

nds 10-2018

# nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Kind und Karriere im Bildungssektor  
Kinderarmut in Brennpunktschulen  
Bildungsungerechtigkeit: Eine Mär?  
Gaming: Spielen ist Lernen  
Vorbereitung auf die Tarifrunde 2019  
JA 13: Mein Stück vom Kuchen!

**Für gute Pflege: Betroffene  
und Angehörige stärken.**



K 5141 70. Jahrgang Oktober 2018 ISSN 0720-9673

# Gemeinsam mehr erreichen! Rat und Tat für Tarifbeschäftigte

Tarifpolitische Tagung der GEW NRW

**AM 14.11.2018, 10.00–16.00 UHR  
IM CONGRESS CENTER DER MESSE ESSEN**

**WELCHE THEMEN UND FORDERUNGEN WERDEN  
FÜR BESCHÄFTIGTE IN NRW EINE ROLLE SPIELEN?  
WIE KÖNNEN WIR GEMEINSAM FÜR MATERIELLE  
VERBESSERUNGEN KÄMPFEN?**

Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW

**WEITERENTWICKLUNG DER ENTGELTORDNUNG FÜR  
LEHRKRÄFTE – ZIELE DER GEW**

Daniel Merbitz, Leiter des GEW-Vorstandsbereichs Tarif-  
und Beamtenpolitik

**PROGRAMM UND ARBEITSGRUPPEN IM ÜBERBLICK**

[www.tinyurl.com/tarifpolitische-tagung](http://www.tinyurl.com/tarifpolitische-tagung)

**INFOS UND ANMELDUNG**

**Anmeldung:** [www.tinyurl.com/tarifpolitische-tagung](http://www.tinyurl.com/tarifpolitische-tagung)  
**Teilnahmebeitrag:** 15,- Euro für Mitglieder  
30,- Euro für Nichtmitglieder

# Älterwerden und Pflege – das Wie gestalten!

Der alte Spruch aus dem Dorf, dass man von alleine älter wird und sich deshalb darum nicht kümmern muss, war schon immer falsch. Es ist eben doch nicht egal, wie man älter wird. Und man hat – begrenzt, klar – Einfluss darauf. Wir sind nicht allmächtig, aber auch nicht ohnmächtig. Das gilt auch fürs Älterwerden.

Nicht alle Menschen werden altersbedingt pflegebedürftig, längst nicht alle. Und auch nicht gleich früh. Die Tendenz ist demografisch bestimmt. Die Lebenserwartung ist auf über 80 Jahre im Durchschnitt gestiegen und steigt weiter. Die geburtenstarken Jahrgänge wachsen ins Senior\*innenalter. Gleichzeitig kommen geburtenschwache Jahrgänge ins Erwerbsalter. Das bringt allgemein Spannung in die Systeme der Sozialversicherungen.

## **Pflegeberufe aufwerten – auch durch Tarifverträge**

Und es verstärkt eine Frage sehr deutlich: Woher soll der Nachwuchs in den Sozialberufen kommen, speziell im Bereich der Pflege, noch genauer: der Altenpflege? Da klemmt es schon jetzt erheblich und die Sache spitzt sich erkennbar weiter zu. Die Bundesregierung hat nun die KAP (Konzertierte Aktion Pflege) gestartet. Das ist ein richtiger Schritt. Der soll und muss auch schnell in 2019 zu wirksamen Konsequenzen führen. Der Beruf der Altenpfleger\*innen – als Fachkräfte und als Hilfskräfte – muss aufgewertet werden, verlässlich, strukturell, dauerhaft. Die Löhne müssen endlich überall in dieser Branche angemessen und verbindlich sein und die Arbeitsdichte muss so gestaltet sein, dass hinreichend Zeit bleibt für individuelle, an berechtigten Bedürfnissen orientierte Pflege. Auch an Wochenenden. Auch im Sterben, auf der letzten Strecke des Lebens.

Dazu sind ordentliche Tarifvereinbarungen mit Flächenbindung unverzichtbar. Die Löhne werden auch in dieser Branche nicht staatlicherseits bestimmt werden können. Je schneller die hier Beschäftigten ihre Kräfte bündeln und handlungsstarke Arbeitnehmer\*innenvertretungen bilden, umso schneller kann die nötige Bewegung entstehen. Starke Gewerkschaften und seriöse Arbeitgeberverbände haben sich in unserer Demokratie als gute Basis für eine gerechte Lohnpolitik und akzeptable Arbeitsbedingungen erwiesen. Das ist auch in dieser Branche dringend anzuraten. Interessenvertretung ist unentbehrlich.

Auch die Akademisierung muss beim Altenpflegeberuf größeres Gewicht bekommen. Und bei der generalistischen Ausbildung muss garantiert sein, dass der Altenpflegeteil in Konkurrenz zu Kranken- und Kinderpflege sich als gleichberechtigt erweisen kann. Zum Gesamtkonzept gehört endlich auch eine rechtzeitige, niedrighschwellige Herangehensweise, in Form von Alltagshilfe und Betreuung. Prävention lohnt sich, für die Betroffenen sowie auch volkswirtschaftlich.

## **Pflege zu Hause und neben dem Beruf stärken**

Parallel muss die Politik prüfen, wie die Pflege zu Hause – durch die Familie – angemessen gestärkt werden kann. Beratung muss frühzeitig angeboten und auch angenommen werden. Im Alltag ist ein Netz aus Angehörigen, ambulanten Pflegediensten und ehrenamtlichen Helfer\*innen notwendig. Beruf und Pflege müssen besser vereinbar werden. Wir brauchen eine Pflegezeit analog zur Elternzeit. Darüber soll auch erreicht werden, dass sich mehr Männer in der Pflege engagieren. Ohne diese und weitere Maßnahmen wird aus dem oft zitierten Notstand eine Katastrophe. Es ist höchste Zeit. Die KAP muss auf der Dringlichkeitsliste der Regierung ganz vorne bleiben.

Wir werden in dieser Zeit relativ gesund alt und viel hängt davon ab, wie wir ins Älterwerden starten und wie wir es gestalten. Wer den Tank ziellos leerfährt, lässt gute Lebenszeit ungenutzt. Es lohnt sich, neugierig zu bleiben, zu lernen und in Bewegung zu sein, Kontakte zu suchen und zu pflegen. Es gibt viele spannende Chancen: Zivilgesellschaftliches Engagement bei Alten und Jungen und das Ehrenamt gehören dazu. Zu tun gibt es viel. Für jede\*n. //

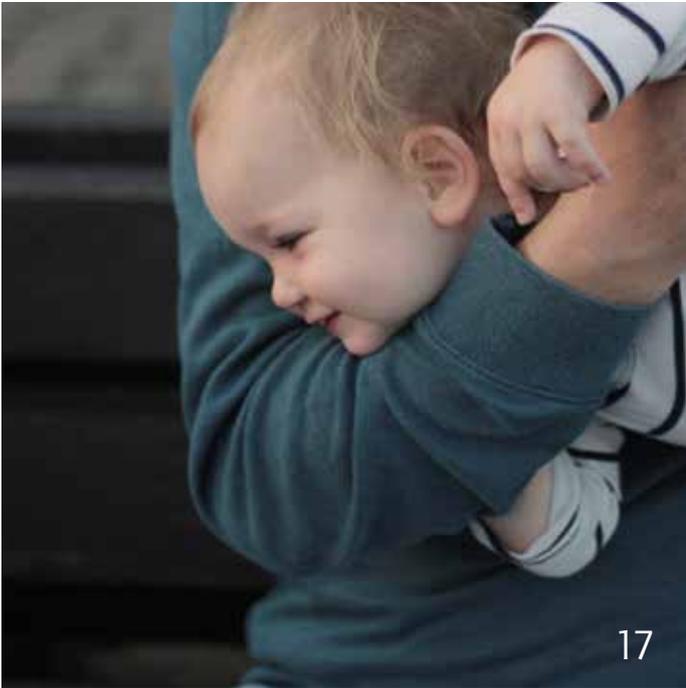


*Franz Müntefering*

*Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen*

*Foto: BAGSO/Rieger*

## SONDERHEFT



**punktlandung 2018.2**  
**Karriere starten: Kinderspiel?**

*Kind und Karriere in Zahlen*  
Alles unter einem Hut?

Seite 18

*Geschlechterrollen rund um Kind und Karriere*  
„Paare müssen offener kommunizieren!“

Seite 19

*Kind und Karriere in Wissenschaft und Forschung*  
Forschung und Fläschchen:  
Eine gute Liaison?

Seite 20

*Kind und Karriere in der Schule*  
Wer was wird, wird Schulleitung?

Seite 22

## BILDUNG



*Kinderarmut in NRW: Lehrkräfte an Brennpunktschulen*  
Mit viel Herzblut und Durchhaltevermögen

Seite 8

*Kommentar zur Situation an Grundschulen*  
Ein kleines Dankeschön

Seite 11

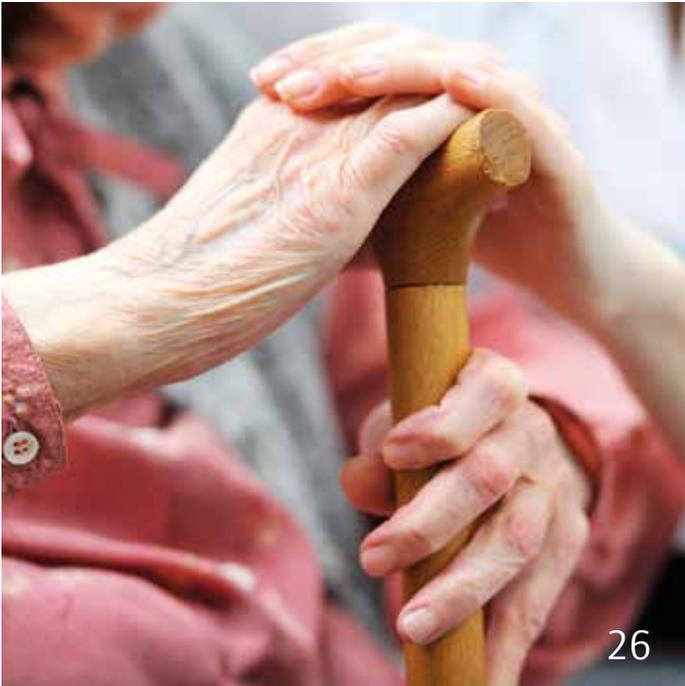
*Bildungskoordination für Neuzugewanderte*  
Bildung vor Ort gestalten und Orientierung geben

Seite 12

*Begriffsklärung und empirische Fakten*  
Bildungsungerechtigkeit: Eine Mär?

Seite 14

## ARBEITSPLATZ



### **Für gute Pflege: Betroffene und Angehörige stärken.**

*DGB zur Pflege-Agenda der Bundesregierung*  
Gute Pflege ist die Herausforderung der Zukunft

Seite 26

*Pflegende Berufstätige*  
Pflegen und Karriere machen – geht das?

Seite 28

*Computer- und Videolernspiele in Schule*  
Spielen ist Lernen – und noch mehr

Seite 30

*Vorbereitung auf die Tarifrunde 2019*  
Forderungsdiskussion ist eröffnet

Seite 32

*JA 13: Faire Besoldung für alle Lehrkräfte*  
Mein Stück vom Kuchen!

Seite 33

*Schwerbehindertenvertretung der GEW NRW*  
Wie gelingt das Teilhabe- und Jahresgespräch?

Seite 34

## IMMER IM HEFT

Nachrichten	Seite 6
Weiterbildung	Seite 16
Infothek	Seite 35
GEW-Kino	Seite 38
Termine	Seite 38
Impressum	Seite 39

Dieser nds liegt die Broschüre „Lust auf Abwechslung? Bildungsangebote 2019“ der GEW NRW bei. Sollte sie in Ihrer Ausgabe versehentlich fehlen, geben Sie uns gern Bescheid per E-Mail an [versand@gew-nrw.de](mailto:versand@gew-nrw.de).

## Frauen pflegen ihre Angehörigen häufiger als Männer

### Wer pflegt zu Hause?

	Anteil
Ehefrau / Lebenspartnerin	26 %
Ehemann / Lebenspartner	22 %
Tochter	29 %
Sohn	10 %
Schwiegertochter	5 %
Schwiegersohn	1 %
Anderweitig verwandt	4 %
Befreundet / Bekannt	3 %



Dass Pflege in Deutschland Frauensache ist, belegt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zum Zeitaufwand und zu den Kosten von Pflege eindeutig. Demnach sind Töchter mit einem Anteil von rund 29 Prozent die größte Einzelgruppe unter den befragten Hauptpflegepersonen. Fast ebenso häufig sind Ehefrauen mit einem Anteil von 26 Prozent vertreten. Ehemänner machen einen Anteil von rund 22 Prozent aller Hauptpflegepersonen aus. Jede zehnte Hauptpflegeperson ist Sohn, während Schwiegersöhne mit einem Anteil von 1 Prozent diese Aufgabe sehr selten wahrnehmen. Auch Schwiegertöchter sind mit rund 5 Prozent eher selten hauptverantwortlich für die Pflege. Das Alter der Hauptpflegepersonen beträgt durchschnittlich 66,6 Jahre. Die Gruppe der Ehe- und Lebenspartner\*innen ist im Schnitt selbst schon 75,8 Jahre alt, während sich die pflegenden Kinder mit durchschnittlich 58,2 Jahren meistens noch im Beruf befinden und die Pflege nebenbei bewältigen müssen. Die anderen pflegenden Verwandten sind im Durchschnitt 53,7 Jahre alt. Lediglich zwei der Befragten waren jünger als 25 Jahre. *Hans-Böckler-Stiftung/kue*

Quelle: Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten der Hans-Böckler-Stiftung, 2017

### Begreifen zum Eingreifen

#### Armut in der Stadt



Armut kann sich verfestigen, wenn es eine hohe Konzentration von Armen in einem Stadtviertel gibt. Die Bundeszentrale für politische Bildung erklärt in einem Dossier, warum Städteplaner\*innen sich damit auseinandersetzen müssen. [www.tinyurl.com/bpb-stadtplanung](http://www.tinyurl.com/bpb-stadtplanung)

#### Landtagswahl in Bayern



Autor Jens Berger kommentiert auf den Nachdenkseiten, wie die GRÜNEN bei den Landtagswahlen von der andauernden Fokussierung auf die AfD profitieren. [www.tinyurl.com/bayernwahl-2018](http://www.tinyurl.com/bayernwahl-2018)

#### #MeToo



Was ist aus #MeToo geworden? Autorin Nadja Schlüter kommentiert für das Magazin der Süddeutschen Zeitung, warum der Hashtag immer häufiger ins Lächerliche gezogen wird. [www.tinyurl.com/metoo-jetzt](http://www.tinyurl.com/metoo-jetzt)

## Zukunftspreis

Die Israelstiftung in Deutschland zeichnet im November die DGB NRW Jugend mit dem Zukunftspreis aus. Als Begründung nennt die Stiftung die besonderen Beziehungen zum Staat Israel und seinen Menschen sowie die Erinnerung an den Holocaust und das jüdische Erbe. Ziel des Preises ist es, möglichst viele Menschen in Deutschland zu bewegen, antisemitischen Tendenzen und Bestrebungen entgegenzutreten sowie sich gegen das Vergessen und für das Erinnern einzusetzen. *DGB NRW*

## Verstärkung

Seit Oktober unterstützt Elisa Knitsch das Hochschulinformationbüro der GEW NRW in Siegen. Sie studiert Lehramt für Gymnasien und Gesamtschulen in den Fächern Englisch und Sozialwissenschaften. In ihrer Freizeit ist sie aktiv bei der Initiative „Arbeiterkind“ und gestaltet gemeinsam mit den lehramtspezifischen Fachschaftsräten die Erstsemestereinführung. Die Studierenden vertritt sie im Seminartrat der Sozialwissenschaften und engagiert sich in der DGB Jugend. *loe*

## GEW NRW begrüßt SPD-Vorschlag

Die GEW NRW begrüßt die Gesetzesinitiative der SPD-Landtagsfraktion zur Anhebung der Besoldung von Lehrkräften in den Grundschulen und den Schulen der Sekundarstufe I. Die SPD-Fraktion schlägt vor, künftig nicht nur die nach dem Lehrerausbildungsgesetz mit Bachelor und Master ausgebildeten Lehrkräfte nach der Besoldungsstufe A 13 Z zu bezahlen, sondern auch die sogenannten Bestandlehrkräfte, wenn sie mehr als drei Jahre ihren Dienst verrichtet haben. „Das ist ein gutes Signal der Wertschätzung. Nun ist die Landesregierung am Zug. Wenn NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer sagt, wir müssen uns dieser Gerechtigkeitsfrage stellen, hat sie jetzt die Gelegenheit dazu“, erklärte die Vorsitzende der GEW NRW Dorothea Schäfer. Der Gesetzentwurf korrigiert umfassend die verfassungswidrige Praxis ungleicher Besoldung trotz gleich langer und gleichwertiger Ausbildung, die auch schon durch ein Gutachten des Juristen Prof. Dr. Ralf Brinktrine von der Universität Würzburg belegt wurde. **Mehr auf Seite 33.** *bp*

## Duale Studiengänge sind beliebter

Duale Studiengänge werden immer beliebter. Das haben die Wissenschaftler\*innen Sigrun Nickel und Nicole Schulz vom Centrum für Hochschulentwicklung sowie Vitus Püttmann von der Universität Hannover im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung herausgefunden. Während sich im Jahr 2005 weniger als ein Prozent aller Studienanfänger\*innen für ein solches Studium entschieden, waren es 2014 bereits fast fünf Prozent. Die Forscher\*innen gehen davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzen wird. Das liegt auch daran, dass die Studiengänge von Hochschulen und ihren Kooperationsunternehmen teilweise stark beworben werden. Ein duales Studium richtet sich in erster Linie an Schulabgänger\*innen, die ein Hochschulstudium mit der praktischen Arbeit im Betrieb kombinieren wollen. Hochschulen und Unternehmen stimmen sich bei der Gestaltung der Studiengänge ab. Sofern Studiengebühren anfallen, übernehmen die Arbeitgeber meist die Kosten. *Hans-Böckler-Stiftung*

## Alleinerziehende Ganztagschule

45 Prozent der Alleinerziehenden in NRW sind auf Hartz IV angewiesen. 25 Prozent dieser alleinerziehenden Hartz-IV-Empfänger\*innen verfügen über keinen Schulabschluss, 71 Prozent können keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Auswertung des DGB. Anja Weber, Vorsitzende des DGB NRW, sagt: „In keiner anderen Familienform ist die Hartz-IV-Quote so hoch wie bei Alleinerziehenden und ihren Kindern. Das zeigt: Wir müssen uns deutlich mehr um diese Gruppe kümmern und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern.“ **Mehr ab Seite 8.** *DGB*

49,9 Prozent der 1,7 Millionen Schüler\*innen in der Primarstufe und der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen in NRW nahmen im Schuljahr 2017/2018 ein Ganztagsangebot an ihren Schulen in Anspruch. Vor fünf Jahren lag der Anteil bei 37,8 Prozent. An den in der Regel als gebundene Ganztagschule angelegten Gesamt- und Gemeinschaftsschulen nahmen alle Schüler\*innen verpflichtend am Ganztags teil. An Realschulen und Gymnasien wurden mit 23,7 beziehungsweise 26,6 Prozent die wenigsten Kinder ganztags betreut. An Grundschulen nahmen 45,2 Prozent der Schüler\*innen ein Ganztagsangebot wahr. *IT.NRW*



Die junge GEW NRW gratulierte angehenden Lehrkräften mit speziellen Postkarten zum Internationalen Tag des Lehrers. Foto: junge GEW NRW

## Alles Gute zum Weltlehrer\*innentag

Die junge GEW NRW feierte am 5. Oktober 2018 den Weltlehrer\*innentag in Münster. Mit speziellen Postkarten gratulierten die Kolleg\*innen angehenden Lehrkräften und beantworteten Fragen zum Studium, zum Referendariat und zum Einstieg in den Job. Dazu hatte die junge GEW NRW Infostände im Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung und vor der Universitätsbibliothek aufgebaut. *kue*

## Mehr Personal im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst waren im Jahr 2017 insgesamt 4,74 Millionen Personen beschäftigt. Das sind rund 50.000 Beschäftigte mehr als im Vorjahr und rund 30 Prozent weniger als im Jahr 1991. Der DGB-Personalreport hat die Zahlen des Statistischen Bundesamts zur Personalausstattung des öffentlichen Dienstes unter die Lupe genommen. Demnach waren es 10.030 Beschäftigte mehr im Bereich Sicherheit und Ordnung, 8.620 Personen mehr an den Hochschulen und 8.035 Beschäftigte mehr in den kommunalen Einrichtungen der Kinderbetreuung. Solche Zahlen wirken auf den ersten Blick positiv. Der DGB-Personalreport zeigt aber auch Fehlentwicklungen auf: Die Befristungsquote bei den Arbeitnehmer\*innen im öffentlichen Dienst ist erneut angestiegen. Sie liegt jetzt bei 15,6 Prozent; das ist ein neuer Höchststand. Und auch die Altersverteilung bleibt ein Problem: Im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland gibt es im öffentlichen Dienst deutlich weniger junge und mehr ältere Beschäftigte. *DGB NRW*

## Bessere Bedingungen für Inklusion

Unter dem Motto „Inklusion stark machen“ fanden in NRW viele Veranstaltungen statt. Mit der landesweiten Aktionswoche erhöhten die Kolleg\*innen den Druck auf das NRW-Schulministerium, das Eckpunktepapier weiterzuentwickeln und für bessere Rahmenbedingungen zu sorgen. Dass diese dringend nötig sind, wurde unter anderem bei einem Diskussionsabend in Essen deutlich: „Viele Kolleg\*innen schilderten katastrophale Zustände im Gemeinsamen Lernen in der Sekundarstufe I und in den Grundschulen. Bei der Veranstaltung wurden die anwesenden Landtagsabgeordneten von FDP, SPD und GRÜNEN und die anwesenden Kommunalpolitiker\*innen auf die gravierenden Probleme bei der Umsetzung der Inklusion in Essen aufmerksam gemacht“, sagte Elisabeth Keim, die Mitglied in der Kommission Inklusion der GEW NRW ist. In den nächsten Wochen stehen weitere Veranstaltungen auf dem Programm, um Inklusion stark zu machen. **Mehr unter [www.gew-nrw.de/inklusion-stark-machen](http://www.gew-nrw.de/inklusion-stark-machen)** *kue*

