

3-2018

nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Private Ersatzschulen fair regulieren
Schulbildung für geflüchtete Kinder
Schulleitung richtig weiterentwickeln
Gesamtschulboom – und danach?
Tarifrunde: Umkämpfte Sorgearbeit
Personalentwicklung an der Uni



**Schluss mit Prinzessin!
Rollenklischees überwinden.**



Mit der GEW NRW ins Kino

MATTI UND SAMI

Der Film **MATTI UND SAMI UND DIE DREI GRÖSSTEN FEHLER DES UNIVERSUMS** basiert auf dem gleichnamigen, mehrfach ausgezeichneten Kinderbuch von Salah Naoura.

Das Universum muss jede Menge Fehler haben, findet der zehnjährige Matti. Sonst wären die Menschen doch viel glücklicher! Sein Vater Sulo wäre kein Busfahrer geworden, sondern Computerspiel-Entwickler, so wie er es sich erträumt. Seine Mutter müsste sich nicht länger über ihren cholesterischen Chef in der Arztpraxis ärgern. Und Matti selbst wäre schon längst einmal mit seiner Familie in Sulos Heimat Finnland im Urlaub gewesen.

Also beschließt Matti, dem Glück ein wenig nachzuhelfen und erfindet einen Lotteriegewinn. Es gelingt ihm tatsächlich, Mama, Papa und seinen kleinen Bruder Sami nach Finnland zu locken. Doch weil faustdicke Lügen meistens unvorhergesehene Konsequenzen haben, steht die Familie plötzlich ohne Geld, ohne Dach über dem Kopf und ohne Autoschlüssel da, mitten in der finnischen Pampa. Nun braucht Matti ganz dringend ein Wunder. Aber ob das Universum auch für so etwas zuständig ist? Welche Rolle die Hamburger Travestiekünstlerin Olivia Jones dabei spielt, bleibt eine Überraschung. Sie hatte einen Gastauftritt in dem Film, der unter anderem in Hamburg gedreht wurde.

Kinovorstellungen für Schulklassen der Grundschule und der Sekundarstufe I sind ab Kinostart möglich. Der Film bietet Ansatzpunkte für die Fächer Deutsch, Kunst, Sachkunde, Erdkunde, Religion, Ethik und Musik.

VORSTELLUNG FÜR GEW-MITGLIEDER

Sonntag, 15. April 2018

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

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

Offizieller Kinostart 19. April 2018

Filmwebsite www.matti-und-sami-film.de

Unterrichtsmaterial www.gew-nrw.de/kino

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



Frauen in Gewerkschaften: Viel passiert und noch viel zu tun

Seit drei Monaten stehe ich als erste Frau an der Spitze des DGB NRW. Vielleicht verdanke ich es meiner guten Ausbildung, ganz sicher aber meiner selbstbewussten Mutter, dass es für mich immer selbstverständlich war, in den vorderen Reihen mitzuwirken. Gerade am Anfang meiner Gewerkschaftskarriere stand ich mit dieser Haltung allerdings noch ziemlich allein da. In den meisten Sitzungen saß ich als einzige Frau zwischen vielen Männern. Zum Glück hat sich seitdem einiges getan: Bei ver.di, der GEW oder der NGG dominieren in vielen Bereichen die Frauen und auch bei den anderen DGB-Gewerkschaften sind Vorstände und Leitungspositionen nicht mehr ausschließlich für Männer reserviert. Es ist nichts Besonderes mehr, eine Frau zu sein, und das ist gut so.

Dass die Gewerkschaften hier deutlich weiter sind als andere Institutionen, wird mir in meiner neuen Funktion als Vorsitzende des DGB NRW tagtäglich klar. Auf dem politischen Parkett finde ich mich in einer Welt der älteren Herren wieder, der grauen Anzüge und der dunklen Krawatten. Wenn Minister*innen einladen, wenn Spitzenvertreter*innen aus Wirtschaft und Gesellschaft zusammenkommen, sind Frauen nach wie vor die Ausnahme. Das Gleiche gilt übrigens auch für Menschen unter 50 Jahren und diejenigen mit Migrationshintergrund. Das ist eine erschreckende Schieflage: Obwohl diese Gremien nicht einmal annähernd unsere Gesellschaft repräsentieren, entscheiden sie maßgeblich mit über deren Zukunft.

Immer wieder die eigene Haltung hinterfragen

Aber klar ist auch: Grund sich zurückzulehnen, haben Gewerkschaften nicht. Auch bei uns ist die Lücke zwischen Männern und Frauen noch groß, noch immer ist Macht ungleich verteilt. Quotenregelungen haben geholfen und helfen, Veränderungsprozesse anzustoßen, aber sie allein werden nicht reichen. Wir müssen darüber hinaus immer wieder unsere eigene Haltung hinterfragen: Tun wir tatsächlich alles, um das Geschlechterverhältnis in den eigenen Reihen zu verbessern?

Bei den meisten Gewerkschaften ist die Genderperspektive in der Personalentwicklung und Einstellungspraxis gerade bei Führungspositionen unterentwickelt. Aber auch bei unserem Angebot für Ehrenamtliche und einfache Mitglieder richten wir uns zu oft nach männlichen Bedürfnissen. Viele Veranstaltungen finden nach wie vor mit rein männlich besetzten Podien statt, was dazu führt, dass auch das Publikum mehrheitlich aus Männern besteht. Männer reden mit Männern über Themen, die Männer interessieren. Und darüber hinaus häufig zu Tageszeiten, die es insbesondere Frauen mit kleinen Kindern schwer machen, überhaupt teilzunehmen. So wird es kaum gelingen, Frauen von unserer Arbeit zu überzeugen. Männer und Frauen schauen unterschiedlich auf die Welt und dieser Unterschied muss sich auch in unserer Themen- und Veranstaltungsplanung wiederfinden.

Neue Arbeitszeitmodelle für mehr Geschlechtergerechtigkeit

In diesem Sinne ermutigt mich sehr die neue Debatte um die Arbeitszeit. Ein Recht auf verkürzte Vollzeit, das Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit und eine gerechtere Verteilung der Haus- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern sind ins Zentrum des politischen Diskurses gerückt. Das ist vor allem ein Erfolg der Gewerkschaften, denn sie haben das Thema Arbeitszeitgestaltung in die Tarifverhandlungen aufgenommen und die Debatte angestoßen. Wir sind Fortschrittsmotor für eine geschlechtergerechtere Gesellschaft. Denn es geht nicht nur darum, dass Frauen die gleichen Rechte wie Männer einfordern. Es geht auch darum, dass sie anders leben und anders arbeiten wollen.

Von Albert Einstein stammt der Satz: „Wir können Probleme nicht lösen, indem wir auf die gleiche Art und Weise denken, wie zu dem Zeitpunkt, zu dem wir sie haben entstehen lassen.“ Diesen Spruch sollten wir beherzigen, wenn wir darüber diskutieren, wie wir mehr Frauen für die Gewerkschaften gewinnen können. //



Anja Weber,

Vorsitzende des DGB NRW

THEMA



**Schluss mit Prinzessin!
Rollenklischees überwinden.**

*Die Soziologie sexueller Belästigung
YouToo*

Seite 18

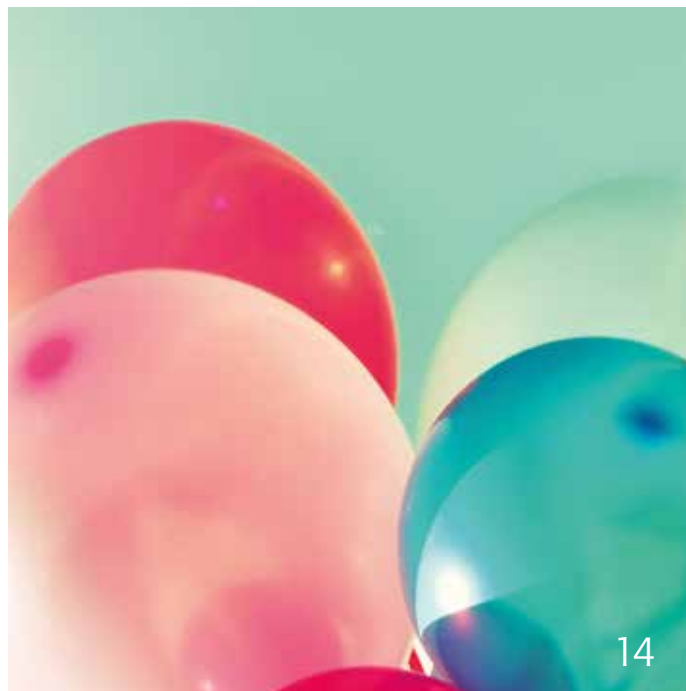
*Pinkstinks fördert Geschlechtergerechtigkeit
Vielfalt ist Schönheit*

Seite 22

*Internationaler Frauentag und Equal Pay Day
Frauen müssen weiterhin für ihre Rechte kämpfen*

Seite 24

BILDUNG



*Private Ersatzschulen
Faire Regulierung ist notwendig und möglich*

Seite 8

*Beschulung geflüchteter Kinder und Jugendlicher in NRW
Bildung kann nicht warten*

Seite 10

*Pläne der Landesregierung für Schulleiter*innen
Schulleitung richtig weiterentwickeln*

Seite 12

*Entwicklung der Gesamtschulen in NRW
Was kommt nach dem Boom?*

Seite 14

*Grundschulgutachten
Der Blick in die Glaskugel*

Seite 16

ARBEITSPLATZ



*TVöD-Tarifrunde
Stark umkämpfte Sorgearbeit*

Seite 26

*Personalentwicklung an der Hochschule
Führungskräfte müssen ihre Rolle ernst nehmen*

Seite 28

*Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen
Unterstützung für betroffene Kolleg*innen*

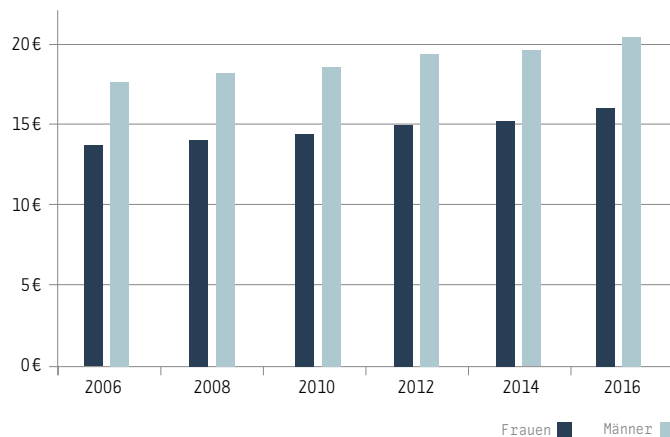
Seite 30

IMMER IM HEFT

GEW-Kino	Seite 2
Nachrichten	Seite 6
Jubilare	Seite 31
Buchtipps	Seite 32
Weiterbildung	Seite 33
Infothek	Seite 34
Termine	Seite 38
Impressum	Seite 39

Frauen werden immer noch schlechter bezahlt als Männer

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung, auf Anfrage. Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018

Frauen verdienten in den Jahren 2006 bis 2016 in Deutschland im Durchschnitt deutlich weniger pro Arbeitsstunde als Männer. Der Gender Pay Gap – also der prozentuale Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde weniger verdienen als Männer – betrug in fast allen Jahren dieses Zeitraums zwischen 22 und 23 Prozent. In den letzten Jahren ist diese Verdienstlücke in geringem Maße kleiner geworden und lag im Jahr 2016 sogar erstmals unter 22 Prozent. Damit ist der Gender Pay Gap in Deutschland noch sehr hoch und liegt weiterhin deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Die Brutto-stundenverdienste (ohne Sonderzahlungen) stiegen in Deutschland zwischen 2006 und 2016 für Frauen wie für Männer kontinuierlich an. Etwa drei Viertel des Gender Pay Gap können auf strukturelle Unterschiede zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern zurückgeführt werden, also auf die ausgeübten beruflichen Tätigkeiten, die Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche, das Qualifikationsniveau, den Beschäftigungsumfang und die Führungspositionen. **Mehr zur geschlechterspezifischen Bezahlung ab Seite 24.**

WSI



Begreifen zum Eingreifen

Berufswahl



Ein Blick in Kitas und auf Baustellen zeigt, dass sich an der Rollenverteilung auf dem deutschen Arbeitsmarkt wenig verändert hat. Frauen und Männer entscheiden sich immer noch für bestimmte Berufe. www.tinyurl.com/iwd-berufswahl

Wahl in Italien



Italien hat gewählt und es sieht danach aus, dass es keine mehrheitsfähige Regierung geben wird. Autor Jens Berger erklärt auf den Nachdenkseiten, warum es das alte Parteiensystem der Nachkriegszeit nicht mehr gibt. www.tinyurl.com/italien-wahl

Internationaler Frauentag



Der Internationale Frauentag macht darauf aufmerksam, dass Frauen und Männer noch immer nicht gleichgestellt sind. Der Blog „Frauentagfails“ räumt mit alten Frauenklischees auf. www.tinyurl.com/frauentag-fails

Warnstreiks

Mit dem 24-Stunden-Streik erprobte die IG Metall in der Tarifrunde 2018 eine neue Streikform. Rechtswissenschaftler Stefan Greiner hat für das Hugo Sinzheimer Institut untersucht, wie solche Eskalationsstufen juristisch zu bewerten sind. Er kommt zu dem Ergebnis, dass „eine Intensivierung der (...) Streikpraxis aus Perspektive des staatlichen Arbeitskampfrechts keinen durchgreifenden Bedenken unterliegt.“ Mehr unter www.tinyurl.com/boeckler-streik *Hans-Böckler-Stiftung*

Hauptschule

Die Zahl der Schüler*innen an Hauptschulen in NRW ist im Schuljahr 2017/2018 um 18 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Das entspricht 15.750 Schüler*innen weniger. Insgesamt besuchen 72.066 Kinder und Jugendliche im laufenden Schuljahr eine Hauptschule. Ein Blick auf die Zahlen vor zehn Jahren zeigt einen deutlichen Rückgang um rund 67 Prozent. Damals waren noch 144.577 Schüler*innen an Hauptschulen. **Mehr unter www.gew-nrw.de/hauptschule** *IT.NRW*

Betriebsratswahlen laufen bis Mai

Seit dem 1. März 2018 laufen die Betriebsratswahlen in NRW. Auch Beschäftigte im Bildungsbereich wählen ihre Interessenvertretung in Kitas, der Jugendhilfe und der Erwachsenenbildung. In Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten werden Betriebsräte gewählt. So steht es in Paragraph 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. Finden in einem Betrieb Wahlen statt, sind per Gesetz alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs wahlberechtigt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Betriebsräte können die Bedingungen für die Beschäftigten auf verschiedenen Ebenen spürbar verbessern: In wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten haben sie wichtige Unterrichts- und Beratungsrechte sowie Vetorechte bei personellen Einzelmaßnahmen. Auch bei Fort- und Weiterbildungen kann der Betriebsrat mitentscheiden. Bis zum 31. Mai 2018 können die Beschäftigten noch ihre Stimme abgeben. **Mehr unter www.gew-nrw.de/betriebsrat** *ms*

AfD-Protest: Prozess geht weiter

Das Verfahren gegen den GEW-Kollegen Kaspar Michels geht am 2. Mai 2018 in die nächste Runde. Ihm wird vorgeworfen, gegen das Versammlungsgesetz verstoßen zu haben. Während einer Podiumsdiskussion zur Landtagswahl, zu der auch die Partei AfD eingeladen worden war, hatte er im Maxhaus ein Schild mit der Aufschrift „Die AfD ist in Düsseldorf nicht willkommen“ hochgehalten. Dafür soll er 1.500,- Euro Strafe zahlen. Das Strafverfahren ist eines von mehreren gegen Aktivist*innen des Bündnisses „Düsseldorf stellt sich quer“ (DSSQ). Einige Verfahren wurden bereits eingestellt. Auch aus der Düsseldorfer Kulturszene bekamen die Demonstrant*innen viel Unterstützung. Dazu zählten Rainer Pennekamp, der Vorsitzende des Fördervereins der Mahn- und Gedenkstätte, Reinhold Knopp, Dekan für Sozial- und Kulturwissenschaften an der Hochschule Düsseldorf, und die Organisator*innen des Edelweißpiraten-Festivals. Das Bündnis zeigt sich solidarisch mit den Angeklagten und sammelt Spenden für Prozesskosten. *kue*



Erzieher*innen streikten in NRW

Hunderte Erzieher*innen streikten am 20. und 21. März 2018 in NRW, nachdem die Arbeitgeber*innen kein Angebot vorgelegt hatten. Die Kitabeschäftigten forderten sechs Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 200,- Euro. Die Entgelte für Praktikant*innen und Auszubildende sollen um 100,- Euro monatlich angehoben werden. Die Laufzeit der Tarifierhöhung soll zwölf Monate umfassen. Zu den ganztägigen Warnstreiks hatten GEW und ver.di gemeinsam aufgerufen. Kundgebungen fanden unter anderem in Krefeld (Foto), Bochum, Münster, Bonn, Köln und Troisdorf statt. Die Tarifverhandlungen werden am 15. und 16. April 2018 fortgesetzt. **Mehr unter www.gew-nrw.de/bund-kommunen** *kue*

Mehr unter Dreijährige in Kitas

Die Zahl der unter Dreijährigen, die in einer Kita betreut werden, nimmt kontinuierlich zu. Anfang März 2017 nahmen in Nordrhein-Westfalen insgesamt 562.924 Kinder unter sechs Jahren ein Angebot der Kindertagesbetreuung in Anspruch. Davon waren 132.194 Kinder jünger als drei Jahre. Die Betreuungsquote der unter Dreijährigen ist damit im Vergleich zum Vorjahr von 25,7 Prozent auf 26,3 Prozent gestiegen. Dieser moderate Anstieg ist durch den Bevölkerungszuwachs bei den Kleinsten begründet. Im Vergleich zum Vorjahr lebten 24.494 Kinder mehr im Alter bis drei Jahren in dem Bundesland als ein Jahr zuvor. Steigende Bevölkerungszahlen in dieser Altersgruppe beobachten Statistiker*innen bereits seit dem Jahr 2013. Die Betreuungsquoten in den einzelnen Altersgruppen sind sehr unterschiedlich: 1,4 Prozent der unter Einjährigen waren im Frühjahr 2017 in der Kindertagesbetreuung. Bei den einjährigen Kindern waren es 23,6 Prozent. Die größte Gruppe in Kitas bilden die Zweijährigen mit rund 55,3 Prozent. *IT.NRW*

100 Jahre Frauenwahlrecht

2018 ist ein besonderes Jahr aus Sicht der Frauenbewegung. Zum Weltfrauentag am 8. März stellte der DGB das 100-jährige Bestehen des Frauenwahlrechts in den Fokus. Am 12. November 1918 erließ der Rat der Volksbeauftragten ein Gesetz, das Frauen in Deutschland erstmals das aktive und passive Wahlrecht gab. Dieser Tag bildete das Ende eines langen und harten Kampfes der Frauen um ihr Wahlrecht. Heute – 100 Jahre später – wird das Wahlrecht nicht mehr infrage gestellt. Allerdings sind mit dem Erstarken des Rechtspopulismus zunehmend Bestrebungen zu beobachten, die ein rückständiges und rückwärtsgewandtes Frauenbild wieder salonfähig machen wollen. **Mehr unter www.tinyurl.com/gew-nrw-frauenwahlrecht** und ab Seite 24. *fin*



GEW beim „March for Education“

Eine GEW-Delegation flog am 28. Februar 2018, mobilisiert vom Referent für Internationales Manfred Brinkmann (Mitte), nach London, um am „March for Education“ teilzunehmen und die University and College Union (UCU) zu unterstützen. Die Partner*innengewerkschaft hatte Dozent*innen an Universitäten und Colleges zu 14 Streiktagen an 61 Hochschulen aufgerufen. Der Protest richtete sich gegen die Tory-Regierung, die die Altersversorgung der Hochschulbeschäftigten privatisieren und Rentenbeiträge an der Börse handeln will. „Begrabt die Tory-Politik – nicht die Bildung!“ stand auf einem Holzsarg, der von Studierenden gezogen wurde. Es ist Zeit, dass Gewerkschaften und Wähler*innen ein Zeichen setzen. *Barbara Sendlak-Brandt*

Aladin El-Mafalaani in der Regierung

Integrations- und Bildungsforscher Prof. Dr. Aladin El-Mafalaani wird neuer Leiter der Integrationsabteilung in der NRW-Landesregierung. Dafür gibt der Wissenschaftler seine Professur an der Fachhochschule in Münster auf, die er seit 2013 hatte. Ein Parteibuch oder Verwaltungserfahrung hat er nicht. Seine Aufgabe wird es künftig sein, die Integration von Geflüchteten und Migrant*innen in NRW und die Zusammenarbeit mit den Verbänden zu verbessern. Aladin El-Mafalaani löst mit seiner neuen Rolle in der Integrationspolitik den Sozialdemokraten Anton Rütten ab, der das Amt seit 1993 innehatte. *kue*



Gewonnen!

