukunft gestalten!

Im Rahmen seiner Betriebs- und Personalrätekonferenz hat der DGB NRW am 5. Juli 2017 Anforderungen an die Parteien zur Bundestagswahl formuliert. Vor rund 800 Teilnehmer*innen forderte der DGB-Landeschef in Oberhausen ein stärkeres politisches Engagement für Gute Arbeit.

„Leider profitieren längst nicht alle Beschäftigten von der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt“, erklärte Meyer-Lauber. „Die Gewerkschaften haben tagtäglich mit schlecht bezahlter Arbeit zu unfairen Bedingungen zu tun.“ Ein zentraler Grund sei die zunehmende Tariffucht von Unternehmen. „Die Politik hat die Aufgabe, hier gegenzusteuern und Regeln zu setzen. Ein Ende der sachgrundlosen Befristungen, strengere Vorschriften für Leih- und Zeitarbeit und eine Stärkung der Tarifautonomie würde das Arbeitsleben für viele Menschen grundlegend verbessern. Dazu gehört auch eine sichere Rente, von der man gut leben kann.“

Nicht alle Entscheidungen der letzten Legislaturperiode seien schlecht gewesen, so Meyer-Lauber weiter. Vom Mindestlohn profitierten tagtäglich 600.000 Beschäftigte in NRW. „Das Glas ist nicht leer, wir haben keinen absoluten Stillstand in der Arbeitsmarktpolitik erlebt. Aber jetzt ist es an der Zeit, dass das Glas voll wird. Wir brauchen eine beherzte und konsequente Bundesregierung, die die Probleme der Arbeitswelt am Schopfe fasst.“

Unter dem Titel „Arbeit der Zukunft gestalten“ diskutierten im Anschluss Spitzenpolitiker*innen über die Wahlprogramme ihrer Parteien zur Bundestagswahl. Mit dabei waren Michael Groschek (SPD), Karl-Josef Laumann (CDU), Klaus Ernst (DIE LINKE), Johannes Vogel (FDP) und Britta Haßelmann (GRÜNE). Im Rahmen einer Podiumsdiskussion stellten sie vor, mit welchen Konzepten und Ideen sie den Herausforderungen in der Arbeitswelt begegnen wollen. *DGB NRW*

können, erneut gestiegen. Sollte sich dieses Szenario realisieren, sind jenseits der Großen Koalition nur noch Dreierbündnisse denkbar.

Auch wenn im Regelfall bis zu 30 Prozent der Wahlberechtigten bis kurz vor der Wahl unentschieden über ihre Wahlabsicht sind, ist es nach derzeitigem Stand unwahrscheinlich, dass die neue Bundesregierung von der SPD geführt wird. Dies liegt nicht einmal in erster Linie am längst schon verpufften Schulz-Effekt, sondern vielmehr daran, dass sich die in den Ländern zuletzt (erfreulicherweise) deutlich gestiegene Wahlbeteiligung nicht eindeutig zugunsten der SPD ausgewirkt hat. Dies gilt insbesondere für ihr Stammland: In Nordrhein-Westfalen mobilisierten CDU und FDP bei der Landtagswahl im Mai 2017 zusammen 520.000 Stimmen aus dem Lager der Nichtwähler*innen, während die SPD und DIE LINKE zusammen nur 210.000 zusätzliche Stimmen gewannen.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich wohl auch das Wahlprogramm der GRÜNEN, die arbeitspolitische Themen eher in den Hintergrund rücken – vielleicht in der Hoffnung auf die erste bundespolitische Jamaika-Koalition in der Geschichte der Bundesrepublik. Für den gegenwärtig eher unwahrscheinlichen Fall einer rot-rot-grünen Koalition kann sie kompromissfähige Politikvorschläge aber auch wieder hervorheben. Die Option einer Jamaika-Koalition ist auch dadurch realistischer geworden, dass das Hauptkonfliktthema zwischen den Unionsparteien und den GRÜNEN – die „Ehe für alle“ – schon im Vorfeld abgeräumt worden ist.

Tarifeinheitgesetz: Großbaustelle für Regierung und Gewerkschaften

Mit einem unerwarteten Erbe der auslaufenden Legislaturperiode und einem tarifpolitisch heißen Eisen werden sich alle Regierungen befassen müssen – unabhängig davon, wer regiert. In seinem Urteil vom 11. Juli 2017 hat das Bundesverfassungsgericht das Tarifeinheitgesetz, mit dem die Macht der Sparten-Gewerkschaften begrenzt werden sollte, für weitgehend verfassungsgemäß erklärt. Gleichzeitig hat es dem Gesetzgeber allerdings aufgetragen, „Vorkkehrungen“ zu treffen, die vermeiden, „dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge einseitig vernachlässigt“ werden. Dieses Urteil hält die Sparten-Gewerkschaften als eigenständige Akteurinnen der industriellen Beziehungen im Spiel. Und die neue Bundesregierung wird einen weiteren Anlauf unternehmen müssen, die Beziehungen zwischen den Gewerkschaftstypen zu ordnen.

Dass der Handlungsspielraum für Ärzt*innen, Pilot*innen, Lokführer*innen und Co. auf gesetzgeberischem Weg noch einmal so eng gefasst wird wie im Tarifeinheitgesetz in seiner bestehenden Form, ist eher unwahrscheinlich, und zwar nicht nur aufgrund der Karlsruher Vorgaben. Von einer anderen als einer Großen Koalition können die DGB-Gewerkschaften eine derartig „freundliche“ Regulierung nicht erwarten. Die Grünen haben sich schon früh klar zur Koalitionsfreiheit und gegen das Tarifeinheitgesetz positioniert. Die Signale aus der FDP sind deutlich diffuser. Aber es scheint

gegenwärtig nur schwer vorstellbar, dass sie sich als traditionelle Hüterin der Freien Berufe gegen den Marburger Bund stellt. Dieses sehr kontroverse Themenfeld bleibt spannend und wird womöglich die größte arbeitspolitische Baustelle in der neuen Legislaturperiode.

AfD: Keine Alternative für Arbeitnehmer*innen

Zum Abschluss noch ein Wort zur „Alternative für Deutschland“: Ihr arbeitspolitisches Wahlprogramm beschränkt sich auf eine Befürwortung des gesetzlichen Mindestlohns – den es schon gibt. Ebenso fordert sie eine gesetzliche Obergrenze von 15 Prozent der Beschäftigten mit Leih- und Werkverträgen in Unternehmen. Demgegenüber steht ein liberales Wirtschaftsprogramm, das locker mit den Vorstellungen der FDP mithalten kann: Steuersenkungen, ausgeglichene Staatshaushalte, Verschlinkung des staatlichen Sektors. Was immer die „Alternative für Deutschland“ von sich selbst behaupten mag, eine Partei der Beschäftigten und der „kleinen Leute“ ist sie definitiv nicht. //



Personal- und Betriebsrätekonferenz des DGB NRW: Konferenz-Rückblick. Das planen die Parteien zur Bundestagswahl
www.nrw.dgb.de/bundestagswahl



Prof. Dr. Britta Rehder

Professorin für Politikwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum

Kommentar: Beschluss des Bundesgewerkschaftstags zu Inklusion

Keine Frage der Alternativlosigkeit

Wenn es um Inklusion geht, stellt sich nicht die Frage nach der Alternativlosigkeit – auch wenn der Beitrag „Keine Alternative zur Inklusion“, erschienen in der E & W im Juni 2017, dies nahelegt. Vielmehr geht es der GEW NRW inhaltlich um gute Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte und um verbindliche Qualitätsstandards an allen Förderorten der sonderpädagogischen Förderung – sowohl an Förderschulen als auch an den allgemeinen Schulen. Dies ist eine Kernaufgabe der Gewerkschaft.

Der Beschluss des Bundesgewerkschaftstags in Freiburg zum Leitantrag Inklusion beschreibt die auch für Nordrhein-Westfalen geltende unzureichende personelle Ausstattung, die schlechten Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte im Gemeinsamen Lernen, die Überlastung der Lehrer*innen, zunehmende Unzufriedenheit sowie die schlechten Lernbedingungen für die Schüler*innen. Er fordert andere Rahmenbedingungen ein, enthält aber auch die Forderung der „schrittweisen Aufhebung des Parallelsystems von Förder-/Sonderschulen und allgemeinen Schulen“.