## GEW NRW verurteilt Initiative der AfD

Die AfD initiiert in mehreren Bundesländern Plattformen zur Denunziation von Lehrer\*innen, die angeblich gegen das Neutralitätsgebot verstoßen. Die GEW NRW verurteilt diese Aktion und stärkt den Lehrer\*innen den Rücken, Zivilcourage im Unterricht und außerhalb der Schule zu zeigen und sich klar gegen Ausgrenzung und für Vielfalt zu positionieren. Die Bildungsgewerkschaft begrüßt, dass Yvonne Gebauer das Vorhaben der AfD „ausdrücklich und in aller Schärfe“ verurteilt: „Wer Schülerinnen und Schüler politisch instrumentalisiert und der Integrität von Lehrerinnen und Lehrern derart argwöhnisch misstraut, handelt unverantwortlich“, betonte die NRW-Schulministerin. Das erste Onlineportal der AfD ist in Hamburg entstanden. Neun weitere Bundesländer sollen in Kürze folgen – darunter Niedersachsen, Baden-Württemberg und Bayern. Für Lehrer\*innen in Nordrhein-Westfalen gibt es bisher noch keine derartigen Portale im Internet. **Mehr unter [www.tinyurl.com/afd-onlineportale](http://www.tinyurl.com/afd-onlineportale)** *ms*

## Senior\*innentag der GEW NRW

Franz Müntefering, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO), erntete mit seiner Rede unter dem Titel „Älter werden in dieser Zeit“ viel Beifall von den mehr als 100 Teilnehmer\*innen des Senior\*innentags der GEW NRW. Doch auch die weiteren Themen der Tagung – Zukunft des Ehrenamts, Sicherheit im Wohnumfeld und anders Wohnen im Alter – boten den Ruheständler\*innen viel Anlass für Diskussionen und Austausch. „Vielleicht ist der Unterschied zwischen Politiker\*innen im Ruhestand und pensionierten Lehrkräften nicht so groß“, sagte Sebastian Krebs, stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW, in seinem Grußwort. Schließlich seien beide Gruppen noch im Ruhestand aktiv. „Lehrkräfte werden im Ehrenamt dringend benötigt, sie lindern aber auch an den Schulen mit ihrer Fachkompetenz den eklatanten Mangel, den wir gerade so schmerzhaft spüren.“ **Mehr zum Thema Alter und Pflege ab Seite 26.** *bp*



Kinderarmut in NRW: Lehrkräfte an Brennpunktschulen

## Mit viel Herzblut und Durchhaltevermögen

**Ein warmes Mittagessen, neue Schulbücher, die Mitgliedschaft im Sportverein – für Kinder, die in Armut aufwachsen, sind diese Dinge nicht alltäglich. Vor allem einige Städte im Ruhrgebiet sind von Kinderarmut stark betroffen. Gerade Schulen stehen vor der immensen Herausforderung, Bildung dort zu vermitteln, wo es schon am Nötigsten fehlt.**

Carola Richardt ist Lehrerin an der Grundschule Sandstraße in Duisburg-Marxloh. Fast 300 Schüler\*innen besuchen die Schule, 97 Prozent von ihnen haben einen Migrationshintergrund. 23 Kinder sind in der jahrgangsübergreifenden Klasse 1 bis 4, die Carola Richardt unterrichtet. Mit dem Thema Kinderarmut wird sie täglich konfrontiert. „Mindestens die Hälfte meiner Schülerschaft bekommt Gelder aus dem Bildungs- und Teilhabepaket, Hartz IV oder Arbeitslosengeld II. Zudem habe ich zwei Familien, die weder das eine noch das andere erhalten. Diese betroffenen Kinder haben nicht einmal eine Krankenversicherung. Sie leben vom Kindergeld und erhalten von unserer Schule – beispielsweise bei einer Klassenfahrt – unterstützende Hilfen“, erklärt die Grundschullehrerin.

### Bildungsarmut ist ein großes Problem

Im Klartext heißt das: Es fehlt an allem, was es braucht, um vernünftig lernen zu können. Deshalb engagiert sich Carola Richardt privat

für ihre Schützlinge: „Ich besorge Hefte, Stifte, neue Schulbücher – und bezahle sie aus eigener Tasche. In diesen Fällen ist nämlich nicht nur die finanzielle Armut ein Problem, sondern vor allem die Bildungsarmut spielt eine große Rolle. Hallenschuhe für den Sportunterricht? Dinge wie diese finden in einigen Familien einfach keine Beachtung beziehungsweise es fehlen die finanziellen Möglichkeiten. Doch was soll ich machen? Das Kind vom Unterricht ausschließen? Sicher ist es auch nicht immer richtig, so unter die Arme zu greifen und man muss natürlich deutlich machen, dass an der Schule bestimmte Regeln gelten. Aber ich habe nur die Kinder im Blick – und wenn ich sehe, dass sie lernen wollen, dann unterstütze ich sie auch im Rahmen meiner Möglichkeiten.“

Generell sieht Carola Richardt die Kommunikation mit den Eltern als eines der großen Probleme an: „Es ist in vielen Fällen unglaublich schwer, die Eltern zu erreichen und einen Kontakt zur Schule herzustellen. Selbst wenn sie

zum Gespräch erscheinen – es fehlt an einem grundlegenden Verständnis für Bildung. Bei einem Elternabend kann ich froh sein, wenn überhaupt fünf Eltern zusammenkommen.“ In diesem Zusammenhang ergibt sich ein weiteres Problem, dem die Lehrerin gegenübersteht: „Das soziale Verhalten vieler Kinder ist sehr problematisch. Machohaftes, rüpeliges Gehabe ist hier oft an der Tagesordnung, da brauche ich wirklich Nerven. Viele Kinder kennen es von zu Hause nicht anders.“

### Mehr als Basisarbeit ist an der Grundschule nicht drin

Für Lehrer\*innen wie Carola Richardt bedeuten Situationen wie diese und der von ihr beschriebene Arbeitsalltag eine andauernde und extrem belastende Herausforderung. „Unsere eigentliche Aufgabe, grundlegende Lern-, Arbeits- und Sozialformen sowie Mathematik, Deutsch oder Sachkunde zu vermitteln, können wir nicht zufriedenstellend erfüllen“, sagt die Lehrerin, die seit 22 Jahren an der Grundschule Sandstraße unterrichtet. „Wir leisten hier erzieherische Arbeit, die in anderen Stadtteilen von Eltern und Kindertagesstätten übernommen wird. Die Vermittlung von Bildung steht immer wieder hinten an. Nur wenige Schüler\*innen erreichen

den für den Übergang in die Sekundarstufe notwendigen Lernstand Klasse 4.“

Michael Schulte, Geschäftsführer der GEW NRW, bringt es auf den Punkt: „Die Lehrer\*innen bemühen sich gegenzusteuern mit den unzureichenden Möglichkeiten, die sie in Kita und Schule haben, und engagieren sich in zahlreichen Fällen über das erforderliche Maß hinaus. Doch es gibt einfach Grenzen. Deshalb wollen wir als GEW NRW, dass das Thema politisch stärker in den Fokus rückt und die Ursachen angegangen werden. Mit unseren gesellschaftspolitischen Forderungen zur Grundsicherung, zur Ablösung von Hartz IV, zum Bildungs- und Teilhabepaket oder zur Steuerpolitik haben wir immer auch den Kampf gegen Armut und Kinderarmut im Blick.“

### **Kinderarmut hängt stark von der Berufstätigkeit der Mutter ab**

Doch wo genau liegen die Ursachen von Kinderarmut? Sie sind vielseitig und werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst. So lassen sich bestimmte Risikogruppen feststellen, in denen Kinderarmut besonders häufig vorkommt. Eine im Juni erschienene Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass Kinder vor allem dann in ärmeren Verhältnissen aufwachsen, wenn ihre Mutter nicht arbeitet. Dieses Ergebnis bezieht sich nicht nur auf alleinerziehende Mütter –

auch Paare, bei denen nur ein Elternteil arbeitet, können ihre Familie meist nicht finanziell absichern. Ein Gehalt allein reicht nicht mehr aus. „Kinderarmut hängt maßgeblich an der Erwerbstätigkeit von Frauen“, erklärt Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann-Stiftung. Arbeitet eine alleinerziehende Mutter nicht, wachsen ihre Kinder laut der Studie zu 96 Prozent in anhaltender Armut auf. Geht die Mutter einer regelmäßigen Teilzeitbeschäftigung nach, sinkt die Wahrscheinlichkeit auf 20 Prozent. Doch auch Kinder aus intakten Familien erleben zu 32 Prozent dauerhaft oder wiederkehrende Armut, wenn die Mutter nicht arbeitet und 30 Prozent der Kinder erleben zumindest kurzzeitige finanzielle Einschränkungen. In der Studie wird daher gefordert, dass es Müttern erleichtert werden muss, arbeiten zu gehen.

Als arm gelten in der Studie Kinder, die mit weniger als 60 Prozent des mittleren Haushaltsnettoeinkommens auskommen müssen oder staatliche Grundsicherungsleistungen wie Hartz IV beziehen. Armut in Deutschland bedeute in der Regel nicht, obdachlos oder hungrig zu sein, erklärt die Stiftung. Die Kinder erleben jedoch materielle Entbehrungen und weniger soziale Teilhabe. Von Kindern und Jugendlichen aus finanziell abgesicherten Haushalten sind rund 75 Prozent in Vereinen aktiv. Bei Kindern aus ärmeren Familien sind es mit 40 Prozent nur halb so viele. Doppelt so viele Kinder aus

ärmeren Familien als aus finanziell abgesicherten Familien könnten nach eigenen Angaben nicht an Freizeitaktivitäten ihrer Wahl teilnehmen.

### **Dreistufiges Konzept als Lösungsansatz**

Als Lösungsansatz stellt die Studie ein dreistufiges Konzept vor, mit dem Kinder unabhängig von ihren Familien so unterstützt werden, dass sie nicht vom gesellschaftlichen Leben abgekoppelt sind: Erstens braucht es eine belastbare Faktengrundlage – eine sogenannte Bedarfserhebung – darüber, was junge Menschen brauchen, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Zweitens soll ein Teilhabegeld diese Bedarfe für alle Kinder sichern. Es ersetzt und bündelt das Kindergeld, den Kinderzuschlag, den SGB-II-Regelsatz für Kinder und einige Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets (BuT). Damit gezielt Familien in Armut unterstützt werden, müsste das Teilhabegeld mit steigendem Einkommen der Eltern verringert werden. Drittens sind gute ganztägige Schulen und Kitas nötig sowie vor Ort einfach erreichbare Anlaufstellen für Eltern und ein Kinder- und Jugendbüro, an das sich junge Menschen mit ihren Fragen und Problemen direkt wenden können.

### **Bildungs- und Teilhabepaket: Zu viel Bürokratie**

„Die Studie stellt ganz klar einige Ursachen heraus, die angegangen werden müssen“, sagt





Michael Schulte. Zwar gibt es das BuT, mit dem Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus Familien mit geringem Einkommen gefördert und unterstützt werden sollen. Das BuT besteht aus sechs Komponenten: Förderung von Schulausflügen und mehrtägigen Klassenfahrten, Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf, Schüler\*innenbeförderung, schulische Angebote ergänzende Lernförderung, Teilnahme an gemeinschaftlicher Mittagsverpflegung und Bedarfe zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft wie Vereinsmitgliedschaften. Doch nicht alle Kinder, die es bräuchten, profitieren von diesem Paket – was vor allem an der Bürokratie liegt. Zudem sind einzelne Leistungen viel zu niedrig und willkürlich festgesetzt.

### Ursachen politisch angehen, Lehrer\*innen vor Ort unterstützen

„Das BuT ist kein geeignetes Instrument, um wirkliche Bildungsgerechtigkeit zu erreichen. Um Kinderarmut nachhaltig zu bekämpfen und allen Kindern gute Bildungschancen zu bieten, braucht es grundlegende Maßnahmen wie beispielsweise eine andere Steuerpolitik, um arme Familien und Alleinerziehende stärker zu entlasten“, betont Michael Schulte. „Das ist das eine. Auf der anderen Seite muss auf der praktischen Ebene etwas passieren. Wir sagen ganz klar: Von Armut betroffene Kinder brauchen sinnvoll strukturierte Ganztagschulen und ein vernünftiges staatliches Angebot, kein kompliziertes Gutscheinsystem in einem Paket. Armut konzentriert sich gerade hier in NRW in

bestimmten Städten und Stadtteilen und in diesen muss eine andere Bildung vorgehalten werden als in gut situierten Orten. Man kann Ungleiches nicht gleich behandeln!“

Dem kann sich Carola Richardt nur anschließen: „Uns fehlt es an vielem, was unsere Arbeit erleichtern würde: mehr Lehrer\*innen, Schulsozialarbeiter\*innen und Dolmetscher\*innen, bessere Räumlichkeiten, mehr Verständnis und Wertschätzung für die Arbeit an Brennpunktschulen. Gerade für meine jungen Kolleg\*innen wünsche ich mir eine andere Perspektive und auch eine angemessene Entlohnung. Denn man muss diese Arbeit schon mit viel Herzblut machen, um sie durchzuhalten.“ Sie selbst hat noch knapp zwei Jahre bis

zu ihrer Rente: „Bis dahin gebe ich weiterhin alle Kraft für ‚meine‘ Kinder, um ihnen trotz aller Widrigkeiten, Bildung zu ermöglichen.“//



**Bertelsmann-Stiftung: Studie zu Kinderarmut 2018**

[www.tinyurl.com/bertelsmann-studie-2018](http://www.tinyurl.com/bertelsmann-studie-2018)



**Julia Gajewski: Bockmühle ist ein Ort des sozialen Lernens**

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



**Denise Heidenreich**

freie Journalistin



Kommentar zur Situation an Grundschulen

## Ein kleines Dankeschön

Zu Beginn ihrer Amtszeit hat NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer in einer Kleinen Regierungserklärung und im Amtsblatt des Ministeriums für Schule und Bildung drei zentrale Versprechen gegeben. Jetzt – ein Jahr danach – ist es Zeit für ein herzliches Dankeschön. Die Landesregierung gibt schließlich alles, damit Beschäftigte an Grundschulen am liebsten bis zum Umfallen arbeiten.



*„Wir wollen die besoldungsrechtlichen Konsequenzen aus der Reform der Lehrerausbildung aus dem Jahr 2009 ziehen.“ \**

Ein Traum! Und das soll diese Ankündigung offensichtlich auch bleiben. Im Haushaltsentwurf für 2019 sind jedenfalls noch keine Finanzmittel eingeplant, um die Bezahlung der Lehrkräfte auf A 13Z beziehungsweise EG 13 anzuheben. Aber das macht ja nichts, die Besoldungsreform ist schließlich schon länger überfällig: Schon 2016 hat der Rechtsexperte Prof. Dr. Ralf Brinktrine von der Universität Würzburg die schulformabhängige Besoldungseinstufung von Lehrkräften als verfassungswidrig bewertet. Und die Schulministerin hat eine Reform immerhin schon wiederholt versprochen. Das muss erst einmal reichen. Klar ist: Eine Höhergruppierung gibt es 2019 für niemanden. Wer braucht schon mehr Geld, wenn die Arbeitsbedingungen paradiesisch sind? Die GEW NRW sagt ganz herzlich danke!

*„Die Landesregierung hat sich vorgenommen, die Grundschulen bei ihrer wichtigen Arbeit besser zu unterstützen. Deshalb wird ein umfassender Masterplan Grundschule mit dem Ziel erarbeitet, die Lehrerinnen und Lehrer zu entlasten.“ \*\**

Entlastung? Wozu? Grundschullehrkräfte haben zwar mit 28 Unterrichtsstunden eine sehr hohe Unterrichtsverpflichtung, aber für Kooperation, Lehrerrat, als Ansprechpartner\*innen für Gleichstellungsfragen und zum Ausgleich zahlreicher außerunterrichtlicher Aufgaben bleiben immerhin ganze zwei Entlastungsstunden pro Kollegium. Genug Zeit also, um neue Aufgaben zu meistern, die der gravierende Lehrkräftemangel mit sich bringt. Wer sonst sollte sich um die mehr als tausend befristet beschäftigten Kolleg\*innen an Grundschulen kümmern, die keine Lehramtsausbildung haben und keinerlei Fortbildung erhalten?

Lehrkräfte an Grundschulen haben schließlich viel Übung darin, mehr zusätzliche Arbeit als an jeder anderen Schulform zu leisten. Da kommt der politische Vorschlag einer „freiwilligen“ Pflichtstundenerhöhung gerade recht. Und – Hand aufs Herz – wer würde sich nicht darum reißen, als sogenanntes Bestandspersonal den Lehrkräftemangel ausgleichen zu dürfen, nachdem lange versäumt wurde, mehr Studienplätze zu schaffen? Nicht zu vergessen: Danke für die Einschränkung von Teilzeitmöglichkeiten. Das werden besonders junge Kolleg\*innen bei der Berufswahl zu schätzen wissen.

*„Deshalb wird ein umfassender Masterplan Grundschule mit dem Ziel*

*erarbeitet, die Fachlichkeit zu stärken. Mir ist wichtig, dass in der gegenwärtigen Situation nicht den Schulen der Schwarze Peter zugeschoben wird.“ \*\**

Das maßlose Vertrauen ist großartig, das in die grundständig ausgebildeten Lehrkräfte gesetzt wird und vermutlich mit jedem weiteren Menschen steigt, der ohne Lehramtsbefähigung an Grundschulen beschäftigt wird. Auch die Referendar\*innen können sich riesig freuen, zum Beispiel auf ihr kombiniertes Fachseminar Deutsch/Mathematik. Das bedeutet weniger Ausbildungszeit für jedes Fach, denn Lesen und Rechnen kann doch sowieso jeder. Warum also unnötig auf Qualität achten, wenn es um den Deutsch- und Mathematikunterricht geht?

Auch an die Öffentlichkeit ist gedacht! Damit ihr in der Zwischenzeit nicht langweilig wird, darf sie sich mit der Methodendebatte zum Thema Rechtschreibung beschäftigen. Danke für diese geniale Publicity! Was hätte Eltern besser davon ablenken können, einmal nachzufragen, ob die Deutschlehrer\*in ihres Kindes überhaupt Deutsch studiert hat oder dafür weiterqualifiziert wurde?

Um dieses kleine Dankeschön persönlich zu übergeben – mit Schampus, Blumenstrauß und allem Pipapo – fehlen den Grundschullehrkräften leider Zeit und Geld. Vielleicht klappt's im übernächsten Jahr – wenn die Bezahlung gesichert ist. //

\* Quelle: Kleine Regierungserklärung vom 4. Oktober 2017

\*\* Quelle: Schule NRW, Amtsblatt des Ministeriums für Schule und Bildung 01/2018



**GEW NRW: AUFBRECHEN Zukunft Grundschule**

[www.gew-nrw.de/aufbrechen-zukunft-grundschule](http://www.gew-nrw.de/aufbrechen-zukunft-grundschule)



**Protokoll des Ausschusses für Schule und Bildung (04.10.2017)**

[www.tinyurl.com/regierungserklaerung-msb-nrw](http://www.tinyurl.com/regierungserklaerung-msb-nrw)



**Susanne Huppke**

Mitglied im Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW NRW

Bildungskoordination für Neuzugewanderte

## Bildung vor Ort gestalten und Orientierung geben

Bildung ist entscheidend, damit die Integration von Neuzugewanderten gelingt. Umso besser, wenn schon auf kommunaler Ebene alle Bildungsakteure an einem Strang ziehen. Wie sehen die Bildungsstrukturen für Neuzugewanderte vor Ort aus? Wo liegt der Mehrwert einer kommunalen Bildungskoordination für diese Zielgruppe und wie kann sie gelingen?



Angesichts der gestiegenen Zuwanderung in den vergangenen Jahren – insbesondere seit 2015 – engagieren sich viele kommunale Akteure verstärkt in der Integrationsarbeit mit vielfältigen formalen, non-formalen und informellen Angeboten entlang der Bildungsbiografie. Ihr Fokus liegt auf dem Spracherwerb, der Integration in Arbeit und Ausbildung, der Begegnung in Kultur sowie auf Sport und Freizeit.

### Mehr Überblick im Angebotsdschungel

Bildungslandschaften in den Kommunen sind durch zahlreiche Bildungsanbieter geprägt. Für Neuzugewanderte ist es schwierig, die Angebotsvielfalt zu überblicken. Das breite Spektrum stellt selbst Bildungsakteure vor die Herausforderung, passgenaue Angebote für die individuellen Bedürfnisse von Neuzugewanderten herauszufiltern.

Um einen Überblick zu gewinnen und um eine Abstimmung der beteiligten Akteure untereinander zu ermöglichen, wurden seit 2016 Stellen für die „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ geschaffen, die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung befristet finanziert werden. Antragsberechtigt sind alle Kreise und kreisfreien Städte. Rund 320 Kommunen sind mittlerweile am Programm beteiligt. Circa 450 Koordinator\*innen wurden sukzessive eingestellt und sind seitdem bundesweit aktiv.

### Zugewanderte besser in das kommunale Bildungssystem integrieren

Die Bildungskordinator\*innen tragen mit ihrer Arbeit in den Kommunen wesentlich dazu bei, die Bildungssituation von Neuzugewanderten zu analysieren, Lücken in den Angebots-

strukturen und Zugängen aufzudecken sowie für eine Durchschaubarkeit der Bildungsstruktur zu sorgen. Sie konzipieren bedarfsorientiert Maßnahmen und erarbeiten Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Bildungslandschaft für Neuzugewanderte, um sie besser in das kommunale Bildungssystem zu integrieren.