Freikarten für die RUHRFESTSPIELE 2017 in Recklinghausen haben gewonnen: Reiner Gesk, Herne; Astrid Kahlke, Meinerzhagen; Oda Lang, Köln; Werner Lüchtefeld, Bielefeld; Martina Schmallenbach, Netphen; Bärbel Schoolmann-Dogan, Brühl; Martin Strunk, Mülheim; Maja Tölke, Gelsenkirchen; Marion Vittinghoff, Mönchengladbach;



Christel Weber, Dortmund. Wir gratulieren allen Gewinner*innen und wünschen viel Spaß! Die Tickets sind bereits mit der Post auf dem Weg zu Ihnen. *nds-Redaktion*

Private Ersatzschulen

Faire Regulierung ist notwendig und möglich

In Deutschland gibt es doppelt so viele Privatschulen wie vor rund 20 Jahren. Umso wichtiger ist es, dass die Bundesländer ihre Spielräume jetzt streng limitieren und den sozial gerechten Zugang zu Schule gewährleisten.

Das Verhältnis von öffentlichen zu privaten Schulen ist in den vergangenen Jahren beträchtlich in Bewegung gekommen: Seit dem Jahr 2000 hat sich der Anteil von Privatschulen fast verdoppelt. Rund neun Prozent der Schüler*innen besuchten im Schuljahr 2016/2017 eine allgemeinbildende Privatschule.

Im internationalen Vergleich steht Deutschland mit dem anhaltenden Zuwachs nicht alleine da: In vielen europäischen Staaten und weltweit boomen Privatschulen. Großen Zulauf erfahren vor allem staatlich geförderte Privatschulen, also Privatschulen, die zu mehr als 50 Prozent ihrer Kosten – teilweise sogar vollständig – staatlich bezuschusst werden. So werden beispielsweise die staatlich geförderten Privatschulen in England und Schweden zu 100 Prozent staatlich subventioniert, dürfen umgekehrt aber kein Schulgeld verlangen. Die staatliche Finanzierung privater Schulen ist an klare und nachprüfbare Vorgaben gebunden: Die Privatschulen sind finanziell den öffentlichen Schulen gleichgestellt und zur Teilnahme an Schulinspektionen und vergleichenden nationalen Kompetenztests verpflichtet. Anders ist es in Deutschland und Österreich geregelt. Dort zahlen Eltern an staatlich geförderten Privatschulen Schulgeld.

Das deutsche System der Privatschulregulierung nimmt im Vergleich zu England, Österreich und Schweden eine mittlere Position ein. Einerseits verlangt es keine vollständige Bindung der privaten Ersatzschulen an die für

die öffentlichen Schulen geltenden Standards, andererseits garantiert es auch nicht deren Vollfinanzierung. Da der staatliche Zuschuss den (weit) überwiegenden Teil der Finanzierung abdeckt, ist es in dieser Konzeption unerlässlich, dass Genehmigungsvorgaben des Grundgesetzes (GG) ernst genommen, effektiv kontrolliert und eingehalten werden. Die Vorgaben bilden die Grundlage für den Anspruch auf staatliche Förderung.

Genehmigung von Privatschulen

Das Grundgesetz mit Artikel 7 Absatz 4 sichert das Recht zur Errichtung von Privatschulen. Die Verfassung lässt jedoch Schulen in nicht staatlicher Träger*innenschaft nur eingeschränkt zu. Wenn private Schulen als Ersatz für eine öffentliche Schule dienen, müssen sie vom Staat genehmigt werden. Sogenannte Ersatzschulen müssen bestimmte Mindestvorgaben erfüllen. So dürfen private Ersatzschulen mit ihren Lehrzielen, der räumlichen Ausstattung sowie der Qualifikation des Lehrpersonals „nicht hinter den öffentlichen Schulen zurückstehen“ (GG Artikel 7 Absatz 4). Darüber hinaus müssen die Schulen für alle Kinder unabhängig von den finanziellen Verhältnissen der Eltern zugänglich sein, sodass eine „Sonderung nach den Besitzverhältnissen der Eltern nicht gefördert wird“ (GG Artikel 7 Absatz 4).

Private Ersatzschulen werden allerdings häufiger von Kindern besucht, deren Eltern tendenziell über einen höheren sozialen Status, eine höhere Bildung und / oder ein höheres

Einkommen verfügen. Das Bundesverfassungsgericht hat in mehreren Entscheidungen betont, dass das Schulsystem einer sozialen Spaltung und einer Bevorzugung von Kindern aus einkommensstarken Elternhäusern entgegenwirken sollte. Wie sieht also eine faire Privatschulregulierung aus, die einen sozial gerechten Zugang zu allen Schulen gewährleistet? Vier Handlungsempfehlungen:

Obergrenze des Schulgeldes und einkommensabhängige Staffellung

In vielen Bundesländern erheben private Ersatzschulen Schulgelder, die sich etliche Eltern nicht leisten können. Ermäßigungen oder Befreiungen sind nicht vorgesehen. Eine Obergrenze für das durchschnittliche Schulgeld, das die jeweilige Einkommenssituation der Haushalte innerhalb eines Bundeslandes berücksichtigt, könnte das Sonderungsverbot des Grundgesetzes einhalten.

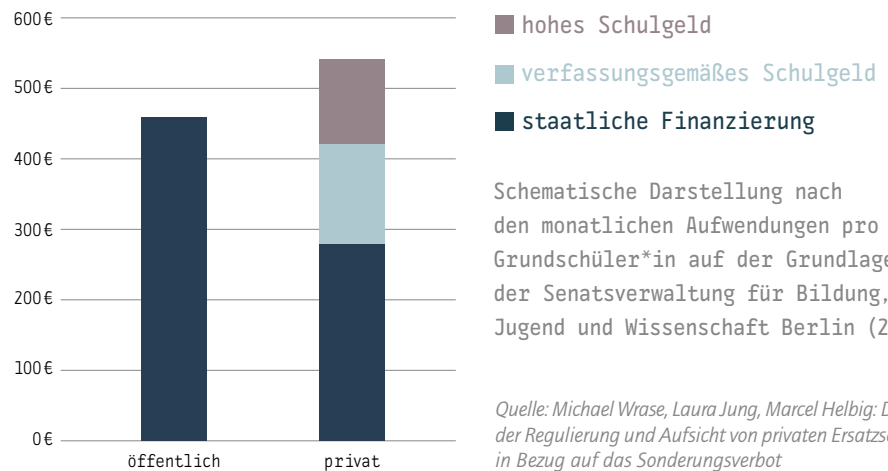
Das neue Privatschulgesetz von Baden-Württemberg sieht etwa die Begrenzung auf fünf Prozent des jeweiligen Haushaltsnettoeinkommens der Familie vor. Mit einer Begrenzung der Schulgeldeinnahmen kann zugleich der ökonomische Anreiz für private Schulen durchbrochen werden (siehe Abbildung), ihr Angebot vor allem an Besserverdienenden auszurichten. Ebenso ist eine einkommensabhängige Staffellung des Schulgeldes notwendig, um eine sozial gleiche Zugänglichkeit zu staatlich geförderten Privatschulen zu sichern.

Ausgleich für Ausfall von Schulgeldeinnahmen

Verzichten private Ersatzschulen auf hohe Schulgeldeinnahmen und / oder haben eine



Ökonomischer Fehlanreiz des Fördersystems in Berlin (ohne Festsetzung und Kontrolle des höchstzulässigen durchschnittlichen Schulgelds)



hohe Zahl von Schüler*innen aus einkommensschwachen Schichten, kann der Gesetzgeber einen Ausgleich für Schulgeldeinnahmen gewährleisten. Baden-Württemberg wird privaten Ersatzschulen, die kein Schulgeld erheben, eine höhere öffentliche Finanzierung zukommen lassen. Die Förderung ist auf 90 Prozent der entsprechenden Kosten an einer öffentlichen Schule begrenzt (Kappungsgrenze). Schulen, die weiterhin ein Schulgeld nehmen, haben einen begrenzten staatlichen Förderanspruch auf 80 Prozent. Eine staatliche Förderung sollte jedoch an die transparente Berichterstattung privater Schulen über ihre soziale Zusammensetzung gekoppelt sein.

Anrechnungsregelung bei auskömmlicher Finanzierung

Sind private Ersatzschulen auskömmlich finanziert, sollte die staatliche Förderung sofort enden. Dazu sollten die Gesetzgeber wie in Baden-Württemberg oder Nordrhein-Westfalen Anrechnungs- oder Kappungsgrenzen definieren, damit private Ersatzschulen nicht unbegrenzt Einnahmen aus Schulgeldern und sonstigen verpflichtenden Elternbeiträgen auf staatliche Zuschüsse aufschlagen können. So können finanzielle Anreize außer Kraft gesetzt werden, weil staatlich geförderte Privatschulen keine höheren Einnahmen mehr erzielen, indem sie ihr Angebot spezifisch an einkommensstärkeren Schüler*innen ausrichten. Zudem werden damit Schulmodelle, die vor allem auf Exklusivität und Kinder besser verdienender Eltern setzen – was nicht die Intention des Grundgesetzes zur staatlichen Förderung von Ersatzschulen ist – deutlich begrenzt.

Klare Regulierung und Kontrolle bei Wahrung der Freiheit

Maßnahmen wie Obergrenzen, Staffelung der Elternbeiträge, ein Ausgleich für entgangene Schulgeldeinnahmen und Kappungsgrenzen können die Vorgaben des Grundgesetzes erfüllen, ohne die pädagogischen und weltanschaulichen Freiheiten von staatlich geförderten Schulen unverhältnismäßig einzuschränken. Es ist notwendig, diese Vorgaben in der Praxis tatsächlich umzusetzen und deren Einhaltung zu kontrollieren. Hierzu müssen die Bundesländer konkrete Vorgaben zur Schulgelderhebung und Aufnahmepraxis machen. Zudem müssten die zuständigen Aufsichtsbehörden die Vorgaben überprüfen. Angesichts der Höhe eingesetzter Steuergelder sollte das eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, die in den meisten Bundesländern noch nicht der Realität entspricht.

Bundesländer müssen der sozialen Spaltung von Schulen entgegenwirken

Mit den vier genannten Handlungsempfehlungen ist es möglich, die Genehmigungsvoraussetzungen des Grundgesetzes und vor allem das Sonderungsverbot einzuhalten. Die Gesetzgeber und die Schulverwaltungen sind nun aufgefordert, diese Möglichkeiten anzugehen. Erste Beispiele aus Baden-Württemberg zeigen, dass die Gestaltung einer fairen Privatschulregulierung möglich und praktisch umsetzbar ist. Andere Bundesländer sollten diesem Beispiel nun folgen. Nur dann wird es möglich sein, einer sozialen Spaltung zwischen öffentlichen und privaten Schulen entgegenzuwirken und den vom Grundgesetz geforderten gleichen Zugang zu Privatschulen „unabhängig von den Besitzverhältnissen der Eltern“ zu verwirklichen. //



Michael Wrase, Laura Jung, Marcel Helbig: Defizite der Regulierung und Aufsicht von privaten Ersatzschulen in Bezug auf das Sonderungsverbot

www.tinyurl.com/defizite-ersatzschulen



WZBrief Bildung: Faire Privatschulregulierung: Was Deutschland vom europäischen Vergleich lernen kann

www.tinyurl.com/wz-brief-ersatzschulen



böll.brief: Freiheit und Verantwortung von Privatschulen

www.tinyurl.com/freiheit-privatschulen



Prof. Dr. Rita Nikolai

Heisenberg-Stipendiatin der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Humboldt-Universität Berlin



Michael Wrase

Professor für Öffentliches Recht an der Stiftung Universität Hildesheim

Foto: D. Ausserhofer





Beschulung geflüchteter Kinder und Jugendlicher in NRW

Bildung kann nicht warten

Bildung für geflüchtete Kinder und Jugendliche gehört seit mehr als zwei Jahren zu den täglichen Aufgaben in nordrhein-westfälischen Schulen. Das große Medieninteresse ist mittlerweile abgeebbt – doch die Herausforderungen vor Ort sind geblieben und die Schulen leisten weiterhin Großartiges. Wie läuft es mit der Bildung für Flüchtlingskinder in NRW? Wie gelingt schulische Integration und welche politischen und rechtlichen Voraussetzungen braucht sie?

In allen Schulformen und Altersstufen zeichnet NRW in den vergangenen Jahren einen signifikanten Anstieg von Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte, die neu zugezogen sind. Unter anderem ist dies auf die gestiegene Fluchtmigration zurückzuführen. Da in der Statistik des Landesbetriebs Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) jedoch nicht nach Aufenthaltsstatus der Schüler*innen differenziert wird, stehen keine genauen Zahlen dazu zur Verfügung, wie viele geflüchtete Kinder und Jugendliche in den letzten Jahren in die nordrhein-westfälischen Regelschulen aufgenommen wurden.

Anhaltspunkte für Schätzungen liefern die Angaben zu den Herkunftsländern der Schüler*innen: Bei Kindern und Jugendlichen aus Syrien, Afghanistan und Irak ist in der Vielzahl ein Fluchthintergrund zu vermuten, während für Schüler*innen beispielsweise aus der Türkei mehrheitlich andere Migrationshintergründe anzunehmen sind. Der Anteil syrischer Schüler*innen an der Gesamtzahl ausländischer Schüler*innen lag im Schuljahr 2016/2017 mit 12,8 Prozent an zweiter Stelle hinter dem Anteil türkischer Schüler*innen von 17,4 Prozent. Aus den zeitweilig fünf Hauptherkunftsländern von Flüchtlingen – nämlich Syrien, Irak, Afghanistan, Albanien und Kosovo – stammten 28,1 Prozent der ausländischen Schüler*innen; das entspricht 75.071 Kindern

und Jugendlichen. Auch wenn die Datenlage ungenau ist, lassen sich hieraus Rückschlüsse darauf ziehen, vor welchen Herausforderungen alle Beteiligten in den letzten Jahren standen und immer noch stehen.

Gesetzliche Regelungen erzeugen Lücken in der Bildungsbiografie

In NRW unterliegen Flüchtlingskinder der Schulpflicht, sobald sie einer Kommune zugewiesen sind. Bis dahin halten sie sich in einer Landesaufnahmeeinrichtung auf, der ersten „Station“ nach ihrer Ankunft in NRW. Während dieser Zeit gilt lediglich ein Schulbesuchsrecht. Der Aufenthalt in einer Landesaufnahmeeinrichtung war bis Oktober 2015 auf höchstens drei Monate begrenzt, wurde dann aber durch eine Gesetzesänderung auf höchstens sechs Monate verlängert. In der Praxis wird diese Zeitspanne immer häufiger auch ausgeschöpft. Die Bildungsbiografie ist in dieser Zeit unterbrochen, hinzu kommen Zeiten auf dem Fluchtweg, in denen ebenfalls kein Schulbesuch möglich war.

Für Asylsuchende, deren Asylverfahren noch läuft oder deren Antrag als „unzulässig“ oder als „offensichtlich unbegründet“ abgelehnt wurde, kann der Aufenthalt in der Landesaufnahmeeinrichtung sogar noch länger dauern: Das am 29. Juli 2017 in Kraft getretene „Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht“

ermöglicht den Bundesländern, sie für bis zu 24 Monate dort unterzubringen. Die Bundesländer können also eigenständig über die Dauer der Unterbringung in ihren Landesaufnahmeeinrichtungen entscheiden. NRW hat bereits angekündigt, von dieser Regelungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

Auch der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sieht vor, Menschen erst und nur dann aus den Landesaufnahmeeinrichtungen zu entlassen, wenn sie im Asylverfahren anerkannt werden. Alle Betroffenen wären damit über einen langen Zeitraum von einem regulären Schulbesuch ausgeschlossen. Wie kann Integration in Regelschulen nach einer so langen Unterbrechung des Schulbesuchs gelingen? Das wird zukünftig eine zentrale Herausforderung sein.

Menschen aus sogenannten sicheren Herkunftstaaten sind bis auf Ausnahmefälle seit Oktober 2015 sogar dauerhaft bis zur Ausreise oder Abschiebung in einer Landesaufnahmeeinrichtung untergebracht. Von dieser Regelung betroffen sind Menschen aus dem Westbalkan – Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien – sowie Ghana und Senegal. Zwar gilt auch für sie das Schulbesuchsrecht, es verhilft in der Praxis allerdings lediglich in Einzelfällen zu einem Schulplatz und so werden diese Kinder und Jugendlichen während des gesamten Aufenthalts, der durchaus mehr als ein Jahr betragen kann, in Deutschland nicht beschult. Dies stellt einen eklatanten Verstoß gegen das Recht auf Bildung dar, das auf mehreren Anspruchsgrundlagen beruht, zum Beispiel auf § 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Aufgrund des längeren Aufenthalts in Landesaufnahmeeinrichtungen entwickelt die nordrhein-westfälische Landesregierung derzeit Maßnahmen, um Flüchtlingskinder vor Ort zu beschulen. Vorgesehen ist allerdings keine Regelbeschulung, sondern eine Art Ersatzbeschulung.

Schulen haben in Sachen Integration Großartiges geleistet

Während zukünftig die Beschulung in den Landesaufnahmeeinrichtungen und der Übergang in Regelschulen in den Kommunen im Fokus stehen wird, lagen die Herausforderungen in den vergangenen Jahren auf den mangelnden kommunalen Strukturen. Der massive Mangel an Lehrer*innen und weiterem pädagogischen Personal im Schulbereich ist noch lange nicht behoben. Es fehlen Kapazitäten und Möglichkeiten, sich auf die besondere Situation von Kindern und Jugendlichen mit Fluchthintergrund einzustellen und damit umzugehen.

Gleichwohl haben die Schulen mit ihrem Personal in den vergangenen Jahren Großartiges zur schulischen Integration von geflüchteten Schüler*innen geleistet. Dafür werden in den Kommunen – mit unterschiedlichen Ausprägungen – zwei Modelle praktiziert: Einige Schulen setzen darauf, Flüchtlinge sofort in Regelklassen einzugliedern. Mithilfe einer sogenannten Kompetenzfeststellung werden adäquate Schulformen und Klassenstufen für die betroffenen Schüler*innen ermittelt. In den ersten Monaten werden meist einige Stunden des Regelunterrichts durch Deutschunterricht ersetzt. Der Vorteil dieses Modells: Geflüchtete Kinder und Jugendliche bauen von Anfang an Kontakte zu einheimischen Schüler*innen auf und erleben „normalen“ Unterricht.

In anderen Kommunen sind in allen Schulformen Vorbereitungsklassen eingerichtet worden, in denen neu zugewanderte ausländische Schüler*innen gesammelt unterrichtet werden. Der Schwerpunkt liegt hier zunächst auf dem Erwerb der deutschen Sprache. Das kann von Vorteil sein – solange es sich um einen kurzen Zeitraum von einigen Wochen oder wenigen Monaten handelt. Keines der beiden Modelle ist grundsätzlich zu präferieren. Ob die schulische Integration gelingt, hängt davon ab, wie die Beschulung vor Ort in der Praxis ausgestaltet ist.

Vorbereitungsklassen verstärken Segregationstendenzen

Die vorige Landesregierung hatte in einem Erlass von Juni 2016 der sofortigen Eingliederung in Regelklassen Vorrang eingeräumt. Demgegenüber setzt die aktuelle, schwarz-gelbe

Landesregierung auf die Einrichtung von Vorbereitungsklassen, in denen neu zugewanderte Kinder und Jugendliche bis zum Übergang in eine Regelklasse unterrichtet werden. Hierzu wird gerade ein Erlass erarbeitet.