Vor dem Gewerkschaftstag hat der Fachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe

NRW in einem Schreiben alle Delegierten aus Nordrhein-Westfalen gebeten, sich für eine Streichung dieser Forderung einzusetzen. Die Delegierten haben das Anliegen unterstützt und sich in Freiburg massiv für eine entsprechende Änderung eingesetzt. Nach intensiver Diskussion und zehn Änderungsanträgen wurde der Antrag schließlich verabschiedet. Dieser enthält zwar immer noch die Forderung nach einer schrittweisen Aufhebung des Parallelsystems Förderschule und allgemeiner Schule. Diese steht jedoch im Zusammenhang mit der GEW-Forderung nach einer Schule für alle.

Die GEW NRW betont: „Als Interessenvertretung aller Kolleg*innen in allen Schulformen

fordern wir nicht die Abschaffung einzelner Schulformen. Die Probleme bei der Umsetzung der UN-Konvention lassen sich mit der Forderung nach einer Schließung von Förderschulen nicht lösen.“

Förderschulen sind in der aktuellen Schullandschaft nach wie vor wichtig. Nicht zuletzt deshalb, weil sie einen hohen Qualitätsstandard haben. Die Kolleg*innen arbeiten über ihre Belastungsgrenzen hinaus. Wegen schlechter Rahmenbedingungen im Gemeinsamen Lernen und der daraus resultierenden unzureichenden sonderpädagogischen Unterstützung vieler Schüler*innen entscheiden Eltern sich vielfach für einen Wechsel zur Förderschule. Darum setzt sich die GEW in NRW für Verbesserungen der Situation an allen Lernorten ein: Die schlechten Arbeitsbedingungen in den Förderschulen für Emotionale und soziale Entwicklung (siehe nds 4-2017), eine Überprüfung der Sinnhaftigkeit des LES-Budgets sowie die Beendigung der „Etikettierungsdebatte“ seien als Beispiele genannt.

Die Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe stellt fest, dass fehlende Unterstützung dazu führt, dass sich einige Lehrkräfte für Sonderpädagogik nicht mehr von ihrer Gewerkschaft vertreten fühlen und austreten – oder zumindest darüber nachdenken. Die GEW NRW wird sich selbstverständlich weiterhin für alle Kolleg*innen in Förderschulen und den anderen Schulformen einsetzen. //

Bundesgewerkschaftstag der GEW

Heiße Debatten zu Inklusion

Die UN-Behindertenrechtskonvention wird bisher in keinem Bundesland befriedigend umgesetzt. Bundesweit kritisiert die GEW die Rahmenbedingungen: zu wenig Geld, zu wenig Personal, zu wenige Zeitressourcen, damit verbunden schlechte Arbeitsbedingungen für alle Lehrkräfte und schlechte Lernbedingungen für die Schüler*innen.

Auch beim 28. Gewerkschaftstag der GEW im Mai 2017 in Freiburg war Inklusion ein zentrales Thema. In der Debatte um den Beschluss „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“ gab es eine Fülle von Anträgen und Änderungsanträgen. In einzelnen Bundesländern wird die schlechte Situation in den allgemeinen Schulen darauf zurückgeführt, dass das Parallelsystem von Förderschulen und allgemeinen Schulen zu viele Ressourcen bindet und das Gemeinsame Lernen nicht gut genug unterstützt werden kann.

Die Delegierten der GEW NRW hatten sich schon im Vorfeld eindeutig dafür ausgesprochen, den Fokus des Beschlusses auf die Verbesserung der Bedingungen zu legen und einen ganzen Passus im Leitantrag zur Schließung von Förderschulen zu streichen. Stattdessen müsse es um eine Änderung der Steuerung, eine andere personelle Ausstattung der Schulen, eine andere Bewertung der Arbeitszeit gehen, bei der alle Aspekte für die Umsetzung einer inklusiven Pädagogik erfasst seien. Für diese Position gab es viele gute Redebeiträge. Dabei stellten die Delegierten deutlich heraus, dass der Weg zu „einer Schule für alle“ sehr viel mehr erfordert als die Forderung nach der Abschaffung des Parallelsystems. Eine inklusive Schule ist ein Ziel, zu dem es noch viele Schritte und vor allem eine ganz andere gesamtgesellschaftliche Unterstützung braucht.

Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW



GEW: Keine Alternative zur Inklusion
(in: E & W 6/2017)
www.tinyurl.com/ew-6-2017



Birgit Dinnessen-Speh

Leitungsteam des Fachgruppenausschusses Sonderpädagogische Berufe der GEW NRW

Kommentar: Bitteres Politikversagen bei G8 und G9

30 Jahre Versuch und Irrtum

Bildungspolitiker*innen aller Parteien tragen es gebetsmühlenhaft vor: Schulpolitik müsse verlässlich sein, Experimente zulasten der Schüler*innen würden sich verbieten und die Umsetzung von angeblich stets wissenschaftlich begründeten und alternativlosen Reformen brauche Zeit. Also sind politische Entscheidungen der letzten Jahrzehnte zur Länge der Schulzeit am Gymnasium ein Desaster zulasten der Lehrer*innen und der Unterrichtsentwicklung.



Illustration: Sira Aramwang / Shutterstock.com

Vor allem Arbeitgeber forderten in den 1990er Jahren massiv das generelle Abitur nach zwölf Jahren. 13 galten gar als Gefährdung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. CDU und FDP gaben freudig Begleitschutz, SPD und die GRÜNEN hielten zunächst dagegen. So versuchte Schulministerin Gabriele Behler, die generelle Schulzeitverkürzung 2001 durch eine Änderung der Ausbildungsordnung für die Sekundarstufe I (AO-S I) zu verhindern: Sie sah gesonderte Profilklassen vor, in denen die Inhalte der Jahrgangsstufe 11 in der Sekundarstufe I vorgearbeitet wurden. Ein Versuch, der nach vier Jahren obsolet war.

Viele Köche verderben den Brei

2005 beschlossen SPD und die GRÜNEN ein Schulgesetz mit genereller Schulzeitverkürzung nach der Variante „10 + 2“: eine zweijährige Oberstufe, Wahrnehmung von Einführungsaufgaben der bisherigen Jahrgangsstufe 11 in der Jahrgangsstufe 10, optional an einigen Schulen eine neu definierte Jahrgangsstufe 11 für Schüler*innen mit Bedarf an besonderer Förderung. Diese Regelung war schulrechtlich nach 18 Monaten obsolet.

2006 waren CDU und FDP an der Reihe. Sie führten die Schulzeitverkürzung in der Variante „9 + 3“ ein – ausschließlich am Gymnasium. An der überhasteten und miserablen Einführung dieses Modells und den strukturellen Mängeln leiden die Schulen bis heute. Schwarz-Gelb beschloss 2006 im Übrigen auch die Einschulung mit fünf Jahren – eine weitere Maßnahme nach dem Motto „Kürzer ist besser“.

Nach vier Jahren – die Umsetzung war in vollem Gang – kam erneut ein Regierungswechsel und ein Ventil wurde geöffnet, um den Druck aus dem Kessel zu lassen. Schulen hatten im

Rahmen eines begrenzten Modellvorhabens die Wahl zur Rückkehr zu G9. Die Nachfrage jedoch war gleich null. Schulen monierten die extrem kurze Bewerbungsfrist und votierten mehrheitlich dafür, G8 eine Chance zu geben – getäuscht vom Versprechen der Politik, die Umsetzung werde besser unterstützt und G8 möglich gemacht.

Retten, was zu retten ist

G8 wurde also von Rot-Grün als Regelfall beibehalten und Optimierung war angesagt. Wollte die damalige Schulministerin Sylvia Löhrmann 2014 bei der Einberufung des runden Tisches noch eine weitgehend ergebnisoffene Diskussion, war für die FDP klar, dass es nicht erneut jahrelange Umstrukturierungen geben dürfe. Unterzeichnet unter anderem von Yvonne Gebauer – im Juli 2017 zur Schulministerin ernannt – ermahnte die Partei die Landesregierung, sie solle keine Rückkehr zu einem vermeintlich „früheren G9“ einleiten, die erneut massive Unruhe und große Umsetzungsprobleme zur Folge haben würde. Ende 2014 verabschiedete der runde Tisch seine Empfehlungen: Mit deutlicher Mehrheit votierten die Teilnehmer*innen für ein Zehn-Punkte-Programm zur Weiterentwicklung von G8. Das Ministerium änderte schulrechtliche Vorgaben, die Schulen begannen mit der Umsetzung.

Alles auf Anfang?