Idealtypisch ist der Prozess der kommunalen Bildungskoordination für diese Zielgruppe in mehrere Phasen gegliedert: von der Planungsphase über die Umsetzungsphase bis zur Abschlussphase (siehe Abbildung). Nach jedem Schritt ist eine wechselseitige Rückkoppelung möglich. So ist eine fortlaufende Überprüfung der Zielausrichtung gewährleistet und die Vorgehensweise kann bei Bedarf mit den beteiligten Bildungsakteuren abgestimmt werden.

### Mit gutem Beispiel voran: Pre-Alpha-kurse und „Mobile Übersetzung“

Ein Blick in die Praxis zeigt, wie es bisher gelungen ist, Ressourcen zu bündeln, bedarfsorientierte Konzepte zu entwickeln und Projekte für die Zielgruppe der Neuzugewanderten umzusetzen.

Modellhaft hat eine Bildungskordinatorin für die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Kommunen in Zusammenarbeit mit anderen lokalen Akteuren beispielsweise Pre-Alpha-kurse konzipiert. Die niedrigschwellig angelegten Sprachangebote richten sich an Zielgruppen, die bisher noch keinen Zugang zu regulären Sprachkursangeboten in der Region haben, weil ihnen beispielsweise die Teilnahmeberechtigung fehlt. Solche Maßnahmen führen Neuzugewanderte an das Lernen heran, bereiten sie auf den Umgang mit Büchern und Schreibmaterial vor und bieten ihnen Austauschmöglichkeiten innerhalb einer multikulturellen Gruppe.

Ein weiteres Beispiel ist das Pilotprojekt „Mobile Übersetzung“ im Schulalltag, das das ehrenamtliche Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte stärkt. Sie werden als gleichberechtigte Akteure dabei unterstützt, sich als Sprachmittler\*innen auf ehrenamtlicher Basis in den Integrationsprozess einzubringen. Durch neutrale und kultursensible Übersetzung verbessert das Projekt so zugleich den Informationsfluss zwischen den Lehrkräften



Begriffsklärung und empirische Fakten

# Bildungsungerechtigkeit: Eine Mär?



**In kaum einem anderen Industrieland hängen die Bildungschancen so stark von der familiären Herkunft ab wie in Deutschland. Die PISA-Studie belegt es. Und dennoch mehren sich Stimmen, die die soziale Benachteiligung im deutschen Schulsystem für eine Erfindung halten. Höchste Zeit für eine Klarstellung.**

Zweifel an der sozialen Benachteiligung im deutschen Schulsystem – den einschlägigen Befunden der Bildungsforschung – kommen vorrangig aus dem Lager der Befürworter\*innen eines selektiven, gegliederten Schulsystems. In einem Artikel in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 29. Mai 2018 spricht Bildungsforscher Rainer Bölling von der „Mär der sozialen Ungerechtigkeit“ im deutschen Schulsystem. Er beruft sich auf die aktuelle PISA-Sonderauswertung aus dem Jahr 2015, die zeigt, dass Deutschland erhebliche Fortschritte im Bereich der Resilienz gemacht hat. Gemeint ist hier die Fähigkeit von Schüler\*innen, trotz sozialer Nachteile in allen PISA-Testfeldern mindestens die dritte von sechs Kompetenzstufen zu erreichen und damit die Voraussetzung für eine aktive gesellschaftliche Teilhabe und lebenslanges Lernen zu erwerben. Die OECD habe trotz aller Fortschritte bekräftigt, dass der statistische Zusammenhang zwischen Leistung und sozialer Herkunft noch immer sehr ausgeprägt sei, kritisiert Rainer Bölling. Das sei aber gar kein Ergebnis dieser Studie. Zweifellos: Deutschland hat Fortschritte gemacht beim Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg. Rainer Bölling klammert in seiner Argumentation gegen die vermeintlich tendenziöse Darstellung der OECD aber völlig aus, dass nach wie vor erhebliche soziale Disparitäten im deutschen Schulsystem existieren – auch im Bereich der Resilienz.

Für Bildungsforscher Rainer Dollase ist die Abhängigkeit der Bildungschancen von der familiären Herkunft nicht mehr als eine „vermeintliche“ Ungerechtigkeit, wie sein ironischer, teils zynischer Kommentar auf [news4teachers.de](http://news4teachers.de) belegt. Den Befürworter\*innen von mehr Bildungsgerechtigkeit wirft Rainer Dollase hysterische Empörungsfreude über „greisenhafte empirische Befunde“ und einen „niedlichen Gestus von Weltverbesserung“ vor. Ernst zu nehmende Befunde zu den Ursachen von Bildungsungleichheit tut er als Weisheiten der „Stammtische“ ab – während er selbst ganz unverhohlen die Stammtische des Bildungsbürgertums bedient: „Kompensatorische Förderung kann und wird nicht gelingen („Förderillusion“)\", heißt es in seinem Beitrag zum Beispiel. Und an anderer Stelle: „Länger gemeinsam lernen ist keine Lösung. Gemeinsames Lernen ersetzt bloß die Institutionen-Diskriminierung durch schulklasseninterne Diskriminierung.“ Belege für diese Aussagen sucht man vergebens. Wenn es sich auch um einen Kommentar und nicht um eine wissenschaftliche Abhandlung handelt, so ist es doch erschreckend, in welchem Duktus hier von einem herausragenden Befürworter des selektiven Schulsystems ernsthafte Bemühungen um mehr Bildungsgerechtigkeit verunglimpft werden.

Beide Autoren negieren auf Basis singulärer Befunde oder ideologischer Positionen, dass Bil-

dungsgerechtigkeit im Schulsystem existiert. Völlig offen bleibt zudem, welches Verständnis von Bildungsgerechtigkeit ihren Argumentationen zugrunde liegt. Seriöse Beweisführung sieht anders aus.

## Was ist Bildungsgerechtigkeit?

Am Anfang einer differenzierten Auseinandersetzung muss die Frage stehen: Worüber reden wir eigentlich, wenn wir über Bildungsgerechtigkeit sprechen? Nach dem Humboldtschen Bildungsideal ist Bildung mehr als die reine Aneignung von Wissen und Kompetenzen und dessen, was sich zum Beispiel mit PISA messen lässt. Individualität und Persönlichkeit sowie die Entwicklung von Talenten spielen eine ebenso große Rolle. Als Bildungsziel wird ein reflektiertes Verhältnis zu sich und zur Welt angestrebt und (praktische) Fähigkeiten werden ebenso einbezogen wie personale und soziale Kompetenzen.

Während diese Definition des Bildungsbegriffs weitgehend Konsens ist, wird Gerechtigkeit im Zusammenhang mit Bildung unterschiedlich konnotiert. Die zahlreichen philosophischen Gerechtigkeitskonzepte lassen sich bezogen auf den Bildungsbereich einigermaßen systematisch ordnen, wenn man sie in drei Kategorien einteilt, die auf Prinzipien der Gleichheit (Verteilungsgerechtigkeit), der Menschenwürde (Teilhabegerechtigkeit) und der wechselseitigen Anerkennung (Anerkennungsgerechtigkeit) basieren. Der Begriff der Bildungsgerechtigkeit umfasst nach diesen drei Kategorien teils sich ergänzende, teils konkurrierende Gerechtigkeitsvorstellungen (siehe Infokasten).

Empirische Befunde belegen zwar, dass nach dem PISA-Schock in den vergangenen Jahren positive Entwicklungen stattgefunden haben: Die Betreuungsquoten im Kita- und Krippenbereich haben sich deutlich verbessert, der Ganztags wurde weiter ausgebaut und immer mehr junge Menschen nehmen ein Studium auf. Doch trotz Bildungsreformen und Bildungsexpansion ist eines der dringlichsten Probleme nach wie vor ungelöst: das Gerechtigkeitsproblem. Auch das belegen die empirischen Befunde, wie deutlich wird, wenn alle drei Gerechtigkeitsperspektiven einbezogen werden.

### **Verteilungsgerechtigkeit: System verstärkt soziale Disparitäten**

Der Bildungserfolg ist in Deutschland stärker als in vielen anderen Ländern nach wie vor vom Bildungsstand und vom Geldbeutel der Eltern abhängig. Beispielsweise erhalten Kinder aus unteren Sozialschichten bei gleicher Leistung mitunter schlechtere Noten als andere oder seltener eine Übergangsempfehlung für einen Bildungsgang zum Abitur. Sie haben erheblich geringere Chancen, ein Gymnasium zu besuchen oder ein Studium aufzunehmen. Nach wie vor erreichen Schüler\*innen aus schwierigen sozialen

Lagen und mit Migrationshintergrund niedrigere Bildungsabschlüsse. Das selektive Schulsystem ist weder leistungs- noch begabungsgerecht, wie hohe Leistungsüberlappungen zwischen den Schulformen zeigen. Da es nach wie vor nicht genug gebundene Ganztagschulen gibt, kommt unser Schulsystem weiterhin nicht ohne privaten Nachhilfeunterricht aus. Kinder aus armen Familien werden dadurch benachteiligt. Soziale Disparitäten werden von der Kita über die Grundschule bis zum Studium oder zur Berufsausbildung nicht nur weitertransportiert, sie verstärken sich sogar von Bildungsstufe zu Bildungsstufe durch differenzielle Entwicklungsmilieus in den verschiedenen Schulformen.

### **Teilhabegerechtigkeit: Fehlende Ressourcen, unerreichte Mindeststandards**

Trotz leichter Verbesserungen erreicht immer noch ein hoher Anteil von Kindern nicht die Mindeststandards, die für eine erfolgreiche Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben notwendig sind. Es gibt nur marginale zusätzliche Ressourcen für Schulen und Kinder aus benachteiligten Familien, die nicht ausreichen, damit alle Kinder die Mindeststandards erreichen. Eine sozialin-

deziierte Ressourcensteuerung anhand eines schulscharfen Sozialindex ist immer noch nicht in Angriff genommen worden. Stattdessen etabliert die Landesregierung in NRW fragwürdige Talentschulen.

### **Anerkennungsgerechtigkeit: Selektion und Exklusion sind Alltag**

Unser Schulsystem weigert sich weiterhin, Schulstrukturen aus dem vorletzten Jahrhundert infrage zu stellen, und hält an der frühen Selektion nach der Grundschule fest. An den Gelenkstellen des Systems findet so weiterhin sozial gekoppelte Sortierung statt. Klassenwiederholungen und Abschlüssen auf niedrigere Schulformen werden weiterhin praktiziert. Die damit verbundenen Verletzungen der Schüler\*innen werden in Kauf genommen, obwohl die Wirkung dieser Maßnahmen zweifelhaft ist. Die Inklusion von Schüler\*innen mit besonderem Förderbedarf stagniert und wird durch den Erhalt auch kleiner Förderschulen in NRW sogar zurückgedrängt. Die Frage der Schulstruktur wird als Handlungsfeld schulischer Qualitätssicherung und -weiterentwicklung ausgeklammert. Selbst die „Gemeinsamen Empfehlungen der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung“ von 2008 sparen das Thema aus.

### **Die Mär von der Mär**

Die Brisanz dieser Befunde liegt auf der Hand: Schließlich hat Bildung großen Einfluss auf Lebenschancen – auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, auf die Verteilung materieller Ressourcen, auf Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe oder auf die Art und Weise der Lebensführung. Bildungserfolg und soziale Herkunft zu entkoppeln, soziale Selektivität zu verringern und die Durchlässigkeit unseres Bildungssystems zu erhöhen, bleiben zentrale Herausforderungen für Politik, Administration und Praxis. Die „Mär von der Bildungsgerechtigkeit“ ist eine ideologische Mär. //

## **Drei Gerechtigkeitskonzepte**

### **Verteilungsgerechtigkeit**

Dem US-amerikanischen Philosophen John Rawls zufolge können soziale und ökonomische Ungleichheiten nur gerechtfertigt werden, wenn sie zwei Bedingungen erfüllen: „Sie müssen mit Ämtern und Positionen verbunden sein, die unter Bedingungen fairer Chancengleichheit allen offenstehen; und sie müssen den am wenigsten begünstigten Angehörigen der Gesellschaft den größten Vorteil bringen (Differenzprinzip).“ Übertragen auf den Bildungsbereich bedeutet das: Institutionelle Regelungen in Bildungseinrichtungen sind fair, wenn sie keine Nachteile für bestimmte Gruppen mit sich bringen. Sie sind hingegen ungerecht, wenn sie Kriterien berücksichtigen, die über die individuelle Leistung hinausgehen – zum Beispiel das Geschlecht, die Herkunft, das Alter oder die Region. Bildungsinstitutionen verstoßen also gegen die Forderungen der Verteilungsgerechtigkeit, wenn Menschen trotz gleicher kognitiver Ausgangsvoraussetzungen nicht die gleichen Chancen haben, ein entsprechend hohes Kompetenzniveau zu erreichen. Das Gerechtigkeitsprinzip wird ebenso verletzt, wenn ein Bildungssystem Unterschiede in den Ausgangsvoraussetzungen nicht so weit wie möglich ausgleicht.

### **Teilhabegerechtigkeit**

Der indische Philosoph Amartya Sen und die US-amerikanische Philosophin Martha Nussbaum konzentrieren sich für ihr Gerechtigkeitskonzept nicht auf

institutionelle Regeln, sondern auf die erfolgreiche Vermittlung von Teilhabefähigkeiten. Eine gerechte Schule ermöglicht demnach allen Schüler\*innen, Grundfähigkeiten auszubilden, die zu einer menschenwürdigen Lebensführung und zur gesellschaftlichen wie politischen Partizipation befähigen. Ein Bildungssystem ist ungerecht, wenn etwa sozial benachteiligte Kinder elementare Bildungsziele nicht erreichen. Sie können beispielsweise nicht richtig lesen und bleiben bezogen auf diese und andere Kompetenzen unterhalb einer Schwelle, die ein gutes Leben in unserer Gesellschaft ermöglicht. Prekäre Lebenssituationen werden auf diese Weise vererbt.

### **Anerkennungsgerechtigkeit**

Der Gerechtigkeitsansatz des deutschen Sozialphilosophen Axel Honneth fokussiert auf die Interaktionen in den Bildungsinstitutionen und die damit verbundenen Anerkennungsprozesse. Eine gerechte Schule begegnet demzufolge allen Schüler\*innen mit Empathie, Respekt und sozialer Wertschätzung – unabhängig von deren persönlichen Voraussetzungen und Zielen. Die Einsortierung in verschiedene Schultypen nach Klasse 4, schulische Selektion durch Klassenwiederholungen oder Abschlüssen sowie der Ausschluss von Schüler\*innen mit besonderem Förderbedarf aus dem allgemeinbildenden Schulsystem müssen aus Perspektive der Anerkennungsgerechtigkeit als Missachtung gegenüber den Betroffenen gedeutet und kritisiert werden.



**Gerd Möller: Nach Klasse 4: Die Herkunft entscheidet (in: nds 6/7-2018)**  
[www.tinyurl.com/herkunft-entscheidet](http://www.tinyurl.com/herkunft-entscheidet)



**Gerd Möller**

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

## GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

„Jetzt seid doch mal ruhig!“  
Störungsprävention im Unterricht

<b>Termin:</b>	08.12.2018, 10.00-16.00 Uhr
<b>Tagungsort:</b>	Bochum oder Essen (Genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben.)
<b>Referentin:</b>	Carolin Sponheuer
<b>Teilnahmebeitrag:</b>	15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

Inhalte: Ursachen von Unterrichtsstörungen, Reflexion des eigenen Lehrerverhaltens, nonverbale Interventionen, Regeln und Rituale, Umgang mit Machtkämpfen, Stringenz im Unterricht und andere Strategien zur Störungsprävention

Zeitmanagement & Homeoffice:  
Arbeitsstrategien für den heimischen Schreibtisch

<b>Termin:</b>	15.12.2018, 10.00-16.00 Uhr
<b>Tagungsort:</b>	Bochum oder Essen
<b>Referent:</b>	Uwe Riemer-Becker
<b>Teilnahmebeitrag:</b>	20,- Euro (GEW-Mitglieder), 50,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

Das Notwendige komprimiert abarbeiten, um für das Gewünschte Zeit zu finden. Sofort einsetzbare Techniken für den Alltag: Monats- und Tagesplanung, Terminkalender, die ALPEN-Methode für die tägliche Routine, Aufschieberitis & Hektizismus – Hilfen gegen den inneren Schweinehund, Klarheit vor Perfektionismus, Ordnung halten im Arbeitszimmer, am Schreibtisch und Computer, gegen aufgedrängte Arbeiten wehren.

## Anmeldung:

Anmeldeformulare unter [www.gew-nrw.de/fortbildungen](http://www.gew-nrw.de/fortbildungen); GEW NRW, Bettina Beeftink, Nünningstraße 11, 45141 Essen, E-Mail: [bettina.beeftink@gew-nrw.de](mailto:bettina.beeftink@gew-nrw.de), Fax: 0201-29403 34. Rund vier Wochen vor dem jeweiligen Seminar wird eine Anmeldebestätigung verschickt. **Schnellstmögliche Anmeldung erforderlich!**

LEHRERRÄTE  
MACHEN SICH FIT!  
FORTBILDUNGEN

Alle Veranstaltungen finden jeweils von 9.00 bis 16.30 Uhr statt. Weitere regionale Angebote unter [www.gew-nrw.de/fortbildungen](http://www.gew-nrw.de/fortbildungen)

**Anmeldung:** Anmeldeformulare unter [www.gew-nrw.de/fortbildungen](http://www.gew-nrw.de/fortbildungen), [svn.ja.tafel@gew-nrw.de](mailto:svn.ja.tafel@gew-nrw.de), Fax: 0201-29403 45 – Weitere Infos: [www.lehrerrat-online.de](http://www.lehrerrat-online.de)

## Basisqualifizierungen

- ◆ KV Rhein-Sieg (in Siegburg) 21. November 2018
- ◆ StV Duisburg 22. November 2018
- ◆ StV Düsseldorf 28. November 2018
- ◆ StV Münster 12. Dezember 2018

## Nr. 2 – Mitbestimmung bei Mehrarbeit

- ◆ StV Krefeld 20. November 2018
- ◆ StV Münster 28. November 2018
- ◆ StV Duisburg 10. Dezember 2018

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

- ◆ OV Recklinghausen (in Oer-Erkenschwick) 19. November 2018

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

- ◆ KV Steinfurt 27. November 2018

## Nr. 6 – Schulen verändern sich – der Lehrerrat greift ein!

- ◆ StV Gelsenkirchen 12. Dezember 2018

## WEITERBILDUNGSANGEBOTE

## WBG 19-134 Film ab!

<b>Termin:</b>	18.01.2019, 16.00-21.00 Uhr bis 19.01.2019, 9.00-16.30 Uhr
<b>Ort:</b>	Hattingen
<b>Referentinnen:</b>	Monika Dahl und Melanie Ryll
<b>Teilnahmebeitrag:</b>	160,- Euro (GEW-Mitglieder), 100,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt), 240,- Euro (Nichtmitglieder)

Einfach nur drauf halten? Warum nicht, aber gewusst wie! YouTube boomt und pro Minute werden 100 Stunden Videomaterial auf YouTube hochgeladen. Gerade bei Kindern und Jugendlichen erfreut sich die Videoplattform großer Beliebtheit – als Konsumierende, aber immer mehr auch als Produzierende. Der Workshop ist genau richtig für alle, die Videoarbeit in ihren Arbeitsalltag integrieren möchten. Filme in Teams selber drehen stärkt die eigene Persönlichkeit, schult den Teamgeist und vermittelt Medienkompetenz.

Sie lernen:

- ◆ mittels Requisiten und eines kleinen Drehbuchs in eine andere Rolle zu schlüpfen und selbst zu erleben, wie toll es sein kann, einen eigenen Film zu produzieren
- ◆ Kurzfilme zu drehen (Kita, Hort, Deutsch-/ Fremdsprachenunterricht, Projektwoche/ Literaturkurs, Video-AG)
- ◆ Musikvideos zu drehen (Musik-/ Deutschunterricht)
- ◆ am Computer selber zu schneiden, nachzubearbeiten und auf DVD zu brennen
- ◆ Filme auf die Schulhomepage/ Youtube/ Facebook zu stellen
- ◆ Rechtliches zum Thema Internet und Social Media

## WBG 19-169 Bausteine einer systematischen Lesekompetenzförderung Sek I

<b>Termin:</b>	20.02.2019, 9.00-16.00 Uhr
<b>Tagungsort:</b>	Essen, GEW-Geschäftsstelle
<b>Referent:</b>	Ludger Brüning
<b>Teilnahmebeitrag:</b>	100,- Euro (GEW-Mitglieder), 50,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt), 150,- Euro (Nichtmitglieder)

Die unzureichende Lesekompetenz der Schüler\*innen verhindert das erfolgreiche Lernen in der Schule. Dies führt zu einer Vielzahl von Problemen im Unterricht. Im Ergebnis verlassen zwei von fünf Jugendlichen jedes Jahr die Schule und sind nur minimal beziehungsweise ungenügend auf die schriftbasierten Anforderungen des Alltags vorbereitet.

In dieser Fortbildung zur Lesekompetenz werden unterschiedliche wirksame Möglichkeiten der Lesekompetenzförderung vorgestellt und erprobt (zum Beispiel Viel-/ Lautleseverfahren, kooperative Leseverfahren, Lesestrategieverfahren). Vor diesem Hintergrund wird aufgezeigt, wie eine Schule systematisch eine wirksame Lesekompetenzförderung aufbauen kann und so den Anteil kompetenter Leser\*innen vergrößert.



Alle Angebote für das Jahr 2019 finden Sie im beigelegten Bildungsflyer.

## Anmeldung:

Anmeldeformulare unter [www.gew-nrw.de/fortbildungen](http://www.gew-nrw.de/fortbildungen), DGB-Bildungswerk NRW e.V., c/o GEW NRW, Nünningstraße 11, 45141 Essen, E-Mail: [weiterbildung@dgb-bildungswerk-nrw.de](mailto:weiterbildung@dgb-bildungswerk-nrw.de), Tel.: 0201-29403 26, Fax: 0201-29403 17.