Aufgrund der Entwicklungen gerade der letzten zwei Jahre ist der schwarz-gelbe Vorschlag kritisch zu sehen. Mehr und mehr erfüllen Vorbereitungsklassen nicht den Zweck, neu zugewanderte Schüler*innen fit für den Unterricht in Regelklassen zu machen, sondern werden zu „Auffangklassen“, die den Schüler*innen einen Übergang in eine Regelklasse in einer für sie adäquaten Schulform nicht ermöglichen. Häufig werden Schüler*innen einer Vorbereitungsklasse nicht nach individuellen Kompetenzen und Kenntnissen zugewiesen, sondern nach freien Kapazitäten. In den Lerngruppen herrscht deshalb oft ein äußerst heterogenes Bildungsniveau. Der Übergang in Regelklassen erfolgt in vielen Fällen erst nach mehreren Monaten bis hin zu zwei Jahren und dann zumeist an der gleichen Schule. In dieser Zeit nehmen die Schüler*innen nicht am regulären Unterricht teil, was den Übergang zusätzlich erschwert. In diesem Fall verstärken Vorbereitungsklassen Segregationstendenzen und stehen einer gelingenden Integration entgegen.

Schulen brauchen Gestaltungsspielräume für Integration

Die Eingliederung neu zugewanderter Kinder und Jugendlicher in Schulen sollte auf deren Bedarfe und Bedürfnisse ausgerichtet sein. Das beinhaltet den Besuch einer Regelschule von Beginn des Aufenthalts in Deutschland an, die Beschulung in der adäquaten Schulform und

Altersstufe, zusätzlichen Deutschunterricht und bei Bedarf weitere unterstützende Angebote. Dafür müssen ausreichend Kapazitäten – unter anderem personelle – zur Verfügung gestellt werden. Die Schulen haben wertvolle Erfahrungen gesammelt, wie schulische Integration von Flüchtlingskindern gelingen kann. Statt einheitliche Maßgaben aufzustellen, sollte Raum für Diversität bestehen, damit Schulen den Weg beschreiten können, der vor Ort am meisten Erfolg verspricht. //



Flüchtlingsrat NRW e.V.: Themenseite „Schule & Ausbildung“

www.tinyurl.com/frnrw-schule-ausbildung



SCHULE FÜR ALLE – Das Recht auf Bildung kennt keine Ausnahme: Kampagne der Landesflüchtlingsräte, des Bundesfachverbands Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge e.V. und von „Jugendliche ohne Grenzen“, unterstützt von der GEW und Pro Asyl

www.kampagne-schule-fuer-alle.de



Dita Vogel, Elina Stock: Opportunities and Hope Through Education: How German Schools Include Refugees. (Studie im Auftrag der GEW und der Bildungsinternationalen)

www.tinyurl.com/vogel-stock-refugees



GEW NRW: Themenseite „Migration & Flucht“

www.gew-nrw.de/migration-flucht



Birgit Naujoks

Geschäftsführerin des Flüchtlingsrats Nordrhein-Westfalen e.V.



Pläne der NRW-Landesregierung für Schulleiter*innen

Schulleitung richtig weiterentwickeln

Setzt die aktuelle Landesregierung verstärkt auf liberale Schulfreiheit? Damit Schulleitung jedoch konstruktiv weiterentwickelt werden und künftig unter guten Bedingungen arbeiten kann, wäre das der falsche Weg.

Es fing gut an: Wie im Wahlkampf und im Koalitionsvertrag versprochen, setzten CDU und FDP die von SPD und GRÜNEN verweigerter bessere Bezahlung der stellvertretenden Schulleiter*innen an Grund- und Hauptschulen nach der Regierungsübernahme schnell um. Rosige Zeiten also für Schulleiter*innen?

Für die GEW NRW ist klar, dass von Schulleiter*innen heute enorm viel erwartet wird. Sie tragen in hohem Maß Verantwortung für das Gelingen der schulischen Arbeit, sind Moderator*innen, Organisator*innen und Kommunikator*innen für schulische Entwicklungsprozesse. Gleichzeitig sind sie Führungskräfte mit Personalbefugnissen und es wird von ihnen erwartet, dass sie nicht nur Expert*innen für Schul- und Verwaltungsrecht sind, sondern auch über Kenntnisse im Arbeits- und Dienstrecht verfügen. Schulleitung ist ein eigenständiger Beruf nach der Ausbildung und Tätigkeit als Lehrkraft geworden, auf den man sich umfassend vorbereiten und für den man sich qualifizieren muss. Das Land NRW muss daher viel mehr investieren, um die Ausübung dieses Berufs mit guten Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

NRW-Schulministerin setzt verstärkt auf liberale Schulfreiheit

An welchem Leitbild wollen CDU und FDP die Weiterentwicklung von Schulleitung in NRW orientieren? Ein Blick in den Koalitionsvertrag und die sogenannte Kleine Regierungserklärung, die NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer im Oktober 2017 im Ausschuss für Schule und Bildung im Landtag vorgestellt hatte, gibt eine

Antwort. Begrifflich knüpft Yvonne Gebauer an frühere – klassisch liberale – Positionierungen der FDP in der Debatte um die Eigenverantwortung von Schulen an: „Wir wollen Schulleitungen, die sich im besten Sinne auch als Manager ihrer Schulen verstehen. Dazu benötigen sie mehr Gestaltungsspielräume, auf die sie vorab verlässlich vorbereitet werden müssen. Ziel muss es sein, mehr Raum zu geben für die Verwirklichung des Kernauftrags unserer Schulen. Um diesen Raum besser zu nutzen, setzen wir auf die hohe Motivationskraft von Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Erfreulicherweise erreichen uns schon jetzt Anträge aus Schulen, die größere Autonomie wagen wollen.“

Gute Schule braucht mehr Mitwirkung und Mitbestimmung

Beim genaueren Vergleich von Koalitionsvertrag und Kleiner Regierungserklärung fällt auf, welche Punkte die Schulministerin weggelassen hat. Im Koalitionsvertrag steht, welche neuen Gestaltungsspielräume gemeint sind: Auf freiwilliger Basis sollen Schulen ihre Personalmaßnahmen eigenständig treffen können. Dazu gehören Entscheidungen über Finanzmittel bei Einstellungen (freie Personalmittel) oder beim Jobsharing für Schulleitungen. Mehr finanzielle Freiheit soll durch Schritte von kleinen zu großen Schulbudgets, durch die Übertragbarkeit und die Möglichkeit für Anspareffekte sowie gegenseitige Deckungsfähigkeit eröffnet werden. Neben der pädagogischen, der personellen und der finanziellen Freiheit sollen Schulen mehr organisatorische Freiheiten bekommen. Das könnte

mehr Freiheit bei der Gestaltung des Ganztags, beim Wechsel von Träger*innenschaften und bei der Organisation der Schulgremien wie beispielsweise der Einrichtung eines Schulvorstands bedeuten oder auch, dass Berufskollegs Bildungsgänge verstärkt selbst festlegen können.

Die im Koalitionsvertrag beschriebene Entwicklungsrichtung ist jedoch nicht sinnvoll für kluge Schulentwicklung. Nicht nur, weil von Mitwirkung und Mitbestimmung keine Rede ist. Die GEW NRW wird in Zukunft sehr genau darauf achten, dass die Übertragung neuer Aufgaben auf die Schulen, die Schaffung neuer Möglichkeiten für Schulleiter*innen und die etwaige Übertragung neuer Zuständigkeiten für Schulleiter*innen in personellen Fragen mit einer Stärkung der Mitwirkungsrechte von Schüler*innen und Eltern sowie mit der Wahrung beziehungsweise dem Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Lehrer*innen einhergehen. Nur Mitwirkung und Mitbestimmung machen Schule besser.

Aufgabenkritik und Bürokratieabbau sind längst überfällig

Seit Jahren weist die GEW NRW darauf hin, dass nicht alles, was Schulleitung jetzt tut, auch wirklich von ihr erledigt werden muss. Eine Aufgabenkritik ist überfällig. Insofern ist zu begrüßen, dass das Versprechen zum Bürokratieabbau starkes Gewicht im Koalitionsvertrag und in der Kleinen Regierungserklärung hat.

Yvonne Gebauer formuliert in der Kleinen Regierungserklärung: „Gleichzeitig aber klagen Lehrkräfte und Schulleitungen über zu enge Spielräume, über ein Zuviel an Vorgaben und Bürokratie. Wir werden prüfen, wo Überregulierung und zu enge Zügel unsere Schulen behindern. Wir wollen eine kritische Revision schulischer

Bürokratie und eine Schulassistent, die Schulen von Verwaltungsaufgaben entlastet.“ Mit dem Einsatz von Schulverwaltungsassistent*innen könnten in der Tat viele Aufgaben delegiert werden und Schulleitungen sich mehr um Schulentwicklung kümmern.

Als CDU und FDP noch in der Opposition waren, forderten sie immerhin 3.000 Schulverwaltungsassistent*innen. Die zentrale Frage blieb und bleibt allerdings unbeantwortet: Geht es um zusätzliches Personal, das wirklich zur Entlastung beiträgt? Oder geht es vielmehr darum, Stellen für Schulassistent*innen auf Lehrer*innenstellen anzurechnen, und so „teure Arbeit“ von Lehrer*innen und Schulleiter*innen von Verwaltungsarbeit zu befreien und Anrechnungstunden sowie Leitungszeit zu reduzieren? Das wäre eine neue Facette von Sparpolitik zulasten der Schulentwicklung und der Beschäftigten.

Anmeldung

Schulleitungskonferenz

Unter dem Motto „Mehr Freiheit – mehr Verantwortung: Mehrarbeit?“ findet am 19. April 2018 die Schulleitungskonferenz der GEW NRW statt.

Aus Sicht der Bildungsgewerkschaft ist es jetzt an der Zeit, über die von der aktuellen Landesregierung angekündigten Maßnahmen zur besseren Besetzung von Schulleitungspositionen zu sprechen. NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer nimmt an der Konferenz teil, sodass Schulleiter*innen aus erster Hand erfahren, wohin die Reise der Ministerin geht. Mehr unter www.tinyurl.com/schulleitungskonferenz kue

Vakanzen entschieden bekämpfen

Mit der Besoldungserhöhung für Schulleiter*innen und stellvertretende Schulleiter*innen an Grund- und Hauptschulen haben die Regierungen von SPD und GRÜNEN sowie von CDU und FDP einen Vorschlag aus dem „Abschlussbericht der Projektgruppe Schulleitungen – Diskussionsgrundlage zur Besetzungssituation an nordrhein-westfälischen Schulen“ umgesetzt. Die ehemalige NRW-Schulministerin Sylvia Löhrmann hatte den Bericht dem Landtag mit einem Anschreiben übermittelt, dem folgende Passage zu entnehmen ist: „Ich möchte darauf hinweisen, dass die Vorschläge im Bericht nicht mit den Fachabteilungen des Ministeriums abgestimmt worden sind. Dies gehörte auch nicht zum Auftrag der Projektgruppe. Ebenfalls gibt es innerhalb der Landesregierung keine abgestimmte Position zu den aufgezeigten möglichen Handlungsoptionen.“ In Übereinstimmung mit den Mitgliedern der Projektgruppe verstehe sie den Abschlussbericht vielmehr als Fakten- und Diskussionsgrundlage für den weiteren politischen Meinungsbildungsprozess innerhalb der Landesregierung und in den parlamentarischen Gremien, schrieb Sylvia Löhrmann weiter.

Es ist dringend erforderlich, diesen Meinungsbildungsprozess nun schnell zu einem Ende zu bringen. Es schadet sicher nicht, dabei die Gewerkschaften, die kommunalen Spitzenverbände und andere Interessenverbände mit einzubeziehen. Der Bericht benennt folgende Baustellen:

1. Ressourcen: Schulleitung im Team, ständige Stellvertretungen an Schulen, erweiterte Schulleitungen, Leitungszeit an Schulen, Anrechnungstunden und Personal der Schulträger*innen

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wahrnehmung des Leitungsamts in Teilzeit und Jobsharing
3. Leitungsbezogene Personalentwicklung: Systematisierung der Personalentwicklung, Fortschreibung und Ergänzung der Orientierungs-, Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte und Schulleitungen, berufsbiografisches Portfolio Leitung
4. Gleichstellungsrelevante Aspekte
Arbeitsprozesse wie die der Bildungskonferenz unter SPD und GRÜNEN oder runde Tische soll es unter CDU und FDP nicht mehr geben. Die Landesregierung wäre allerdings gut beraten, bei der Beantwortung der Fragen, was gute Schulleitung braucht und wie man engagierte Lehrer*innen für Schulleitung gewinnen kann, davon abzuweichen. Es ist Zeit! Vakanzen sind schlecht für „beste Bildung“, Schulleiter*innen mit schlechten Arbeitsbedingungen nicht weniger. //



MSW NRW: Abschlussbericht der Projektgruppe Schulleitungen
www.tinyurl.com/msw-nrw-bericht-schulleitungen



Stephan Mertens, Ayla Celik: Immer mehr Aufgaben für Schulleitungen
www.tinyurl.com/gew-nrw-aufgaben-schulleitung



Dorothea Schäfer
Vorsitzende der GEW NRW

Entwicklung der Gesamtschulen in NRW

Was kommt nach dem Boom?

Mit dem Schulkonsens wurde im Juli 2011 nicht nur mit der Sekundarschule eine neue Schulform des längeren gemeinsamen Lernens eingeführt. Auch für die Entwicklung der Gesamtschulen in NRW hatte der Konsens Folgen: Sie erlebten einen regelrechten Boom. Hält sich dieser Trend? Wie sieht die Zukunft der Schulform aus?

Viele Schulträger*innen haben sich seit dem Schulkonsens entschieden, anstelle oder gar neben einer neuen Sekundarschule erstmalig oder zusätzlich Gesamtschulen zu gründen. Anzunehmen ist, dass sie damit dem Elternwunsch nach einem Schulangebot entsprechen wollten, das direkt und ohne Schul- oder Schulformwechsel das Abitur ermöglicht.

Nach dem Schulkonsens boomten die Gesamtschulen

Die Zahl der Gesamtschulen stieg vom Schuljahr 2012/2013 bis zum Schuljahr 2016/2017 um circa 30 Prozent, die Zahl der Schüler*innen um ein Fünftel und die der Lehrer*innen um ein Viertel. Nimmt man die rund 50.000 Schüler*innen hinzu, die 2016/2017 die Sekundarschulen besuchten, so zählten die Schulen des längeren gemeinsamen Lernens im vergangenen Schuljahr etwa 100.000 Schüler*innen mehr als im Schuljahr 2012/2013, dem ersten nach dem Schulkonsens. Das ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass die Gesamtzahl der Schüler*innen an allgemeinbildenden, weiterführenden Schulen in dieser Zeit um mehr als 117.000 abnahm.

Während die Schulgröße für Sekundarschulen nicht selten zum Problem wird, das Schulneugründungen erschwert, standen die Gesamtschulen im Vergleich zunächst besser da. Der „Bericht der Landesregierung zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Schulstruktur in Nordrhein-Westfalen (Evaluationsbericht zum 6. Schulrechtsänderungsgesetz)“ stellt dazu fest: „Bei der Betrachtung der Schulgröße der

seit dem Schuljahr 2012/2013 errichteten Gesamtschulen bestätigt sich die deutliche Tendenz zu einer vier- bis fünfzügigen Ausgestaltung der neuen Schulen. Gut die Hälfte der neuen Gesamtschulen (43) wurde zum Stichtag 1. Juli 2016 in Mindestgröße geführt, ein weiteres knappes Viertel verfügte über fünf Parallelklassen pro Jahrgang. Große Schulsysteme mit sieben (5) oder acht (1) Parallelklassen pro Jahrgang werden von den Schulträger*innen nur in Ausnahmefällen errichtet. Die sechs größten Schulen befinden sich allerdings nicht in Ballungszentren.“ Eine erste Auswertung der Anmeldezahlen für das Schuljahr 2018/2019 ergibt jedoch: Künftig könnte es anders sein. Natürlich können weiterhin viele Schüler*innen nicht aufgenommen werden. Aber auch viele Gesamtschulen geraten unter Druck.

Welche Pläne hat die Landesregierung für die Gesamtschule in NRW?

Auch Konsense werden politisch unterschiedlich bewertet und nachträglich von mehr als nur einer Partei für sich reklamiert. Infolge des Schulkonsenses, der von der FDP nicht mitgetragen wurde, wurde 2011 die Landesverfassung geändert. SPD und GRÜNE betonten damals stets, dass nun bessere Rechtsgrundlagen für das Gemeinsame Lernen geschaffen seien. Die CDU hingegen verwies darauf, dass die Verfassung aufgrund derselben Änderung nun ein „gegliedertes Schulsystem“ garantiere. Daher lohnt die Lektüre des Koalitionsvertrags, um abschätzen zu können, welche Pläne die aktuelle, schwarz-gelbe Landesregierung mit Blick auf die

Schulen des längeren gemeinsamen Lernens und insbesondere auf die Gesamtschulen verfolgt.

Dabei irritiert zunächst, dass CDU und FDP davon ausgehen, dass es in der Regierungszeit von SPD und GRÜNEN schlecht um die Gleichbehandlung aller Schulformen bestellt gewesen ist. Das müsse sich ändern und die Benachteiligung von Realschulen und Gymnasien beendet werden. Die bislang einzige Konkretisierung ist die Forderung, dass auch Realschulen und Gymnasien künftig die Möglichkeit haben sollen, zweizügig fortgeführt werden zu können.

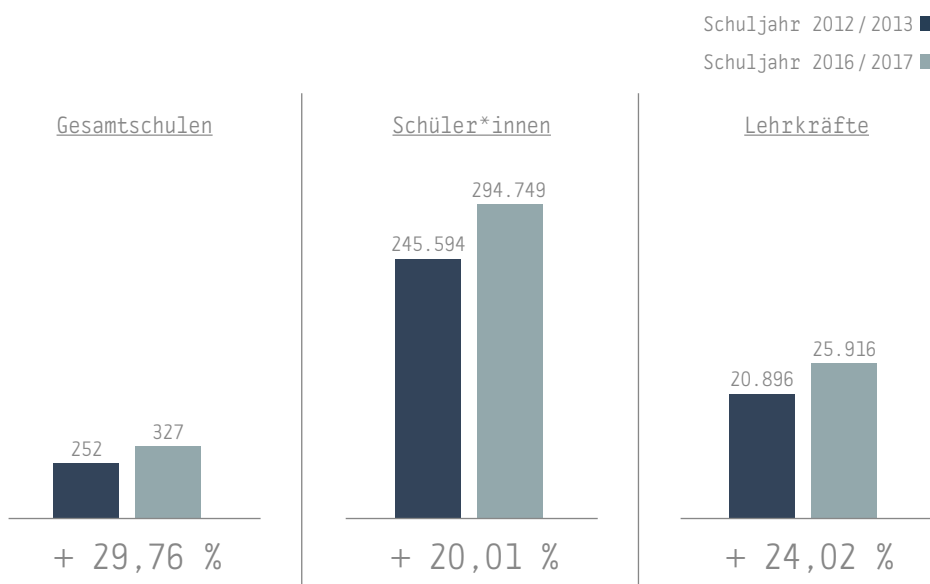
Inklusion und Integration sind Aufgaben aller Schulformen

Die Gesamtschulen – so schreiben CDU und FDP – sind „ein wichtiger Bestandteil einer vielfältigen Schullandschaft und bereiten auf die duale Ausbildung und Hochschulreife vor“. So weit, so gut. Dann jedoch folgt ein Lob der Gesamtschulen, das wenig Gutes hoffen lässt: „Ihre langjährigen Erfahrungen im Bereich der Inklusion können einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Gestaltung dieser gesellschaftlichen Aufgabe leisten. Wir wollen die Gesamtschulen wieder in die Lage versetzen, eigene Inklusionskonzepte umsetzen zu können.“

Ergänzt um den Hinweis, dass die Umsetzung der Inklusion an Gymnasien in der Regel zielgleich erfolgen soll, wird schnell klar, dass die Gesamtschulen die Hauptlast bei der Inklusion tragen sollen. Schon jetzt ist das Gymnasium beim Gemeinsamen Lernen quantitativ unterrepräsentiert, in der Aufnahme von Schüler*innen mit allen Förderbedarfen weniger offen. Inklusion



Quantitative Entwicklung der öffentlichen und privaten Gesamtschulen in NRW seit dem Schulkonsens



Quelle: MSW NRW, Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht – 2016/2017

droht zur „Last“ für die Gesamtschulen zu werden, da Koalitionsvertrag und erste Festlegungen der Landesregierung nicht erkennen lassen, ob und wie die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden sollen. Aus einem Budget ein Kontingent zu machen, wird nicht ausreichen.