Als der runde Tisch ein halbes Jahr vor der Wahl über die Zwischenbilanz beraten sollte, war klar, dass die Karten nach der Wahl neu gemischt werden würden. Wenn die neue Landesregierung nun ihre Pläne umsetzt, wird der Streit über die Länge der Schulzeit vor Ort ausgetragen, denn die Gymnasien sollen nun wieder die Wahl

haben. Im Schuljahr 2027/2028 werden die ersten Schüler*innen Abitur machen, für die die neuen Regeln gelten sollen. So ist zumindest der Plan. Kollegien werden sich also wieder – neben allen anderen Neuerungen und notwendigen Reformen – mit der Umsetzung einer neuen Variante der Schulzeitverkürzung befassen müssen, sie werden mangelnde Unterstützung und unzureichende Bedingungen beklagen.

Eine Reform ist jetzt notwendig – keine Frage. Man könnte sich darüber freuen, wenn der schwarz-gelbe Kompromiss nicht genau die Lösung wäre, die am runden Tisch alle abgelehnt hatten. Man könnte auch gesellschaftspolitisch begrüßen, dass die Politik öffentlichem Druck nachgeben musste, wäre da nicht der fahle Beigeschmack einer Initiative mit bedenklichem Demokratieverständnis. So bleibt nur die Zufriedenheit darüber, dass Schwarz-Gelb nun vermutlich Ärger dafür bekommt, wie sie ihre im Grundsatz misslungene Variante der Schulzeitverkürzung selbst wieder abschaffen wollen. //



Frank Vollmer: Die neue Elternmacht. Druck von draußen (in: nds 5-2017)
www.nds-zeitschrift.de/nds-5-2017/die-neue-elternmacht-druck-von-draussen



Dorothea Schäfer: Landtagswahlen 2017: Wahlkampfthema Schulzeitverkürzung (in: nds 10-2016)
www.nds-zeitschrift.de/nds-10-2016/wahlkampfthema-schulzeitverkuerzung



Michael Schulte
Geschäftsführer der GEW NRW

Die GEW gratuliert zum Geburtstag

Unsere Glückwünsche im Juli und im August 2017 gehen an die folgenden Kolleg*innen:

Juli 2017

101 Jahre

Hilde Quirin, Saarlouis

99 Jahre

Karoline Bald, Minden

97 Jahre

Leni Moeser, Remscheid

95 Jahre

Hermann Becker, Witten

Ursula Krome, Horn-Bad Meinberg

93 Jahre

Anne Dore Raffhöfer, Bochum

92 Jahre

Walter Herbst, Oberhausen

Hans-Gerd Langmann, Mülheim

90 Jahre

Theodor Schulze, Bielefeld

89 Jahre

Bruno Blümke, Bottrop

Eckart Schilbock, Solingen

88 Jahre

Reinhold Hundt, Witten

Götz Rau, Swisttal

Georg Schulte-Fischedick, Soest

87 Jahre

Erich Göhring, Waltrop

86 Jahre

Gerhart Rohr, Dortmund

Jürgen Beyer, Siegen

85 Jahre

Uwe Helmig, Castrop-Rauxel

84 Jahre

Hans-Karl Heiser, Kerpen

Lothar Zimmermann, Hilchenbach

83 Jahre

Elisabeth Steffen, Herford

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

82 Jahre

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

81 Jahre

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

80 Jahre

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

79 Jahre

Britta Pörksen, Bielefeld
Hans Bauer, Bad Laasphe
Hans-Peter Steimle, Wenden
Ingrid Winter, Herne
Irmgard Huber-Schermeier, Essen
Volkhard Heinrichs, Düsseldorf
Michel Baxmeyer, Essen
Käthe Leendertse, Warendorf
Hans-Helmut Weigmann, Witten

Erhard Breyer, Ennepetal
Heinz Zallmanzig, Siegen
Helmut-H. Mühlhoff, Erwitte
Edeltraud Rau, Swisttal
Otto Geudtner, Köln

78 Jahre

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

77 Jahre

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

76 Jahre

Heide-Marie Reuter-Biehlig, Köln

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

75 Jahre

Volker Vorländer, Moers
Dietmar Happe, Rheine
Karl-Gustav Heidemann, Bielefeld
Elke Hennig-Neumann, Remscheid
Juergen Behrendt, Unna
Ute Oskamp, Dortmund
Christa Pietsch, Moers
Agnes Standt, Köln
Wilhelm Hammelstein, Aachen
Edelgard Krapp-Rüber, Hagen
Annemarie Keller, Bünde
Manfried Sons, Rheurdt
Klaus Klemm, Essen
Horst Schaumann, Siegen
Udo Wied, Bad Berleburg
Karl Keddy, Dortmund
Helene Ebbrecht, Einbeck
Adelheid Rößler, Hennef
Sylvia Kramwinkel, Münster
Mohamed Marzouk, Meckenheim
Sigrid Plener, Bochum

August 2017

97 Jahre

Gerda Ditsch, Minden

93 Jahre

Harald Berger, Marl

91 Jahre

Edeltraut Frantz, Leverkusen
Edgar Kraemer, Hamm

90 Jahre

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

89 Jahre

Erika Stein, Nettetal
Manfred Hoese, Mülheim

88 Jahre

Goetz Schulze, Wuppertal
Haide Schwartke, Essen

87 Jahre

Helmut Keller, Mechernich
Friedhelm Bockhorst, Kirchlingern
Ilse Hautkappe, Bochum
Hildegard Sterz, Wuppertal

86 Jahre

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

85 Jahre

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

84 Jahre

Susanne Ohm, Bonn
Lore Gerich, Dortmund
Siegfried Dahlke, Erkrath

83 Jahre

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

82 Jahre

Erhard Fischbach, Bergneustadt
Hans-Dieter Gröll, Düsseldorf
Horst Arnschuld, Oberhausen
Werner Steinbach, Neuenrade
Friedemann Nolte, Bottrop

81 Jahre

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

80 Jahre

Klaus Melcher, Herne
Anna von Schierstedt, Herford
Gerhard Schulz zur Wiesch, Lippetal
Rita Körner, Düsseldorf
Elfriede Druigg, Remscheid
Klaus Heinenbrock, Mülheim
Hans-Joachim Kirsch-Hangebrauck, Gelsenkirchen
Konrad Meierjohann, Detmold
Erika Wiemann, Bielefeld
Werner Kühn, Versmold
Erika Böttcher, Barntrup
Manfred Hubrig, Versmold
Baldur Schrubba, Dortmund

79 Jahre

Manfred Zabel, Wilnsdorf
Josefa Dubbert, Oberhausen
Inge Leiss, Mülheim
Rainer Schütte, Leichlingen
Ursula Misch, Nettetal
Werner Grollmann, Oberhausen
Dieter Hanefeld, Hilchenbach
Horst Nawenbergh, Bochum
Gottfried Wittekindt, Gelsenkirchen
Sabine Strerath, Duisburg

Gottfried Hofmann, Bielefeld
Andreas Dress, Bielefeld
Willi Hofeditz, Gevelsberg
Hedwig Böhl, Bad Berleburg
Linde Heck, Düsseldorf

78 Jahre

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

77 Jahre

Herbert Stingl, Ratingen
Regina Dornburg, Wuppertal
Ulrich Benz, Rees
Michael Boldt, Dortmund
Helga Hennes, Bielefeld
Reinhilde Goepfert, Unna
Jürgen Link, Hattingen
Irmgard Henning, Schermbeck
Roswitha Meerfeld, Bonn
Sigrid Metz-Goeckel, Dortmund
Heinrich Hartmut Stippich, Bielefeld
Friedhelm Sundergeld, Minden
Sigrid Zanders, Oberhausen

Heidemarie von Malmberg, Hamm
Barbara Bourrée, Bochum
Richard Doll, Mülheim
Joachim Krause, Gladbeck
Doris Schäder-Keutmann, Dortmund
Theodor Borbonus, Essen

76 Jahre

Klaus Weber, Gladbeck
Hans-Georg Stremmler, Dülmen
Marianne Schmidt, Halver
Elsa Zettelman-Kunde, Köln
Elke Wolff, Dülmen
Werner Schettke, Recklinghausen
Dieter Gebhardt, Rheda-Wiedenbrück
Renate Volmer-Theune, Köln
Helga Köpp, Oberhausen
Judith Lemke, Niederdürenbach
Friedrich-Wilhelm Nagel, Leopoldshöhe
Annette Röver, Düsseldorf
Gunhild Zürcher, Köln
Friedrich Corzilius, Hamm
Jürgen Wefelmeyer, Bielefeld
Annegret Lüpke, Laer