Für die Planung und Durchführung ist das DGB-Bildungswerk NRW e.V. verantwortlich.



## Karriere starten: Kinderspiel?



### Mutter

Warum Paare tradierte Rollen neu verhandeln müssen

### Vater

Das Wissenschaftssystem denkt wenig an Mütter

### Kind

Mit Nachwuchs im Schulbereich durchstarten

# Alles unter einem Hut?

Wie läuft's denn mit Kind und Karriere bei jungen Eltern? Wer bleibt zuhause und wie lange? Ist Teilzeit eine gute Lösung? Und warum gibt es im Thüringer Landtag jetzt ein Babyzimmer?

## Kurze Elternzeit? Schlechtere Jobchancen für Mütter.

Mütter, die nach nur zwei Monaten Elternzeit wieder in den Beruf starten, werden deutlich seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Frauen, die ein Jahr Elternzeit genommen haben. Bewerberinnen, die nur kurz in Elternzeit gehen, gelten als zu ehrgeizig und egoistisch.

Kurzfassung der Studie von Lena Hipp:  
[www.tinyurl.com/lena-hipp](http://www.tinyurl.com/lena-hipp)

## Unter den Mitgliedern der GEW NRW, die in Teilzeit an der Grundschule beschäftigt sind ...

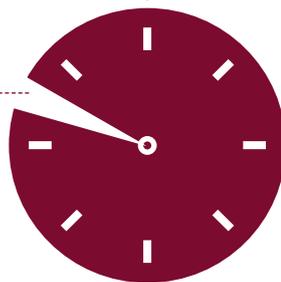
Quelle: GEW NRW

96,3%

Frauen

3,7%

Männer



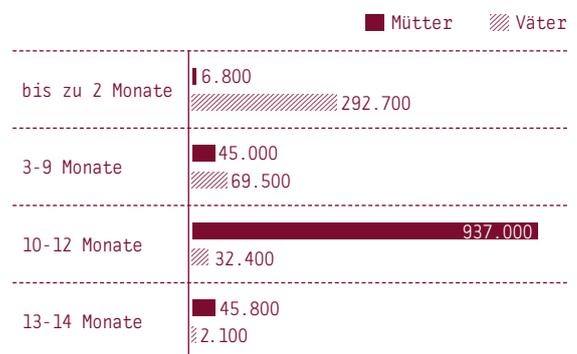
## Mit Kind ins Parlament

„So proud that my daughter Alia is the first baby to be breastfed in the federal Parliament! We need more #women & parents in Parli #auspol“, twitterte die australische Senatorin Larissa Waters am 9. Mai 2017. Das Foto der jungen Abgeordneten, die im Parlament von Canberra ihr Baby stillt, ging durch die Medien. Die Regierung hatte ein Jahr zuvor Kinder im Parlament erlaubt.

Kommentar von Larissa Waters auf sbs.com:  
[www.tinyurl.com/larissa-waters](http://www.tinyurl.com/larissa-waters)

## Erziehungszeit von Müttern und Vätern

im Jahr 2017, gerundet



Quelle: Berliner Zeitung/Statistisches Bundesamt

## Teilzeit? Schlechterer Stundenlohn für Väter.

Entscheiden sich Männer für Teilzeit, um Beruf und Familie besser zu verbinden, müssen sie mit weniger Geld und Karriereachteilen rechnen. Mit jedem Monat verringert sich ihr Stundenlohn um durchschnittlich 0,2 Prozent.

Kurzinfo zur Studie von Mareike Bünning:  
[www.tinyurl.com/mareike-buenning](http://www.tinyurl.com/mareike-buenning)

Als die GRÜNEN-Abgeordnete Madeleine Henfling im August 2018 ihr Baby in eine Sitzung des Thüringer Landtags mitbrachte, verwies Landtagspräsident Christian Carius sie des Saals. Eine Entscheidung, die auf Widerstände stieß. Einen Monat später beschloss der Ältestenrat: Landtagsabgeordnete dürfen ihre Kinder mitbringen, bis sie ein Jahr alt sind, und sie im neuen Babyzimmer stillen und wickeln.

Madeleine Henfling im Interview mit Spiegel Online:  
[www.tinyurl.com/madeleine-henfling](http://www.tinyurl.com/madeleine-henfling)

# „Paare müssen offener kommunizieren!“



Es ist paradox: Viele gleichberechtigte Paare greifen bei der Familienplanung auf traditionelle Rollenmodelle zurück. Doch warum ist das eigentlich so? Feministin und Mitbegründerin des Missy Magazines Stefanie Lohaus sieht einen Grund in der Planung, die meist zu unkonkret und kurzfristig ist.

Foto: iStock.com / Katie\_Martynova

**Wir behaupten, gleichberechtigte und emanzipierte Partner\*innen zu sein. Wenn es aber um Familienplanung geht, sind wir schnell bei tradierten Rollenmodellen, in denen Frauen beruflich zurückstecken. Warum ist das so?**

Das betrifft nicht nur Frauen, sondern auch Männer: Beide sind häufig bewusst oder unbewusst im tradierten Rollenmodell verhaftet. Demnach sind Frauen für die Kindererziehung, den Haushalt, die Privatsphäre und die sozialen Kontakte zuständig, während Männer das Geld verdienen, um die Familie zu ernähren. Anderer Gründe sind die gesamtgesellschaftliche Struktur und die Arbeitswelt, die diesem traditionellen Rollenmodell schon allein aus historischen Gründen in die Karten spielen. Dazu zählen beispielsweise Themen wie die berüchtigte Teilzeitalle und Kinderbetreuung, die noch nicht flächendeckend und qualitativ zufriedenstellend eingeführt worden ist. Diese strukturellen Umstände erschweren ein gerechtes partnerschaftliches Modell, weil die Rahmenbedingungen nicht dafür ausgelegt sind, ein solches wirklich zu unterstützen. Trotzdem gilt: Möglich ist es jetzt schon!

Paare, die ein gleichberechtigtes Modell leben wollen, stoßen dadurch auf Widerstände, die es anstrengender machen, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Das führt dazu, dass manche Paare aufgeben. Und trotzdem hat sich gegenüber den 1950-er Jahren graduell etwas verschoben: Damals war das Modell von Hausfrau und Familienernährer vorherrschend, heute dominiert das der teilzeitarbeitenden Frau, die dem Mann, der die Familie versorgt, beisteht. Eine gleichberechtigte Verteilung von Sorge- und Lohnarbeit ist jedoch prozentual noch immer nicht gegeben.

**Welche Gründe gibt es im Privaten?**

Im privaten Bereich wird ein gleichberechtigtes Rollenmodell oft nicht ausreichend verhandelt. Paare gehen davon aus, dass sie das mit der Gleichberechtigung schon irgendwie hinkriegen, weil sie diese Werte vertreten. Letztlich sind sie

doch oft unterschiedlicher Auffassung, was Gleichberechtigung bedeutet. Oder sie schielen auf die Finanzen: Wenn der Mann, der meistens besser verdient, länger in Elternzeit geht oder Teilzeit arbeitet, ist erst einmal weniger Geld im Portemonnaie. Das ist allerdings sehr kurzfristig gedacht. Paare machen sich oft nicht klar, was passiert, wenn ein Teil der Familie – in der Regel die Mutter – im Beruf nicht weiterkommt und ins Hintertreffen gerät: Sie stecken im Zuverdienermodell fest, weil es der Frau oft nicht gelingt, die beruflichen Versäumnisse wieder aufzuholen. Dabei werden die Kinder groß und brauchen von alleine weniger Betreuung. Paare müssen also früher und offener ihre Vorstellungen von Familie kommunizieren sowie konkreter und langfristiger planen.

**Warum bekommen Männer, die Elternzeit nehmen, gesellschaftlich Anerkennung als moderner Mann, während es bei Frauen normal zu sein scheint? Und warum gelten Frauen nicht als modern, wenn sie schnell wieder arbeiten?**

Ich sehe diese Glorifizierung des „modernen Mannes“ ehrlich gesagt nicht. Das ist eher ein mediales Phänomen, das sich nicht im Alltag von Vätern widerspiegelt. Wenn beispielsweise Sigmar Gabriel sich um sein Kind kümmert, jubeln alle, aber im Berufsleben machen Väter häufig ähnliche Diskriminierungserfahrungen wie Mütter, wenn sie Teilzeit arbeiten oder länger in Elternzeit gehen wollen. Manche erzählen auch, dass sie im Umgang mit ihren Kindern in der Öffentlichkeit gemäßregelt werden.

**Wie lassen sich die Rollenklischees aufbrechen?**

Alle, die etwas ändern wollen, müssen Druck machen und zwar sowohl privat als auch öffentlich. Es ist wichtig, politische Lobbyarbeit zu betreiben und den Mut zu haben, die hinderlichen Strukturen in Frage zu stellen und anzusprechen. Die, die es anders wollen, müssen selbst handeln!

**Roma Hering**  
ist freie Journalistin.



# Forschung und Fläschchen: Eine gute Liaison?

Wer Karriere in Wissenschaft und Forschung machen möchte, steht vor schwierigen Bedingungen: Befristete Verträge sind eher die Regel als die Ausnahme und der Weg zur Professur öffnet sich nur für wenige. Gleichzeitig verlangt das Wissenschaftssystem seinen Beschäftigten maximale Flexibilität und Mobilität ab. Sind Kinder eine Option für junge Wissenschaftler\*innen?

Gesellschaftliche Transformationen von Arbeit, Leben und Fürsorge gehen in den vergangenen Jahren mit einer Ökonomisierung der Politik und des Sozialen einher, die auch vor Wissenschaft und Elternschaft nicht Halt machen. Insbesondere im Wechselspiel von Beschäftigungsverhältnissen, familiären Lebensformen sowie Geschlechter- und Sorgebeziehungen sind Neukonfigurationen zu verzeichnen. Wie steht es um die Vereinbarkeit von Partnerschaft, Elternschaft und Familie im mehr und mehr unternehmerischen Arbeitskontext Wissenschaft? Welche förderlichen und welche konflikthaften Faktoren bedingen diese Allianz? Und was hat es mit dem Modell der sogenannten Doppelkarrierefamilie auf sich?

## Das patriarchal geprägte Bild des Wissenschaftlers – von gestern?

Studienergebnisse belegen für den Erwerbsarbeitskontext Wissenschaft mit einem Durchschnitt von 0,46 Kindern eine geringe Kinderzahl bei Nachwuchswissenschaftlerinnen, eine Häufung von Einzelkindern und eine vergleichsweise hohe Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau, also in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase. Zudem sind Wissenschaftlerinnen zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes oftmals bereits im „fortgeschrittenen“ Alter. Warum? Der wissenschaftliche Karriereweg ist bis hin zur Professur lang und zumeist auch steinig. Mit steigendem Qualifizierungsgrad (und Kindern) führt er für Frauen häufiger als für Männer zu einem Ausstieg aus

dem Wissenschaftssystem, dem sogenannten Drop Out. Historisch betrachtet ist die „Wissenschaft als Lebensform“ darüber hinaus in einem sozialen Kontext entstanden, in dem eine komplementäre, geschlechtergetrennte Arbeitsteilung vorherrschte. Das Vorbild des von der Sorgearbeit befreiten Wissenschaftlers war sehr patriarchal geprägt. Und obwohl Beschäftigungsverhältnisse aktuell im Wandel begriffen sind, scheint es so, als würde sich der männlich geprägte Wissenschaftlertypus unverändert durchsetzen. Insbesondere für Frauen reproduziert ein solches Leitbild eher die Unvereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft. Analytisch betrachtet kann man sagen: Das sozialgeschichtliche Wissenschaftsethos und ein zunehmend unternehmerisches und wettbewerbsorientiertes Hochschulmanagement verstärken hegemoniale Machtverhältnisse und Geschlechternormen sowie die Entgrenzung von Arbeit und Leben. Erschwerend kommt hinzu, dass neben der geforderten Mobilität und Flexibilität befristete, unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse das Arbeitsfeld Wissenschaft kennzeichnen und dem Wunsch nach einer gesicherten, beruflichen Zukunft für eine Familiengründung entgegenstehen – zumindest unterhalb der Professurebene.

## Mehr Chancen- und Familiengerechtigkeit: Drop Outs zwingen Hochschulen zu handeln

Der befürchtete Verlust von Humankapital infolge des Drop Outs von Frauen – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – ließ im Hochschulsystem die Forderungen nach mehr Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit lauter werden. An den Universitäten wurden Förderinstrumente und Programme implementiert, um Eltern und insbesondere Frauen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern und sie für den Arbeitsmarkt beziehungsweise das Arbeitsfeld Wissenschaft (zurück) zu gewinnen.

### pluspunkt

Stefanie Leinfellner: Dual Career Couples auf der Suche nach den Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft  
[www.tinyurl.com/dual-career-leinfellner](http://www.tinyurl.com/dual-career-leinfellner)

Nebst familiengerechten Förderprogrammen und Audierungen bieten einige Universitäten für die spezifische Zielgruppe der Dual Career Couples gezielt eigene Service- und Unterstützungsprogramme an. Angesprochen sind hier Paare, in denen beide Partner\*innen über eine hohe (akademische) Bildung sowie (wissenschaftliche) Berufsorientierung verfügen. Dual Career Services unterstützen bei der Abstimmung von zwei wissenschaftlichen Karrieren und bieten zumeist Beratung bei der Haus-, Wohnungs-, Betreuungs- oder Schulplatzsuche. Ferner werden die Partner\*innen der zu berufenden Professor\*innen bei der Stellensuche am neuen Wohnort unterstützt.

### Das Dilemma der Doppelkarrierefamilien: Maximale Ausschöpfung par excellence

Es wird deutlich: Der Vereinbarkeitsdiskurs um die Ausbalancierung von Familie und Beruf hat nicht allein in der neuen, nachhaltigen Familienpolitik seinen Platz gefunden, sondern ist auch prägendes Element des Diskurses um Elternschaft im Arbeitskontext Wissenschaft. Zugleich folgt das Wissenschaftssystem mit seinen Serviceangeboten für Doppelkarrierefamilien einem transnationalen Leitbildwandel in europäischen Wohlfahrtsgesellschaften. Schließlich weist das postfordistische Lebensmodell der Dual Career Family eine hohe Passformigkeit an die im Neoliberalismus formulierten gesellschaftlichen und arbeitsweltlichen Ideale auf.

Laut Studien finden Doppelkarrierefamilien trotz aktueller Förderpolitiken weiterhin unzureichende Rahmenbedingungen für ihr Lebensmodell vor und kämpfen gegen althergebrachte Leitbilder von Elternschaft und Arbeitsteilung an. Andererseits reproduzieren sie selbst die an sie gerichteten

humankapital- und ökonomieorientierten Anrufungen: Sie realisieren mit zwei Karriereverläufen und Familie ein Lebensmodell, in dem alle Humanressourcenpotenziale maximal ausgeschöpft werden. Und das tun sie nicht nur in einem Arbeitskontext, der Sorgearbeit für andere lange Zeit ausblendete, sondern auch in einer Zeit der Ausweitung von Erziehung und Bildung. Die Anforderungen an die elterliche Fürsorge sind deutlich gestiegen.

#### Stefanie Leinfellner

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ruhr-Universität Bochum und forscht unter anderem zu Familie, Elternschaft und Wissenschaftskarriere.



#### punktgenau

## „Ein bescheidener Wunsch meinerseits ist eine größere Sensibilität gegenüber Müttern.“

**Bei der Karriereplanung in der Wissenschaft ist maximale Flexibilität im In- und Ausland sowie Arbeit außerhalb der herkömmlichen Arbeitszeiten der beste Weg zum wirklichen Erfolg. Kommen dann zusätzlich Familienaufgaben hinzu, die auch heute noch aus unterschiedlichen Gründen zumeist bei den Frauen liegen, gerät die Karriere ganz schnell ins Stocken. Es sei denn, man geht Kompromisse ein ...**

Wie einfach ist es in der Wissenschaft, eine Auszeit zu nehmen? Wenn eine Frau zum Beispiel in einem durch Drittmittel finanzierten Projekt angestellt ist, ist es nicht vorgesehen, dass eine Elternzeit an die Vertragslaufzeit angehängt wird. Das heißt: Eine Elternzeit über das Ende der Projektlaufzeit hinaus heißt für betroffene Frauen demnach, anschließend nicht mehr beschäftigt zu sein. Da überlegt man es sich zweimal, ob man schon in die Familienplanung einsteigt. Hat man dann niemanden, der finanziell für sich und den Nachwuchs sorgt, steht man schnell vor der Entscheidung: Familie oder Karriere?

Aber sagen wir mal, man bekommt als Frau eine feste Stelle im wissenschaftlichen Mittelbau. Und sagen wir mal, man wagt den Schritt, ein Kind zu bekommen. Dann geht der Ärger eigentlich erst los, denn Sensibilität gegenüber Müttern ist am Arbeitsplatz Hochschule nicht unbedingt selbstverständlich. Im Gegenteil: Die

Wissenschaft ist ein knallhartes Pflaster, auf dem man ernstgenommen wird, wenn man sich durchkämpft ohne zu murren. Als (alleinerziehende) Frau entwickelt man also schnell den Anspruch an sich, nicht aufzufallen, am besten bei allen Terminen anwesend zu sein und jede Deadline einen Tag früher zu bedienen als alle anderen. Vorträge werden natürlich auch grundsätzlich angenommen – das mit der Kinderbetreuung kriegt man schon irgendwie hin. Wie sieht es denn im Lebenslauf aus, wenn man nicht jeden Monat seines Arbeitslebens dem Ziel der wissenschaftlichen Brillanz entgegengestrebt ist?

Ein bescheidener Wunsch meinerseits ist eine größere Sensibilität gegenüber Müttern. Dazu gehört, dass auch Lücken verstanden werden und man nicht gleich in den Topf der unstrebsamen Menschen geworfen wird. Außerdem ist es ein ungeheuer gutes Gefühl, wenn die Dienststelle sowie die direkten Vorgesetzten die eigene Arbeits- und Karriereplanung begleiten. Im besten Fall bieten sie ihre Unterstützung auch noch proaktiv an. Die Broschüre des zuständigen Jugendamtes zum Thema „Elternzeit“ kann ich mir nämlich auch selbst runterladen – ich habe studiert.

#### Mia Feldmann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld.



# Wer was wird, wird Schulleitung?

Wer in Schule Karriere machen will, wird Schulleitung. Und was geht noch? Wir haben junge Lehrerinnen und Gewerkschafterinnen gefragt, was sie unter Karriere verstehen und mit ihnen über Wege jenseits von Schulleitung gesprochen.

## Schulentwicklung

„Ich möchte das größere System verstehen und in Teilen mitlenken.“

Annika Berghorn

### Was bedeutet Karriere in der Schule für dich?

**Annika Berghorn:** Ich verstehe Karriere in der Schule weniger als beruflichen Aufstieg, der zwingend mit einer höheren Dienststellung oder einem wirtschaftlichen Plus verbunden ist. Vielmehr denke ich an eine inhaltliche berufliche Weiterentwicklung und an persönliche Verwirklichung. Beides ist mir in meinem Beruf sehr wichtig. Eine reine Erwerbstätigkeit auszuführen, kann ich mir nicht vorstellen. Der Berufsalltag hat für mich am Anfang vorwiegend die Leitung einer Klasse und das Unterrichten umfasst. Mit etwas mehr Erfahrung und Routine sind glücklicherweise zeitliche Ressourcen frei geworden, die es mir ermöglichen, meinen Blick über das tägliche „Klassengeschäft“ hinaus zu öffnen. Das ist eine tolle Ergänzung!

Ich möchte mich stärker in die Schulentwicklung einbringen, denn das bedeutet für mich, das größere System zu verstehen und in Teilen mitlenken zu können. Besonders reizt mich, mit anderen engagierten Kolleg\*innen zusammen bestehende Strukturen zu reflektieren und so zu verändern, dass eine bessere Förderung der Schüler\*innen möglich ist.

### Was sind Karriereanreize?

Ich sehe keine Anreize, die von Seiten des Arbeitgebers gestellt werden – leider. Mich motiviert eher mein eigener Anspruch: Mir macht die Arbeit Spaß und ich habe Lust,

Neues zu lernen. In meiner Schule gibt es ein Klima der Dankbarkeit und sozialen Anerkennung – auch das spielt eine wichtige Rolle.

### Muss man deiner Einschätzung nach viel Zeit investieren, um Karriere in der Schulentwicklungsarbeit zu machen?

Ja, viel Zeit ist nötig, aber das sehe ich keinesfalls negativ. Ich mache die Arbeit aus Überzeugung und investiere die Zeit gerne. Da aber das Schulsystem davon profitiert, ist es extrem wichtig, dass die investierte Zeit Arbeitszeit ist. Mit den 40 Stunden, die ich aufgrund meiner vollen Stelle pro Woche habe, und den Überstunden, mit denen wir die sechs Wochen unterrichtsfreie Zeit ausgleichen, bin ich in den vergangenen Jahren leider nicht hingekommen.

### Kind und Karriere in der Schule – denkst du, man kann beides haben?

Jein. Ich habe noch kein Kind, aber ich denke, dass beides nur möglich ist, wenn es eine\*n Partner\*in gibt, die\*der selbst weniger arbeiten und damit wahrscheinlich auf eine eigene Karriere verzichten würde.

Ich glaube, dass es schwierig ist, mit einer Teilzeitstelle Karriere in der Schule zu machen. Einfacher wäre das vielleicht, wenn Schulen eine geeignete Arbeitszeiterfassung nutzen würden und souveräner inhaltliche Aufgaben verteilen könnten. Dann könnte eine Teilzeitkraft stärker von unterrichtlichen Aufgaben befreit werden als es derzeit durch Verfügungsstunden möglich ist und könnte so weiterhin an übergeordneten Prozessen mitarbeiten.

**Annika Berghorn**

ist Lehrerin an einer Förderschule.

### **Jeanne, du bist als junge Gewerkschafterin im GEW-Stadtverband Essen aktiv. Was bedeutet Karriere in der Gewerkschaftsarbeit für euch?**

**Jeanne Ziegler:** Eigentlich finde ich den Begriff Karriere in Bezug auf Gewerkschaftsarbeit und Ehrenamt nicht passend. Klar: Ich kann Funktionen und damit auch Verantwortung übernehmen, aber unter Karriere verstehe ich eigentlich einen beruflichen Aufstieg in eine höhere Position, der zum Beispiel leitende oder koordinierende Aufgaben beinhaltet. Oft hat man dann auch Personalverantwortung und verdient mehr Geld.

Von gewerkschaftlicher Karriere kann man meiner Meinung nach sprechen, wenn man nicht nur in seiner eigenen Untergliederung vor Ort, sondern auch auf Landesebene oder im Personalrat aktiv ist.

### **Hanna, du engagierst dich als Personalrätin und bist mittlerweile im Leitungsteam der Fachgruppe Gymnasium der GEW NRW. Wie siehst du das?**

**Hanna Tuszyński:** Ich empfinde das Wort „Karriere“ auch als sehr ungewöhnlich. Es fällt mir schwer, Aufstiegsriterien in der Mitbestimmung zu definieren. Es ist meines Erachtens nicht so, dass es eine zwingende Laufbahn geben muss, also zum Beispiel erst Stadtverband, dann Bezirksebene, dann Landesebene. Mein eigener Weg hat mich über die Landesebene – also junge GEW NRW – zum Stadtverband geführt. Und ich bin vom Leitungsteam der jungen GEW NRW direkt in das Leitungsteam der Fachgruppe Gymnasium gewechselt, ohne dort vorher im Ausschuss gewesen zu sein. Vermutlich würde ich Karriere daher für mich so sehen, dass ich dort mitarbeiten kann, wo ich möchte, und in die entsprechenden Gremien gewählt oder entsandt werde. Dazu gehört auch ein Platz auf einer Personalratsliste. Das ist natürlich einfacher, wenn man schon durch die eigene Arbeit positiv aufgefallen ist.

### **Dann lasst uns stattdessen einfach von gewerkschaftlichem Engagement sprechen. Was können Anreize dafür sein?**

**Hanna Tuszyński:** Ich fand es immer sehr interessant, über den eigenen Schulalltag hinauszublicken. Die Personalrats- und die gewerkschaftliche Arbeit eröffnen neue Blickwinkel und geben neue Austauschmöglichkeiten. Außerdem hat mich immer die Handlungsperspektive gereizt, also die Möglichkeit, politisches Geschehen aktiv mitzugestalten. Das war schon als Studentin so.

**Jeanne Ziegler:** Mich persönlich motivieren die Erfahrungen, die ich mache, die Informationen, die ich für meine tägliche Arbeit in der Schule erhalte, und der Austausch mit Kolleg\*innen.

### **Muss man eurer Einschätzung nach viel Zeit investieren, um sich gewerkschaftlich zu engagieren und sich auch weiterzuentwickeln?**

**Jeanne Ziegler:** Ich habe den Eindruck, dass es einem als jüngeres GEW-Mitglied eher gelingt, sich in der Organisation weiterzuentwickeln. Man wird bei Interesse mit offenen Armen empfangen und gerne eingebunden. Selbstverständlich

## Gewerkschaft

„Mich motivieren die Informationen, die ich für meine tägliche Arbeit in der Schule erhalte, und der Austausch mit Kolleg\*innen.“

Jeanne Ziegler

muss man sich an der einen oder anderen Stelle auch mal gegen „alte Hasen“ durchsetzen, denn sie sind nicht immer offen für Neues. Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass es eher einfach ist und man fast aufpassen muss, dass man sich nicht zu stark oder in zu viele Gremien einbinden lässt.

**Hanna Tuszyński:** Kommt darauf an. Nur durch regelmäßige Mitarbeit legitimiert man ja seine Mitgliedschaft in bestimmten Gremien, aber regelmäßig wird durchaus sehr unterschiedlich definiert. Das kann in Stressphasen schon ganz schön viel auf einmal sein. Da muss man Prioritäten setzen. Allerdings schätze ich sehr, dass mir meine Tätigkeit als Personalrätin ein höheres Maß an Flexibilität erlaubt, als mit voller Stundenzahl zu unterrichten.

### **Kind und ehrenamtliches Engagement – denkt ihr, man kann beides haben?**

**Hanna Tuszyński:** Ich denke, grundsätzlich ja. Personalratsarbeit und Kinder lässt sich meiner Beobachtung nach sehr gut vereinbaren. Bei den gewerkschaftlichen Gremien sehe ich da aber noch Verbesserungsbedarf. Sitzungszeiten und Kinderbetreuung müssen besser werden.

**Jeanne Ziegler:** Ich denke auch, beides ist möglich. Allerdings muss man gut organisiert sein und Menschen in der Hinterhand haben, die auch mal auf das Kind aufpassen, vor allem bei Terminen am Nachmittag, weil die\*der Partner\*in dann in der Regel ja auch arbeitet. Eine durch



## Gewerkschaft

„Mich hat immer die Handlungsperspektive gereizt, also die Möglichkeit, politisches Geschehen aktiv mitzugestalten.“

Hanna Tuszynski

die GEW organisierte Kinderbetreuung wäre allerdings von Vorteil, wenn man mal niemanden hat. Ein Kind zu einer Sitzung oder Veranstaltung mitbringen zu müssen, ist für alle nicht optimal.

### Welchen Stellenwert hat Karriere für euch?

**Jeanne Ziegler:** Für mich hat Karriere eher einen geringen Stellenwert. Wichtiger ist für mich, dass ich meine Arbeit gerne mache und sie mich inhaltlich interessiert. Das gilt für meine Arbeit in der Schule genauso wie für mein Engagement in der GEW.

**Hanna Tuszynski:** Ich bin schon karriereorientiert in dem Sinn, dass ich gerne in Positionen bin, in denen ich mitgestalten kann. Nur einfach stumm daneben sitzen liegt mir nicht. Das gilt für meine Gremien genauso, wie auch für meine berufliche Arbeit.

### Jeanne Ziegler

ist Lehrerin an einer Realschule, Personalrätin und gehört zum Leitungsteam des GEW-Stadtverbands Essen.

### Hanna Tuszynski

ist Lehrerin an einem Gymnasium, Personalrätin und gehört zum Leitungsteam der Fachgruppe Gymnasium der GEW NRW.

### punktgenau

## Hilfe auf der Karriereleiter

**Ganz allein Karriere machen? Das muss nicht sein! Für Lehrkräfte und Gewerkschafter\*innen gibt es einige Programme und Angebote, damit die nächsten Schritte auf der Karriereleiter leichter fallen.**

**Wübben-Stiftung: Coaching für Grundschulleitungen in Duisburg** Das Coachingprogramm stärkt Schulleiter\*innen an Brennpunktschulen. Ziel ist es, die Lehrkräfte in der Führung und im Management zu qualifizieren und zu unterstützen. **Mehr unter [www.tinyurl.com/coaching-schulleitung](http://www.tinyurl.com/coaching-schulleitung)**

**ver.di: Mentoringprogramm „Perspektive U35“** Das bundesweite Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm richtet sich an Beschäftigte zwischen 25 und 35 Jahren. Im engen Austausch mit Mentor\*innen entwickeln sie sich individuell und betrieblich weiter. **Mehr unter [www.tinyurl.com/u35-mentoring](http://www.tinyurl.com/u35-mentoring)**

**Bezirksregierung Arnsberg: Top-Sharing – Schulleitung im Team** Im Schulversuch leiten zwei Schulleitungen an Grundschulen gemeinsam eine Schule. So ist der Karriereschritt auch möglich, wenn Lehrkräfte aus familiären Gründen nur in Teilzeit arbeiten können. **Mehr unter [www.tinyurl.com/topsharing](http://www.tinyurl.com/topsharing)**

### Impressum

#### Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW  
Nünningstraße 11, 45141 Essen

#### punktlandung-Redaktion

Anja Heifel-Rohden, Sherin Krüger, Jessica Küppers  
fon 0201-2940355  
mail [punktlandung@nds-verlag.de](mailto:punktlandung@nds-verlag.de)  
web [www.nds-zeitschrift.de](http://www.nds-zeitschrift.de)

#### punktlandung-Layout

Daniela Costa – büreau.de

#### Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH  
Nünningstraße 11, 45141 Essen  
mail [office@nds-verlag.de](mailto:office@nds-verlag.de)  
web [www.nds-verlag.de](http://www.nds-verlag.de)

#### Titelfoto der punktlandung:

Fotolia.com / James Thew



Julia Löhr, Jugendbildungsreferentin  
fon 0201-2940384  
mail [jungegew@gew-nrw.de](mailto:jungegew@gew-nrw.de)  
web [www.junge-gew-nrw.de](http://www.junge-gew-nrw.de)

### 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:**  
**+49 211 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



### DERTOUR

#### Montenegro – Landschaftliches Juwel an der Adria 8-Tage Gruppenreise

Montenegro, der kleine kulturelle Hotspot südlich von Bosnien-Herzegowina und Kroatien wird oft übersehen. Zu Unrecht! Von beeindruckenden Bergmassiven mit weiß leuchtenden Felsen, atemberaubenden Canyons, unberührter Natur bis hin zu weißen Stränden mit kristallklarem Wasser sowie malerischen Kirchen, Klöstern, alten Städten und Baudenkmalern von Illyrern, Venetiern und Habsburgern, bietet Ihnen das Land eine Vielfalt an einzigartigen Eindrücken ohne Besuchermassen. Spektakuläre Landschaften und bedeutende Baudenkmalen erwarten Sie bei Ihrem Abstecher nach Kroatien oder mit der Titos Gebirgsbahn.

#### Ausflugziele:

Dubrovnik – Sventi Nikolaus – Kotor – Skutarisee – Titos Gebirgsbahn und vieles mehr

#### Im Reisepreis enthalten:

- Flug mit Lufthansa nach Dubrovnik
- Transfer lt. Reiseverlauf
- 7 Nächte mit Halbpension im Hotel Mediteran \*\*\*\*
- Ausflüge und Eintrittsgelder lt. Programm
- örtliche, deutschsprachige Reiseleitung
- Informationsmaterial, Reiseführer

Reisetermin: 17.-24.10.2019, Flug ab/ bis Düsseldorf

Reisepreis p. Person/ DZ **ab 1.017,- Euro**

### AIDA

#### Kanaren und Madeira 7-Tage Kreuzfahrt

Auf der AIDA beginnt für Sie die schönste Zeit des Jahres entspannt und einzigartig. Ob Abenteuer oder Entspannung, Single oder Familie, Romantik oder ein Urlaub mit Freunden – an Bord der AIDA finden Sie genau das, was Sie sich für Ihre Auszeit vom Alltag wünschen. Von unseren großzügigen Kabinen über fantastische Urlaubsideen für Groß und Klein bis hin zu wundervollen Ausflügen an Land – wir nehmen Sie mit auf Ihre Traumreise.

#### Reiseverlauf:

Gran Canaria – Seetag – Madeira – Lanzarote – La Palma – Teneriffa – Gran Canaria

Reisetermin zum Beispiel: 14.-21.04.2019,  
Flug ab/ bis Düsseldorf

Reisepreis p. Person/ Innenkabine (VARIO)/  
Vollpension an Bord

**ab 1.957,- Euro**

Zwischenverkauf vorbehalten

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

### Studiosus

#### Kamelioblüte im Tessin 6-Tage Gruppenreise

Erwachen Sie aus Ihrem Winterschlaf und folgen Sie dem Beispiel der Magnolien und Kamelien im Tessin: Blühen Sie auf! Genießen Sie die Frühlingssonne in den subtropischen Gärten, bei erfrischenden Bootsfahrten und in mondänen Orten wie Ascona du Locarno. Erleben Sie das Tessin als schönste Verbindung von italienischer Lebenslust und Schweizer Eleganz.

#### Im Reisepreis enthalten:

- Zugfahrt ab Düsseldorf Hbf in der 2. Klasse (via München)
- Rundreise/ Ausflüge in bequemem Reisebus
- 5 Übernachtungen im Hotel Delfino \*\*\*
- Halbpension
- Bootsfahrt lt. Programm
- Qualifizierte Studiosus-Reiseleitung

Reisetermin: 13.-18.04.2019, ab/ bis Düsseldorf Hbf

Reisepreis p. Person/ DZ **ab 1.288,- Euro**

### SKR Reisen

#### Ohlstadt in Oberbayern – Abenteuer Malerei 7-Tage Kreativurlaub

Das malerische und typisch oberbayerische Dorf lädt mit seinem herrlichen Blick auf Zugspitze, Ettaler Mandl und Wettersteingebirge zum Träumen ein. Nicht umsonst wird Ohlstadt als „Naturparadies am Rande der Alpen im blauen Land“ bezeichnet. Neben 132 Naturschutzgebieten bietet die Region auch kulturellen Reichtum. Entdecken Sie die Region rund um das Murnauer Moos.

#### Kurs: Abenteuer Malerei (inklusive)

Leitung: Heinrich Müller

Dauer: 20 Stunden

Sie werden erkennen, welches Potential in Ihnen steckt! Wenn Sie sich intensiv auf diesen Workshop einlassen, werden Sie sehen, welche große Freude Ihnen die Malerei bereiten kann. Ob Landschaft oder Stilleben – sie werden Ihre Umwelt neu sehen und entdecken. Es ist egal, ob Sie in Aquarell- oder Pastell- oder mit Acrylfarben malen, ob Sie gerade erst mit der Malerei beginnen oder schon ein fortgeschrittener Maler sind. Wichtig ist, dass Sie Freude und Interesse und Ihre bisherigen Malutensilien zu diesem schönen Hobby mitbringen. Von Ihrer Kursleitung werden Sie intensiv über alle Materialien und Stilrichtungen in der Malerei beraten. Außerdem werden Sie an einem Tag in der Malwoche eines der vier hochinteressanten Kunstmuseen gemeinsam besuchen.

#### Im Reisepreis enthalten:

- 7 Nächte im Doppelzimmer im Hotel „Alpenblick“
- Halbpension (Festmenü zu Silvester)
- Kursprogramm wie beschrieben
- Betreuung durch die Kursleitung

Reisetermin: 28.12.2018–04.01.2019, Eigenanreise

Reisepreis p. Person/ DZ **ab 879,- Euro**

DGB zur Pflege-Agenda der Bundesregierung

# Gute Pflege ist die Herausforderung der Zukunft

**Die Pflege von kranken und alten Menschen spielt mehr und mehr eine zentrale gesellschaftliche Rolle, weil die Herausforderungen nahezu jede\*n betreffen: die Pflegebedürftigen, die pflegenden Angehörigen und die in der Pflege Beschäftigten. Die Bundesregierung plant mit ihrer Pflege-Agenda verschiedene Maßnahmen, um insbesondere das Fachkräfte-Problem im Krankenhaus wie im Altenheim in den Griff zu kriegen. Wie sehen die Pläne konkret aus? Und wie wirksam sind sie?**

Viele gute Schritte sind in der Pflege-Agenda der Bundesregierung erkennbar, doch ein Gesamtkonzept samt Preisschild fehlt. So bleibt einiges Stückwerk. Richtig ist, dass die Leistungsverbesserungen der letzten Legislaturperiode nur durch mehr und gut ausgebildete Pflegekräfte bei Patient\*innen und Pflegebedürftigen ankommen werden. Über den Weg dorthin und vor allem die Finanzierung lohnt es sich allerdings zu streiten. Aus gewerkschaftlicher Sicht gilt es deshalb deutlich zu machen, dass die angestrebten und dringend benötigten, vor allem personellen Verbesserungen für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen, bezahlbar sein müssen. Pflege darf kein Armutsrisiko sein!

## **Pflegeberuf aufwerten – finanzielle Last solidarisch tragen**

Laut Statistischem Bundesamt werden bereits im Jahr 2025 rund 200.000 ausgebildete Pflegefachkräfte in der Altenpflege fehlen – Tendenz steigend. Doch auch heute schon dauert es durchschnittlich 170 Tage, bis eine frei werdende Stelle in der Altenpflege wieder besetzt werden kann – länger als in allen anderen Branchen. Die mittels Sofortprogramm der Bundesregierung

angekündigte Schaffung von 13.000 neuen Pflegestellen reicht allerdings bei Weitem nicht für eine spürbare Entlastung der angespannten Personalsituation in der Altenpflege aus. Nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen und bei besserer – das heißt den hohen Anforderungen angemessener – Bezahlung wird es zu einer generellen Aufwertung des Pflegeberufs kommen, die den Personalmangel nachhaltig lindert.

Natürlich: Das wird zu höheren Kosten führen, die im Teilleistungssystem der sozialen Pflegeversicherung vor allem bei den Versicherten hängen bleiben werden. Wenn Tarifabschlüsse die Einkommen der Pflegekräfte verbessern, besteht also zugleich die Gefahr, dass sich immer mehr Pflegebedürftige die steigenden Eigenanteile im Pflegeheim nicht leisten können und in die Sozialhilfe fallen. Das darf nicht sein! Künftige Beitragssatzsteigerungen sind vor dem Hintergrund der notwendigen Reformen und den absehbareren demografischen Herausforderungen unausweichlich. Die finanziellen Lasten können aus gewerkschaftlicher Sicht jedoch begrenzt werden, indem eine solidarische „Bürgerversicherung Pflege“ bis hin zu einer Pflegevollversicherung für den Einzelnen

eingeführt wird. Die berechtigten Interessen der Pflegekräfte dürfen nicht gegen die Ansprüche Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen an eine qualitativ gute pflegerische Versorgung ausgespielt werden.

## **Verbindliche Personalvorgaben – Umsetzung nicht aufschieben**

Auch die geplanten Maßnahmen zur Einführung verbindlicher Personalvorgaben und Regelungen sind wichtig und richtig. Sie sollten allerdings bundesweit und nicht erst ab 2020 gelten und müssen dem tatsächlichen Pflegebedarf in Altenheimen entsprechen. Notwendig ist in diesem Sinne eine tragfähige Zwischenlösung, die verpflichtend für alle Einrichtungsträger ab sofort deutlich mehr Personal vorsieht. Der DGB fordert deshalb in stationären Altenpflegeeinrichtungen einen Personalschlüssel von einer Pflegekraft auf zwei Bewohner\*innen. Zudem müssen nachts mindestens zwei Pflegekräfte je Wohnbereich anwesend sein, um die Sicherheit der pflegerischen Versorgung zu gewährleisten.

Auch in der ambulanten Pflege ist eine adäquate Zwischenlösung nötig. Um kurzfristig Entlastung zu schaffen und die Umsetzung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs abzusichern, fordert der DGB ein Sofortprogramm für mehr Personal. Mit der Umwidmung von Rücklagen aus dem sogenannten Pflegevorsorgefonds in Höhe von 1,4 Milliarden Euro könnten pro Jahr rund 43.000 zusätzliche Stellen bei einer Fachkraftquote von 50 Prozent geschaffen werden.

### **Pflegeangebot ausweiten – pflegende Angehörige entlasten**

Die geplante Angebotsausweitung speziell in der Kurzzeit- und Verhinderungspflege sowie in der Tages- und Nachtpflege ist durchaus eine realitätsnahe Verbesserung, denn schon heute gibt es den Rechtsanspruch darauf, der jedoch aufgrund mangelnder Anbieter oft nicht eingelöst werden kann. Speziell die Entlastung von pflegenden Angehörigen durch Ansprüche auf medizinisch erforderliche Rehabilitationsleistungen nach ärztlicher Verordnung sowie ein unbürokratisch verfügbares jährliches Entlastungsbudget würden einen konkreten Beitrag zur Stärkung der häuslichen Versorgung in der Pflege darstellen.

### **Nachwuchs gewinnen – faire Bedingungen schaffen**

Auch wenn sich die Ausbildungszahlen in der Altenpflege positiv entwickeln, ist es richtig, in den Bemühungen um den Nachwuchs weiter Druck zu machen. Die im Koalitionsvertrag angestrebte Ausbildungsoffensive sowie Weiterqualifizierungsmaßnahmen und Anreize für eine Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit werden jedoch nur in dem Maße erfolgreich sein, wie es gelingt Stress, Überlastung und Unterbezahlung abzubauen. Der DGB ist im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege“ der Bundesregierung dabei, solche Konzepte und Möglichkeiten mitzugestalten.

### **Offene Baustelle: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Auf die spezielle Problematik pflegender Beschäftigter, die ihre Arbeitszeit zugunsten einer Pflgetätigkeit reduziert oder aufgegeben haben, geht der Koalitionsvertrag nicht ein. Die für viele so schwierige Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bleibt damit eine offene Baustelle, da die Regelungen im bestehenden Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz so gut wie keine Nachfrage erfahren. Eine praktikable Lösung muss hier schnell gefunden werden.

### **Mehr Personal fürs Krankenhaus – ohne Dauerstress und Überstunden**

Aufgrund der dramatischen Situation auf den Stationen, bedingt durch den Pflegepersonalabbau nach Einführung der Fallpauschalen, sind auch für den Krankenhausbereich sofortige Maßnahmen nötig, um das Pflegepersonal zu entlasten und zu halten. Schon jetzt fehlen 70.000 Pflegekräfte, während die Anforderungen durch mehr hochaltrige Patient\*innen mit großem Pflegebedarf bei immer kürzeren Liegezeiten weiter zunehmen. Der DGB fordert, dass in keiner Schicht mehr alleine gearbeitet wird und Praxisanleiter\*innen für die Zeit der Anleitung von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt werden. Dafür sind 20.000 zusätzliche Vollzeitstellen notwendig, besetzt mit Pflegefachkräften.

Die geplante vollständige Refinanzierung von Tarifsteigerungen in den Krankenhäusern muss mit einer Nachweispflicht verbunden sein, dass

diese auch tatsächlich bei den Beschäftigten ankommt. Nur so ist eine spürbare Entspannung der sich zuspitzenden Personalsituation auf den Stationen und eine weiterhin qualitativ gute Versorgung der Patient\*innen möglich.