75 Jahre

Norbert Klar, Lengerich
Maria-Jose Ibrahim, Mönchengladbach
Ilse Schneider, Leverkusen
Klaus Bollmann, Münster
Rolf Labusch, Herten
Ulrich Rompf, Radevormwald
Rainer Born, Erkrath
Ursula Schnürch, Mülheim
Irmgard Rabben-Boochs, Wegberg
Henning Cremer, Köln
Wolfgang Mummert, Solingen
Gisela Schönberger, Düsseldorf
Gerlinde Uebelin, Mülheim
Karin Kunze, Hagen
Doris Lieb, Waltrop

Annegret Caspers,
Vorsitzende des Ausschusses
für Ruheständler*innen der GEW NRW

WEITERBILDUNGSANGEBOTE

WBG 17-214 Naturpädagogik für alle! Alternative Förderkonzepte für eine veränderte Kindheit

Tagungsort: Grugapark Essen, Lesepavillon Kubig 400
Termin: 13.10.2017, 15.30–18.00 Uhr bis 14.10.2017, 10.00–17.00 Uhr
Referentinnen: Stephanie Sachße und Tanja Bonin
Teilnahmebeitrag: 90,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 40,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/ 150,- Euro (Nichtmitglieder) (ohne Übernachtung)
Zielgruppe: Lehrer*innen im Grundschulbereich, Sek I (bis Klasse 6), Erzieher*innen, Interessierte

Verhäuslichung, Institutionalisierung von Kindheit, Medialisierung und Verinselung sind nur einige Stichworte, die die Veränderung von Kindheit in unserer Gesellschaft beschreiben. Die Folgen für die kindliche Entwicklung sind vielfältig. Sie reichen von Erfahrungsdefiziten über Wahrnehmungsproblematiken, soziale Deprivationserscheinungen bis hin zu Konditions- und Koordinationsschwächen. Aufgrund von dieser veränderten Kindheit ist es gerade heutzutage auch Aufgabe von Pädagog*innen, Kindern Naturerfahrungen zu ermöglichen. Die Fortbildung findet im und um den Lesepavillon im Herzen des Grugaparks Essen statt. Naturpädagogik ist zwar kein Allheilmittel für alle neuen, pädagogischen Herausforderungen, doch sie hilft, einigen von ihnen ganzheitlich und mit Freude zu begegnen.

WBG 17-120 Einführung in die Mediation – Streitschlichtung

Tagungsort: Essen
Termin: 10.11.2017, 16.00–20.00 Uhr bis 11.11.2017, 9.00–16.30 Uhr
Referentin: Monika von Seggern
Teilnahmebeitrag: 90,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 50,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/ 160,- Euro (Nichtmitglieder)

Streitschlichtung ist ein in fünf Schritte gegliedertes Vermittlungsverfahren bei Konflikten am Arbeitsplatz, innerfamiliären Problemen, Trennung, Nachbarschaftskonflikten und auch in Schule und anderen Bildungsbereichen wie Kindergarten. Allparteiliche Mediator*innen unterstützen die Streitenden durch die Gesprächsführung und ermöglichen so eine Lösung des Problems, die von beiden Seiten selbst gefunden wird. Das Training ermöglicht Kommunikationstechniken, die man dann selbst anwenden kann.

WBG 17-207 Spiele zur Förderung der Klassengemeinschaft

Tagungsort: GEW-Geschäftsstelle, Essen
Termin: 10.11.2017, 16.00–20.00 Uhr bis 11.11.2017, 9.00–16.30 Uhr
Referent: Norbert Stockert
Teilnahmebeitrag: 80,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 40,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/ 160,- Euro (Nichtmitglieder) (ohne Übernachtung)

Gemeinsame Spielerunden, Erarbeitung der Kompetenzen von Spielleitung, Reflexion der gespielten Spiele hinsichtlich des Transfers in den Schulalltag, Kleingruppenarbeit und Bereitstellung zahlreicher Unterlagen sind nur einige Methoden, um Zusammenarbeit und Integration zu verbessern.

WBG 17-173 Lehrer*innengesundheit und Resilienz

Tagungsort: Essen
Termin: 17.11.2017, 16.00–20.00 Uhr bis 18.11.2017, 9.00–16.30 Uhr
Referent: Nils Zierath
Teilnahmebeitrag: 160,- Euro (GEW-Mitglieder)/ 100,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt)/ 240,- Euro (Nichtmitglieder) (ohne Übernachtung)

Wo bleibt die Zeit zum Auftanken? Die vorgestellten Methoden nutzen wir im Trainer*innen- und Moderator*innenalltag selbst: Den Energiespeicher beständig auffüllen und die Resilienz kontinuierlich und bewusst stärken, Mentaltechniken zur akuten emotionalen Entlastung und öffentlichkeitskompatible körperorientierte Methoden zur Wahrung von Gelassenheit anwenden, innere Antreiber erkennen, wertschätzen und ausbalancieren sowie Grenzen setzen und wahren.

Anmeldung:

DGB-Bildungswerk NRW e.V., c/o GEW NRW, Nünningstraße 11, 45141 Essen
 Tel.: 0201-29403 26, Fax: 0201-29403 17,
 Web: www.gew-nrw.de/fortbildungen
 E-Mail: weiterbildung@gew-nrw.de
 Für die Planung und Durchführung ist das DGB-Bildungswerk NRW e.V. verantwortlich.


**LEHRERRÄTE
 MACHEN SICH
 FIT!
 FORTBILDUNGEN**


Alle Veranstaltungen finden jeweils von 9.00 bis 16.30 Uhr statt. Weitere regionale Angebote werden in den nächsten Ausgaben der nds ausgeschrieben.

Anmeldung:

per E-Mail an svenja.tafel@gew-nrw.de,
 Web: www.gew-nrw.de/fortbildungen,
 Fax: 0201-29403 45.
 Weitere Infos: www.lehrerrat-online.de

**Basisqualifizierungen**

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ◆ KV Rhein-Kreis-Neuss | 9. Oktober 2017 |
| ◆ StV Münster | 11. Oktober 2017 |
| ◆ KV Wesel (in Hamminkeln) | 14. November 2017 |
| ◆ StV Bochum | 14. November 2017 |
| ◆ RV Aachen | 15. November 2017 |

Nr. 2 – Mitbestimmung bei Mehrarbeit

- | | |
|--------------|------------------|
| ◆ StV Bochum | 16. Oktober 2017 |
|--------------|------------------|

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

- | | |
|-------------------------|------------------|
| ◆ KV Lippe (in Detmold) | 9. November 2017 |
|-------------------------|------------------|

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

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| ◆ OV Lippstadt (in Erwitte) | 9. Oktober 2017 |
| ◆ StV Münster | 17. Oktober 2017 |
| ◆ StV Köln | 19. Oktober 2017 |

Wissenswertes

für Angestellte und

Ergebnisse der Sozialwahl 2017

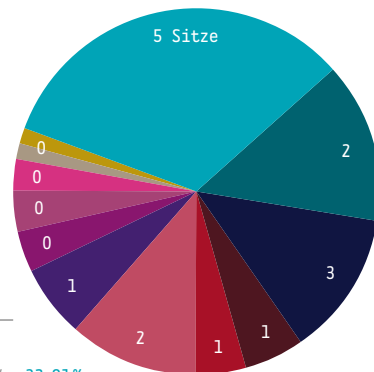
Gewerkschaftliche Listen punkten

Mehr als 13 Millionen Menschen haben ihre Stimme bei der Sozialwahl 2017 abgegeben. Damit haben sich 30,5 Prozent aller Wahlberechtigten an der Sozialwahl beteiligt – ein kleines Plus von 0,3 Prozent. Die gewerkschaftlichen Listen von DGB, ver.di und IG Metall konnten bei vielen Versicherungsträgern ihre Prozentpunkte steigern: ver.di und IG Metall gewannen bei der Deutschen Rentenversicherung Bund je rund zwei Prozentpunkte hinzu. Bei der größten deutschen Krankenversicherung TK gewann ver.di 3,25 Prozent. Die IG Metall erreichte bei der DAK erstmals einen Sitz. Bei der Betriebskrankenkasse RWE holte ver.di knapp 70 Prozent und damit 7 von 10 Sitzen. Trotz der guten Ergebnisse bleibt Luft nach oben, auch in Sachen Wahlbeteiligung. Der DGB fordert deshalb eine Reform der Sozialwahl, unter anderem um das Wahlverfahren zu vereinfachen und die Tätigkeiten der Selbstverwaltung transparenter zu machen. Das Gesamtergebnis der Sozialwahl 2017 wird erst im Herbst feststehen, da für die Mitglieder der Ersatzkasse BARMER ein späterer Wahltermin gilt. www.sozialwahl.de DRV Bund / DGB