Zu befürworten ist darüber hinaus die Ankündigung, die krankhausindividuellen Pflegepersonalkosten künftig besser und unabhängig von Fallpauschalen in einem Pflegebudget vergüten zu wollen. Dabei muss insbesondere die Pflege am Bett berücksichtigt werden. Die Kliniken müssen für gute Arbeitsbedingungen ohne Dauerstress und Überstunden sorgen, um Berufsaussteiger\*innen zurückzuholen und dem vorhandenen Pflegepersonal gute Perspektiven aufzuzeigen, damit sie im Beruf gehalten werden können.

Die Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen für alle bettenführenden Abteilungen, die den Beschäftigten Entlastung bringen, kann ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation sein. Er reicht jedoch insgesamt nicht, um die Sicherheit der Patient\*innen und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals umfassend zu verbessern. Der DGB erwartet eine insgesamt nachhaltige Lösung, die die Einführung verbindlicher Personalvorgaben für alle Pflegebereiche enthält und die Etablierung eines Systems zur bedarfsgerechten Personalbemessung umfasst.

### **Pflegerisiko solidarisch absichern – ein Gesamtkonzept ist gefragt**

Egal ob im Pflegeheim, im Krankenhaus oder zu Hause: Aus vielen einzelnen Maßnahmen muss endlich ein Gesamtkonzept werden, um die Probleme in der Pflege wirksam anzugehen. Die heutigen Weichenstellungen der Politik entscheiden darüber, ob und wie das Pflegerisiko gemeinsam solidarisch abgesichert werden kann. Gute Pflege – gerecht finanziert. Der DGB und seine Gewerkschaften leisten dazu ihren Beitrag. //



**DGB: Dossier zum Thema Pflege und Pflegepolitik**

[www.dgb.de/schwerpunkt/pflege](http://www.dgb.de/schwerpunkt/pflege)



**3sat: Die Pflege-Agenda. Die Zukunft der Pflege und das nötige Umdenken (scobel vom 04.10.2018)**

[www.tinyurl.com/scobel-pflege](http://www.tinyurl.com/scobel-pflege)



**Marco Frank**

Referatsleiter für Gesundheitspolitik und Pflegeversicherung des DGB



Pflegende Berufstätige

## Pflegen und Karriere machen – geht das?

**Wer pflegt, muss selbst zurückstecken: weniger Geld, Rente und Karriereoptionen. Dazu kommt eine hohe Mehrbelastung. Deshalb fordert der Sozialverband VdK Nordrhein-Westfalen mehr Unterstützung für pflegende Angehörige. Denn ohne sie würde das Pflegesystem zusammenbrechen.**

Fast alle pflegenden Berufstätigen haben damit zu kämpfen, dass Arbeitszeiten und Pflegetätigkeit miteinander kollidieren. Ursache hierfür ist unter anderem, dass die Pflege beziehungsweise der Pflegeverlauf unplanbar sind und sich der Eintritt in die Pflegebedürftigkeit sowie Dauer und Umfang der Pflege selten im Voraus abschätzen lassen. Krankheitsverläufe verschlechtern sich zum Teil innerhalb kürzester Zeit und sind individuell. Häufig gelingt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wegen der dauerhaften Mehrfachbelastung sowie den daraus resultierenden Zeitkonflikten nicht und pflegende Angehörige müssen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder ihre Wochenarbeitszeit reduzieren. Man geht davon aus, dass dies auf rund ein Drittel der pflegenden Angehörigen in Erwerbsarbeit zutrifft.

### Passende Angebote für pflegende Arbeitnehmer\*innen fehlen

Viele pflegende Beschäftigte würden eigentlich gerne weiterarbeiten, ihnen fehlen aber die passenden Angebote, um Beruf und Pflege besser aufeinander abzustimmen. Bedenkt man, dass in Zeiten von Fachkräftemangel viele Unternehmen auf diese Weise wichtige Arbeitskräfte verlieren, gilt es zu reagieren und Beruf und Pflege besser miteinander vereinbar zu machen. Zwar hat der Gesetzgeber beispielsweise mit der gesetzlichen Pflegezeit sowie der Familienpflegezeit reagiert. Die Inanspruchnahme beider Angebote ist

jedoch – Stand heute – eher gering und auch viele Arbeitgeber unternehmen noch zu wenig. Angesichts des prognostizierten konstanten Anstiegs der Zahl der Pflegebedürftigen muss hier dringend Abhilfe geschaffen werden.

### Angehörige stemmen den Großteil der Pflege in Deutschland

Nach Angaben des Bundesministeriums für Gesundheit erhielten am 31. Dezember 2017 knapp 3.302.000 Pflegebedürftige Leistungen von der Sozialen Pflegeversicherung. Hiervon werden mehr als 76 Prozent, also rund 2,5 Millionen Menschen, ambulant und „nur“ 780.000 Menschen stationär versorgt. Von den Personen, die nicht im Heim untergebracht sind, werden die meisten allein von Angehörigen und ein geringerer Teil aus einem Mix von Angehörigen und ambulanten Diensten beziehungsweise ausschließlich durch Pflegedienste versorgt. Allein diese Verteilung macht deutlich, welche wichtige Rolle pflegende Angehörige in Deutschland spielen. Man spricht in diesem Zusammenhang auch gerne vom „größten Pflegedienst der Nation“. Ohne dieses Engagement würde das deutsche Pflegesystem innerhalb von Stunden kollabieren, weil es beispielsweise zu wenig Pflegeheimplätze oder Personal gibt.

Zahlen von pflegenden Angehörigen in Erwerbsarbeit gibt es momentan nicht. Eine aktuelle Analyse des Zentrums für Qualität und Pflege (ZQP) zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege legt

Daten des Sozioökonomischen Panels zugrunde, das die Anzahl der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in 2012 auf 2,6 Millionen schätzt. Die Interessenvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e. V. vermutet, dass 10 bis 15 Prozent der Arbeitnehmer\*innen einen Angehörigen pflegen oder einen pflege- oder hilfebedürftigen Menschen in der Familie haben. Betrachtet man ausschließlich erwerbstätige pflegende Angehörige, die täglich mindestens zwei Stunden pflegen, zählt man immer noch mehr als eine halbe Millionen Menschen in Deutschland.

In der Regel pflegen Frauen, meistens Töchter oder Schwiegertöchter, Ehepartnerinnen oder Mütter. Zwar steigt auch der Anteil der Männer sukzessive an. Laut der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2012“ werden Pflegebedürftige aber immer noch zu 64,9 Prozent durch Frauen gepflegt.

### Pflege und Beruf – eine hohe Doppelbelastung

Erwerbstätige pflegende Angehörige haben vor allem mit der Doppelbelastung zu kämpfen – und in der Folge Angst, ihren Aufgaben nicht mehr gerecht zu werden oder ihren Job zu verlieren. Studien zeigen, dass Vereinbarkeitskonflikte am Arbeitsplatz zu erheblichen Stressoren führen. Viele fühlen sich dauerhaft überlastet, daher leidet dieser Personenkreis häufiger an Depressionen, Angst- und Schlafstörungen sowie psychischen Problemen. Reduzierte Leistungsfähigkeit und hohe Fehlzeit können die Folge sein – das wiederum belastet auch die Arbeitgeber. Letztere tragen jedoch auch zum Problem bei, indem das Thema Demenz

in vielen Unternehmen keine Beachtung findet. Die ZQP-Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass 47 Prozent der befragten Unternehmen meinen, dass die Pflege von an Demenz erkrankten Angehörigen bei betriebsinternen Angeboten für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege keine Rolle spiele. Hinzu kommt, dass in 58 Prozent der befragten Unternehmen keine betrieblichen Angebote zur besseren Vereinbarkeit etabliert oder geplant sind.

Weiterhin interessant ist, dass Personen mit einem hohen Sozialstatus weniger Bereitschaft zeigen, einen Angehörigen zu pflegen, als Personen, die sozial schlechter gestellt sind. Gründe hierfür sind laut Robert Koch-Institut unter anderem Opportunitätskosten, die entstehen, wenn man durch die Pflege von Angehörigen auf berufliche und soziale Handlungsoptionen verzichten muss. Daraus kann man ableiten, dass viele Erwerbstätige mit der Pflege von Angehörigen schlechtere Karrierechancen verbinden.

### Neue rechtliche Rahmenbedingungen

In den vergangenen Jahren hat der Gesetzgeber versucht, die Situation von pflegenden Angehörigen durch neue rechtliche Rahmenbedingungen zu verbessern. Hierzu zählen unter anderem:

- ◆ **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:** Sie räumt Arbeitnehmer\*innen eine Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage ein, um nahe Angehörige zu pflegen. Als Entgeltausgleich kann man ein Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nehmen.
- ◆ **Pflegezeit:** Sie ermöglicht die Freistellung oder die Reduzierung der Wochenarbeitszeit für

bis zu sechs Monate. Da für diese Zeit kein beziehungsweise ein verringertes Arbeitsentgelt gezahlt wird, besteht die Möglichkeit von Förderungen in Form eines Darlehens für die Hälfte des Lohnausfalls.

- ◆ **Familienpflegezeit:** Dieses Modell bietet die Möglichkeit, Pflege und Beruf über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren zu kombinieren. Dabei wird die Arbeitszeit beispielsweise um 50 Prozent reduziert, die Bezüge jedoch zu 75 Prozent ausbezahlt. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Nach dieser Zeit geht es zurück in die Vollzeit, bei weiterhin 75 Prozent des Arbeitsentgelts. Es handelt sich dabei jedoch um eine freiwillige Leistung von Unternehmen, die mehr als 25 Mitarbeiter\*innen haben.

Hinzu kommen die Möglichkeiten der Verhinderungspflege sowie der medizinischen Rehabilitation. Viele dieser Angebote werden aber nur sehr wenig in Anspruch genommen. So wurden 2014 gerade einmal 5,4 Prozent der zur Verfügung gestellten Mittel für Verhinderungspflege genutzt. Das zinslose Darlehen wurde im Jahr 2017 lediglich 181 Mal bewilligt – von einer Entlastung kann man daher kaum sprechen.

Die Gründe dafür sind sehr verschieden: Zum einen haben die Angehörigen mit komplexen Anträgen zu kämpfen, beispielsweise für Rehabilitationen. Zum anderen fehlt es bundesweit an Einrichtungen, die spezifische Angebote für Pflegebedürftige und deren Angehörige anbieten.

### Pflegende brauchen mehr Unterstützung

Der Sozialverband VdK Nordrhein-Westfalen fordert schon lange Verbesserungen für pflegende Angehörige. Sie sind hoch belastet, geben ihren Beruf auf, verzichten auf Einkommen und müssen mit niedrigen Renten auskommen. Deshalb brauchen sie dringend mehr Unterstützung und Entlastungsangebote, die individuell auf die jeweilige Situation angepasst werden können. Darüber hinaus macht sich der VdK Nordrhein-Westfalen dafür stark, dass Lohnersatzleistungen wie beispielsweise das Elterngeld auch in der Pflege eingeführt werden. Mehrmonatige berufliche Freistellungen sollten dementsprechend aus Steuergeldern finanziert werden. Außerdem brauchen berufstätige pflegende Angehörige eine Rückkehrgarantie in ihren Betrieb. //



**GEW NRW: Schullexikon „Teilzeit und Beurlaubung“**

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



**Sozialverband VdK Nordrhein-Westfalen: Rund ums Thema Pflege**

[www.tinyurl.com/vdk-pflege](http://www.tinyurl.com/vdk-pflege)



**Hans-Böckler-Stiftung: Studie „In den eigenen vier Wänden – Zeitaufwand und Kosten“**

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



**Martin Franke**

Referent für Sozialpolitik des Sozialverbands VdK Nordrhein-Westfalen



Computer- und Videolernspiele in Schule

## Spielen ist Lernen – und noch mehr

**Computerspiele kommen im Unterricht kaum zum Einsatz, obwohl sie für viele Schüler\*innen und Lehrkräfte längst zum privaten Alltag gehören. Bislang fehlen vor allem schulische Konzepte, um das große Potenzial der digitalen Spiele für die Wissensvermittlung auszuschöpfen.**

„Das Gegenteil von Spiel ist nicht Ernst, sondern Realität. Das Spiel bewirkt eine Verflüssigung der bedrohlich gewordenen oder bedrohlich erlebten Realität und führt zurück zu nun spielerisch gestalteter Potentialität“, schreibt Autor Donald W. Winnicott in seinem Buch „Vom Spiel zur Kreativität“. Potentialität im Spiel ist gleichzusetzen mit Entwicklungsfähigkeit und berührt noch nicht ausgeschöpfte Möglichkeiten der\*s Spieler\*in. Die Suche nach den noch nicht ausgeschöpften Potenzialen von digitalen Spielen ist in der lehr- und lern technologischen Forschung in vollem Gange. So prognostizierte der New Media Consortium Horizon Report 2014, wie wichtig Games und Gamifizierung in den nächsten Jahren für den Hochschulbereich werden. Wann sich diese Prognose auch auf schulische Bildungsbereiche übertragen lässt, ist nur eine Frage der Zeit.

### **Lerntheorien sind Grundlagen für digitale Spiele**

Kaum eine spielpädagogische Betrachtung verzichtet auf den Hinweis, dass Spielen immer auch Lernen ist. Alle gängigen lerntheoretischen Ansätze finden sich zu Teilen auch in digitalen Spielen. Dabei macht die richtige Gewichtung zwischen Herausforderung und Erfolg viel aus. Games passen sich gerne den Fähigkeiten der Spieler\*innen an und ermöglichen so individuelles Lernen. Im Spiel lernen sie vor allem, die

Regeln gut zu beherrschen. Spielen ist zudem ein freiwilliger und intrinsisch motivierter Akt; eine Tatsache, die beim schulischen Lernen manchmal fehlt.

In der schulischen Bildung mittels klassischer Methoden oder in medial vermittelten Formen steht zuerst der ernsthafte Erwerb von Wissen im Vordergrund. Die Frage, inwieweit spielerische Kontexte Einfluss auf den beabsichtigten Lerneffekt haben, ist noch nicht erforscht. Doch wie weit sind schulische Bildung und Games auseinander?

### **Erinnerungskultur als Spielerlebnis**

In der Diskussion stand während der diesjährigen Gamescom das Spiel „Through the Darkest of Times“ von Paintbucket Games, weil es im historischen Setting Hakenkreuze und Hitlergrüße zeigt. Als erstes Spiel in Deutschland bekam es mit Hilfe einer sogenannten Sozialadäquanzklausel (§ 86 Absatz 3 Strafgesetzbuch) die Alterseinstufung „ab 12 Jahre“ durch die Unterhaltungssoftware Selbstkontrolle (USK). Die Sozialadäquanzklausel erlaubt das Zeigen verfassungsfeindlicher Symbole in den Bereichen der Wissenschaft und Lehre, der Kunst oder der staatsbürgerlichen Aufklärung.

In „Through the Darkest of Times“ organisiert die\*der Spieler\*in eine Widerstandsgruppe in Berlin nach der Machtergreifung der Nazis 1933. In einer Mischung aus Strategie und Adventure wird man innerhalb der erzählten Geschichte vor moralische Entscheidungen gestellt. Entscheiden wir uns zum Beispiel trotz Schwangerschaft Teil der Widerstandsgruppe zu bleiben? „Through the Darkest of Times“ ist ein feinfühliges Spiel, das den schwierigen Spagat schafft, Erinnerungskultur, die Shoah und die Verfolgung von Minderheiten in einer Diktatur mit Spielelementen zu verbinden. Durch die di-

rekte Einflussnahme der\*des Spieler\*in nutzt es dabei ein Mittel, das weder im Film noch in der Literatur verwendet werden kann und schafft es dadurch, Geschichte auf eine eigene und sehr persönliche Art erfahrbar zu machen.

Ein weiteres Spiel mit einer ähnlichen Thematik macht die Erinnerungskultur und förderliches Lernen im Spiel noch sichtbarer. In dem preisgekrönten tschechischen Computerspiel „Attentat 1942“ werden die willkürliche Verhaftung von tausenden Menschen und Hinrichtung ganzer Dörfer nach dem erfolgreichen Anschlag auf den SS-Offizier Reinhard Heydrich durch tschechische Widerstandskämpfer\*innen thematisiert. Gemeinsam mit der Prager Karls-Universität und der Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik entwickelten die Macher\*innen ein Computerspiel, das eine packende Story erzählt, ohne die Schrecken der Ereignisse zu verharmlosen. Das geschieht mit Hilfe eines atmosphärisch dichten Comicstils, Filmaufnahmen fiktiver Zeitzeugen und originalen Archivaufnahmen.

Das Spiel zwingt nicht zur direkten Auseinandersetzung mit dem heiklen Thema, indem es vordergründige didaktisch aufbereitete Erklärungen beinhaltet, sondern setzt zunächst auf das Spielerlebnis. Wahrscheinlich würden diese Inhalte auch eher als störend empfunden werden. Stattdessen haben die Spieleentwickler\*innen ein ausführliches Lexikon eingearbeitet. Dass man dieses Spiel beziehungsweise diese Form der Erinnerungskultur – ausgerechnet im Volk der Täter\*innen – wegen der Symbolik zuerst nicht zeigen durfte, wurde kritisch hinterfragt. Nach dem Präzedenzfall „Through the Darkest of Times“ hat inzwischen auch „Attentat 1942“ eine USK-Einstufung „ab 12 Jahre“ bekommen und ist für deutsche Spieler\*innen zugänglich.

### Spiele fördert Informationsbedürfnis

Lernprozesse bleiben im Spiel schwer messbar. Lediglich der Vergleich einer bestimmten Ausgangsvoraussetzung mit dem Wissensstand nach dem Spiel könnte objektiv feststellen, dass Lernen stattgefunden hat. Das wäre ein Wissenstransfer, den Spieler\*innen in der beruflichen Praxis immer wieder hervorheben und der für sie offensichtlich ist.

In vielen Beispielen zeigt sich auch, dass sich Spieleentwickler\*innen dieser hohen Verantwortung für die inhaltliche Qualität durchaus bewusst sind und dass sie Bildungsprozesse spielerisch erfahrbar machen wollen. Dabei arbeiten sie oft langfristig mit Didaktiker\*innen aus unterschiedlichen Bereichen zusammen.

Ein intensives Erlebnis im Spiel fördert das sachbezogene Bedürfnis nach mehr Information. Das geschieht meist über Foren, Youtube und in Gemeinschaften mit anderen Gamer\*innen. Hier kann sich Schule durchaus mehr engagieren, denn ist es nicht das Ideal jeder Didaktik, den sogenannten Motivation Crowding Effect, also die Überschneidung externer und intrinsischer Motivation, für Bildungsprozesse zu nutzen?

Das kann, muss aber nicht nur durch eine vordergründige Thematisierung der Inhalte des Spiels geschehen. Ebenso wäre schulisches Lernen durch eine kluge Aufbereitung des Spielerlebens möglich. Die moralischen Entscheidungen in den genannten Spielen bilden zum Beispiel eine hervorragende Grundlage zur Auseinandersetzung mit dem Thema. Dazu müssen Konzepte entwickelt werden, die Chancen der digitalen Spiele sachgerecht und kritisch zur Kenntnis nehmen und über den Rahmen der bisherigen schulischen Praxis hinausdenken. Ein spielpädagogisches Grundwissen über die Kultur, die Funktionen und Struktur der Spiele – auch der digitalen Spiele – ist für Lehrkräfte dabei von Vorteil und eröffnet neue Horizonte. Zumindest können Games die Türöffner für schulisches Lernen in vielen Bereichen sein. Die Beispiele betreffen die Fächer Geschichte beziehungsweise Sozialkunde und politische Bildung. Qualitativ hochwertige Games finden sich auch in den Bereichen Sprachen, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik oder Kunst.

### Warum das Computerspiel so erfolgreich ist

In einer ungewissen, zur digitalen Umgestaltung tendierenden und globalisierten Umwelt mit vielen ungelösten Fragen stellen wir uns dem Konflikt mit einer natürlichen Antwort: dem digitalen Spiel. Jede Gesellschaft erstellt

abstrakte symbolische Modelle ihrer wichtigsten und immer wiederkehrenden Probleme. Sich der Digitalisierung spielerisch anzunähern, wäre nur folgerichtig. Weitere Theorien stellen die Funktionslust, die Selbstwirksamkeitserfahrung, die verdrängten Wünsche der Spieler\*innen, den Wunsch nach Entspannung oder Spaß in den Mittelpunkt. Sicher berührt jede dieser Theorien einen Punkt, der zum Erfolg der Computerspiele führte. Aber so unterschiedlich die Spiele sind, so unterschiedlich sind auch die Spieler\*innen.

Das Spiel geht weit über den Rahmen eines ernsthaften Lernszenarios hinaus, es weicht von der reinen Wissensvermittlung ab. Es schafft durch seine Möglichkeiten der Erweiterung von Verhaltens-, Erfahrungs- und Erlebnissräumen die Voraussetzungen für eigene weitere Lernprozesse. Dabei scheinen Computerspiele neben diesen wichtigen Metakompetenzen bezüglich des Lernens und Behaltens von intendiertem Wissen nicht schlechter zu sein als die herkömmlichen Medien. Ein Spiel ist aber immer ein außerordentlich vielseitiges Phänomen und nicht nur ein Mittel zum Zweck des Lernens. //

### Schule in der digitalen Welt

## Kongress in Duisburg

Was bedeutet der digitale Wandel für die Arbeit von Lehrkräften? Auf welche Aufgaben müssen sich Personal- und Lehrerräte neu einstellen? Wie sieht es mit dem Datenschutz aus? Diesen Fragen ist der Digitalisierungskongress der GEW NRW am 13. November 2018 in Duisburg auf der Spur. Zu Gast ist Dr. Marc Schietinger, Referatsleiter Strukturwandel, Innovation und Beschäftigung der Hans-Böckler-Stiftung. Er hält einen Vortrag zum Thema „Digitalisierung in der Arbeitswelt – Herausforderung für Schule und Bildung“ mit anschließender Diskussion und Workshopphase. Anmeldung unter [www.tinyurl.com/digitalisierung-kongress-2018](http://www.tinyurl.com/digitalisierung-kongress-2018)

kue



**Dirk Poerschke**

Experte des LVR-Zentrums für Medien und Bildung



Vorbereitung auf die Tarifrunde 2019

## Forderungsdiskussion ist eröffnet

2019 findet wieder eine Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder statt. Eine gute Mobilisierung setzt voraus, dass die Tarifbeschäftigten die Forderungen der Gewerkschaften mitgestalten können. Daher ist eine breite Forderungsdiskussion mit vielen Mitgliedern für die GEW NRW selbstverständlich.

Vor der Tarifrunde ist erst einmal wichtig, welche Themen möglicherweise zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder verhandelt werden. Aus Sicht der Gewerkschaften geht es auch 2019 darum, die Entgelte der Beschäftigten zu erhöhen. Nach der Unterschrift der GEW unter den Vertrag zur tariflichen Eingruppierung der Lehrer\*innen – Tarifvertrag der Länder (TV-L) beziehungsweise Tarifvertrag Entgeltordnung (TV EntgO-L) – steht zudem dessen Weiterentwicklung auf der Agenda.

Aber von der Tarifrunde sind nicht nur Lehrer\*innen betroffen. Für andere Arbeitsfelder – wie zum Beispiel den Hochschulbereich und den Sozial- und Erziehungsdienst – ist die Weiterentwicklung der Allgemeinen Entgeltordnung für Länderbeschäftigte (Anlage A) von großer Bedeutung. Weitere Regelungsstatbestände sind sogenannte Mantelfragen und nach dem Ergebnis der Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen ist zu klären, ob es auch im Länderbereich eine Reform der Tabellenstruktur geben soll.

Nachdem auf Bundesebene bei einer Aktiventagung und im Ausschuss für Tarifpolitik auf Landesebene bereits über Forderungen diskutiert wurde, lädt die GEW NRW nun ihre Mitglieder zur Diskussion ein.

### Bessere Eingruppierung hat Vorrang

Das Ziel heißt: Für alle grundständig ausgebildeten Lehrkräfte im Tarifbeschäftigtenverhältnis unabhängig von Schulform und -stufe die ECKEINGRUPPIERUNG EG 13 zu erreichen. Deshalb muss es 2019 vorrangig um die Weiterentwicklung des Tarifvertrags zur Eingruppierung gehen. Um letztlich die Paralleltabelle zu erreichen, hat jetzt die Anhebung der Angleichungszulage absoluten Vorrang. Zudem ist die Angleichungszulage auszuweiten auf die sozialpädagogischen Fachkräfte und die Beschäftigtengruppen unter Abschnitt 4 des TV EntgO-L, die Lehrkräfte für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU).

Die Gewerkschaften wollen darüber hinaus materielle Verbesserungen durch eine Aufwertung der Eingruppierungsmerkmale für spezielle Beschäftigte erreichen:

- ◆ Schwierige und neue Aufgabenbereiche wie Inklusion und Integration nehmen zu. Für Fachkräfte in der Schulsozialarbeit, für sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase sowie entsprechend eingesetzte Beschäftigte mit oder ohne staatliche Anerkennung müssen deshalb die Eingruppierungsmerkmale überarbeitet beziehungsweise neu definiert werden. Am Ende sollen sie mindestens der Entgeltgruppe 11 (TV EntgO-L und Anlage A) entsprechen.
- ◆ Ein-Fach-Lehrkräfte sollen sich berufsbegleitend nachqualifizieren können und nach Abschnitt 2 TV EntgO-L eingruppiert werden.
- ◆ Fachlehrer\*innen und Werkstattelehrer\*innen sollen als Eingangsgruppierung mindestens in die Entgeltgruppe 10 kommen.

### Mehr Geld für alle Beschäftigten

Um einen angemessenen Ausgleich zu schaffen für die gesamtwirtschaftliche Produktivität,

die Inflationsentwicklung sowie für die Angleichung des Tarifvertrags der Länder an die Werte des Tarifvertrags Bund und Kommunen (TVöD), ist eine Erhöhung um acht Prozent nötig. Die Tabellenwerte der Stufe 6 in allen Entgeltgruppen des TV-L sind mindestens auf das Niveau der Tabellenwerte der Stufe 6 des TVöD anzugleichen.

### Stufengleiche Höhergruppierung

Die derzeit praktizierte entgeltbezogene Höhergruppierung muss durch eine stufengleiche Höhergruppierung ersetzt werden. Das heißt: Die Beschäftigten behalten ihre bereits in der niedrigeren Entgeltgruppe erreichte Stufe. Die stufengleiche Höhergruppierung gilt auch bei der Höhergruppierung über mehrere Entgeltgruppen. Die bereits erreichte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. Bei Höhergruppierungen dürfen die individuellen Zulagen und Strukturausgleiche mit dem Höhergruppierungsgewinn nicht verrechnet werden.

Eine bessere Berücksichtigung der Berufserfahrung bei der Einstellung muss ohne Differenzierung erfolgen. Demnach ist es unwichtig, bei welchem Arbeitgeber, auf welchem Eingruppierungsniveau und in welcher Schulform und -stufe die Erfahrung gesammelt wurde. //



**Michael Schulte**  
Geschäftsführer der GEW NRW

## JA 13: Faire Besoldung für alle Lehrkräfte

# Mein Stück vom Kuchen!

**Im November machen GEW-Aktive in allen Bundesländern mobil: für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und für ein Ende der ungerechten Bezahlung von Lehrkräften. Die GEW NRW ruft zu einer Aktion am 15. November 2018 vor dem Landtag in Düsseldorf auf: Mein Stück vom Kuchen.**

Manchmal hilft ein Blick zurück, um mit Mut, Zuversicht und Energie in die Zukunft zu schauen: Im Fall all jener GEW-Kolleg\*innen, die nun mit fantasievollen Aktionen in den dritten GEW-Aktionszeitraum JA 13 starten, ist das so. Vor einem Jahr, am 11. November 2017, überreichten Grundschullehrer\*innen Parteitage delegierten der SPD Berlin „Berliner“ mit dem Text: „E 13/A 13 – für alle Lehrkräfte“. Damit erinnerten sie daran, dass es seit 2016 eine Vereinbarung mit dem Senat gab, „zeitnah“ alle Grundschullehrkräfte höherzugruppieren. Geschehen war das nur für jene, die nach dem neuen Lehrkräftebildungsgesetz von 2014 ausgebildet wurden. Es drohte eine Spaltung der Belegschaften; völlig zu Recht fühlten sich Kolleg\*innen zurückgesetzt, die seit Jahrzehnten im Beruf sind. Kaum drei Wochen nach dem Protest – und nur Tage nachdem die GEW Brandenburg in einem 17-Stunden-Verhandlungsmarathon einen Durchbruch erzielt hatte – sicherte die Berliner Bildungssenatorin Sandra Scheeres (SPD) eine „unkomplizierte Höhergruppierung“ zum 1. Januar 2019 zu.

**Forderungen immer wieder erneuern**

Das Beispiel macht deutlich: Politische Erfolge müssen in zähen Verhandlungen erstritten und Forderungen immer wieder erneuert werden – eine Maxime, der im Rahmen der JA-13-

Kampagne alle 16 GEW-Landesverbände in einer bisher einzigartigen Aktion folgen.

Und: Protest auf der Straße zahlt sich aus! Nicht nur in Berlin und Brandenburg, wo künftig mehr als 10.000 Grundschullehrer\*innen mit bis zu 6.000,- Euro im Jahr profitieren. Auch in anderen Ländern wurden wichtige Schritte gemacht: In Sachsen sollen ab 2019 alle vollständig ausgebildeten Grundschullehrer\*innen nach A 13/E 13 vergütet werden, in Schleswig-Holstein lässt sie ein Stufenplan – wenn auch erst bis 2025 – nach A 13 aufsteigen. In anderen Ländern – zuletzt in Thüringen, wo ab 2020 Regelschullehrkräfte mit jenen an Gymnasien, berufsbildenden Schulen und Förderschulen gleichziehen – wurden immerhin für Teilgruppen Erfolge erzielt. Mut macht auch: Mit jedem Land, das die überfällige Gleichstellung vollzieht, wächst in Zeiten der Abwerbung und des Fachkräftemangels der Druck auf die Nachbarländer.

**NRW-Landesregierung lässt sich bitten**

Die Bezahlung der Lehrkräfte in NRW hinkt den Entwicklungen im Schulbereich hinterher: Die Anforderungen steigen, die Ausbildung wird vereinheitlicht und auch für die Primarstufe und die Sekundarstufe I den Standards der Sekundarstufe II angepasst. Das Interesse der Studierenden sinkt vor allem bei Lehramtsausbildungen für Grundschulen, die vom Lehr-

kräftemangel besonders betroffen sind. Fast alle Bundesländer – außer NRW – haben die Lehrkräfte in der Sekundarstufe I bereits den anderen Lehrkräften angeglichen. Warum zögert die NRW-Landesregierung, zumal es rechtlich erforderlich ist, die Konsequenzen aus der Angleichung der Ausbildung 2009 in NRW für die Grundschullehrkräfte zu ziehen?

Schon zum zweiten Mal in diesem Jahr hat die SPD einen Gesetzesvorschlag dazu gemacht, der – richtigerweise – die Altbeschäftigten mit einbezieht. Weder die Lehrkräfte in der Sekundarstufe I, noch die Grundschullehrkräfte, noch die Sonderpädagog\*innen, die derzeit noch A 13 ohne Zulage bekommen, können angesichts des hohen Anforderungsniveaus ihrer Profession die Verzögerungstaktik der Landesregierung verstehen. Sie wollen endlich angemessen eingruppiert werden und auch ihr Stück vom Kuchen bekommen. //



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



**GEW NRW: Flyer zur Aktion „Mein Stück vom Kuchen!“**  
[www.tinyurl.com/flyer-ja13](http://www.tinyurl.com/flyer-ja13)



**GEW NRW: Plakat zur Aktion „Mein Stück vom Kuchen!“**  
[www.tinyurl.com/plakat-ja13](http://www.tinyurl.com/plakat-ja13)

**Frauke Gützkow**

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands der GEW, verantwortlich für Frauenpolitik und für die JA-13-Kampagne

**Dabei sein!****Aktion vor Landtag**

Obwohl NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer angekündigt hat, „besoldungsrechtliche Konsequenzen aus der Reform der Lehrerbildung aus dem Jahr 2009 zu ziehen“, spielt die Landesregierung weiter auf Zeit. Damit endlich Bewegung in die Umsetzung kommt und auch Altbeschäftigte in die Pläne einbezogen werden, findet am 15. November 2018 vor dem Düsseldorfer Landtag ab 15.00 Uhr eine Aktion der GEW NRW statt. Das Programm – mit Kuchenbuffet und Polittalk – beginnt ab 15.30 Uhr. **Mehr unter [www.gew-nrw.de/ja-13](http://www.gew-nrw.de/ja-13)** *kue*



Schwerbehindertenvertretung der GEW NRW

# Wie gelingt das Teilhabe- und Jahresgespräch?



**Schwerbehinderte Lehrkräfte haben besondere Rechte. Unter anderem haben sie Anspruch auf ein Teilhabe- und Jahresgespräch mit ihren Vorgesetzten. Darin werden Regelungen vereinbart, die den Alltag der Lehrkräfte erleichtern sollen. Die Schwerbehindertenvertretung der GEW NRW gibt Tipps zur Vorbereitung auf das Gespräch.**

Um sich über die Gesamtsituation behinderter Mitarbeiter\*innen zu informieren, müssen Vorgesetzte schwerbehinderten Lehrkräften ein Einzelgespräch anbieten, das sogenannte Teilhabe- und Jahresgespräch. Gute Zeitpunkte dafür sind zum Beispiel kurz nachdem die betroffene Lehrkraft ihren Behindertenstatus nachgewiesen hat, wenn dieser geändert wird oder vor der Verteilung des Unterrichts. Wenn die\* der Vorgesetzte von sich aus kein Gespräch anbietet, können Beschäftigte selbst die Initiative ergreifen. Falls weitere Gesprächspartner\*innen teilnehmen, sollte der Termin frühzeitig abgesprochen werden. Denkbar wären hier stellvertretende Schulleiter\*innen, die Expert\*innen für Stundenpläne oder bauliche Fragen sind, oder die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung.

## Wie sollten sich Lehrkräfte auf das Gespräch vorbereiten?

Es ist von Vorteil, die Richtlinie des Landes NRW zum neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) zu lesen, die sich mit der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen beschäftigt (BASS 21-06 Nr. 1). Außerdem sollte man die Lehrerkonferenzbeschlüsse zur Teilzeitbeschäftigung, zur Teilnahme an Konferenzen und Elternsprechtagen sowie zum Vertretungs- und Fortbildungskonzept der Schule kennen.

Strategisch sollten Lehrkräfte die individuellen behinderungsbedingten Nachteilsausgleiche priorisieren und überlegen, an welchen Stellen sie Kompromisse eingehen könnten. Das Ziel

ist eine Win-win-Situation. Wenn Zweifel und rechtliche Fragen zu Ansprüchen aufkommen, hilft die Schwerbehindertenvertretung gerne weiter. Manchen Menschen hilft es auch, Jahres- beziehungsweise Teilhabegespräche zu Hause zu üben, um für die eigenen Interessen überzeugend eintreten zu können.

## Welche Punkte sollten Lehrkräfte und Vorgesetzte unbedingt besprechen?

Die Auswirkungen der Behinderung sollten zu Beginn des Gesprächs thematisiert werden. Über die Krankheit(en) oder Behinderung(en) muss die\* der Betroffene zwar keine Auskunft geben, es ist aber erlaubt. Anschließend können individuelle Regelungen zur Erleichterung des Arbeitsalltags der Lehrkraft vereinbart werden:

- ◆ Unterrichtsverteilung
- ◆ Arbeitszeit und Pausen
- ◆ Therapiezeiten
- ◆ Verabredungen zum außerunterrichtlichen Engagement
- ◆ Ermäßigungen der Pflichtstunden
- ◆ Mehrarbeit und Vertretungsunterricht
- ◆ schwerbehindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und Bereitstellung von Arbeitshilfen
- ◆ Fortbildung
- ◆ Schulwanderungen und Schulfahrten

Eine gute Hilfe sind die Gesprächsleitfäden der Integrationsvereinbarung für den Bezirk Köln oder der Inklusionsvereinbarung für den Bezirk Düsseldorf. Es ist sinnvoll abzusprechen,

wer über die vereinbarten Details zusätzlich zur Schulleitung informiert werden sollte. Auch die mittelfristige berufliche Weiterentwicklung kann thematisiert und festgehalten werden.

## Warum sollten die Vereinbarungen schriftlich festgehalten werden?

Der Alltag an Schulen ist dynamisch: Überraschende Krankheiten, Beförderungen oder Abordnungen können dazu führen, dass stellvertretende Vorgesetzte plötzlich darüber wachen, ob Vereinbarungen beim Stundenplanwechsel eingehalten werden. Schriftliche Vereinbarungen helfen, den Überblick zu behalten. Sie sind eine gute Grundlage, um nach einiger Zeit bewährte Regelungen herauszufiltern, Veränderungen abzugleichen, fehlende Punkte zu ergänzen oder Unnützes zu streichen. //



**GEW NRW: Themenseite „Schwerbehinderung“**

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



**DGB: Schwerbehindertenvertretungen: Dein Engagement zählt!**

[www.tinyurl.com/dgb-sbv-wahl](http://www.tinyurl.com/dgb-sbv-wahl)



**Angelika Meinhold**

Arbeitsgruppe der Schwerbehindertenvertretungen der GEW NRW



**Sabine Heidbüchel**

Arbeitsgruppe der Schwerbehindertenvertretungen der GEW NRW

# Wissenswertes

# zum Schulrecht

## Neuausrichtung der Inklusion

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW veröffentlicht den auf den Eckpunkten basierenden Erlass „Neuausrichtung der Inklusion in den öffentlichen allgemeinbildenden weiterführenden Schulen“. Die Neuausrichtung betrifft insbesondere den Übergang von Schüler\*innen mit einem förmlich festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung von der Primarstufe in die Sekundarstufe I. Sonderpädagogische Förderung an Gymnasien soll laut Erlass in der Regel zielgleich sein. Vorgaben zur Ressourcensteuerung fehlen. Das MSB hat zwei weitere Erlasse für die Grundschule und die Sekundarstufe I angekündigt.

MSB: Erlass

Webcode 236536

MSB: Eckpunkte

Webcode 236361

## Integration und Deutschförderung

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW veröffentlicht den Erlass „Integration und Deutschförderung neu zugewanderter Schülerinnen und Schüler“. Darin werden folgende drei Organisationsformen definiert: Beschulung in vollständig äußerer Differenzierung, teilweise äußere Differenzierung und innere Differenzierung. Weiter heißt es: „Die obere Schulaufsichtsbehörde kann auf Antrag des Schulträgers, unter entsprechender Anwendung der ‚Leitlinien für Personalmaßnahmen bei schulorganisatorischen Veränderungen‘ und auf der Grundlage eines pädagogischen Konzepts der Schule genehmigen, dass der Unterricht für ausschließlich neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler befristet außerhalb des Stammschulgeländes erteilt wird, wenn dies aufgrund erkennbarer räumlicher Engpässe des Schulträgers zwingend notwendig ist.“ Zudem wird im Erlass darauf verwiesen, dass mit der Erstaufnahme zugewanderter Schüler\*innen an einer Schule noch keine Zuordnung zu einem Bildungsgang der besuchten Schulform verbunden ist.

MSB: Erlass

Webcode 236538

## Berufskollegs regional weiterentwickeln

Die NRW-Landtagsfraktionen von CDU und FDP legen den Antrag „Die berufliche Bildung fit für die Zukunft machen – Berufskollegs regional weiterentwickeln“ vor mit dem Ziel eines Schulversuchs: „Im Rahmen des Modellprojekts ‚Regionales Berufsbildungszentrum Dortmund‘ konnten in Hinblick auf die bestehenden und zukünftigen Anforderungen an die Berufskollegs bereits erste wertvolle und positive Erfahrungen gesammelt werden. Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen des Regionalen Berufsbildungszentrums Dortmund sollen nun Instrumente für die Weiterentwicklung der Berufskollegs zu Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) in mehreren Gebietskörperschaften erprobt werden und bei erfolgreichem Abschluss schrittweise flächendeckend in Nordrhein-Westfalen übernommen und etabliert werden können.“

CDU und FDP NRW: Antrag

Webcode: 236508

## Beamtenrechtliche Zuständigkeitsverordnung

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW ändert die „Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministeriums“. Die Verordnung ist jetzt leichter lesbar und verständlicher. Zudem werden durch die Neufassung Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen – also die von Schulleitungen wahrzunehmenden Dienstvorgesetztenaufgaben – sowie die Zuständigkeiten der Schulaufsicht geändert. Die Zuständigkeitsverordnung gilt nur für Beamt\*innen. Der Erlass, der die Regelungen für Tarifbeschäftigte nachvollziehen soll, ist in Arbeit.

MSB: Verordnung

Webcode 236531

## Unterstützung bei Umsetzung der DSGVO

Die Landesregierung gibt in Beantwortung einer Anfrage der Fraktion der GRÜNEN Hinweise zur Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Die Landesregierung verweist zum einen auf die Landesbeauftragte für den Datenschutz in NRW, deren Aufgabe die Überwachung der Einhaltung des Datenschutzrechts ist. Zum anderen würden mitunter Informationsveranstaltungen und Schulungen angeboten. Auf der Internetseite des Ministeriums des Innern würden ausführliche Informationen zu den Bereichen Datenschutzaufsicht, Behördlicher Datenschutz, Rechtsgrundlagen, Formulare/Muster und FAQ bereitgestellt.

Landesregierung: Antwort auf Kleine Anfrage

Webcode 236535

## Arbeitshilfe zum Bildungs- und Teilhabepaket

Die Arbeitshilfe zum Bildungs- und Teilhabepaket des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW ist in sechster Auflage erschienen (Stand: 1. August 2018). Sie enthält Hinweise zu den folgenden sechs Anspruchskomponenten: Schulausflüge beziehungsweise Schulfahrten, Schulbedarfspaket, Schüler\*innenbeförderung, Lernförderung, Mittagsverpflegung sowie soziale und kulturelle Teilhabe. Die Leistungen des Schulbedarfspakets und der Kosten für die Schüler\*innenbeförderung werden als Geldleistungen erbracht. Alle anderen Leistungen werden als Sach- oder Dienstleistungen erbracht. Die Arbeitshilfe verweist explizit darauf, „das Verfahren unbürokratisch und lebensnah zu gestalten, um zu gewährleisten, dass die Leistungen möglichst zeitnah zu den Kindern gelangen.“

MAGS: Arbeitshilfe

Webcode 236540



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

# Wissenswertes

# für Angestellte und

## Verstoß gegen die Erkundigungspflicht

### Kein Anspruch auf Schadensersatz wegen Nichtbeförderung

Beamt\*innen müssen sich über das „Ob“ und „Wann“ von Beförderungsverfahren erkundigen und Mängel rügen. Andernfalls können sie einen etwaigen Anspruch auf Schadensersatz wegen rechtswidriger Nichtberücksichtigung in einem Beförderungsverfahren verlieren. Das hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschieden.

Das BVerwG hat gleich in mehreren gleichgelagerten Fällen die Klagen von Beamt\*innen abgelehnt und einen Schadensersatzanspruch wegen Nichtbeförderung verneint. Beamt\*innen können von ihrem Dienstherrn Schadensersatz für eine nicht erfolgte Beförderung verlangen, wenn

- ◆ der Dienstherr bei der Vergabe eines Beförderungsamts den Anspruch auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerber\*innenauswahl (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz) schuldhaft verletzt hat,
- ◆ den Beamt\*innen das Amt ohne diesen Rechtsverstoß voraussichtlich übertragen worden wäre
- ◆ und die Beamt\*innen es nicht schuldhaft unterlassen haben, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden (BVerwG: 2 C 37.04).