Ergebnisse der Sozialwahl 2017

für die Deutsche Rentenversicherung Bund

8.709.603 abgegebene Stimmen



Liste 01: BFA DRV-Gemeinschaft e.V. – 32,81%

Liste 02: ver.di – 14,32%

Liste 03: TK-Gemeinschaft e.V. – 12,65%

Liste 04: Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) e.V., Kolpingwerk, Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen e.V. – 5,43%

Liste 05: DAK-Versicherten- und Rentnervereinigung (DAK-VRV) e.V. – 4,34%

Liste 06: BARMER VersichertenGemeinschaft e.V. – 11,46%

Liste 07: IG Metall – 6,28%

Liste 08: DAK Mitgliedergemeinschaft e.V. – 3,72%

Liste 09: DBB – Beamtenbund und Tarifunion – 3,68%

Liste 10: KKH-Versichertengemeinschaft – 2,54%

Liste 11: Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) – 1,47%

Liste 12: Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) – 1,28%

Quelle: www.sozialwahl.de

Grauer-Star-OP mit Femtosekundenlaser

Erstattung durch Beihilfe?

Das Verwaltungsgericht (VG) Köln hat mit Urteil vom 10. November 2016 entschieden, dass ein Beihilfeberechtigter die Kosten für den Einsatz eines sogenannten Femtosekundenlasers erstattet bekommt.

Beim Kläger war eine Kataraktoperation an beiden Augen mittels eines Femtosekundenlasers durchgeführt worden. Für den Einsatz des Lasers waren Aufwendungen in Höhe von 1.421,96 Euro entstanden, die nicht anerkannt worden waren. Nach den hier anzuwendenden Beihilfavorschriften des Bundes (§ 6 Abs. 1 BBhV) seien nur notwendige und wirtschaftlich angemessene Aufwendungen beihilfefähig.

Das VG Köln hingegen beurteilt die Aufwendungen für den Einsatz des Femtosekundenlasers als beihilfefähig. Die Notwendigkeit bemisst sich nach der medizinisch gebotenen Behandlung, die der Wiedererlangung der Gesundheit, der Besserung oder Linderung von Leiden sowie der Beseitigung oder zum Ausgleich körperlicher Beeinträchtigungen dient, sofern sie wissenschaftlich anerkannt ist. Diese Voraussetzungen waren aus Sicht des VG erfüllt. Lediglich den angesetzten Faktor von 2,3 befand das Gericht als zu hoch und setzte den Faktor auf 1,8 herab (VG Köln: 1 K 3094/16). Bei der Anerkennung eines höheren Faktors in einem privatrechtlichen Vertrag ist also Vorsicht geboten. Das Finanzministerium hat in einem aktuellen Erlass Konsequenzen gezogen und bis zur Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts im laufenden Berufungsverfahren alle dementsprechenden Rechtsverfahren ruhend gestellt. **Mehr Infos unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 235768).** Ute Lorenz

Tarifeinheitsgesetz

Mit dem Grundgesetz vereinbar

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 11. Juli 2017 entschieden, dass die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar sind.

Die Auslegung und Handhabung des Gesetzes muss allerdings der in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung tragen. Unvereinbar ist das Gesetz mit der Verfassung nur insoweit, als Vorkehrungen dagegen fehlen, dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge einseitig vernachlässigt werden. Der Gesetzgeber muss insofern Abhilfe schaffen. Bis zu einer Neuregelung darf ein Tarifvertrag im Fall einer Kollision im Betrieb nur verdrängt werden, wenn plausibel dargelegt ist, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Belange der Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat. Das Gesetz bleibt mit dieser Maßgabe ansonsten weiterhin anwendbar. Die Neuregelung ist bis zum 31. Dezember 2018 zu treffen.

Das Tarifeinheitsgesetz regelt Konflikte, wenn in einem Betrieb mehrere Tarifverträge gelten. Im Fall der Kollision wird der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft verdrängt, die weniger Mitglieder im Betrieb hat. Der Arbeitgeber muss die Aufnahme von Tarifverhandlungen den anderen zuständigen Gewerkschaften bekannt geben und deren tarifpolitische Forderungen anhören. Wird ihr Tarifvertrag im Betrieb verdrängt, hat die Gewerkschaft einen Anspruch auf Nachzeichnung des verdrängenden Tarifvertrags. **Mehr Infos unter www.tinyurl.com/bverfg-tarifeinheitsgesetz.** BVerfG / hei

d Beamte rund um den Arbeitsplatz

Krankenversicherung der Rentner*innen

Neu: Pauschale Anrechnung für jedes Kind

Ab sofort gilt eine Neuregelung bei der sogenannten Neun-Zehntel-Regelung für die Krankenversicherung der Rentner*innen (KVdR): Zum 1. August 2017 werden Versicherten für jedes Kind drei Jahre auf die Vorversicherungszeit angerechnet. Die Regelung gilt sowohl für Neurentner*innen als auch für Menschen, die bereits in Rente sind. Dies müssen sie jedoch gegenüber der Krankenkasse anzeigen. In der KVdR sind nur Menschen pflichtversichert, die in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens mindestens 90 Prozent der Zeit in der gesetzlichen Krankenversicherung waren. Vor allem Frauen, die ihren Beruf zugunsten der Kindererziehung unterbrochen haben und währenddessen über ihren Ehepartner privat versichert waren, konnten dieses Kriterium bisher nur schwer erfüllen. *Ute Lorenz*

Änderung Beamtenstatusgesetz

Keine Verhüllung bei Ausübung des Dienstes

Der Bundestag hat am 23. April 2017 einen Gesetzentwurf zur Gesichtsverhüllung bei Beamt*innen und Soldat*innen verabschiedet, der nach seiner Verkündung auch Wirkung für Beamt*innen und Richter*innen in NRW entfaltet. Künftig gilt laut Bundesbeamtengesetz und Beamtenstatusgesetz folgende Regelung: „Sie dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.“ Damit wird eine Gesichtsverhüllung von Beamt*innen unabhängig von der Art der Tätigkeit verboten, also auch dann, wenn die Tätigkeit ohne Publikumsverkehr erfolgt. Nach Ansicht der Bundesregierung ist es für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung essenziell, dass eine vertrauensvolle Kommunikation mit den Bürger*innen, aber auch mit Vorgesetzten, Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen möglich ist. Eine Beschränkung auf Tätigkeiten mit Publikumsverkehr sei daher nicht zielführend. **Mehr Infos unter www.tinyurl.com/bundestag-verhuellung.** *Ute Lorenz*

Rückkehr aus Elternzeit

Neuregelungen im Versetzungserlass

Der aktuelle Versetzungserlass enthält insbesondere für Rückkehrer*innen aus Elternzeit Neuerungen. Wer nach mehr als einem Jahr in Elternzeit zurück an die alte Schule will, findet dazu Folgendes im Erlass: „Personen, die Elternzeit und Elterngeld/Elterngeld-Plus in Anspruch nehmen, können auf Wunsch auch nach Ausschöpfung des Bezugszeitraumes gemäß § 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz an die bisherige Schule zurückkehren.“ Zur Anrechnung der Mutterschutzfrist enthält der Erlass folgende Neuerung: „Für die Berechnung der Jahresfrist zählen die Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt eines Kindes gemäß §§ 3 Abs. 2 und 6 des Mutterschutzgesetzes mit. Auf Wunsch der Lehrkraft kann das Beschäftigungsverbot (Mutterschutzfrist) ausgenommen werden.“ In beiden Fällen ist es nötig die zuständigen Sachbearbeiter*innen über den etwa bestehenden Wunsch zu informieren! **Download des Versetzungserlasses unter www.tinyurl.com/versetzungserlass.** *GEW Rhein-Sieg*

DIE WISSENSECKE

Krankenversicherung der Rentner*innen: Was ist das?

Die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) ist eine Pflichtversicherung für Rentner*innen und Rentenantragsteller*innen. Damit die KVdR greift, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein.

Rentner*innen sind in der KVdR pflichtversichert, wenn sie eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten und die sogenannte Neun-Zehntel-Regel erfüllen (§ 5 Abs. 1 Nr. 11 Fünftes Sozialgesetzbuch – SGB V).

So funktioniert die Neun-Zehntel-Regel

Dafür müssen sie in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens mindestens zu 90 Prozent in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, freiwillig versichert oder familienversichert gewesen sein. Wer in der zweiten Hälfte seines Erwerbslebens zeitweise nicht gesetzlich versichert war, erfüllt diese erforderliche Vorversicherungszeit meist nicht. Die Neun-Zehntel-Regel verhindert, dass sich privat Krankenversicherte als Rentner*innen aufgrund von im Alter in der privaten Krankenversicherung stark steigenden Beiträgen gesetzlich versichern und so die Solidargemeinschaft überfordern. Beamt*innen sind von der KVdR ausgeschlossen.

Zuschüsse zur Krankenversicherung

Grundsätzlich bestehen für Rentner*innen folgende Möglichkeiten der Krankenversicherung:

- ◆ gesetzliche Krankenversicherung, die Pflichtversicherung, die freiwillige Mitgliedschaft oder die Familienversicherung
 - ◆ private Krankenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen
- Die gesetzliche Krankenversicherung ist – wie auch die gesetzliche Rentenversicherung – eine Solidargemeinschaft. Pflichtversicherte und freiwillig versicherte Mitglieder zahlen monatliche Beiträge, die von der Höhe ihrer Einkommen abhängen, und erhalten im Krankheitsfall dafür alle erforderlichen Leistungen. Privat Krankenversicherte hingegen zahlen monatlich einkommensunabhängige Beiträge an das jeweilige Versicherungsunternehmen. Die Beitragshöhe ergibt sich dabei aus den versicherten Risiken.

Die Rentenversicherung beteiligt sich sowohl bei gesetzlich als auch bei privat krankenversicherten Rentner*innen an den Aufwendungen zur Krankenversicherung. Bei Pflichtversicherten trägt sie einen Teil der Beiträge, bei freiwillig oder privat krankenversicherten Rentner*innen zahlt sie Beitragszuschüsse. *DRV/Lorenz*

Mehr Infos zur KVdR:

Deutsche Rentenversicherung:

www.tinyurl.com/drv-merkblatt-kvdr

Verbraucherzentrale:

www.verbraucherzentrale.de/krankenversicherung-der-rentner

Wissenswertes

zum Schulrecht

Förderschulen: Moratorium zu Mindestgrößen

Referentenentwurf

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) hat den Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Mindestgrößen der Förderschulen und der Schulen für Kranke (Mindestgrößenverordnung) vorgelegt: „Diese Änderungsverordnung ermöglicht Schulträgern die bis zum Ende des Schuljahres 2018/2019 befristete Fortführung von öffentlichen Förderschulen und von Teilstandorten solcher Förderschulen, die die Mindestgrößen nach geltendem Recht nicht erreichen. Bis dahin wird das MSB über geänderte Mindestgrößen entscheiden und sie bei Bedarf durch Rechtsverordnung neu bestimmen. Auf dieser Grundlage werden die Schulträger ihre schulorganisatorischen Beschlüsse erst mit Wirkung zum Schuljahr 2019/2020 zu fassen haben. Für die Schulen für Kranke besteht aufgrund der geringen Mindestschülerzahl (12) kein Handlungsbedarf.“ Das MSB bemüht sich um eine gleichsinnige Beratungspraxis der fünf Bezirksregierungen, denn die „Ankündigung der Aussetzung der Mindestgrößenverordnung hat zu verschiedenen Fragen geführt“. Das Ministerium wünscht, dass die Bezirksregierungen die Vorschriften der §§ 78 ff Schulgesetz im Sinne einer möglichst weitgehenden Verwirklichung der Zielsetzung der Änderungsverordnung kommunalfreundlich anwenden. Im Klartext: Schulträger sollen kommunalfreundlich so beraten werden, dass sie ihre Aufgaben ganz im Sinne des Ministeriums erfüllen.

MSB NRW: Referentenentwurf

Webcode: 235750

Neuerrichtung oder Weiterbetrieb?

Die (Wieder-)Errichtung einer Schule, die nach dem schulaufsichtlich genehmigten Beschluss des Schulträgers bis zum Ende des Schuljahres 2016/2017 bereits vollständig abzuwickeln war, ist eine Neuerrichtung. Für diese gelten die Größenvorgaben des § 1 Mindestgrößenverordnung unverändert fort. Für den Weiterbetrieb noch nicht vollständig abgewickelter Schulen gilt: Die Rückabwicklung von schulorganisatorischen Ratsbeschlüssen zur Schließung von Förderschulen ist grundsätzlich nicht durch bloßen Aufhebungsbeschluss möglich. Eine Ausnahme besteht jedoch, wenn der ursprüngliche Aufhebungsbeschluss noch nicht von der Bezirksregierung genehmigt wurde. In diesem Fall reicht es, wenn der Schulträger den Antrag auf Genehmigung seines Beschlusses, den er nicht länger verwirklichen will, zurückzieht. Ist die Auflösung der Schule bereits genehmigt, kann sie wegen der Bestandskraft der schulaufsichtlichen Genehmigung nicht durch einen einfachen Ratsbeschluss rückgängig gemacht werden. Vielmehr bedarf auch die Aufhebung des Auflösungsbeschlusses als erneute schulorganisatorische Entscheidung des Schulträgers der Genehmigung durch die obere Schulaufsicht. Die Aufhebung eines schulorganisatorischen Beschlusses hat eine die Schullandschaft unmittelbar gestaltende Wirkung und bedarf daher ebenfalls der Rechtmäßigkeitsprüfung. Die mit der Aufhebung des Beschlusses bewirkte Fortführung einer Schule muss ebenfalls auf einer anlassbezogenen Schulentwicklungsplanung beruhen.

MSB NRW: Erläuterungen zum Referentenentwurf

Webcode: 235752

Termine im Schuljahr 2017/2018

VERA 3: Vergleichsarbeiten in der Grundschule

Deutsch – Lesen	17.04.2018
Deutsch – Sprachgebrauch	19.04.2018
Mathematik	24.04.2018

Lernstandserhebungen in Jahrgangsstufe 8

Deutsch	27.02.2018
Englisch/Französisch ab Klasse 5	01.03.2018
Mathematik	06.03.2018

Zentrale Prüfungen 10

Schriftliche Prüfungen

– Deutsch	08.05.2018 (Nachschreibtermin: 29.05.2018)
– Englisch	15.05.2018 (Nachschreibtermin: 05.06.2018)
– Mathematik	17.05.2018 (Nachschreibtermin: 07.06.2018)
Bekanntgabe der Vor- und Prüfungsnoten	18.06.2018
Mündliche Prüfungen	25.06.–03.07.2018

Die mündlichen Abweichungsprüfungen werden in diesem Zeitrahmen von den Schulen selbst terminiert.

Zentrale Abiturprüfungen im Schuljahr 2017/2018

Erste Konferenz des zentralen Abiturausschusses	22.03.2018
Letzter Unterrichtstag in der Qualifikationsphase 2	23.03.2018
Schriftliche Abiturprüfungen	11.04.2018–02.05.2018
Nachschreibtermine	04.05.–18.05.2018
Mündliche Prüfung im 4. Abiturfach	ab 04.05.2018
Mündliche Prüfung im 1. bis 3. Abiturfach	bis 06.07.2018
Zeugnisausgabe	bis 07.07.2018

Zeugnisse

Halbjahreszeugnisse	02.02.2018 (Grundschulen: 29.01.–02.02.2018)
Jahreszeugnisse	13.07.2018 (09.–13.07.2018)



Illustration: rosapuchalt / Freepik



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

Kennen Sie schon den Reiseservice der GEW NRW?