### Erkundigungs- und Rügepflicht der Beamt\*innen

Beamt\*innen müssen die ihnen zumutbaren Möglichkeiten zur Verhinderung des Schadenseintritts ausschöpfen. Hier verweist das Gericht auf den Rechtsgedanken des § 839 Absatz 3 Bürgerliches Gesetzbuch: Demnach tritt eine Ersatzpflicht nicht ein, wenn es die\*der Verletzte vorsätzlich oder fahrlässig unterlässt, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden. Zitiert wird hier ein Urteil des Bundesgerichtshofs von 1971 (BGH: III ZR 98/69): Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben kann „nur demjenigen Schadensersatz zuerkannt werden [...], der sich in gehörigem und ihm zumutbarem Maße für seine eigenen Belange einsetzt und damit den Schaden abzuwenden sich bemüht hat.“

## DGB-Broschüre

### Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

In Zeiten politischer Polarisierung und einer deutlich wahrnehmbaren gesellschaftlichen Verrohung steigt seit Jahren die Zahl von Übergriffen gegenüber Polizist\*innen. Doch auch andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind betroffen. Der DGB zeigt in einer aktuellen Broschüre, wie vielschichtig die Probleme sind, weist auf konkrete Handlungsmöglichkeiten hin und gibt neun Betroffenen eine Stimme. **Download unter [www.tinyurl.com/oed-gewalt](http://www.tinyurl.com/oed-gewalt)**

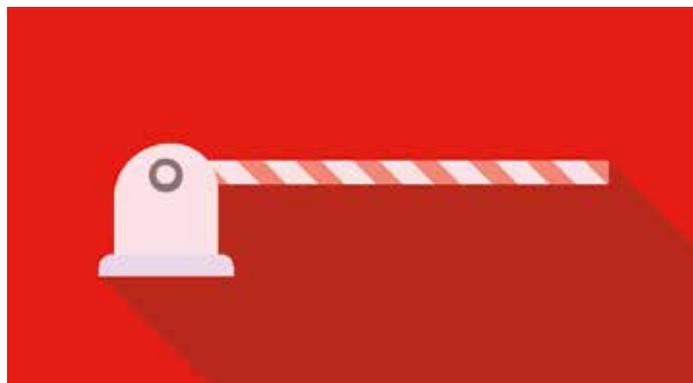


Illustration: Fotolia / pandavector

Dabei sind nicht nur Rechtsmittel wie Widerspruch oder Klage gemeint. Nach der Auffassung des BVerwG haben Beamt\*innen, die befördert werden wollen, eine Erkundigungs- und Rügepflicht. Das heißt: Sie müssen sich nach Möglichkeiten der Beförderung erkundigen und rügen, falls sie rechtswidrig nicht in den Kreis der dafür in Aussicht genommenen Personen einbezogen sind.

### Stellenausschreibungspflicht des Dienstherrn

Das BVerwG erläutert in seinem Urteil außerdem die Stellenausschreibungspflicht des Dienstherrn: „Hat sich der Dienstherr darauf festgelegt, die vakante Stelle mittels Ausschreibung nach Leistungsgrundsätzen zu besetzen, muss er die Anforderungen des Artikel 33 Absatz 2 GG beachten [...]. Aus der Stellenausschreibung muss sich ergeben, welche Anforderungen an alle Bewerber zwingend gestellt werden und welche Kriterien zwar nicht notwendig für eine Einbeziehung in das Auswahlverfahren sind, bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Bewerber aber maßgeblich berücksichtigt werden [...].“ **Mehr unter [www.gew-nrw.de/online-archiv](http://www.gew-nrw.de/online-archiv) (Webcode: 236533)**

BVerwG / Ute Lorenz

## Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit

### Belastungsprofile von Angestellten und Beamt\*innen im öffentlichen Dienst

Der DGB analysiert mit einer Sonderauswertung des „DGB-Index Gute Arbeit“ die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst unter fünf Gesichtspunkten: Weiterbildungsmöglichkeiten, Personalbemessung und Arbeitsdruck, Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, Arbeitszeiten sowie gesundheitliche Belastungen. Die Ergebnisse zeigen unter anderem: Zu knappe Personalbemessung, Zeitdruck und Arbeitsintensität sind verbreitete Belastungen im öffentlichen Dienst. **Download unter [www.tinyurl.com/oed-belastungsprofile](http://www.tinyurl.com/oed-belastungsprofile)**



# Beamt\*innen rund um den Arbeitsplatz

## Unfallfürsorgeansprüche

### Beamt\*innen müssen Unfälle melden

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat in einem Fall der späten Unfallanzeige eines Feuerwehrbeamten deren Anerkennung wegen Verspätung zurückgewiesen. Das Gesetz – in NRW § 54 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes – fordert von Beamt\*innen, die aktuell oder später Unfallfürsorgeansprüche geltend machen wollen, ein aktives Tun in Form einer fristgebundenen Unfallmeldung. Wird ein Unfall nicht innerhalb der gesetzlichen Frist gemeldet, erlöschen die Unfallfürsorgeansprüche. Das gilt auch dann, wenn der Dienstvorgesetzte auch ohne entsprechende Meldung Kenntnis von dem Unfallgeschehen hat und eine Untersuchung einleitet (BVerwG: 2 C 18.17). **Mehr unter [www.gew-nrw.de/online-archiv](http://www.gew-nrw.de/online-archiv) Webcode: 236537**

*Ute Lorenz*

## Kindererziehungszuschlag

### Keine Gewährung für vor 1992 geborene Kinder

Beamt\*innen erhalten nach § 59 Landesbeamtenversorgungsgesetz für Kinder, die nach dem 31.12.1991 geboren sind, für Erziehungszeiten von maximal 36 Monaten einen Kindererziehungszuschlag in gleicher Höhe wie in der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine Klage auf Gewährung von Kindererziehungszuschlägen für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder hat das Verwaltungsgericht (VerwG) Düsseldorf nun abgewiesen (VerwG Düsseldorf: 23 K 431/17). Nach einem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) sei der Ausschluss dieser Zeiten für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder sowohl mit Verfassungs- als auch mit Unionsrecht vereinbar (BVerwG: 2 C 1.16).

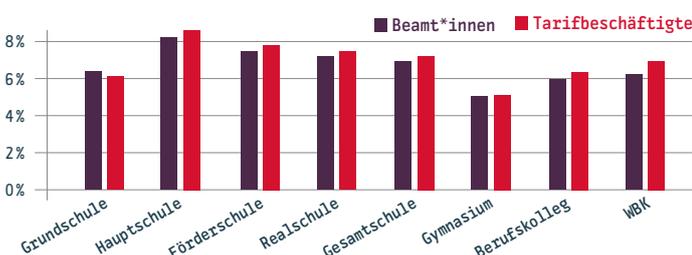
*Dr. Mario Sandfort*

## Gesundheitsbericht der Landesregierung

### Lehrer\*innen sind seltener krank

Die Landesregierung hat den Gesundheitsbericht 2017 vorgelegt, in dem Fehlzeiten der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen ausgewertet werden. Der durchschnittliche Krankenstand der Lehrer\*innen in Nordrhein-Westfalen liegt mit 6,47 Prozent unter dem landesweiten Krankenstand. Auch der altersbedingte Anstieg der Krankheitszeiten fällt bei Lehrer\*innen niedriger aus als in anderen Landesbehörden. **Mehr unter [www.gew-nrw.de/online-archiv](http://www.gew-nrw.de/online-archiv) (Webcode: 236498)** *Ute Lorenz*

#### Krankenstand nach Schulform



Quelle: Gesundheitsbericht der Landesregierung (2017)

## DIE WISSENSECKE

### Angehörige pflegen

**Beamt\*innen wie Tarifbeschäftigte in Schulen können für die Pflege von Angehörigen freie bezahlte Tage, Beurlaubung und die sogenannte Familienpflegezeit erhalten.**

#### Bezahlter Sonderurlaub für Pflege oder bei Erkrankung

Beamt\*innen und privat versicherte Tarifbeschäftigte erhalten bei Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und hilfebedürftigen Kindes bis zu vier Tagen bezahlten Sonderurlaub im Kalenderjahr pro Kind, bei mehreren Kindern maximal zwölf Tage. Gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte haben Anspruch auf zehn Tage Sonderurlaub, bei mehreren Kindern maximal 25 Tage. Alleinerziehende erhalten 20 Tage Sonderurlaub und maximal 50 Tage bei mehreren Kindern. Das gilt auch für Beamt\*innen, deren Besoldung unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung liegt (2018: 59.400,- Euro).

#### Pflegezeit

Für die Pflege eines Angehörigen können Beamt\*innen bezahlt bis zu zehn Tagen der Arbeit fernbleiben. Sprechen keine zwingenden dienstlichen Gründe dagegen, haben sie Anspruch auf Urlaub ohne Besoldung, um ein minderjähriges Kind oder eine\*n nahe\*n Angehörige\*n zu betreuen oder zu pflegen. Der Urlaub darf auch in Verbindung mit einem „Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen“ (§ 70 LBG) insgesamt die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten.

Tarifbeschäftigte können bei einer akut auftretenden Pflegesituation zehn Arbeitstage ohne Ankündigungsfrist der Arbeit fernbleiben, um die Versorgung einer\*s pflegebedürftigen nahen Angehörigen sicherzustellen. Dabei bleiben sie sozialversichert und haben Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld.

Die Pflegezeit ermöglicht, sich für maximal sechs Monate vollständig freustellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten.

#### Familienpflegezeit

Mit dem Anspruch auf Familienpflegezeit können Angestellte ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie eine\*n nahe\*n Angehörige\*n zuhause pflegen. Zur Finanzierung dieser Auszeit können sie ein Darlehen beantragen. Die Familienpflegezeit gilt auch für Beamt\*innen (§ 16a FrUrlV). Während der Familienpflegezeit haben Angestellte wie Beamt\*innen im öffentlichen Dienst Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell.

*Ute Lorenz*

- Beurlaubung für Beamt\*innen: [www.tinyurl.com/msb-beurlaubung](http://www.tinyurl.com/msb-beurlaubung)
- Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Tarifbereich: [www.tinyurl.com/teilzeit-beurlaubung](http://www.tinyurl.com/teilzeit-beurlaubung)
- Teilzeit im Blockmodell: [www.tinyurl.com/tz-block](http://www.tinyurl.com/tz-block)

## Gewerkschaftstag 2019: Ausschreibung

Gemäß Paragraf 7 Absatz 3 der Satzung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen wird der Gewerkschaftstag 2019 für **Donnerstag, 23. Mai, bis Samstag, 25. Mai, nach Essen in das Congress Center West** einberufen.

*Der Gewerkschaftstag setzt sich gemäß Paragraf 7 Absatz 4 der Satzung aus 400 Delegierten zusammen. Insgesamt 20 persönliche Delegiertenmandate stehen zu:*

1. der beziehungsweise dem Vorsitzenden,
2. den zwei stellvertretenden Vorsitzenden,
3. der Kassiererin beziehungsweise dem Kassierer,
4. der verantwortlichen Redakteurin beziehungsweise dem verantwortlichen Redakteur der nds,
5. den Leiterinnen beziehungsweise den Leitern der elf Referate (gemäß Paragraf 12 Absatz 1 der Satzung),
6. den Vorsitzenden der fünf Bezirksvorstände (gemäß Paragraf 10 der Satzung).

Die Mandate der Personen aus 4, 5 und 6 können bei Verhinderung durch ihre Stellvertretungen wahrgenommen werden.

*Insgesamt 60 Delegiertenmandate, also je drei Mandate pro Ausschuss oder Gruppe, stehen zu:*

1. dem Landesausschuss für Studentinnen und Studenten (gemäß Paragraf 13 der Satzung),
2. den zwölf Fachgruppen (gemäß Paragraf 14 der Satzung) und
3. den sieben Ausschüssen (gemäß Paragraf 12 Absatz 3 der Satzung).

Insgesamt 320 Delegiertenmandate stehen den Kreisverbänden, Stadtverbänden, Kreisvereinigungen, Regionalverbänden und Gliederungen im Sinne des Paragrafen 3 Absatz 4 zu. Dabei erhält jede dieser Gliederungen zwei Grundmandate, die wei-

teren Mandate werden nach dem Verfahren von Hare-Niemeyer vergeben. Der Landesvorstand hat auf seiner Sitzung am 8. und 9. Juni 2018 den Terminplan für die Durchführung des Gewerkschaftstags 2019 beschlossen. Mit diesem Terminplan wurde festgelegt, dass die Grundlage der Mandatsberechnung für die GEW-Gliederungen die Mitgliederstatistik vom 1. Oktober 2018 ist.

**Die Delegierten, Ersatzdelegierten und Gastdelegierten sind dem Landesverband bis zum 14. Dezember 2018 zu melden.** Die benannten Delegierten und Gastdelegierten erhalten die Einladung und Anmeldung zum Gewerkschaftstag Mitte Februar 2019 per Post.

*Antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag sind:*

- a) die Orts-, Kreis-, Regional- und Stadtverbände sowie Gliederungen im Sinne des Paragrafen 3 Absatz 4,
- b) die Bezirksvorstände gemäß Paragraf 10 der Satzung,
- c) der Landesausschuss für Studentinnen und Studenten gemäß Paragraf 13 der Satzung,
- d) die zwölf Fachgruppen gemäß Paragraf 14 der Satzung,
- e) die sieben Ausschüsse gemäß Paragraf 12 Absatz 3 der Satzung und
- f) der Landesvorstand.

Der Landesvorstand hat den **11. Januar 2019 als Ende der Antragsfrist** festgelegt. Anträge sind bis zu diesem Datum in der Geschäftsstelle der GEW NRW einzureichen.

**Der 11. Januar 2019 – Datum des Poststempels – ist eine Ausschlussfrist.**

Die Ausschreibung der Wahlen erfolgt gesondert nach der Konstituierung des Wahlausschusses.

*Für den Landesvorstand  
Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW*



Mit der GEW NRW ins Kino

## ASTRID

Ein bewegender Film über Astrid Lindgren, deren Figuren Generationen verbinden und bis heute in unseren Herzen leben – ungestüm, rebellisch, frei. Auch Astrid Lindgren setzte sich unermüdlich für die Rechte von Kindern ein.

Von Pippi Langstrumpf über Ronja Räubertochter bis Michel aus Lönneberga: Kein anderer Name ist bis heute untrennbar mit so vielen faszinierenden Kinderbüchern verbunden wie der von Astrid Lindgren. Ihre Geschichten haben die Kindheit von Millionen Menschen weltweit geprägt.

Ihre eigene Kindheit dagegen endete früh, als Astrid im Alter von 18 Jahren unehelich schwanger wurde – im Schweden der 1920-er

Jahre ein Skandal. Der Film erzählt einfühlsam davon, wie die junge Astrid den Mut findet, die Anfeindungen ihres Umfelds zu überwinden und ein freies, selbstbestimmtes Leben als moderne Frau zu führen.

*Vorstellungen für Schulklassen und Studierende sind möglich. ASTRID ist unter anderem für die Fächer Deutsch, Philosophie, Gesellschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaft, Geschichte, Pädagogik und Psychologie geeignet.*

## VORSTELLUNG FÜR GEW-MITGLIEDER

**Sonntag, 25. November 2018**

**Münster** Schlosstheater Kino, Melchersstraße 81, Beginn: 11.00 Uhr

**Essen** Lichtburg, Kettwiger Str. 36, Beginn: 11.00 Uhr

**Offizieller Kinostart** 6. Dezember 2018

**Filmwebsite** [www.dcmworld.com/portfolio/astrid/](http://www.dcmworld.com/portfolio/astrid/)

**Begleitmaterial** [www.gew-nrw.de/kino](http://www.gew-nrw.de/kino)

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



## GEW NRW: Landesdelegiertenversammlungen

Die Fachgruppenausschüsse (FGA) der GEW NRW laden ein zu ihren Landesdelegiertenversammlungen (LDV). Alle Delegierten aus dem vergangenen Jahr sind auch in 2018 und 2019 herzlich eingeladen. Sie erhalten eine schriftliche Einladung ihres FGA mit allen Details zu ihrer LDV.

- ◆ Erwachsenenbildung:  
08.12.2018, der genaue Tagungsort steht noch nicht fest
- ◆ Hochschule und Forschung:  
25.01.2019, DGB-Haus Essen

## FUMA: Gender Pädagogik leichtgemacht

Die Fachstelle Gender und Diversität NRW lädt ein zu der Fortbildung „Gender Pädagogik leichtgemacht“.

**Termin:** 15.11.2018, 10.00–16.00 Uhr  
**Kosten:** 50,- Euro

Genderpädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht einher mit der Reflexion der eigenen geschlechtlichen Biografie und den gesellschaftlichen Vorstellungen von Männlichkeiten und Weiblichkeiten. Sie findet immer in Überlagerung mit weiteren Einflussfaktoren wie Bildung, ethnischer Zugehörigkeit oder dem sozioökonomischen Status statt. Die Fortbildung bietet einen Überblick über genderpädagogische Settings und liefert kompakte Informationen. **Anmeldung unter [www.tinyurl.com/anmeldung-fuma](http://www.tinyurl.com/anmeldung-fuma)**

## DGB-Bildungswerk NRW: Antimuslimischer Rassismus

Das DGB-Bildungswerk NRW lädt ein zum Seminar „Antimuslimischer Rassismus – zwischen Verleugnung und Dramatisierung“ in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum.

**Termin:** 21.11.2018, 17.00–19.30 Uhr  
**Ort:** Kommunales Integrationszentrum, Mülheimer Str. 200, 46045 Oberhausen

Lehrkräfte wollen Diskriminierung verhindern und gleichzeitig beeinflussen eigene Bilder und Vorannahmen über den Islam das pädagogische Handeln. Wie sollten sie damit umgehen, wenn sich junge Menschen für ihr Verhalten auf „den“ Islam berufen? Und wie, wenn sie einen Streit als „ein Problem mit Moslems“ identifizieren? Nach einem Vortrag bespricht Referent und Islamwissenschaftler Elhakam Sukhni mit den Teilnehmenden vor dem Hintergrund einer islamophobiekritischen Bildungsarbeit konkrete Konfliktsituationen aus der schulischen Praxis. **Infos und Anmeldung unter [www.tinyurl.com/antirassismus-dgb-bildungswerk](http://www.tinyurl.com/antirassismus-dgb-bildungswerk)**

## Trainer\*innenausbildung: Achtsame Kommunikation

Die Akademie der Kulturen NRW bietet eine Trainer\*innenausbildung an zum Thema Achtsame Kommunikation.

**Termin:** März bis September 2019, in fünf Wochenendblöcken  
**Ort:** BOLA Bildungsstätte, Herbergs-  
weg 1, 44879 Bochum  
**Kosten:** 1.500,- Euro (inkl. MwSt.), die ersten fünf Anmeldungen bis zum 31.12.2018 erhalten zehn Prozent Rabatt

In der Ausbildung lernen die Teilnehmer\*innen unter anderem, Konflikte anzusprechen und in schwierigen Situationen gelassen zu bleiben. Sie lernen Unzufriedenheiten zu äußern, ohne andere Menschen zu verurteilen und konstruktive Lösungen zu entwickeln. Die Ausbildung ist besonders geeignet für Menschen, die ihre Kommunikationsfähigkeit, ihre Führungskompetenz und Teamfähigkeit ausbauen möchten. **Infos und Anmeldung per E-Mail an [akademie@prokulturgut.net](mailto:akademie@prokulturgut.net) oder unter 0234-9411184.**



### Klasse Reisen. Weltweit.

#### Klassenfahrten-Reisefinder mit BUDGETPLANER

**Holen Sie das Maximale aus einem vorgegebenen Reisebudget.**

- ◆ Teilnehmerzahl, Budget, Wunschdatum eingeben
- ◆ sofort Preis für alle Saisonzeiten erfahren!
- ◆ Rundum-Sorglos-Paket für Kursfahrten, Studienreisen ...

**Tausende Schüler & Lehrer buchen immer wieder – weil es sich lohnt!**

Schulfahrt Touristik SFT GmbH  
Herrngasse 2 · 01744 Dippoldiswalde

Telefon: 0 35 04/64 33-0  
© Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17

**www.schulfahrt.de**

**Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €**

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

0800 - 1000 500

Free Call

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

**NEUER exklusiver Beamtenkredit**

2,50%

echter Vorteilzins  
effektiver Jahreszins

**SUPERCHANCE** Teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen. Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!

**Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen**

- Unser bester Zins aller Zeiten

Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lzf. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- € Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.

- Sensationell günstig

AK FINANZ

Kapitalvermittlungs-GmbH  
E3, 11 Planken  
68159 Mannheim  
Tel: 06221 173180-0  
[info@ak-finanz.de](mailto:info@ak-finanz.de)

[www.AK-Finanz.de](http://www.AK-Finanz.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-Rohden (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](mailto:redaktion@nds-verlag.de)

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

Referat Rechtsschutz 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](mailto:info@nds-verlag.de)

**Herstellung**  
Basis-Druck GmbH  
Springwall 4, 47051 Duisburg

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

Die neue deutsche schule erscheint monatlich.

Gültig ist Anzeigenpreisliste Nr. 54 (Januar 2018).

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: Halfpoint/ Fotolia; Fotos im Inhaltsverzeichnis: Julia Straub, as\_seen/ photocase.de, iStock.com/ AlexRaths

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

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

10-2018

Foto: New Africa / fotolia

# JA 13: Mein Stück vom Kuchen!

Aktion der GEW NRW

## DIE GEW NRW MACHT DRUCK!

Gleiche Bezahlung für gleichwertig ausgebildete Lehrer\*innen! Die GEW NRW macht sich dafür stark, dass alle Lehrer\*innen mit Bachelor- / Masterausbildung beim Berufseinstieg nach A 13 Z / EG 13 bezahlt werden.

## PROGRAMM ZUM DOWNLOAD

[www.tinyurl.com/mein-stueck-vom-kuchen](http://www.tinyurl.com/mein-stueck-vom-kuchen)

## MACHEN SIE MIT!

### FORDERN SIE IHR STÜCK VOM KUCHEN!

**Wie?**

durch Teilnahme am  
Kuchenbuffet und Polittalk

**Wann?**

15.11.2018, ab 15.00 Uhr

**Wo?**

auf der Wiese vor dem Landtag  
in Düsseldorf

Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft