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

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

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

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

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

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



Aktuelle Angebote Ihres Reisebüros



Weihnachten im Harz/ITS 4*- HKK Hotel Wernigerode

Eingeschlossene Leistungen:

- 5 Übernachtungen mit Halbpension inklusive Weihnachts-/Dinner-Buffer
- Wellnessbereich „Atempause“ (Whirlpool, Sauna, Dampfbad, Fitnessbereich)
- Weihnachtsprogramm:
- 22.12. Begrüßungscocktail, Chorkonzert
- 23.12. „Ich liebe Dich wie Apfelmus“ – ein A-capella-Abend mit den Spinnesängern
- 24.12. Weihnachtskaffee trinken, Weihnachtsmann
- 25.12. Udo-Jürgens-Melodien mit Enrico Scheffler
- 26.12. „Karneval in Venedig“ – Ensemble von Julia Graeber
- 27.12. Tanzabend

Reisetermin: 22.-27.12.2017, Eigenanreise

Reisepreis p. Person/DZ **ab 415,00 Euro**

Landesseniorenreisen 2018

Lanzarote/Costa Tegui* 4*- Hotel Beatriz Costa & Spa

Das Feriengebiet Costa Tegui ist circa 10 Kilometer von Arrecife und dem Flughafen entfernt. Hier befinden sich herrliche, idyllische Badebuchten. Das kleine Zentrum, welches die Handschrift des Künstlers Manriques trägt, lädt mit einer netten Uferpromenade, zahlreichen Cafés, Restaurants, Geschäften und Boutiquen zum Bummeln und Verweilen ein.

Eingeschlossene Leistungen:

- Zug zum Flug
- Flug nach Lanzarote und zurück
- Transfer Flughafen – Hotel – Flughafen
- 14 Übernachtungen in Doppelzimmern beziehungsweise Doppelzimmern zur Alleinbenutzung (gegen Aufpreis)
- Verpflegung all-inclusive
- ein Halbtagesausflug

Reisetermin: 06.-20.03.2018

Reisepreis p. Person/DZ **ab 1.239,00 Euro**

Portugal – Lissabon und Algarve* 10-tägige Rundreise

Entdecken Sie Portugal, die alte Seehandelsmacht im äußersten Südwesten Europas: Lissabon, an der breiten Tejomündung, liegt dort, „wo das Land endet und das Meer beginnt“. Die hügelige Landschaft des Alentejo mit der Universitätsstadt Évora hat fast melancholischen Charakter. An der Algarve erleben Sie wunderschöne Landschaften gepaart mit geschichtsträchtigen Städten, farbenfrohen Märkten und felsigen Küsten.

Reiseverlauf:

1. Tag Flug von Deutschland nach Lissabon
2. Tag Halbtägige Stadtrundfahrt durch Lissabon, Zeit zur freien Verfügung
3. Tag Ganztägiger Ausflug nach Sintra – Cabo da Roca – Estoril
4. Tag Zeit zur freien Verfügung oder ganztägiger Zusatzausflug (Óbidos – Nazaré – Alcobaca, gegen Aufpreis)
5. Tag Lissabon – Évora – Algarve, Standortwechsel
6. Tag Lagos und Sagres (ganztägig)

7. Tag Zeit zur freien Verfügung
8. Tag Loule und Tavira (ganztägig)
9. Tag Genießen Sie einen Tag am Meer
10. Tag Rückflug von Faro nach Deutschland

Eingeschlossene Leistungen:

- Zug zum Flug
- Flug mit Eurowings oder Lufthansa nach Lissabon und von Faro zurück nach Deutschland
- Transfer
- vier Übernachtungen im 4*-Hotel Vila Galé in Cascais inklusive Halbpension
- fünf Übernachtungen im 4*-Hotel Vila Galé in Vilamoura inklusive Halbpension
- Rundreise lt. Reiseverlauf
- Ausflüge lt. Ausschreibung inklusive Eintrittsgeldern
- örtliche, deutschsprachige Reiseleitung

Reisetermin: 05.-14.05.2018

Reisepreis p. Person/DZ **ab 1.309,00 Euro**

Jetzt schon an die Sommerferien 2018 denken!

8-tägige Erlebnisreise Guernsey und Jersey – kleine Paradiese im Atlantik*

„Ein Stück Frankreich, das ins Meer gefallen ist und von England aufgesammelt wurde“ – so hat Victor Hugo die Inseln bezeichnet, als er dort im 19. Jahrhundert im Exil wohnte. Nirgends sonst findet man die französische und englische Kultur so innig vereint. Verwöhnt von einem milden Golfstromklima bieten die Inseln eine wunderschöne Flora. Lassen Sie sich verzaubern von einem der kleinen Paradiese der Erde.

Eingeschlossene Leistungen:

- Flug von Düsseldorf nach Jersey und zurück
- drei Übernachtungen im Mittelklassehotel auf Jersey
- vier Übernachtungen im Mittelklassehotel auf Guernsey
- alle notwendigen Transfers
- 7 x Halbpension
- Fährüberfahrt Jersey – Guernsey – Jersey
- Stadtführung St. Peter Port mit Candy Gardens auf Guernsey (halbtägig)
- örtliche, deutschsprachige Reiseleitung

Reisetermin: 28.07.-04.08.2018

Reisepreis p. Person/DZ **ab 1.449,00 Euro**
(Ausflugspaket sowie Ausflug auf die Insel Sark gegen Aufpreis zubuchbar.)

* Reiseveranstalter DERTOUR

Bitte fordern Sie unsere ausführlichen Ausschreibungen an oder besuchen Sie uns auf unserer Internetseite: **www.gdp-reiseservice.de**

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

Unterrichten im Ausland?!

Die Arbeitsgruppe der Auslandslehrer*innen (AGAL) in der GEW lädt ein zu einer Informationsveranstaltung für Lehrkräfte, die gerne an einer Auslandsschule arbeiten möchten. Die Option für einige Jahre ins Ausland zu gehen, gehört zu den wenigen Möglichkeiten für Lehrer*innen, 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 Kolleg*innen nutzen die Gelegenheit zurzeit. Die Veranstaltung informiert über folgende Themen:

- ◆ Auslandsstudien als Teil der deutschen auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP)
- ◆ verschiedene Einsatzbereiche von Auslandslehrer*innen
- ◆ Bewerbungsverfahren und Vermittlungschancen
- ◆ finanzielle Regelungen und rechtliche Fragen
- ◆ typische Probleme und Konfliktbereiche
- ◆ Angebote und Hilfestellungen der GEW

Termin: 27.09.2017, 16.00–19.00 Uhr
Ort: Laborschule Bielefeld, Universitätsstr. 2, 33615 Bielefeld (Parkplätze auf der Morgenbreite)

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

Anmeldung per E-Mail an gew-bielefeld@gmx.de. Mehr Infos unter www.gew.de/agal

Abrahamsfest Marl

Die Christlich-Islamische Arbeitsgemeinschaft Marl lädt ein zum 17. Abrahamsfest in Marl. Das ehrenamtlich durchgeführte Projekt für ein friedliches Miteinander versteht sich als Projekt der Hoffnung. Unter dem diesjährigen Motto „Aufbrüche Umbrüche“ finden drei Wochen lang in Marl und Recklinghausen Veranstaltungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, für Schulen und Jugendzentren statt, darunter:

Auftakt

Konzert – Koscheres Buffet

Termin: 17.09.2017, 17.00 Uhr

Ort: Synagoge, Am Polizeipräsidium, 45657 Recklinghausen

Familien-Nachmittag

Kurzfilme – Bühnenprogramm – Essen

Termin: 08.10.2017, 15.00 Uhr

Ort: Fatih-Moschee, Bachackerweg 197, 45772 Marl-Hamm

Abschluss

Gastmahl zum Abrahamsfest – Interkulturelle Darbietungen – Essen

Termin: 12.12.2017, 18.00 Uhr

Ort: Rathaus Marl, Creiler Platz 1, 45768 Marl

Das Fest findet statt in Kooperation mit den Kirchen und Moscheen in Marl, der Jüdischen Kultusgemeinde Kreis Recklinghausen, dem Integrationsrat und der Stadt Marl. Auch die GEW NRW fördert die Veranstaltung. Alle Veranstaltungen können kostenlos besucht werden. **Komplettes Programm unter** www.abrahamsfest-marl.de

Gegen Rechtsextremismus

Die Landeszentrale für politische Bildung NRW, die Ruhr-Universität Bochum – Fakultät für Sozialwissenschaft – und der DGB-Bezirk NRW laden ein zur Ausbildungsreihe „Abgrenzung, Ausgrenzung, Abwertung: Diskriminierungsformen, Akteure und Präventionsmöglichkeiten“. Die Ausbildung richtet sich an Multiplikator*innen aus Schulen, Jugendeinrichtungen, Verbänden, Initiativen oder Verwaltungen, die sich beruflich oder privat in den Themenfeldern Rechtsextremismus und Diskriminierung qualifizieren wollen. An drei Wochenenden werden unterschiedliche inhaltliche Aspekte sowie pädagogische Präventionsmöglichkeiten vermittelt:

- ◆ Einführung: Einstellungspotenziale, Begriffe, Diskriminierungsformen
- ◆ Akteur*innen der extremen Rechten: Neonazismus, Jugendkulturen, Rechtspopulismus, Neue Rechte
- ◆ Prävention- und Interventionsmöglichkeiten

Die Ausbildungsreihe schließt mit einem Zertifikat von Landeszentrale, Ruhr-Universität und DGB NRW ab.

Termine: 10.–12.11.2017
 24.–26.11.2017
 01.–03.12.2017

Ort: DGB-Jugendbildungszentrum Hattingen

Kosten: 75,- Euro für das gesamte Programm (inkl. Übernachtung im Doppelzimmer, Vollverpflegung und Seminarmaterialien)

Anmeldung unter www.mohrevents.de/afm

**JUGEND
TOURS**
KLASSENFAHRTEN

Klassenfahrten beim Profi buchen

www.jugendtours.de



Anreise



Übernachtung
Verpflegung



Programm
Ausflüge



Service
Versicherung

Alles aus einer Hand



Symposium: Inklusion für das berufliche Schulwesen

Das Projekt „ProViel – Professionalisierung für Vielfalt“ der Universität Duisburg-Essen lädt ein zum Symposium „Inklusion für das berufliche Schulwesen“. Inklusion ist ein zentrales Thema des aktuellen (berufs-)bildungspolitischen Diskurses: Wie kann es gelingen, alle Menschen entsprechend ihren Lernbedürfnissen und individuellen Voraussetzungen an (beruflicher) Bildung teilhaben zu lassen? Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik kann hier auf die langjährigen Erfahrungen der bestehenden Förderungen der beruflichen Rehabilitation und der Benachteiligtenförderung zurückgreifen. Gleichwohl muss sich die Aus-, Fort- und Weiterbildung des beruflichen Bildungspersonals und insbesondere der Lehrkräfte zu einer professionalisierten In-

klusionsorientierten Lehrer*innenbildung weiterentwickeln. Das Symposium betrachtet die Phasen der Lehrer*innenbildung aus den Perspektiven der Akteur*innen aus Wissenschaft und Praxis und analysiert, wie eine inklusionssensible Professionalisierung der Lehrer*innenbildung gestaltet werden kann. Expert*innen aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik halten Input-Vorträge, die nachmittags in Workshops mit den Erfahrungen aus der Praxis vertieft und diskutiert werden.

Termin: 24.11.2017, 9.00–17.00 Uhr

Ort: Universität Duisburg-Essen,
Universitätsstr. 12, 45141 Essen

Programm und Anmeldung unter: www.tinyurl.com/symposium-inklusion. Anmeldeschluss ist der 20. Oktober 2017.

Online Vielfalt stärken

Die FUMA Fachstelle Gender NRW und das Mädchenhaus Bielefeld e. V. laden ein zum Seminar „Online Vielfalt stärken“. Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit lernen, wie sie online Vielfalt und Diversität stärken können, wie Beratung online funktioniert und wie Jugendliche online lernen. Gemeinsam wird erarbeitet, wie eigene Webseiten, Blogs und Social Media für den eigenen beruflichen Alltag eingesetzt werden können.

Termin: 19.10.2017, 10.00–16.00 Uhr

Ort: Evangelische Jugend Essen,
III. Hagen 39, 45127 Essen

Kosten: 50,- Euro (inkl. Getränke)

Anmeldung unter www.tinyurl.com/online-vielfalt

Beamtenkredit 10.000 € - 120.000 €

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

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.

Deutschlands günstiger Autokredit

2,77% effektiver Jahreszins

5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 48 bis 120 Monate

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

www.Autokredit.center

AK FINANZ

Kapitalvermittlungs-GmbH

E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: 06221 178169-0
Info@AK-Finanz.de
www.AK-Finanz.de

Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker

Günstiges Darlehen resp. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,99%, Lfz. 7 Jahre, mB. Rate 529,00 €, eff. Jahreszins 2,99%, Bruttobeitrag 44.317,85 €, Sicherheit: Kein Grundschuldenbeitrag, keine Abtretung, nur stillte Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.



Die Offene Schule Köln (OSK) ist eine staatlich genehmigte Ersatzschule als zweizügige inklusive Gesamtschule im Aufbau (Sekundarstufe I und II). Wir sind eine inklusive Schule, in der jedes Kind individuell gefördert wird, damit es seine Potenziale entfalten und zu dem jeweils höchstmöglichen Schulabschluss geführt werden kann.

Ihr Profil:

Wir suchen eine ausgewiesene Lehrer- und Leitungspersönlichkeit als Schulleiter/in

Bewerber/innen müssen

- über eine mind. 6-jährige hauptamtliche Berufserfahrung in einem Lehramt für Gymnasien und Gesamtschulen, das Lehramt an Haupt-, Real-, und Gesamtschulen sowie das Lehramt für Sonderpädagogik verfügen (vgl. § 34 LaufbahnVO NRW).
- die Befähigung gem. § 61 Abs. 5 und 6 SchulG NRW nachweisen. Erfüllen Sie die Voraussetzungen noch nicht oder nicht vollständig, kann dies durch eine bis zur Einstellung erfolgreich absolvierte Schulleitungsqualifizierung (SLQ-Maßnahme BASS 20-22 Nr.62) nachgeholt werden.
- über mehrjährige nachweisbare Erfahrung im inklusiven Unterricht (Fachunterricht und evtl. Klassenleitung) verfügen.
- sich mit den Zielen, den Grundsätzen und der Konzeption der Offenen Schule Köln und ihres Schulträgers identifizieren sowie die Freiheitl. demokr. Grundordnung des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen aktiv befürworten.

Wollen Sie unsere Schule nicht nur leiten, sondern aktiv weiterentwickeln? Wollen Sie nicht verwalten sondern gestalten? Vertreten und leben Sie den Grundgedanken eines inklusiven Menschenbildes und des inklusiven Unterrichts mit Überzeugung und Leidenschaft?

Bitte übersenden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis zum **20.9.2017** an den Geschäftsführer des Schulträgers OSK Offene Schule Köln gemeinnützige GmbH:

Dr. Andreas L.G. Reimann, An der Wachsfabrik 25, 50996 Köln, Telefon: 02236 / 895 29 66
per Mail: andreas.reimann@offene-schule-koeln.de

weitere Hinweise:

- Die Bewerbung von zwei Personen für eine geteilte Schulleitungsstelle ist prinzipiell möglich, soweit beide Bewerber/innen jeweils einzeln die Voraussetzungen für die Übernahme des Schulleitungsamts erfüllen.
- Die Bewerbung von Menschen mit einer nachgewiesenen (Schwer-)Behinderung wird ausdrücklich begrüßt
- Der Eintritt sollte spätestens zum 1.8.2018 erfolgen.
- Eine Einstellung zur Vorbereitung auf die Leitungsaufgabe als Mitglied der Schulleitung zum 1.2.2018 ist ausdrücklich erwünscht.
- Die Stelle ist bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen als Planstelle (A15 LBesG NRW) eingruppiert, alternativ ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis analog TV-L E15 (Lehrer) möglich.

weitere Informationen finden Sie unter www.offene-schule-koeln.de

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

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

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

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

Referat Rechtsschutz Tel. 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. 53 (Januar 2017).

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: manun/photocase.de; Fotos im Inhaltsverzeichnis: iStock.com/Gudella, sineu, as_seen/photocase.de

nds-Zeitschrift www.nds-zeitschrift.de
NDs-Verlag www.nds-verlag.de
GEW NRW www.gew-nrw.de



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

8-2017

Senkrechtstart

Fortbildungsveranstaltung der jungen GEW NRW
für Lehramtsanwärter*innen und Junglehrer*innen

Foto: maglara/fotolia.de

**AM 14. OKTOBER 2017, 10.00–16.00 UHR
IM DGB HAUS DÜSSELDORF**

WORKSHOPS

- ◆ Zeitmanagement – Wie kriege ich alles unter einen Hut?
- ◆ Schulgesetz – Alles rund um Klassenfahrt, Aufsichtspflicht, Sportsicherheitserlass und mehr
- ◆ Jetzt seid doch mal ruhig! Störungsprävention im Unterricht
- ◆ Unterricht für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche – worauf es ankommt

INFOS UND ANMELDUNG

Anmeldeschluss: 7. Oktober 2017
Anmeldung: per E-Mail an julia.loehr@gew-nrw.de
Teilnahmebeitrag: 10,- Euro für Mitglieder,
15,- Euro für Nichtmitglieder

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

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