Das Recht auf Bildung für neu zugewanderte und geflüchtete Kinder und Jugendliche umzusetzen, muss Aufgabe aller Schulformen sein. Sie alle sollten entsprechend ihrer Schüler*innenzahl quantitativ an Integration beteiligt werden – bislang ist das nicht der Fall. Auch hier sind zudem deutlich mehr Ressourcen erforderlich.

Werden diese Schüler*innen nach ihrem Einstieg und dem Spracherwerb gemäß des gegliederten Schulsystems umverteilt, belastet das die Arbeit der Schulformen unterschiedlich stark. Hinzu kommt: Wo kein Hauptschulangebot mehr vorhanden ist, werden diese Kinder und Jugendlichen zumeist den integrierten Schulformen Sekundarschule und Gesamtschule zugewiesen.

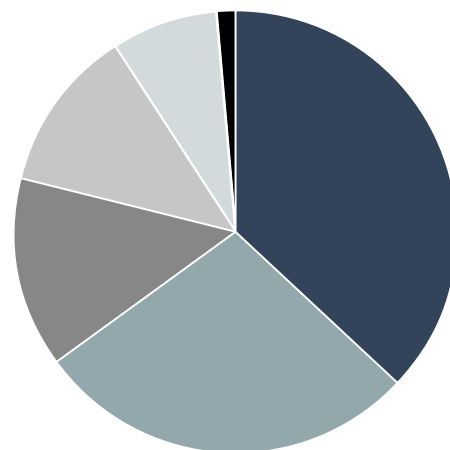
Lange Geschichte – gute Zukunft für das längere gemeinsame Lernen?

Im kommenden Jahr feiert NRW das 50-jährige Jubiläum der Gesamtschule. Ihre Entwicklung startete 1969 als Schulversuch mit zunächst sieben Schulen. Als der Versuch 1982 endete, waren es schon 32 Schulen. Die Gesamtschule wurde damals als eine gleichberechtigte Regelschule der Sekundarstufe I in das Schulverwaltungsgesetz aufgenommen. Übrigens: Auch die gemeinsame Grundschule für alle Kinder hat 2019 einen Grund zum Feiern, denn sie wird 100 Jahre alt. Diese Jubiläen sollten als

guter Rahmen für eine Initiative zur Stärkung des längeren gemeinsamen Lernens genutzt werden. Es gibt viel zu tun:

- ◆ Die nordrhein-westfälische Schullandschaft braucht Initiativen, damit endlich überall Gesamtschulplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, um allen Eltern die Möglichkeit zu geben, für ihr Kind eine Gesamtschule zu wählen.
- ◆ Inklusion und Integration müssen Aufgaben aller Schulformen sein. Die Landesregierung muss ausreichende Ressourcen bereitstellen, damit Schulen diese Aufgaben erfüllen können und die Gesamtschulen bei Inklusion und Integration nicht länger benachteiligt werden.
- ◆ Es bedarf einer sozial indizierten Ressourcensteuerung, damit Ungleiches endlich ungleich behandelt werden kann und Gesamtschulen in schwieriger Ausgangslage deutlich besser unterstützt werden.
- ◆ An allen Schulen muss eine „Kultur des Behaltens“ gelebt werden. //

Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf im zieldifferenten Unterricht an allgemeinen Schulen der Sekundarstufe I in NRW im Schuljahr 2016/2017



6.313 an Gesamtschulen ■
4.726 an Hauptschulen ■
2.382 an Realschulen ■
2.012 an Sekundarschulen ■
1.345 an Gymnasien ■
203 an Gemeinschaftsschulen ■



Michael Schulte: Landtag diskutiert Schulstruktur. Welche Zukunft haben Sekundarschulen? (In: nds 2-2018)
www.tinyurl.com/schulte-sekundarschule



Michael Schulte
Geschäftsführer der GEW NRW

Quelle: MSW NRW, Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht – 2016/2017

Grundschulgutachten

Der Blick in die Glaskugel

Im Januar 2018 stellte NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer die Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulgutachten in Aussicht und entfachte damit eine jahrzehntealte Debatte neu. Lässt sich die Schullaufbahn eines neunjährigen Kindes zuverlässig vorhersagen?

1968 wurde die Grundschule in NRW durch die Trennung von der Hauptschule als eigenständige Schulform gegründet – sie feiert also in diesem Jahr ihren 50. Geburtstag. Im Lauf einer spannenden Grundschulentwicklung ist eins jedoch trotz vieler Versuche nie gelungen: ein optimales Verfahren zu entwickeln, das bei neunjährigen Kindern eine verlässliche Prognose für die schulischen Leistungen in den nächsten sechs bis neun Jahren ermöglicht.

Für den Wechsel in die weiterführende Schule haben die Bundesländer unterschiedliche Regelungen getroffen. Die Entscheidung für den Übergang ist im Wesentlichen von fünf Hauptaspekten abhängig, die bundesweit in verschiedenen Varianten kombiniert werden:

- ◆ der Notendurchschnitt und/oder ein pädagogisches Gutachten der Grundschule
- ◆ ein verbindliches Gutachten oder eine Empfehlung der Grundschule
- ◆ vorgeschriebene Schulform oder freie Elternwahl
- ◆ offene Beratungsgespräche oder Zwangsberatung
- ◆ im Konfliktfall Probeunterricht, Prüfungen oder Probehalbjahr

Nur noch in drei Bundesländern wird der Schulwechsel durch ein verbindliches Gutachten beziehungsweise einen erforderlichen Notendurchschnitt entschieden.

Langjährige Erfahrungen, doch das Grundproblem bleibt

Eine neue Variante schlugen vor wenigen Monaten die Autor*innen einer Studie der Technischen Universität Dortmund vor: Sie gehen davon aus, dass die Noten die einzige Grundlage der Empfehlungen am Ende der vierten Klasse in NRW sind, und möchten durch einen zusätzlichen objektiven Test gerechtere Übergangsentschei-

dungen erreichen. Er soll helfen, das kognitive Potenzial der Schüler*innen besser zu erkennen.

Für die Grundschullehrer*innen sind bei der Empfehlung allerdings nicht nur die Zensuren in den Fächern entscheidend, sondern auch die allgemeine Lern- und Leistungsfähigkeit, das Lern- und Arbeitsverhalten, die emotionale und körperliche Belastbarkeit sowie die sozialen Fähigkeiten der Schüler*innen. Die Lehrkräfte beobachten die Kinder oft über Jahre – kein Test oder Probeunterricht kann all das berücksichtigen oder Beratungsgespräche ersetzen.

Grundschulen in NRW praktizieren seit einigen Jahren ein Modell, das sich zusammensetzt aus Elternberatung, einem pädagogischen Gutachten und freiem Elternwillen bei der Schulwahl. Zusätzlich wird in einigen Gesamtschulen bei der Aufnahmeentscheidung ein Zensurenschnitt zugrunde gelegt, um die Heterogenität in den Klassen zu gewährleisten, die Teil des Gesamtschulkonzepts ist.

Auch andere Variationen wurden in den Jahrzehnten davor ausprobiert und aus verschiedensten Gründen wieder abgeschafft: darunter zum Beispiel der unsägliche Prognoseunterricht, an dem Kinder teilnehmen mussten, deren Eltern mit dem Gutachten der Grundschule nicht einverstanden waren. Prognoseunterricht, das hieß drei Tage Unterricht in einer fremden Schule mit fremden Kindern und fremden Lehrer*innen unter Aufsicht der Schulaufsicht mit täglichen Tests in den sogenannten Hauptfächern. Eigentlich wurde eher die Belastbarkeit der Kinder getestet, denn nach den drei Tagen wurde fast immer die Empfehlung der Grundschule bestätigt.

Keine der Methoden löst allerdings das Grundproblem: Es ist nicht möglich, neunjährigen Kindern eine eindeutige Diagnose für ihre zukünftige Schullaufbahn zu geben.

Schwierige Entscheidung mit ungleicher Ausgangslage

„Welche Schule ist die beste für mein Kind?“, wollen Eltern am Ende der vierten Klasse wissen. Die Entscheidung ist für alle Beteiligten nicht einfach. Für die Kinder sind Freunde ein wichtiges Kriterium, für die Eltern sind eher Schulform, Schulweg, Schulimage und Schulkonzept entscheidend. NRW bietet in der Sekundarstufe I acht verschiedene Schulformen und ist damit Spitzenreiter der Länderrangliste. Angesichts der vielen Wahlmöglichkeiten die Orientierung nicht zu verlieren, ist eine besondere Herausforderung für die Eltern. Bildungsnahe Eltern können sich mehr Informationen einholen und Alternativen abwägen, entscheiden sich dann auch oft trotz einer anderen Grundschulempfehlung für das Gymnasium. Bildungsferne Familien sind eher unsicher und folgen meist der Grundschulempfehlung. So sind Kinder mit Zuwanderungsgeschichte oder aus bildungsfernen Familien bei den Anmeldungen zum Gymnasium immer noch seltener vertreten als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprechen würde.

Bei der Anmeldung der Kinder mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf besteht die freie Schulwahl nur eingeschränkt, denn die Schulaufsicht weist den Kindern eine Schule zu. Wählen die Eltern trotzdem eine andere Schule, erhalten sie meistens eine Absage wegen fehlender Kapazitäten. Dieses Ungleichgewicht spiegelt sich in den Anmeldungen für die weiterführenden Schulen deutlich wider: So ist die Zahl der Kinder mit Zuwanderungsgeschichte oder aus bildungsfernen Familien, die zum Gymnasium wechseln, immer noch relativ niedrig. Nur bedingt frei entscheiden können Eltern von Kindern mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf – hier müssen bessere Lösungen entwickelt werden.

Neuer Plan – alte Lösung?

Aktuell ist das Übergangsverfahren wieder in der Diskussion und die Frage lautet diesmal: Verbindlich oder nicht verbindlich? Nicht ohne Grund wurde das verbindliche Gutachten vor Jahren abgeschafft. Es gab immer mehr Elternproteste, es mehrten sich die Widersprüche der Eltern, die die Zukunftschancen ihrer Kinder gefährdet sahen. Untersuchungen ergaben, wie häufig das Gutachten der Schule nicht dem potenziellen Leistungsvermögen des Kindes entspricht. Immer wieder entwickelt sich das Kind anders als prognostiziert. Die Folge sind Schulwechsel, frustrierte Kinder und Eltern, aber auch Grundschullehrkräfte, die immer mehr an ihre Grenzen stoßen. Prognosen darüber, wie der weitere Schulweg von Neunjährigen verlaufen wird, grenzen an Hellseherei. Und der Blick in die Glaskugel war und ist nicht Teil der Grundschullehrer*innenausbildung. Verbindliche Gutachten setzen voraus, dass auf Basis der Leistungsfähigkeit des Kindes im ersten Halbjahr der Klasse 4 vorhergesagt werden kann, welche Lernerfolge das heranwachsende Kind in der neuen Schule in den kommenden mindestens sechs Jahren haben wird – ohne Kenntnis der neuen Klasse, neuen Mitschüler*innen, neuen Lehrer*innen, sowie der möglichen Veränderungen in Familie und Pubertät.

Erschwerend kommt seit einiger Zeit dazu, dass sich auch in den Grundschulen viel verändert hat: Vielfach gibt es nicht mehr nur eine

einzige Lehrkraft, die das Kind ab dem ersten Schuljahr durchgehend unterrichtet und deren Empfehlung auf langjähriger Beobachtung basiert. Durch Generationswechsel, Elternzeiten, Teilzeit und viele Vertretungslehrkräfte kommt es zu teilweise hohen Fluktuationen in den Kollegien. Wegen des Lehrer*innenmangels übernehmen immer häufiger Lehrkräfte den Unterricht, die keine Ausbildung für die Grundschule haben und denen ein solches Gutachten verständlicherweise schwerfällt.

Gegner*innen der Elternwahl verweisen immer wieder auf die hohe Zahl der Schulwechsel, obwohl diese seit der Einführung der Elternwahl nachweislich abgenommen haben. So wechselten in der Sekundarstufe I im Schuljahr 2009/2010 insgesamt 1,47 Prozent der Schüler*innen, im Schuljahr 2016/2017 waren es 1,31 Prozent, wobei die veröffentlichten Statistiken nicht den Zeitpunkt des Wechsels aufzeigen. Deutlich wird nur: Die Anzahl der Wechsel zur Haupt- und Realschule sowie zum Gymnasium haben zahlenmäßig abgenommen, die Anzahl der Wechsel zur Gesamtschule aber steigt. Zu vermuten ist, dass dies eher an der G8-Regelung liegt.

Inklusion statt sozialer Selektion

Die soziale Selektion, die ein Hauptproblem beim Übergang in die weiterführende Schule darstellt, beginnt tatsächlich deutlich früher: Sie wird schon beim Schulstart spürbar, wenn Kinder mit einem individuellen familiären Hintergrund und unterschiedlicher vorschulischer

Förderung in die Grundschule kommen. Und sie setzt sich in der Schule fort, da oft die notwendige individuelle Förderung nicht optimal geleistet werden kann, unter anderem wegen mangelnder personeller Ressourcen. Über den Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Zensuren sind sich die Pädagog*innen schon seit Jahrzehnten einig.

Die freie Wahl der weiterführenden Schule hat ein wenig dazu beigetragen, dass mehr Kinder aus bildungsfernen Familien höhere Schulabschlüsse anstreben. Dieser Prozess muss so lange unterstützt werden, bis durch die Umwandlung des gegliederten Schulsystems in ein inklusives echte Bildungsgerechtigkeit erreicht wird. //



GEW NRW: Themenseite „Grundschule“
www.gew-nrw.de/grundschule



GEW NRW: Kampagnenflyer „Aufbrechen. Zukunft Grundschule“
www.tinyurl.com/gew-nrw-zukunft-gs



Rixa Borns: Wer entscheidet über den Schulwechsel nach Klasse 4?
www.tinyurl.com/gebauer-gs-empfehlungen



Ralf Radtke im Interview: Eltern wollen Schulformberatung und keinen Zwang
www.tinyurl.com/gutachten-eltern



Rixa Borns

Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW NRW

GEW NRW startet Kampagne

Aufbrechen. Zukunft Grundschule

Was brauchen Grundschulen, damit sie eine gute Zukunft haben? Die GEW NRW hat darauf eine klare Antwort: gute Arbeitsbedingungen und Bildungsgerechtigkeit! Für diese zentralen Herausforderungen müssen dringend Lösungen gefunden werden. Deshalb stellt die Fachgruppe Grundschule der GEW NRW ihre Arbeit unter das Motto: **Aufbrechen. Zukunft Grundschule.**

Gute Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel für gute Arbeit. Viele Kolleg*innen in den Grundschulen arbeiten angesichts der gewachsenen Herausforderungen an ihrer Belastungsgrenze. Es ist höchste Zeit für Entlastung, denn die Arbeit muss zu schaffen sein!

Die Armut in Deutschland ist 2017 auf einen neuen Höchststand angestiegen, das Ruhrgebiet gilt als besondere Problemregion. Kinder aus sozial benachteiligten Verhältnissen haben immer noch schlechtere Lernerfolge als ihre Mitschüler*innen aus bildungsnahe Elternhäusern. Das muss sich ändern!

Was hilft bei der Bewältigung der zentralen Herausforderungen? Welche Ideen der schwarz-gelben Regierungskoalition führen in eine falsche Richtung? Mit Fachgesprächen, Aktionen vor Ort und einer kontinuierlichen Medienarbeit richtet die GEW NRW den Blick auf die drängenden Probleme in den Grundschulen. JA 13! ist bereits zum Markenzeichen eines Aufbruchs für gerechte Bezahlung geworden und wird weiterhin Vorrang haben. Die Zukunft der Grundschulen muss jetzt gestaltet werden! Die GEW NRW benennt die dazu notwendigen Gelingensbedingungen, an denen sich die Bildungspolitik der Landesregierung messen lassen muss. Die GEW NRW setzt Maßstäbe und definiert, was gute Grundschule ausmacht.

Die Weichen für das Gelingen der Schullaufbahn werden beim Schulstart gestellt. Deshalb lädt die GEW NRW am 18. Juni 2018 zu einem Fachgespräch zum Thema Schulstart ein. **Mehr Infos in Kürze unter www.gew-nrw.de/aufbrechen-zukunft-grundschule**

Susanne Huppke, Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW NRW





Die Soziologie sexueller Belästigung

YouToo

#Aufschrei. #MeToo. Diese feministischen Kampagnen prangerten in den vergangenen Monaten sexuelle Diskriminierung und sexualisierte Gewalt gegen Frauen an. Wie kann es in einer aufgeklärten Gesellschaft, in der die Gleichberechtigung der Geschlechter vermeintlich Konsens ist, zu solchen Grenzüberschreitungen und Übergriffen kommen? Die Kommunikation zwischen Frauen und Männern folge noch immer viel zu oft zweifelhaften Stereotypen, meint Soziologe Prof. Dr. Stefan Hirschauer.

Die öffentliche Diskussion von sexuellen Übergriffen wird aktuell vor allem mithilfe rechtlicher, moralischer und politisch-feministischer Kategorien geführt. Und Recht, Moral und Feminismus bedarf es auch, um Fällen von sexuellem Machtmissbrauch zu begegnen. Dabei berichten betroffene Frauen nicht nur von Aufdringlichkeit und Demütigungen, sondern auch von schweren Straftaten. Dass dies mit zum Teil jahrzehntelanger Verzögerung und im Rahmen medialer Tribunale anstatt vor Gerichten geschieht, ist bedauerlich, aber auch aus der tiefen Beschämung und aus den Mitteilungsrissen der Betroffenen verstehbar.

Die anlässlich dieser und ähnlicher Fälle entstandenen feministischen Kampagnen wie #MeToo oder #Aufschrei sind Ausdruck und Motor eines Wertewandels im Geschlechterverhältnis. Sie verschieben durch die diskursive Aufarbeitung vergangener sexueller Gewalt das Unrechtsbewusstsein für Zukünftige. Die Kampagnen können Themen setzen, Fälle kumulieren und Narrative zutage fördern, die lange durch Scham und Macht blockiert waren. Sie absorbieren aber auch dringend benötigte Verstehensressourcen jenseits von Recht und Moral, um aus solchen und ähnlichen Fällen lernen zu können – über die wenig erhellenden

Klischees der 1980er Jahre hinaus, dass Männer eben Männer seien und Frauen unterdrückt.

Für ein soziologisches Verstehen sexueller Übergriffe braucht es eine Spezifikation ihres Kontextes, zum Beispiel Paare, Familien, Kollegien oder Öffentlichkeit. Die aktuell fokussierten Affären zeigen hier Gemeinsamkeiten. So sind Film, Theater und Fernsehen Branchen, deren Dienstleister*innen, die Schauspieler*innen, immer auch als „expressives Körpermaterial“ gecastet werden. Außerdem gehört das Metier zu den Räumen, in denen Künstler*innen Normverletzungen großzügig zugestanden werden, und in denen sich Formen charismatischer Herrschaft entfalten lassen. Durch beides sind Übergriffe mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit in das Setting eingebaut – so wie die sexuellen Übergriffe von Priestern auf Jungen in einer zölibtären Männerkirche. Die entscheidende strukturelle Randbedingung ist aber natürlich, dass der Geschlechterproporz in Führungspositionen regelmäßig eher Männer zu Gatekeepern macht,

die Macht gebrauchen und missbrauchen können, junge Frauen dagegen eher aufseiten der Abhängigen und Bedrängten platziert, vor allem wenn sie als prekär Beschäftigte wehrloser gegen Missbrauch sind. In diesen Abhängigkeitsbeziehungen gehören sowohl Formen des freiwilligen Tauschgeschäfts – Sex gegen Karrierechance – als auch des erzwungenen Arrangements – Karrierechance nur gegen Gefügigkeit – zu den bekannten Phänomenen.

Feministische Kampagnen: Frauen sind mehr als nur Opfer

Bei der feministischen Thematisierung der Weinstein-Affäre machte sich neben dem angestauten Zorn sicher auch eine stellvertretende Empörung über einen offen sexistischen US-Präsidenten Luft. Die folgende Kampagne brauchte die vereinfachende Polarisierung – hier „die Frauen“ als Opfer, dort „die Männer“ als Täter – und sie lebt bis heute von der Vermengung diverser Phänomene unter dem dehnbaren Titel „sexualisierte Gewalt“: angefangen mit hilflosem Anstarren, plump-misslungenen Komplimenten, unerwünschten Flirtversuchen und verbalen Anzüglichkeiten, über unerwünschte körperliche Nähe und flüchtiges Grabschen, bis hin zu anhaltenden körperlichen Übergriffen, sexueller Überwältigung, Nötigung und Vergewaltigung.

Daher haben die Soziologin Joanna Williams in der BBC und die Autorinnen um Catherine Deneuve in Le Monde nach Differenzierungen verlangt: Ein Kapitalverbrechen solle moralisch nicht in einem Zuge mit Bagatelldelikten oder mit ungehobeltem Auftreten verhandelt werden. Ihre romantische Verklärung von Galanterie und sexueller Libertinage ist bereits ihrerseits kritisiert worden. Übergangen wurde aber ihre zutreffende Beobachtung, dass solche Kampagnen suggerieren, „dass Frauen besondere Wesen sind, Kinder mit Erwachsenengesicht, die nach Schutz verlangen“. In der Tat gehört die Viktimisierung des Frauenbilds zu den Kollateralschäden vieler feministischer Kampagnen. Frauen sind aber natürlich mehr als nur Opfer. Zum einen sind sie heute in der Mehrzahl viel wehrhafter als die Kampagnen sie darstellen, zum anderen sind sie auf verschiedene Weise auch latent komplizenhaft oder aktiv an risikanten Spielen beteiligt.

Stereotype Kommunikation: Das Problem beginnt viel früher

Um die Normalität vieler Übergriffe zu verstehen, ist daher zunächst gegenläufig zu den nötigen moralisch-juristischen Differenzierungen – und ohne jede Moralisierung – die faktische

Kontinuität von Sexualdelikten zum gewöhnlichen heterosexuellen Werbungsgeschehen wahrzunehmen. Dass unerwünschte Anmachen und sexuelle Belästigung Machtdemonstrationen sind, ist nur ein Teil der Wahrheit. Ihre zweite Wurzel sind die kulturellen Konventionen, über die wir die uns vertrauten Geschlechter herstellen: die Geschlechtsrollen, Stereotypen und Konventionen der ganz alltäglichen Flirtkommunikation. Sexuelle Übergriffe – der Bereich des juristisch zu Verfolgenden – entstehen auch in einem Rahmen sexueller Belästigung – dem Bereich des zu stigmatisierenden Verhaltens. Dieser aber ruht auf den kulturell tradierten Spielregeln der Anmache, die sozial akzeptiert, aber problemträchtig sind.

Zwar hat sich viel verändert in den Geschlechtsrollen und den Stereotypen, aber einige Dinge sind erstaunlich konstant geblieben. Dazu gehört der von Paaren präferierte Altersvorsprung von Männern und eine Arbeitsteilung bei der Anbahnung von Intimbeziehungen: Männer sehen sich nach wie vor unter der Anforderung, das aktive Geschlecht zu sein, also die Initiative ergreifen zu sollen, Frauen unter der, das „schöne Geschlecht“ zu sein. Sie investieren daher, wie die Soziologin Barbara Kuchler auf Zeit online darstellte, ungleich aufwändiger in ihr Aussehen. Wegen dieser von der Mode unterstützten tradierten Rollenteilung werden sehr schöne Männer leicht für schwul gehalten, stark initiativ Frauen als „Schlampen“ stigmatisiert. Die Belästigung ist ein unerwünschter Auswuchs dieser überlieferten stereotypen Kommunikationsstruktur des Anmachens, bei der die Frauen stärker visuell, die Männer verbal initiativ sind.

Dabei ist nicht nur die visuelle Werbungsaktivität der Frauen juristisch und moralisch

als Passivität kodiert. Frauen lassen handeln und geschehen: Sie machen ihre Körper mit hohem Aufwand zu Blickfängen, offerieren sich als Schauobjekte, lassen sich ansprechen, lassen gewähren und lassen beziehungsweise ließen eben allzu oft auch Ausfälle gegen sich oder andere Frauen geschehen. Im moralischen Diskurs taucht diese Aktivität von Frauen nur in dem männer- wie frauenfeindlichen Vorwurf auf, dass Frauen durch „aufreizende“ Kleidung Männer um ihr bisschen Verstand und ihre Selbstkontrolle bringen. Hier ist natürlich die sexuelle Selbstbestimmung von Personen zu verteidigen: „Wer auffährt, hat Schuld.“

Schmalere Grat: Inszenierte Unnahbarkeit und selbstbewusste Zuwendung

Wer misslungene und entgleisende Anmachen soziologisch verstehen will, muss aber ernst nehmen, dass das verbale Anmachen auf ein visuelles Anmachen reagiert, eine nonchalant aufdringliche Offerte, die – ob sie will oder nicht – zu Gegenofferten einlädt. Man kann nicht nicht kommunizieren. Dabei funktionieren visuelle Zeichen anders als verbale Ansprachen. Ein Dekolleté ist eine Einrichtung zum Vorzeigen von Brüsten. Wer es trägt, kann sich nicht aussuchen, wer hineinschaut. Jede*r kann sich gemeint fühlen und reagieren. Jemanden anzusprechen, wählt dagegen gezielt aus und kann eben dadurch als Schmeicheleinheit verbucht werden. Diesen ungleichen Kommunikationsmodi entsprechen auch ungleiche Rollen: Das Spiel der Beziehungsanbahnung findet auf einem Markt statt, in dessen Ökonomie der Aufmerksamkeit Frauen als untereinander konkurrierende Anbieterinnen, Männer als Nachfrager kodiert sind.



Was sagt nun die ostentativ in Szene gesetzte Haut einem Betrachter, der sich nicht völlig taub stellt? „Sieh mich an!“ Und auch: „Du kannst mich anschauen, weil meine Aufmachung und mein Selbstwertgefühl allen Blicken standhalten kann.“ Und schließlich: „Und bilde dir nicht ein, dass gerade du unter den vielen Gaffern mehr als diese Blicklizenz erhoffen kannst, denn ich bin es, die hier die Wahl treffen wird.“ Die visuelle Aussage besteht also in einer Mischung aus Einladung und Abweisung. Das Risiko dieses Provokationsspiels mit Körpereinsatz liegt darin, dass es auch von solchen Betrachtern als Aufforderung verstanden wird, die es gar nicht adressieren wollte.

Den nächsten Spielzug im stereotypen Skript tut derjenige aus dem männlichen Publikum, der die Hürde der inszenierten Unnahbarkeit überspringt, gewissermaßen die Schaufensterscheibe durchstößt, hinter der der Körper ausgestellt wird, und in seiner Sprache – der selbstbewussten Zuwendung, dem originellen Spruch, der frechen Geste – beansprucht, auch ihre ganz besondere Aufmerksamkeit wert zu sein. Dabei kann der Anmacher sich irren, seine Spielchancen überschätzen und der jähren Abweisung anheimfallen. Er kann seinen Aufmerksamkeitswert aber auch gerade dadurch zu steigern versuchen, dass er sich nicht abweisen lässt, ihrem Urteil also eine höher pokernde Selbstwertschätzung entgegenhält, die nicht weniger präventiv als ihre Schauwertbehauptung. Damit hat er

entweder Erfolg und das Spiel geht weiter oder er wird als zudringlich erlebt und das Spiel brüsk beendet – wenn es nicht genau hier aus dem Ruder läuft und zur Belästigung wird.

Gelingende Kommunikation: Unwillen zeigen, erkennen und respektieren

Moralisch ist klar, dass die Belästigung eine Grenze der Selbstbestimmung verletzt. Soziologisch ist aber ebenso klar, dass die gegenseitige Provokation zu den Spielregeln des Beziehungsmarkts gehört: Gegenseitiges Anmachen ist mehr als Flirten und Ansprechen – so wie sich zu stylen mehr ist als sich zu kleiden. Es ist ein riskantes Spiel der gegenseitigen visuellen und verbalen Herausforderung, der Wertschätzung und Selbstüberschätzung, das grundsätzlich geschlechtsunabhängig gespielt werden kann. Zur Logik der Belästigung gehört dabei eine dialogische Grundstruktur des „du kriegst mich nicht“ und „ich krieg dich doch“, die sich ganz ähnlich bei der Quengelware findet, die Supermärkte in Reichweite von Kindern ausstellen, damit diese sie mitgehen lassen, ohne sie stehlen zu sollen.

So wie die Grenzüberschreitung der „Territorien des Selbst“ – in der Terminologie des US-amerikanischen Soziologen Erving Goffman – bereits in der Anbahnung intimer Beziehungen angelegt ist, ist die Unterscheidung von Opfer und Täter schon in der Arbeitsteilung von passiver Anbieterin und aktivem Nachfrager angelegt. Jede Annäherung ist riskant:

Es gibt Einladungs- und Abweisungsrisiken, Kränkungs- und Verletzungsrisiken. Körperliche Übergriffe sind latent programmiert in den ganz gewöhnlichen Fehleinschätzungen, Anstandsverletzungen und Zumutungen dieser Kommunikation. Und deren basale geschlechtliche Arbeitsteiligkeit, die „Zweisprachigkeit“ von Zeigen und Ansprechen, macht es auch wahrscheinlich, dass es zu Fehlwahrnehmungen und Missverständnissen kommt. Kann man zumindest vom verbalen Begleitgeschehen die Eindeutigkeit juristisch verwertbarer Aussagen erwarten? „Nein“ heißt: Zu jedem Zeitpunkt ist eine Annäherung abbrechbar. Aber nicht alle Motive sind im Kontext einer körperlichen Annäherung so leicht zu bestimmen, denn alle Geschlechter werden zu etwas verführt, das sie ursprünglich nicht wollten, also mit eigenem und gegen den eigenen Willen. Zwischen „ja“ und „nein“ liegt „vielleicht“.

Selbst in der rein verbal bleibenden Kommunikation an dieser Grenze können anzügliche Doppeldeutigkeiten sowohl zu einem reziproken Flirt einladen als auch als plumpe Anstößigkeit empfunden werden und misslingen. Wiederholte Anläufe, die Missfallens- und Verweigerungssignale übergehen, sind entweder Ausdruck einer bloßen Machtanmaßung, mit der sich der Initiator „daneben benimmt“ und disqualifiziert, oder es sind Mittel in echten Machtbeziehungen, in denen Reduktionen auf Äußerliches als soziale Platzverweise eingesetzt werden. Vor jeder rechtlichen Regulierung werden die nötigen Grenzen hier durch vorhandene Sozialkompetenzen gezogen oder eben durch fehlende verletzt. Gelingende Anmachkommunikation braucht die Chance, Missfallen und Unwillen zu zeigen, die Kompetenz, beides zu erkennen, sowie die Bereitschaft, sie zu respektieren. Wichtigste Randbedingung für den Verlauf von Annäherungen ist die kompetente Einschätzung ihres Reziprozitätspotenzials – der Flirttauglichkeit der Beziehung und der Zukunftsträchtigkeit der Interaktion.

Feministische Kampagnen: Sippenhaft, Empörung und Befreiung

Kampagnen wie #MeToo täuschen darüber hinweg, dass sich auf dem Beziehungsmarkt überwiegend Männer und Frauen tummeln, die einem reziproken Spiel gewachsen sind und seine unvermeidlichen Risiken durch gegenseitige Respektierung in Schach halten. Auch gibt es selbstverständlich Invertierungen der Rollen: eine zunehmende Ästhetisierung junger Männer und die Eroberung der verbalen Initiative durch



Frauen. Feministische Kampagnen verzeichnen eben sowohl Frauen als auch Männer. Dass „die Männer“ in ihnen als Täter firmieren, abstrahiert davon, dass die meisten Männer in der Beziehungsanbahnung zivilisiert sein dürften, dass sehr viele Männer eher schüchtern und verwirrt als frech und fordernd sind und vergeblich auf weibliche Initiative warten, dass manche Männer sich überhaupt nicht für Frauen interessieren, und dass Männer auch in wachsender Zahl von Frauen sexuell belästigt werden. Eine politische Kampagne nimmt sie alle in geschlechtliche Sippenhaft.

Auf der anderen Seite machen solche Kampagnen aber erfolgreich geltend, dass die an ihnen teilnehmenden Frauen sich nicht mehr wehren müssen wollen. Um dies tatsächlich zu erreichen, müssten ihre Standards – dass Männer, die solche Abwehr erfordern, schlicht unattraktiv sind – sich gegen die Standards jener traditionellen Frauen durchsetzen, die in Gaffen, Sprüchen und Aufdringlichkeit immer noch ihren Marktwert bestätigt sehen – für die also der Grad der Unabweisbarkeit eines Mannes auch Maßstab ihrer eigenen Unwiderstehlichkeit ist. Darüber hinaus wäre es auch ein emanzipatorischer Gewinn, festzustellen, dass die Inszenierung von Schönheit nie einfach bloß subjektiver „Selbstaussdruck“ ist, sondern auch eine Form mächtiger Einflussentfaltung. Sie ist völlig legitim. Wer Frauen ernst nimmt, weiß aber auch: „Unschuldig“ ist sie nie gewesen.

In einer Geschichte des Sexismus ließe sich #MeToo als eine bestimmte Phase identifizieren. Körperliche Übergriffe von Männern auf Frauen waren einmal ein unhinterfragtes Vorrecht, etwa von Fürsten und Gatten. Dann wurden sie eine noch habituell erduldet „Unart von Männern“ – die Rede war von „Kavaliersdelikten“ von „Schwerenötern“. Mit feministischen Kampagnen werden sie zu Anlässen für nachträgliche diskursive Empörung. Der aktuelle historische Gestaltwechsel wird zurecht als Befreiung erlebt: wenn das Schweigen, in dem die Übergriffe stumm vollzogen und erduldet wurden, endlich diskursiv gebrochen wird. Die Empörung entfaltet sich aber nicht deshalb, weil die Männer aufdringlicher wären als früher, im Gegenteil: Sie entfaltet sich, weil wegen ihrer zurückgedrängten Aufdringlichkeit auch die zivilisatorischen Standards im Geschlechterverhältnis gestiegen sind und die immer noch stattfindenden Übergriffe gemessen an diesen gestiegenen Erwartungen schärfer als deviantes Verhalten markiert werden können. Auch insofern ist es nicht zufällig, dass die Auslöser der aktuellen Empörung oft weit in der Vergangenheit liegen.

Foto: estherm / photocase.de

Eine neue Ordnung der Macht: Was kommt nach #MeToo?

Das nächste Stadium des Sexismus dürfte dagegen in kurzen konflikthaften Interaktions-episoden bestehen, in denen Grenzen unerwünscht überschritten und Überschreitungen unmittelbar sanktioniert werden. Dieses Stadium kann keine vollständige Zivilität und Konfliktlosigkeit versprechen. Denn im Flirtgeschehen selbst sind Vieldeutigkeit und Überredung, Missverständnis und Mismatch eingebaut. Realistischer ist die Erwartung einer Symmetrisierung der Randbedingungen – vor allem von beruflichen Machtressourcen – und die weitere Verwischung der Geschlechtsrollen auf dem Beziehungsmarkt. Der Sexismus dürfte sich zu einem geschlechtsunabhängigen sexuellen Mobbing entwickeln.

Diese Zukunft hat längst begonnen. Das zeigt ein Blick auf das gewaltige Dunkelfeld hinter den wenigen angezeigten Sexualdelikten. Beschämtes Schweigen findet sich nicht nur bei den Frauen, sondern mehr noch bei Männern und Kindern. Fragt man 18- bis 27-Jährige in Europa, ob sie schon einmal Opfer sexueller Aggression gewesen sind, das heißt von verbalem Druck, Drohung und Einsatz körperlicher Gewalt und sexueller Ausnutzung von Widerstandsunfähigkeit, so bejahen dies in einer Studie von Barbara Krahé von 2015 32 Prozent der jungen Frauen, aber auch 27 Prozent der jungen Männer. Fragt man sie dagegen, wer schon einmal solche Aggressionen ausgeübt habe, so bejahen dies 16 Prozent der Männer, aber nur fünf Prozent der Frauen. Man sieht die historische Verschiebung der „Täterschaft“, aber auch, wie anfällig diese Interaktionen für ganz verschiedenes Verstehen

sind: für die geschlechtsselektive Wahrnehmung von Aufdringlichkeit und Verletzlichkeit.

Vor diesem Hintergrund ist im Rückblick auf #MeToo zu fragen: Was trennt eigentlich erfolgreiche und mächtige Frauen angesichts naiver, unsicherer und attraktiver Praktikanten und Aspiranten davon, sich auf ähnliche Weise wie die Kerle unter den Männern danebenzubehalten? Die höhere weibliche Moral, mit deren Unterstellung man so lange ihre Karrieren verhindert hat? Oder doch nur noch eine medial gut organisierte Empörung über „die Männer“? Die Geschlechterunterscheidung war seit dem 19. Jahrhundert auch eine zwischen dem „unmoralischen Geschlecht“ – so der Soziologe Christoph Kucklick – und dem moralischen. Je mehr Frauen an Macht gewinnen, desto weniger lassen sie sich von Männern zu Gewaltopfern machen. Desto größer scheint aber auch die Versuchung zu werden, das alte, sich endlich verlierende Frausein in der Pose des empörten Opfers zu restituieren. //

Dieser Artikel erschien zuerst in der FAZ.



Frauke Gützkow: #MeToo-Debatte bricht Tabu. Sexuelle Diskriminierung bekämpfen ist eine Aufgabe für Gewerkschafter*innen

www.tinyurl.com/metoo-gewerkschaft



Daniela Jansen: Sexuelle Belästigung ist eine Frage der Macht

www.tinyurl.com/belaestigung-macht



Prof. Dr. Stefan Hirschauer

Professor für Gender Studies an der Universität Mainz





Fotos: vanda lay, nivoa / photocase.de

Pinkstinks fördert Geschlechtergerechtigkeit

Vielfalt ist Schönheit

Mädchen tragen immer rosa, Jungen nur hellblau? Gegen solche Geschlechterklischees setzt sich die junge Protestorganisation Pinkstinks seit 2012 ein. Ihr Ziel: mehr Flexibilität in den Köpfen und Rollenvielfalt – auch und vor allem in Kita und Schule.

„Mädchen sein kann man auf viele Weisen. Junge auch.“ Diese Maxime prägt die Arbeit des Hamburger Vereins Pinkstinks, der sich gegen limitierte Geschlechterrollen und Sexismus in Werbung und Produktwelten engagiert. Auch wenn in Bezug auf Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit in den vergangenen Jahrzehnten schon viel erreicht wurde, bleibt noch unglaublich viel zu tun.

Unsere Wahrnehmung wird von Stereotypen und Gender Marketing geprägt. Stereotype sind die Schubladen, die jede*r von uns im Kopf hat und in die wir unsere Mitmenschen tagtäglich einordnen. Mädchen sind weiche, pinke Prinzessinnen, die Interesse an Verschönerungen und kümmernden Tätigkeiten haben. Jungen sind wilde, dreckige Kerle, die Dinge aktiv gestalten und in die Hand nehmen. An sich sind diese Eigenschaften vollkommen unproblematisch und Teil der kindlichen Identitätsfindung. Schwierig wird es, wenn wir diese Eigenschaften als geschlechtsspezifischen Imperativ an Kinder und Jugendliche richten: Beweise mir deine geschlechtliche Identität, indem du bestätigst, was ich von dir erwarte! Spiel nicht mit Puppen und trage keine Kleider und Haarspangen, wenn du ein Junge bist. Verhalte dich brav, ausgleichend und fürsorglich, wenn du ein Mädchen bist.

Gender Marketing macht diese Stereotype zu Geld, indem es eine rosa-hellblaue Produktwelt

kreiert, mit der insbesondere Kinder und Jugendliche immer wieder aufgefordert werden, ihre Identität durch vorgeblich geschlechtskonformen Konsum zu belegen. Dadurch wird eine höhere Bindung an die Kundschaft und eine Verdoppelung des Absatzmarkts erreicht. Wenn die ältere Tochter dem rosafarbenen Fahrrad entwachsen ist, können Sie es nicht dem jüngeren Bruder vermachen, auch wenn es noch funktionstüchtig ist. Sie müssen schon ein hellblaues Fahrrad kaufen. Andernfalls nehmen Sie in Kauf, dass der Junge in Kita oder Schule ausgelacht und geschnitten wird. Eine Möglichkeit, das zu verhindern, besteht darin, die Kinder möglichst rollenkonform zu erziehen und darauf hinzuwirken, dass sie mit ihrer Identität nirgendwo anecken. Aber das ist der leichtere, der einfältigere Weg. Es ist der Weg, der Kinder und Jugendliche in Geschlechterzwangsjacken steckt und Sexismus, also Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Vorschub leistet.

Geschlechtliche Rollenzuschreibungen

Pinkstinks versucht, diese Einfalt durch Vielfalt zu ersetzen. Denn Fürsorge oder Technikbegeisterung haben kein Geschlecht. Und wir alle profitieren davon, wenn wir Kinder und Jugendliche nicht davon abhalten, sich wichtige Interessengebiete anzueignen. Frei sprechen zu können, sicher aufzutreten, sich mitfühlend und solidarisch zu verhalten, komplexe Sachverhalte zu begreifen und Probleme anzugehen – all das sind Dinge, die allen Menschen gut zu Gesicht stehen und die niemanden in der Eigen- oder Fremdwahrnehmung weniger männlich beziehungsweise weiblich machen sollten.

Die Antwort auf das Bedürfnis nach Männern, die ihre Vaterrolle zugewandt und liebevoll definieren, liegt darin, ihnen als Jungen zu gestatten,

sich Fürsorgekompetenzen spielerisch anzueignen. Die Antwort auf den Fachkräftemangel liegt darin, Berufsfelder und Wirkungsbereiche im Bewusstsein von Mädchen nicht als unweiblich zu verankern. Wir können nur sein, was wir sehen. Wir begreifen das, was wir anfassen dürfen.

Rollenvielfalt heißt also, auf geschlechtliche Zwangszuschreibungen und Limitierungen zu verzichten – mit deutlichen Ergebnissen. Die letzte PISA-Studie hat ergeben, dass Mädchen in naturwissenschaftlichen Fächern die gleichen Leistungen erbringen können wie Jungen, es aber nicht tun, um ihre geschlechtliche Identität vor anderen zu bestätigen. Kinder und Jugendliche wissen, dass wir uns als Gesellschaft darauf verständigt haben, Wissensgebieten ein Geschlecht zuzuordnen. Deswegen verkaufen Modeketten auch T-Shirts mit der Aufschrift „In Mathe bin ich Deko“ an Mädchen. Deswegen werden Jungen immer wieder mit allem angesprochen, was Krach

Sexistische Werbung

Werbemelder*in werden

Mit dem Projekt Pinkstinks Werbemelder*in macht die Organisation im Netz auf diskriminierende Werbung aufmerksam.

Wer eine Werbung einreichen möchte, lädt das Bild des sexistischen Motivs auf der Projekthomepage unter www.werbemelder.in oder über App hoch und verlinkt das Bild auf einer Deutschlandkarte. Vor der Veröffentlichung prüft Pinkstinks alle Einsendungen und sortiert sie nach drei Kategorien: sexistisch, nicht sexistisch und stereotyp. Werbemotive, die sexualisierte Frauen ohne Produktbezug zeigen, sind sexistisch. Das gilt auch für Anzeigen, die Frauen als käuflich abbilden.

kue

macht, mit Aktion und Bewegung zu tun hat und die motorischen Fähigkeiten fordert. Wenn Mädchen angehalten werden, auf naturwissenschaftlichen Tests ihr Geschlecht anzugeben, schneiden sie schlechter ab. Wenn Jungen sich isoliert von anderen Jungen einem Sprachtest unterziehen, ist das Ergebnis merklich besser. Stereotype wirken und bedrohen. Rollenvielfalt bedeutet in diesem Zusammenhang auch nicht, Geschlechterstereotype um jeden Preis zu brechen und inhaltlich in ihr Gegenteil zu verkehren. Rollenvielfalt kann nicht erzwungen werden. Jungen müssen sich nicht für bunte Fingernägel interessieren und Mädchen nicht für Zahlen begeistern.

Schubladen im Kopf vermeiden

Der erste Schritt besteht darin, Rollenvielfalt zuzulassen. Und dafür müssen wir mit den Schubladen in unseren Köpfen beginnen. Der fünfjährige Junge muss nicht mit Verweis auf sein Geschlecht auf das Kleid angesprochen werden, das er so gerne trägt. Und dass ihm seine langen Haare mit zwölf beim Schreiben ins Gesicht fallen, passiert nicht nur ihm, sondern auch vielen Klassenkameradinnen. Seine Haare sind genauso viel oder wenig ein Problem wie bei allen Kindern, die offene, lange Haare tragen. Unabhängig vom Geschlecht. Mädchen müssen nicht mit Sätzen wie „Ich brauch mal vier starke Jungs, die mir beim Tragen helfen!“ immer wieder auf ihre angebliche Schwäche hingewiesen werden. Das schließt aus. „Wer hilft mir?“ hingegen lädt ein.

Individuelle Talente wertschätzen

Der zweite Schritt besteht aus Wertschätzung. Es ist eine Sache, Kinder und Jugendliche nicht zu bestrafen, wenn sie unsere Rollenerwartungen nicht erfüllen. Eine völlig andere ist es, ihnen mit Wertschätzung und Bestärkung zu begegnen. Dass Jungen sich womöglich für Ballett begeistern, ist genauso großartig wie Mädchen, die sich im Kampfsport austoben. Bestenfalls führt das zu fokussierten, ausgeglichenen Kindern, die Freude an Bewegung haben. Wenn ein Junge besonders schön schreibt und ein Mädchen Gleichungen besonders elegant und effizient löst – warum sollte das nicht wertgeschätzt werden? Wie verstellt ist unser Blick, wenn wir solche Dinge wegen klischeehafter Rollenerwartungen nicht sehen?

Mut machen zur freien Entfaltung

Der dritte Schritt besteht aus Ermutigung: Es ist in Ordnung, ihr dürft so sein. Ein Junge kann sich als Prinzessin verkleiden und ein

Mädchen als Superheld. Und ihr anderen könnt das auch, wenn ihr wollt! Ihr seid nicht falsch in dem, was ihr anzieht und wofür ihr euch begeistert. Vielfalt ist Schönheit. Damit wird nicht etwa der Geschlechterunterschied eingedampft und Gleichmacherei betrieben, wie Gegner*innen einer sogenannten Gender-Ideologie gerne unterstellen, sondern Diversität anerkannt gefeiert. Diversität wendet sich gerade gegen Gleichmacherei. Und zwar gegen binnengeschlechtliche Gleichmacherei. Es stimmt natürlich, dass Mädchen und Jungen nicht gleich sind. Mädchen und Mädchen oder Jungen und Jungen aber auch nicht.

Zulassen, wertschätzen, ermutigen – zu diesen drei Schritten versucht Pinkstinks seit 2012 Menschen aller Altersgruppen zu ermuntern. Mit Theaterstücken für mehr Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit an Schulen. Mit Vorträgen, Workshops, Infomaterialien, politischer Lobbyarbeit und kreativem Protest gegen die Einfalt von Rollenzwängen. Damit sanften Jungen und starken Mädchen nicht mehr ins Gesicht geschleudert wird, dass sie nicht echt seien. Damit Männer nicht vom Mars kommen müssen und Frauen von der Venus. Damit niemand mehr Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren muss. //

Pinkstinks im Unterricht

Schultheaterstück

Pinkstinks bringt das Thema Sexismus in den Medien mit einem Theaterprojekt an Schulen.

Theaterpädagogin Blanca Fernandez besucht deutschlandweit Schulen und macht Kinder stark gegen Sexismus in den Medien. Grundschüler*innen fesselt sie mit der Geschichte „David und sein rosa Pony“ und befragt sie nach ihren eigenen Erfahrungen mit Spielzeug und Stereotypen. Jugendliche ab der siebten Klasse sehen das Stück „Vielfalt ist Schönheit“, in dem es um den medialen Druck durch YouTube, Germanys Next Topmodel und Instagram geht. *kue*



Pinkstinks: YouTube-Channel „Lu likes“ für 12- bis 16-Jährige
www.tinyurl.com/lu-likes



Pinkstinks: Texte und Materialien gegen limitierende Geschlechterrollen
www.pinkstinks.de



Nils Pickert
 Chefredakteur von Pinkstinks



Internationaler Frauentag und Equal Pay Day

Frauen müssen weiterhin für ihre Rechte kämpfen

Frauen arbeiten viel häufiger in Teilzeit als Männer und haben schlechtere Chancen auf Führungspositionen. Das ist im Bildungsbereich nicht anders, der größtenteils von der öffentlichen Hand finanziert wird. Der Internationale Frauentag am 8. März 2018 und der Equal Pay Day am 18. März 2018 erinnerten an Handlungsbedarfe und Erfolge der Frauenbewegung.

Den diesjährigen 107. Internationalen Frauentag am 8. März feierten wir unter dem Motto „100 Jahre Frauenwahlrecht – wir haben viel erreicht!“. Am 12. November 1918 erließ der Rat der Volksbeauftragten nach einem langen, harten Kampf vieler mutiger und furchtloser Frauen ein Gesetz, mit dem Frauen in Deutschland erstmals das aktive und passive Wahlrecht erhielten. Das ist bis heute ein großer Erfolg!

Frauen haben immer noch schlechtere Chancen als Männer

Auf der anderen Seite verdienen Frauen immer noch deutlich weniger als Männer. Die Entgeltlücke ist in Deutschland mit 21 Prozent seit Jahren nahezu unverändert groß, sodass Frauen rein rechnerisch 77 Tage im Jahr umsonst arbeiten müssen, während Männer vom ersten Tag an bezahlt werden. Das ist unter anderem ein Zeichen dafür, dass Frauen auch im Jahr 2018 – 100 Jahre nach dem Frauenwahlrecht in Deutschland – noch lange nicht die gleichen Chancen haben wie Männer. Das mahnten Gewerkschafter*innen am Equal Pay Day an, der am 18. März 2018 gefeiert wurde.

Die Gründe für den Einkommensunterschied sind bekannt: Frauen haben zwar im Schnitt gute und qualitativ hohe Abschlüsse, häufig besser als ihre männlichen Kollegen, werden aber im Verlauf des Berufslebens von ihnen überholt. Der Anteil von Frauen in Teilzeit ist überdurchschnittlich hoch. Frauen sind in Führungspositionen unterdurchschnittlich repräsentiert. Minijobs werden überwiegend von Frauen ausgeübt.

Vermeintlich typische Frauenberufe werden immer noch weniger anerkannt und schlechter bezahlt als angebliche Männerberufe, bei denen der Anteil der männlichen Beschäftigten bei mindestens 70 Prozent liegt.

Auch im Bereich Bildung und Erziehung liegt nach Berechnungen der Hans-Böckler-Stiftung im Jahre 2016 der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen bei zwölf Prozent. Geht es um die Erziehung und Bildung von kleinen Kindern, spiegelt sich die Diskriminierung von Frauenberufen und mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung wider, die sich in unserer Gesellschaft auch in einem geringen Gehalt zeigt. Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen sind hier mit mehr als 90 Prozent der Beschäftigten überproportional vertreten.

Im Jahr 2014 verdiente eine Erzieherin 14,- Euro pro Stunde, ein Techniker 18,- Euro und ein Ingenieur sogar 29,- Euro pro Stunde. Diese Zahlen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sind zwar inzwischen durch Tarifabschlüsse überholt, der Abstand hat sich aber nicht entscheidend verändert. Weiterhin fehlt es an Aufstiegsmöglichkeiten. Daher hat die GEW vor zwei Jahren massiv die Kampagne zur Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst mitgetragen. Erzieher*innen haben zum Teil mehrere Wochen für die Umsetzung dieses Ziels gestreikt. Trotz deutlicher Verbesserungen bleibt noch viel zu tun.

Im Grundschulbereich kämpft die Bildungsgewerkschaft seit Langem gegen die schlechtere

Bezahlung und geringere Wertschätzung der Tätigkeit im Vergleich zu Gymnasiallehrer*innen. Dass in diesen Bereichen strukturell bedingte Frauendiskriminierung stattfindet, hat das Gutachten von Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche und Dr. Johanna Wenckebach im Auftrag der GEW nachgewiesen. In Nordrhein-Westfalen gibt es zudem die Besonderheit, dass Lehrkräfte in der Sekundarstufe I genauso ungerecht nach Besoldungsgruppe A 12 beziehungsweise Entgeltgruppe (EG) 11 bezahlt werden. Auch dort arbeiten überwiegend Frauen.

Schleswig-Holstein hat 2016 entschieden, dass Grundschullehrer*innen weiterhin nach A 12 beziehungsweise EG 11 vergütet werden, anders als alle Lehrkräfte an den weiterführenden Schulen. Das Land begründete die ungerechte und Frauen benachteiligende Reform damit, dass der Pädagogikanteil im Studium im Vergleich zur Ausbildung anderer Lehrkräfte höher sei. Das zeigt die geringere Wertschätzung der Arbeit von Grundschullehrkräften deutlich. Es verwundert nicht, dass gerade in der frühkindlichen Bildung und an den Grundschulen bundesweit Fachkräftemangel herrscht. Eine bessere Bezahlung kann den Mangel sicherlich nicht alleine beheben, ist aber ein notwendiger und überfälliger Schritt zu mehr Gleichberechtigung und zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede (Gender Pay Gap).

Frauen tappen in die Teilzeitfalle

Ein entscheidender Grund für den Einkommensunterschied ist die Tatsache, dass Frauen viel häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Sie übernehmen immer noch zu einem großen Teil die Familien-, Haus- sowie Sorgearbeit und reduzieren dafür ihre Arbeitszeit. Im Bezirk Arnsberg sind beispielsweise nach dem aktuellen Frauenförderplan über alle Schulformen

hinweg 94 Prozent der Beschäftigten in Eltern- oder Teilzeit mit Betreuungspflicht weiblich. Zwar nehmen verstärkt auch Väter Elternzeit, allerdings häufig nur die zwei Monate, die der Familie den Erhalt des Elterngelds verlängern. So sind es immer noch mehrheitlich Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für einen deutlich längeren Zeitraum unterbrechen als Männer. Deshalb ist es umso schlimmer, dass viel zu häufig die Meinung herrscht, dass Führungspositionen – im Schulbereich Schulleitungen – nicht in Teilzeit geleistet werden könnten. Wenn Frauen in Teilzeit arbeiten, verzichten sie nicht nur auf den Anteil an Bezahlung, sondern indirekt auch auf eine Leitungsaufgabe. Deshalb ist es gerade für Frauen wichtig, dass wir eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen. Das ist die Voraussetzung für mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft.

Frauen fehlen in Führungspositionen

Ein weiterer entscheidender Grund für die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Als Beleg lohnt sich ein Blick in die aktuellen Frauenförderpläne der einzelnen Bezirksregierungen: Mit Ausnahme des Regierungsbezirks Detmold stellen Frauen weniger als die Hälfte der Schulleitungen – nur an Grund- und Förderschulen sieht es besser aus. Aber auch an Grundschulen steht der Anteil von Schulleiterinnen in keinem Verhältnis zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Bei nachgeordneten Führungspositionen ist das Verhältnis besser, aber auch nicht zufriedenstellend.

In der Wissenschaft ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sogar noch eklatanter: Waren 2016 mehr als die Hälfte aller Studienanfänger*innen weiblich, betrug der Anteil von Frauen an Promotionen immerhin 45,2 Prozent. Bei den Professuren sieht es

aus Frauensicht schlecht aus: Lediglich 23,4 Prozent der Professor*innen sind weiblich, bei den C-4-Professuren beträgt der Anteil nur 11,6 Prozent. In der Wirtschaft gilt inzwischen eine Quote für Aufsichtsräte. Die Politik hat erkannt, dass die Beteiligung von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten in aller Regel nicht freiwillig erhöht wird. Deshalb ist die Quote durchaus erfolgversprechend.

Im öffentlichen Dienst – und damit auch im Schulbereich – war eine Zielquote von 50 Prozent in Führungspositionen als ein Ergebnis der letzten großen Dienstrechtsreform verankert. Die Quote wurde von der aktuellen Landesregierung als eine ihrer ersten Maßnahmen abgeschafft und durch eine eher weiche Formulierung zur Frauenförderung ersetzt. Die Zahlen zur Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungen und bei Professuren machen den dringenden Handlungsbedarf deutlich. Die Landesregierung muss schnell wirksame Maßnahmen zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst entwickeln.

In dem vierten großen Bereich, der Weiterbildung, arbeiten bundesweit etwa 700.000 Beschäftigte mit unterschiedlichen Arbeitsumfängen und -verhältnissen: von beamteten Kolleg*innen an Weiterbildungskollegs über Beschäftigte im Tarifarbeitsverhältnis nach TV-L und TVöD bis hin zu Lehrkräften mit Honorarverträgen. Etwa 70 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse sind Nebentätigkeiten. Das geht aus den Zahlen des Nationalen Bildungsberichts 2016 hervor.

Für die Weiterbildungskollegs weisen die Frauenförderpläne der Bezirksregierungen eine deutliche Unterrepräsentanz in den Schulleitungen auf. Im Regierungsbezirk Düsseldorf stehen einem Frauenanteil von 52 Prozent bei den Beschäftigten lediglich ein Anteil von 18 Prozent in Schulleitungen gegenüber. Und auch in der Weiterbildung zeigt sich die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen, besonders

bei den haupterwerbstätigen Arbeitsverhältnissen. So sind hier Männer in der höchsten Einkommensgruppe mit 64 Prozent doppelt so häufig repräsentiert wie Frauen. Insgesamt sind die Anteile an Beschäftigten etwa vergleichbar.

Auch im Arbeitsbereich Bildung und Erziehung, einem Bereich, der wesentlich von der öffentlichen Hand finanziert wird, ist die Diskriminierung von Frauen sichtbar und lassen sich sämtliche Ursachen für die Entgeltlücke nachweisen. Daher ist die Politik aufgefordert, endlich zu handeln und gesetzliche Grundlagen zu schaffen sowie tarifpolitische Ergebnisse zu ermöglichen, die eine Gleichstellung von Frau und Mann zum Ziel haben. Es ist höchste Zeit – 100 Jahre nach dem Wahlrecht für Frauen. //



Maïke Finnern: 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland

www.tinyurl.com/gew-nrw-frauenwahlrecht



Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche und Dr. Johanna Wenckebach: Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12

www.tinyurl.com/gew-gutachen-kocher



Böckler Impuls: Gleichwertige Arbeit, weniger Geld (In: Ausgabe 05/2018)

www.tinyurl.com/gleichwertige-arbeit



Böckler Impuls: Feedback hilft Frauen (In: Ausgabe 05/2018)

www.tinyurl.com/feedback-frauen



Prof. Dr. Ralf Brinktrine: Die rechtliche Zulässigkeit der unterschiedlichen Eingruppierung verschiedener Gruppen beamteter Lehrer*innen nach dem Laufbahn- und Besoldungsrecht NRW (Rechtsgutachten im Auftrag der GEW NRW)

www.tinyurl.com/gutachten-brinktrine



Maïke Finnern

stellvertretende Vorsitzende
der GEW NRW

Anteil von Frauen in Grundschulen und Gymnasien in NRW

	GRUNDSCHULE		GYMNASIUM	
	Lehrer*innen	Schulleiter*innen	Lehrer*innen	Schulleiter*innen
ARNSBERG	90,6%	76,1%	61,0%	38,0%
DETMOLD	92,0%	76,0%	61,0%	32,0%
DÜSSELDORF	92,0%	80,0%	61,0%	38,0%
MÜNSTER	97,2%	75,0%	58,2%	28,0%
KÖLN	92,0%	79,0%	62,0%	37,0%

Quelle: Aktuelle Frauenförderpläne der Bezirksregierungen in NRW

TVöD-Tarifrunde

Stark umkämpfte Sorgearbeit

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) leiden vor allem unter den Arbeitsbedingungen in ihren Einrichtungen. Damit die Gewerkschaften das Thema endlich in der nächsten Tarifrunde aufgreifen können, müssen drei Bedingungen erfüllt sein.

Das öffentliche Interesse an den Arbeitskonflikten in sozialen Dienstleistungen ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Dies hat sicherlich damit zu tun, dass Streiks in Krankenhäusern, Pflegediensten oder Kitas rein quantitativ zugenommen haben, aber auch damit, dass Streiks in diesen Bereichen schnell für viele Menschen sicht- und spürbare Folgen haben. Insgesamt scheint das gesellschaftliche Bewusstsein dafür gewachsen zu sein, dass es in Bereichen der sozialen Daseinsfürsorge systematische Probleme gibt, die aktuell und zukünftig (fast) alle Menschen betreffen, die mit der Umstrukturierung dieser Bereiche eng verbunden sind.

Privatisierung und Geschlechterverhältnisse ändern Sorgearbeit

Der Begriff „Sorgearbeit“, der ursprünglich aus dem englischen Sprachraum stammt, umfasst alle Tätigkeiten des Sichkümmerns. Dazu zählt Altenpflege genauso wie Kindererziehung. Hintergrund der Veränderungen innerhalb des gesamten Tätigkeitsfelds sind zwei parallele Entwicklungen: Erstens wird Sorgearbeit vor dem Hintergrund eines Umbaus des Wohlfahrtsstaates neu organisiert, vor allem wurden staatliche Leistungen im Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsbereich verstärkt privatisiert und nach

wirtschaftlichen Kriterien ausgerichtet. Zweitens verändern sich alltägliche Geschlechterverhältnisse – so wird beispielsweise die Übernahme unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit im Familienzusammenhang durch Frauen immer weniger selbstverständlich. In der soziologischen Forschung werden diese beiden Entwicklungen, zum Beispiel von Brigitte Aulenbacher und Maria Dammayr, als Krise der Reproduktion zusammengefasst. Spannungen und Konflikte entstehen etwa dadurch, dass die erweiterte gesellschaftliche Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen nicht auf die Bereitschaft trifft, diese Leistungen entsprechend zu finanzieren. Eine Folge ist die paradoxe Entwicklung, dass sogar ein Ausbau von Dienstleistungen, wie beispielsweise im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste, auf Kosten von Beschäftigten und Arbeitsqualität gehen kann: So werden etwa neue Kitaplätze geschaffen, die Ansprüche von Eltern steigen im Takt mit den Dokumentationspflichten, die PISA-Panik will einfach nicht verschwinden – und der Arbeitsalltag wird oft immer stressiger.

Immerhin würde es mittlerweile kaum ein*e Politiker*in wagen, abschätzig über die Arbeit von Erzieher*innen zu sprechen. Eine Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, leitet sich daraus aber noch nicht ab. Die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst von 2009 und 2015 sowie breitere soziale Bewegungen für bessere Bedingungen in Kitas, wie aktuell zum Beispiel in Hamburg, haben hier ihre Grundlage. Die Arbeitskämpfe von 2009 und 2015 haben zwar zu einigen Verbesserungen in der Gehaltsstruktur und für einige Gruppen zu bemerkenswerten Erhöhungen des tariflichen Entgelts geführt,

dennoch scheint das Ziel der gleichen Löhne für vergleichbare Arbeit noch immer weit entfernt zu liegen. Die Arbeitgeber*innenhaltung in der laufenden Tarifrunde des öffentlichen Dienstes bestätigt das einmal mehr: Bund und Kommunen plädieren für höhere Gehälter für Führungskräfte, statt das massive Lohngefälle zu reduzieren, wie es von den Gewerkschaften gefordert wird. Die Tarifpolitik ist oft hilflos, wenn es um den Abbau belastender Arbeitsbedingungen geht, was die im SuE-Bereich 2009 verabredeten Regelungen zum Gesundheitsschutz deutlich zeigen.

Wer nach Gründen für diesen merkwürdigen Umstand sucht, stellt fest, dass Bedingungen, Ressourcen und Möglichkeiten interessenpolitischen Handelns von Beschäftigten auch von der Struktur des betreffenden Sektors abhängen. Wichtig ist, ob sich kollektive, gewerkschaftliche Aktionen gegen einen Großkonzern oder eine*n kleine*n kommunale*n Träger*in richten. Einen großen Unterschied macht auch, ob das kirchliche Arbeitsrecht Anwendung findet. An den Kitastreiks waren fast ausschließlich Beschäftigte beteiligt, die in kommunalen Kitas arbeiten. Sie haben zwar Einfluss auf das Gelingen des Arbeitsprozesses und üben durch Zurückhalten ihrer Arbeitskraft massiven Druck aus, ihre Arbeitgeber*innen treffen sie damit aber nur bedingt. Besonders deutlich wurde das im Streik von 2015: Die Kommunen haben teilweise, anders als das in der Privatwirtschaft der Fall wäre, durch den Streik sogar noch Geld gespart. Den Schaden erlitten vor allem die Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen mussten. Trotz einer anfänglich sehr großen allgemeinen Sympathie

für den Arbeitskampf der Erzieher*innen gingen die Eltern am Ende ziemlich auf dem Zahnfleisch und artikulierten das zum Teil öffentlich.

Zentrale Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung

Aus dem Arbeitskampf von 2015 leiten sich drei große Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung ab: Erstens müssen Nicht-beschäftigte, insbesondere die Nutzer*innen von sozialen Dienstleistungen, in die Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskämpfen rechtzeitig und systematisch eingebunden werden. Ohne eine gut vorbereitete Einbindung, auch auf Grundlage solidarischer und selbstorganisierter Übernahme von Betreuungsaufgaben, ist es nicht möglich, das Ziel einer grundlegenden Verbesserung der Arbeitsverhältnisse zu erreichen. In den Streiks geht es nicht nur darum, die Produktion lahmzulegen, sondern auch darum, soziale Fantasien für eine andere Art der Betreuung und eine andere Einbindung von Eltern und Kindern zu entwickeln. Der Streik kann sogar eine Art Labor für eine veränderte Eltern-Erzieher*innen-Kooperation sein. Es mag utopisch klingen, aber in einigen Fällen hat es solche Ansätze 2015 durchaus gegeben, etwa in der Kooperation mit Elterninitiativen im Hamburger Stadtteil Wilhelmsburg oder im Rahmen der Streikbeteiligung von Kitas in Eigeninitiative.

Die zweite Herausforderung betrifft die Demokratisierung des Arbeitskampfs. Beteiligungsorientierte Gewerkschaftspolitik wird, vor allem in Bezug auf die Organisation auf betrieblicher Ebene, seit Jahren in vielen Gewerkschaften erprobt. Was die Beteiligung von Beschäftigten

betrifft, war der Kitastreik im Rahmen der SuE-Tarifrunde vielen Beobachter*innen zufolge vorbildlich: Nicht nur auf lokaler, sondern auch auf zentraler Ebene bestimmten Streikdelegierte über Verlauf und Ergebnis mit. Allerdings können solche zarten Blüten direkter Gewerkschaftsdemokratie leicht zerstört werden, wenn die Delegierten an entscheidender Stelle, wie 2015 bei der Auseinandersetzung um die Schlichtung und den Schlichterspruch doch nicht beteiligt werden. Bei den kommenden Auseinandersetzungen um die Tarifverträge muss Demokratie konsequent gelebt werden.

Die dritte Herausforderung bezieht sich auf die Frage der Reichweite von Tarifpolitik. Die tarifpolitische Arithmetik erlaubt es nicht, alle Betriebe in einen Arbeitskampf einzubinden, weil weite Bereiche des SuE nicht Teil der Verhandlungen sind. Darüber hinaus ist das Spektrum an Forderungen, die durch einen Streik bearbeitet werden können, begrenzt: Vor allem die Lohnhöhe steht zur Disposition. Doch verschiedene Untersuchungen haben in den vergangenen Jahren gezeigt, dass den Beschäftigten der Schuh vorrangig an anderer Stelle drückt. Vielen geht es vor allem um bessere Arbeitsbedingungen, eine bessere Ausstattung mit Personal, eine bessere Qualität der erbrachten Dienstleistung.

Bessere Arbeitsbedingungen sind ein Ziel für die Tarifrunde 2020

Aktuell wird in den Gewerkschaften darüber diskutiert, ob es eine neue große Streikbewegung im Sozial- und Erziehungsdienst 2020 geben kann. Dazu muss dreierlei zusammenkommen: günstige Gelegenheitsstrukturen, schlechte materielle Bedingungen und ein moralischer

Referenzrahmen, wonach sich die Beschäftigten unangemessen, unwürdig und ungerecht behandelt fühlen sowie der Überzeugung sind, dass sich daran etwas ändern lässt. Wie sich die Dinge diesbezüglich entwickeln werden, bleibt im Moment noch abzuwarten. Nicht zuletzt wird die Frage gestellt werden müssen, wie unter Berücksichtigung der Kämpfe um Personalbemessung in den Krankenhäusern die Arbeitsbedingungen im SuE (wieder) zum tarifpolitischen Thema werden können. Sicher ist nur, dass die Streiks im SuE Tendenzen repräsentieren, die eine sehr weitgehende Veränderung des Terrains signalisieren, das die Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Kämpfe bestimmt. //



Michael Schulte: Darum streiken Kita-beschäftigte, liebe Eltern.

www.tinyurl.com/gew-nrw-elternbrief



GEW NRW: Themenseite „Tarifrecht & Tarifpolitik – Bund und Kommunen“

www.gew-nrw.de/bund-kommunen



GEW: TVöD – Bund und Kommunen

www.gew.de/tarif/tvoed



Peter Birke

wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Göttingen

Foto: B. Buchen



Stefan Kerber-Clasen

wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg



Personalentwicklung an der Hochschule

Führungskräfte müssen ihre Rolle ernst nehmen

Junge Wissenschaftler*innen bekommen nur selten feste Stellen an Hochschulen. Im Gespräch mit der nds erzählt die Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum, Dr. Christina Reinhardt, wie gute Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler*innen möglich sind und wie sie sich eine optimale Führung vorstellt.

nds: Unser Wissenschaftssystem ist durch befristete Beschäftigung von teils hochqualifizierten Wissenschaftler*innen geprägt, die keine Professuren innehaben. Neun von zehn Nachwuchswissenschaftler*innen haben keine feste Stelle. Wie ist es um die Verantwortung der Hochschulen bestellt, ihren Beschäftigten verlässliche Berufsperspektiven und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu bieten?

Dr. Christina Reinhardt: Die Hochschulen befinden sich zunächst einmal grundsätzlich in einem Spannungsfeld: Auf der einen Seite gibt es den verständlichen Wunsch nach verlässlichen Berufsperspektiven. Auf der anderen Seite prägt die Mobilität von Wissenschaftler*innen das Wissenschaftssystem. Noch weiter gefasst muss man sogar sagen, dass das Wissenschaftssystem in hohem Maß von der internationalen Mobilität der Wissenschaftler*innen profitiert. Dass das für viele von ihnen eine Belastung darstellen kann, insbesondere wenn auch die Lebenspartner*innen berufstätig sind und sie vielleicht Kinder haben, ist offensichtlich.

Ich denke aber, man muss unterscheiden zwischen den frühen und den späteren Phasen in der Karriere von Wissenschaftler*innen. Während der Promotion, die ja eine Qualifizierungs- und damit eine Übergangsphase darstellt, ist eine Befristung sachgerecht. Insofern finde ich auch die alarmistische Verwendung von den von Ihnen vorgetragenen Zahlen – „neun von zehn haben keine feste Stelle“ – irreführend. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen der

Wissenschaftler*innen wird umso problematischer, je fortgeschrittener die Karriere beziehungsweise das akademische Alter ist. Hier sehe ich Hochschulen sehr wohl in der Verantwortung. Meiner Ansicht nach liegt der Schlüssel darin, den Nachwuchswissenschaftler*innen frühzeitig und fortlaufend eine realistische Orientierung zu geben hinsichtlich ihrer Karriereoptionen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Wissenschaftsbetriebs.

Es ist eine zentrale Aufgabe derjenigen, die Promovend*innen betreuen oder mit Postdocs arbeiten, diesen eine gute Potenzialeinschätzung zu vermitteln, was ihre Eignung für das Wissenschaftssystem betrifft und darauf basierend eine entsprechende Förderung anzubieten. Was wir institutionell dazu beitragen können, ist eine Stärkung der Betreuungskultur in der Promotionsphase. Als Personalentwicklungsinstrument sind regelmäßige Entwicklungsgespräche zu dem Karriereverlauf und den Perspektiven wichtig. In solchen Gesprächen geht es dann nicht um die fachliche Betreuung.

Von Ihnen ist das Statement bekannt: „Personalentwicklung ist unsere Angelegenheit.“ Wie konkretisiert sich diese Setzung in Ihrem Verantwortungsbereich?

Zunächst einmal ist es wichtig vor Augen zu haben, dass es in der Personalentwicklung drei Akteur*innen gibt: Die Universität als Organisation, die Betreuer*innen und die Nachwuchswissenschaftler*innen selbst. Alle sollten ihren Beitrag dazu leisten, dass Wissenschaftler*innen nicht zu lange mit be-



*Dr. Christina Reinhardt, Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum, sieht Führungskräfte als Personalentwickler*innen vor Ort.*
Foto: privat

fristeten Verträgen im System bleiben und mit Mitte oder Ende 40 plötzlich ohne Vertrag und ohne Perspektive dastehen. Die Institution muss die strukturellen Rahmenbedingungen schaffen, die Professor*innen müssen ihrer Verantwortung wie beschrieben nachkommen, aber auch die Nachwuchswissenschaftler*innen selbst tragen eine Verantwortung für ihre eigene Karriere.

Ich habe den Eindruck, dass das Thema Personalentwicklung in den letzten zehn bis 15 Jahren angekommen ist in den Hochschulen. Allen ist klar, dass die Beschäftigten die wichtigste Ressource einer Universität sind und dass man gut daran tut, sie entsprechend ihrer Potenziale zu fördern und zu entwickeln.

An der Ruhr-Universität Bochum sind wir sehr weit, was die überfachliche Qualifizierung der Nachwuchswissenschaftler*innen, die strukturierte Doktorand*innenausbildung und die Führungskräfteentwicklung angeht. Gerade in das Thema Führung investieren wir viel. Die Führungskräfte – egal ob im Wissenschaftsbereich oder in der Verwaltung – sind die Schlüsselpersonen, denn sie sind letztlich die Personalentwickler*innen vor Ort. Das beste Fortbildungsangebot nützt nicht viel,



Fotos: rohulya, en joy.it / photocase.de

wenn die Führungskraft ihre Verantwortung als Entwickler*in und Unterstützer*in nicht wahrnimmt.

In meinem Verantwortungsbereich als Kanzlerin und damit als Leiterin der Verwaltung konkretisiert sich das in der Form, dass die Themen Führung und Führungskräfteentwicklung einen hohen Stellenwert haben: Wir setzen uns auf allen Führungsebenen regelmäßig mit unserem Führungsverständnis auseinander, wir haben sehr gute Fortbildungsangebote für neue und erfahrene Führungskräfte und wir haben verschiedene Formen des kollegialen Austauschs zu Führungsthemen institutionalisiert. Insofern meint der Satz „Personalentwicklung ist unsere Angelegenheit“ eine Selbstverpflichtung aller Führungskräfte, ihre Rolle in der Führung ernst zu nehmen.

Der wissenschaftliche Nachwuchs fordert mehr Planungssicherheit für eine Hochschulkarriere. Allerdings ist die Qualifikationsphase mit vielen Unwägbarkeiten verbunden und die Qualifikationswege stellen sich zunehmend als sehr vielfältig dar. Wie beraten Sie Ihren wissenschaftlichen Nachwuchs und welche Erfahrungen machen Sie dabei? Können Sie das Nachwuchspersonal auch vor Missmanagement in der Personalpolitik der Instituts- und Fachbereichsleitungen schützen?

An der Ruhr-Universität Bochum haben wir das Privileg, dass unsere campusweite Graduiertenschule seit 2006 – also nun seit zwei Förderphasen – im Rahmen der Exzellenzinitiative gefördert wird und seit 2012 als dauerhafte Einrichtung von allen Fakultäten getragen wird. In dieser Research School werden alle rund 4.000 Doktorand*innen mit vielfältigen Angeboten von Projektmanagement über Finanzierungsmöglichkeiten bis hin zu Karriereplanung unterstützt.

Mittlerweile wurde das Angebot ausgeweitet und richtet sich auch an die Gruppe der promovierten Nachwuchswissenschaftler*innen. Unsere Erfahrung ist, dass diese Angebote sehr gut angenommen werden und dass der dadurch geförderte interdisziplinäre Dialog sehr geschätzt wird.

Was aus meiner Sicht noch besser werden muss, ist, dass die Professor*innen – und zwar alle – ihre Rolle als wissenschaftliche Führungskräfte noch stärker annehmen. Und ja, es gibt Bereiche in der Universität, in denen durch schlechte Führung viel Leid verursacht wird. Wichtig ist, dass die betroffenen Mitarbeiter*innen sich Unterstützung suchen und es dafür Anlaufstellen gibt. Das können Personalräte, Stellen in der Verwaltung oder auch die Research School sein.

Mindestens genauso wichtig ist es aber, frühzeitig dafür zu sorgen, dass solche Situationen gar nicht erst entstehen. Wir setzen an verschiedenen Stellen an: Wir bieten Wissenschaftler*innen, die sich auf dem Weg zur Professur befinden, die Möglichkeit, sich in Beratungs- und Fortbildungsformaten mit guter Führung auseinanderzusetzen. Wir würden gerne noch mehr als bisher Fragen zur Führung in den Auswahlprozess bei Berufungsverfahren integrieren. Alle Neuberufenen bekommen im Rahmen des Onboardingprozesses ein individuelles Coaching angeboten, in dem regelmäßig Führungsthemen adressiert werden. Außerdem steht unser Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung als Anlaufstelle für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen bereit, wenn es zum Beispiel um die Begleitung von Teams in Veränderungsprozessen geht.

Die GEW fordert eine aufgabengerechte Personal- und Karrierestruktur an den Universitäten mit zwei Kernelementen: Zum einen soll es

befristete Qualifizierungsstellen geben, die dem Erreichen eines wissenschaftlichen Qualifizierungsziels dient, etwa der Promotion oder der Tenure-Track-Professur. Zum anderen sollen die Universitäten ausreichend unbefristete Dauerstellen vorhalten, um Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu erfüllen. Was halten Sie davon?

Ich denke, dass die Universitäten davon profitieren würden, wenn wir kritisch beleuchten, wie sich Aufgaben in den Bereichen Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement verändert haben und darauf basierend die Festlegung von Dauerstellen und befristeten Stellen überprüfen. Daueraufgaben und die entsprechenden Stellenbedarfe werden sich vor allem im Wissenschaftsmanagement und in der Lehre ableiten lassen. Ein ständiger Wechsel von Personal in den Daueraufgaben ist für die Universität nicht sinnvoll, da wir in aufwändigen Prozessen Personal auswählen und einarbeiten müssen.

Die neue Landesregierung will die Autonomie der Hochschulen in NRW stärken, sie von den Fesseln des Hochschulzukunftsgesetzes befreien. Dafür soll der Artikel 34 a über den „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ gestrichen werden. Reicht es Ihrer Ansicht nach aus, dass die Hochschulen freiwillige Vereinbarungen für gute Beschäftigung getroffen haben?

Ich bin davon überzeugt, dass der Weg der freiwilligen Vereinbarung der richtige ist. In NRW kann man beobachten, dass es, auch getrieben von den Diskussionen um das Hochschulzukunftsgesetz und den Rahmenkodex, ein hohes Bewusstsein von der Bedeutung dieses Themas auch bei den Hochschulleitungen gibt. Es besteht kein Anlass zu der Befürchtung, dass wir durch die Freiwilligkeit der Vereinbarung wieder zu dem Zustand vor dem Rahmenkodex zurückkehren. Die Freiwilligkeit ist wichtig, weil es ein echtes Commitment vor Ort erfordert und ein gutes Zeichen für die Idee der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist. //

Die Fragen für die nds stellte Berthold Paschert.



Detlef Berntzen: Promotionsverträge: Mindestens drei Jahre

www.tinyurl.com/gew-nrw-promotionsvertraege



GEW NRW: Themenseite „Hochschule und Forschung“

www.gew-nrw.de/hochschule-forschung



Ruhr-Universität Bochum: Research School
www.research-school.rub.de



Foto: Rike./photocase.de

Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen

Unterstützung für betroffene Kolleg*innen

Im Herbst 2018 steht die nächste Wahl der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) an. Kandidat*innen bereiten sich schon ab April auf das neue Arbeitsgebiet vor.

Die SBV ist eine eigenständige Vertretung für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte. Ihre Hauptaufgabe ist es, für die Eingliederung und die Einhaltung der besonderen Schutzrechte dieser Personengruppe zu sorgen. Dazu nimmt die SBV unter anderem auch an Personalratssitzungen teil. Nach dem Bundes-

gesetz im Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) geben schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Kolleg*innen alle vier Jahre ihre Stimme für jeweils eine Vertrauensperson und ihre Stellvertreter*innen ab. Die Wahlkandidat*innen müssen nach dem Gesetz nicht selbst schwerbehindert sein.

Schulformen wählen einzeln SBV

Die SBV vertreten die Interessen gesundheitlich eingeschränkter Lehrkräfte und unterstützen sie bei der Eingliederung in den Schuldienst. In Schulen wird nach Schulformen getrennt gewählt. Sabine Heidbüchel gehört der SBV für Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen und PRIMUS-Schulen an: „Uns erreichen viele, ganz unterschiedliche Fragen von länger erkrankten Kolleg*innen“, erzählt sie. „Lohnt es sich, einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen? Wie soll ich jetzt mit dem Angebot zum betrieblichen Eingliederungsmanagement oder der Anhörung zur amtsärztlichen Untersuchung umgehen? Was kann ich als Nachteilsausgleich mit der Schule vereinbaren? Wir unterstützen die Kolleg*innen in all diesen Fragen und versuchen, ihnen jede Unsicherheit zu nehmen.“

Silvia Rolfes ist in der Hauptschwerbehindertenvertretung für Realschulen zuständig. Aus Erfahrung weiß sie: „Ganz viele betroffene Kolleg*innen möchten wissen, wie sie die Bedingungen an ihrer Schule durch technische Ausstattung oder andere Maßnahmen so gestalten können, dass sie bis zum Schluss oder bis zur abschlagsfreien Pensionierung arbeiten können.“

Potenzielle Kandidat*innen gesucht

In den Schwerbehindertenvertretungen wünscht sich die GEW NRW weiterhin verstärkt die Mitarbeit von Kolleg*innen. Deshalb bietet

sie Schnupperkurse an (siehe Infokasten), um potenzielle Kandidat*innen über das Arbeitsgebiet der Schwerbehindertenvertretung zu informieren. Ab April 2018 werden vier Kurse an verschiedenen Standorten angeboten. Dann folgt ein straffes Programm: Bis 30. November 2018 werden in allen Schulformen neue Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Lehrkräfte an Grund-, Haupt- und Förderschulen wählen ihre Vertretung auf Schulleitungsebene. Die örtlichen Vertretungen wählen anschließend die Bezirks-schwerbehindertenvertretungen. Lehrkräfte aller anderen Schulformen wählen ihre Vertretungen direkt auf der Ebene der Bezirksregierungen. 2019 folgen die Wahlen der Hauptschwerbehindertenvertretungen für jede Schulform getrennt.

Zur Wahl aufstellen lassen können sich alle Kolleg*innen, die bereit sind, sich für die Interessen der schwerbehinderten Lehrkräfte zu engagieren und die Eingliederung in den Schuldienst gesundheitlich eingeschränkter Lehrkräfte zu unterstützen. Für eine erfolgreiche Interessenvertretung ist es hilfreich, Erfahrung in der Personalratsarbeit oder in der GEW-Arbeit vor Ort mitzubringen – das ist jedoch keine Voraussetzung. //



GEW NRW: Themenseite „Schwerbehinderung“

www.gew-nrw.de/schwerbehinderung



MSB NRW: Hauptschwerbehindertenvertretung nach Schulformen

www.tinyurl.com/msb-nrw-haupt-sbv



Angelika Meinhold

Arbeitsgruppe der Schwerbehindertenvertretungen der GEW NRW

Kandidatur für die SBV

Schnupperkurse

Die Kurse informieren potenzielle Kandidat*innen über die Wahlen zur SBV und die Arbeitsgebiete. Grundzüge des Schwerbehindertenrechts und Arbeitsmaterialien werden von erfahrenen Kolleg*innen vorgestellt.

- ◆ **Kurs 1** – Schwerpunkt Raum Duisburg und Niederrhein: 23. April 2018, 14.30–17.00 Uhr, GEW-Geschäftsstelle Duisburg, Wrangelstraße 13, Moderator*innen: Franca Römer-Angenendt und Heinz-Dieter Hamm
- ◆ **Kurs 2** – Schwerpunkt Raum Düsseldorf und Neuss: 24. April 2018, 14.30–17.00 Uhr, DGB-Haus Düsseldorf, Friedrich-Ebert-Straße 34–38, Moderatorinnen: Sabine Heidbüchel und Ulrike Gehring-Bürger
- ◆ **Kurs 3** – Schwerpunkt Bezirk Detmold: 25. April 2018, 14.30–17.00 Uhr, GEW-Geschäftsstelle Bielefeld, Oelmühlenstraße 57, Moderator*innen: Manfred Schröder und Silvia Rolfes
- ◆ **Kurs 4** – Schwerpunkt Bezirke Münster und Arnsberg: 26. April 2018, 14.30–17.00 Uhr, GEW-Geschäftsstelle Dortmund, Luisenstraße 30, Moderator: Jürgen Hentzelt

Eine Anmeldung ist möglich bei Barbara Wessendorf, telefonisch unter 0201-2940325 oder per E-Mail an barbara.wessendorf@gew-nrw.de.

GEW-Telefonberatung

Hilfe für schwerbehinderte Lehrkräfte



Expert*innen aus Schwerbehindertenvertretungen beantworten in einer Telefonsprechstunde Fragen zu Krankheit und Behinderung und den sich daraus ergebenden Folgen und Problemen im Schulbereich. Die Beratung findet am 11. April von 15.00 bis 18.00 Uhr statt.

Grundschule

Heinz-Dieter Hamm 02064-377 86
Andrea Schindler 0208-714 09

Förderschule

Angelika Meinhold 0178-325 293 9
Joachim Koch 0175-208 812 6

Hauptschule

Norbert Bodenstab 0201-230 421

Realschule

Edeltraud Schwindt 02065-896 67
Silvia Rolfes 05733-880 359

Gesamtschule / Sekundarschule / Gemeinschaftsschule / PRIMUS-Schule

Sabine Heidbüchel 0163-695 246 3
Barbara Pieronczyk 0157-881 249 25
Achim Peters-Lefeld 0162-155 268 1

Gymnasium / Weiterbildungskolleg

Jürgen Hentzelt 0152-578 082 65

Berufskolleg

Ulrich Opara 0221-169 151 06

Richard Schröder

* 4. April 1940 † 8. Dezember 2017

Seit den 1970er Jahren war er bis Mitte 2017 immer Mitglied des Vorstandes der GEW Siegen. Sein Name war in dieser Zeit Synonym für den Rechtsschutz im Siegerland und darüber hinaus. Schon früh vertrat er die Interessen der Kolleginnen und Kollegen als Personalrat. In Gremien des Landesverbandes brachte er kontinuierlich seine Expertise ein.

Richard Schröder trat von Anfang an für die eine Schule für alle Kinder ein. Er war dabei, als Ende der 1980er Jahre gegen erhebliche Widerstände aus Teilen der Politik, Lehrer- und Elternschaft die erste Gesamtschule in Siegen durchgesetzt wurde.

Am Gelingen dieser Schule war er danach als Lehrer und zuletzt zwölf Jahre als stellvertretender Schulleiter beteiligt.

Richard Schröder verstand es, seine Ziele beharrlich und konsequent zu verfolgen und dabei seine rheinländische Fröhlichkeit und Direktheit nicht aufzugeben.

Wir sind dankbar, dass wir über so viele Jahre mit Richard Schröder leben und arbeiten konnten.

Für den Vorstand
der GEW Siegen
Carsten Wickbold

Für den Landesvorstand
der GEW NRW
Dorothea Schäfer

Die GEW gratuliert zum Geburtstag

März 2018

93 Jahre

Gerhard Kallweit, Bottrop
Ilse Jansen, Remscheid

92 Jahre

Werner Finkemeier, Oldenburg

91 Jahre

Anneliese Siegmund, Dortmund

90 Jahre

Ruth Herden, Schwerte

89 Jahre

Marita Berg, Brühl

88 Jahre

Erika Wirths, Solingen
Ingrid Schulte, Hamm
Renate Sueltemeier, Detmold

87 Jahre

Rose-Marie Wilsenack, Lippstadt
Sigrid von Lintig, Voerde

86 Jahre

Marianne Grothe, Oberhausen
Helmut Triebel, Dinslaken
Magdalene Schulz, Unna

85 Jahre

Hans-Adolf Esser, Ratingen
Gisela Hensiek, Bielefeld
Ingrid Stange, Gelsenkirchen
Anita Kuckhoff, Düsseldorf

84 Jahre

Christian Wagner, Duisburg
Werner Stehr, Overath
Peter Kuhn, Herzogenrath
Christel Schrage, Bochum
Erwin Stellmach, Oberhausen

83 Jahre

Helga Merx, Bad Griesbach
Gisela Laimer, Köln
Erika Kasparbauer, Herne
Waltraud Turkowski, Herne
Sigrid Schumacher, Euskirchen
Heinrich Bahne, Bottrop
Christel Friebe, Bochum

82 Jahre

Gertraud Greiling, Münster
Walter Freitag, Reken
Erhard Poltermann, Nörvenich
Diethelm von Legat, Soest
Walter Loeffke, Dortmund
Alfred Lübking, Minden
Heinz-Hermann Rehmann, Mülheim

81 Jahre

Erika Fahrenkamp, Düsseldorf
Ingrid Moehlmann, Porta Westfalica
Renate Uecker, Gladbeck
Annerose Bauer, Bad Laasphe
Albert Schimanski, Dortmund
Karl Buschmann, Herne
Maria Härting, Köln
Landolf Mauelshagen, Bonn
Hermann Windhorn, Reichshof
Christel Berger, Oberhausen

80 Jahre

Siegfried Hinterkausen, Troisdorf
Heino Harloff, Voerde
Horst Bremer, Wuppertal
Margret Riechmann, Essen
Ulrich Schäfer, Remscheid
Rolf Buntenbach, Leichlingen
Doris Harting, Hamm
Christel Semmler, Dortmund
Barbara Schwittmann-Schmidt, Berlin
Gertraude Heisig, Mülheim
Klaus Bucker, Bochum
Ingrid Kötter, Hagen
Jutta Kroening, Leverkusen
Bernd Strangfeld, Kierspe
Werner Rost, Erkrath
Charlotte Schweizer, Aachen
Brunhilde Thomas, Arbach

79 Jahre

Martha Heller, Köln
Karl-Heinz Rinke, Wetter
Ingeborg Heimlich, Neuwied
Karl-Ludwig Buesing, Köln
Barbara Nolte, Bielefeld
Manfred Michael, Oberhausen
Martina Weitfeld-Kollmetz, Köln
Henning Mehnert, Bonn
Michael Schuler, Tecklenburg
Stefanos Koukothakis, Iserlohn
Edeltraud Etneo, Everswinkel
Friedhelm Hense, Hünxe
Sigrid Schuchardt, Hattingen

78 Jahre

Ingrid Faehland, Porta Westfalica
Barbara Büsching, Essen
Werner Bellmann, Krefeld
Walter Kunz, Lemgo
Jochen Wolf, Unna
Karola Latzel, Herdecke
Helgard Holtermann, Essen
Gisbert Baranski, Castrop-Rauxel
Elfriede Verwoert, Geilenkirchen
Peter Lentzsch, Königswinter
Manfred Böcker, Augustdorf
Wolfgang Seeck, Köln
Werner Wiese, Bad Oeynhausen
Hermann Welters, Mönchengladbach
Fritz Neubauer, Bielefeld
Hermann Alfert, Dörzbach
Bärbel Wengenroth, Halver

77 Jahre

Ulrich Rädiker, Mülheim
Waltraud Stümpel, Dortmund
Susanne Endras, Witten
Rosemarie Clemens-van der Kooy, Bottrop
Roland Krapp, Hagen
Erich Werthebach, Bochum
Wilfried Bekemeier, Minden
Paul-Joachim Hasse, Lübbecke
Ingrid Melberg, Gelsenkirchen
Paul-Albert Illinger, Duisburg
Knut Thamm-Bürger, Lünen
Manfred Hinkel, Rödinghausen
Gernot Freyberg, Erkrath
Baerbel Hanel, Bochum
Rolf Jüngermann, Gelsenkirchen
Winfried Born, Dortmund
Friedrich-Wilhelm Binsfeld, Marl
Klaus Ehlers, Hagen
Jürgen Baurmann, Wuppertal
Dorothea Leppien, Remscheid
Adelheid Buchsteiner, Essen

76 Jahre

Madeleine Schroeter, Gladbeck
Brigitte Heidenreich, Aachen
Lutz Jacobi, Wuppertal
Ursula Bösen, Witten
Karen Schurich, Bonn
Uta Schleyer, Aachen
Manfred Borowski, Dortmund
Isolde Woköck, Pulheim
Irene Below, Werther
Eugen Lemcke, Dortmund
Horst Grube, Bielefeld
Ludger Laukemper, Bochum
Siegfried Aichelmann, Herne
Hermann Schmitz, Kempen
Wilfried Breyvogel, Essen
Hanne Lang, Schwerte
Else Heiermann, Duisburg
Manfred Schössler, Unkel
Hanns Kücklich, Gelsenkirchen
Rainer Nietsch, Bad Laasphe
Monika Gerlach, Nettetal
Detlef Zimmer, Minden
Marianne Loew, Odenthal
Hanna Schmitz, Herne

75 Jahre

Bärbel Schwabe, Schwalmtal
Christa Brundiek, Lengerich
Sabine Rosenbrock, Aachen
Adolf Spies, Datteln
Gisa Walden-Fischer, Neuss
Dagmar Grenz, Köln
Dirk Gödden, Bad Laasphe
Fritz Frickemeier, Dortmund
Jürgen Schmitter, Metelen
Bernd Kloss, Lohmar
Helga Löbber, Köln
Elke Bertling, Billerbeck
Anna-Monika Lepping, Sankt Augustin
Diethart Block, Bad Oeynhausen
Heide Erle, Bergisch Gladbach
Dieter Westendorf, Coesfeld
Wilhelm Meeger, Köln
Reinhard Dubbert, Detmold
Friedhelm Jerzembek, Olsberg
Frank Schindler, Soest
Roswitha Kreutz, Siegen
Irmgard Schneiderei, Münster
Anne Willaert, Großenbrode
Margret Dahl, Köln
Monika von Papen, Köln
Detlef Knaack, Minden
Manfred Minzberg, Iserlohn

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



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

Im Januar 2018 erhielt den LesePeter das Kinderbuch:

Diana Hillebrand

Hannah lüftet Friedhofsgeheimnisse

Kösel Verlag, München 2016, 160 Seiten, ISBN 978-3-466-37164-8, 16,99 Euro

Die zehnjährige Hannah stellt besonders gerne dann Fragen, wenn andere diesen ausweichen. Seit sie eine tote Katze gesehen hat, fragt sie sich, was es bedeutet, wenn jemand tot ist. Als „Nachfragerin“ geht sie der Sache auf den Grund.

Im Februar 2018 erhielt den LesePeter das Jugendbuch:

Lena Gorelik

Mehr Schwarz als Lila

Rowohlt Verlag, Reinbek 2017, 256 Seiten, ISBN 978-3871341755, 19,95 Euro

Lena Gorelik erzählt die Geschichte der überforderten 17-jährigen Alex, die erkennt: Das Leben muss ich jetzt selbst in die Hand nehmen.

Im März 2018 erhält den LesePeter das Sachbuch:

Peter Wohlleben

Hörst du, wie die Bäume sprechen?

Oetinger, Hamburg 2017, 127 Seiten, ISBN 978-3-7891-0822-8, 16,99 Euro

Haben Bäume eine eigene Sprache? Müssen Baumkinder in die Schule gehen? Wie atmen Bäume? Einfach und humorvoll erklärt der Autor die komplexe Welt des Waldes. Unterstützt wird die Entdeckungsreise mit tollen Fotos und Grafiken von Stefanie Reich sowie mit Quizfragen und vielen Anleitungen für spannende Experimente.

Ansgar Drücker und Sebastian Seng

Made in Germany. Zur Kritik des Nationalismus

Eigenverlag, 2017, 100 Seiten
ISSN 1616-6027, 3,- Euro zzgl. Porto

Geht es um Nation und Nationalismus, scheinen alle selbstverständlich zu wissen, was gemeint ist. Dennoch gibt es nicht nur in den Wissenschaften, sondern auch im Alltag eine verwirrende Begriffs- und Verständnismultifalt. Erschwerend kommt noch hinzu, dass Nationalismus selten wertfrei genutzt wird. Der Reader wendet sich besonders an Multiplikator*innen der Jugend(verbands)arbeit, der schulischen wie außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung und der Wissenschaft. Die Artikel erläutern theoretische Zusammenhänge (Begriffe, Abgrenzungen, Definitionen, Formen) und ordnen sie aus rassismuskritischer Perspektive ein.

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V.

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e. V.

Zwangsverheiratung – Perspektiven aus Theorie und Praxis

Beltz Juventa, 2018, Bestellnummer: 44611801, 10,- Euro

Sowohl medial als auch unter Praktiker*innen wird viel darüber diskutiert, wie mit Mädchen umzugehen ist, die entweder vor, auf oder nach der Flucht verheiratet wurden. Was können Pädagog*innen tun, wenn ein*e Minderjährige*r gültige Heiratspapiere vorlegen kann? Kann, soll oder muss sie*er wie jede*r andere unbegleitete*r Minderjährige in Obhut genommen werden? Wie ist die rechtliche Situation? Ein Aspekt in diesen Fragen wurde im Sommer 2017 im „Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen“ geklärt: Nun gilt in Deutschland das Mindestheiratsalter von 18 Jahren ohne Ausnahme. In der erziehungswissenschaftlichen und der pädagogisch praxisrelevanten Fachwelt wird über Zwangsverheiratung und Ehrenmord nach wie vor widerstreitend gesprochen. In dem Heft werden unterschiedliche Zugänge zum Thema vorgestellt. Dabei kommen Praktiker*innen zu Wort, die in ihren Berichten die Verschiedenheit von Theorie und Praxis zeigen.

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e. V.

Kim Scheunemann

Expert_innen des Geschlechts?

transcript, 2017, 206 Seiten
ISBN: 978-3-8376-4149-3, 32,99 Euro



Muss eine Person Inter* oder Trans* sein, um als Expert_in für Inter*- oder Trans*-themen anerkannt zu werden? Oder darf sie dies auf keinen Fall, da sie „objektiv“ sein muss? Und welche

(Gefühls-)Arbeit müssen Expert_innen des Geschlechts alltäglich leisten, um im eigenen Geschlecht beziehungsweise als Expert_in anerkannt zu werden? Verliert der professionelle Status zunehmend an Deutungsmacht? Anhand von Interviews mit Aktivist_innen und Therapeut_innen räumt Kim Scheunemann mit dem Vorurteil auf, dass ausschließlich Inter*- oder Trans*personen sich mit Geschlecht auseinandersetzen (müssen) und stellt infrage, ob es objektive Expert_innen des Geschlechts überhaupt geben kann.

transcript

Dr. Brigitte Schumann

Streitschrift Inklusion

Debus Pädagogik Verlag, 2018, 112 Seiten, ISBN: 978-3-95414-106-7, 14,90 Euro

In der öffentlichen Meinung wird nach anfänglicher Inklusionseuphorie inklusive Bildung kritisch bis ablehnend beurteilt und die Förderschule als unverzichtbare Alternative herausgestellt. Dieser gesellschaftlichen Abwertung eines Menschenrechts stellt sich Brigitte Schumann entgegen. Die Allianz aus Bildungspolitik und Sonderpädagogik verfälscht und diskreditiert das Menschenrecht auf inklusive Bildung. Sie blockiert die Entwicklung zu einem gerechten Bildungssystem ohne Auslese und Aussonderung und zu einer inklusiven Gesellschaft. Die Streitschrift klärt über das Bündnis auf, das nach 1945 auf der Grundlage des gemeinsamen Verschweigens sonderpädagogischer und politischer Verstrickungen in nationalsozialistische Verbrechen gegründet wurde. Nachfolgend hat es zum massiven Ausbau aussondernder Strukturen geführt. *Debus Pädagogik Verlag*

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

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

Termin: 09.06.2018, 10.00–16.00 Uhr
Tagungsort: Bochum oder Essen (Genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben.)
Referent: Uwe Riemer-Becker
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

Inhalte: Stoppstrategien bei überfallartigen Unterrichtsstörungen, Gelassenheit und Klarheit in Konfliktsituationen; nonverbale Kommunikation; Umgang mit Machtkämpfen; Notfallstrategien und „geordneter Rückzug“

**Schüler*innen lieben klare Ansagen!
Mehr Stimme – mehr Präsenz – mehr Lehrer*in**

Termin: 09.06.2018, 10.00–16.00 Uhr
Tagungsort: Bochum oder Essen (Genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben.)
Referent: Pedro Carlos de Castro, Stimmtrainer
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

Inhalte: Stimmtraining-Basics und wesentliche Voraussetzungen einer glaubwürdigen Körpersprache, Werkzeuge für eine farbenfrohe, empathisch wirkende Stimme, Entwicklung der Darstellungsfähigkeiten mithilfe spielerischer Körperübungen und Reflexionen über Alltagsmuster

Anmeldung:

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

**LEHRERRÄTE
MACHEN SICH
FORTBILDUNGEN**

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

Anmeldung:

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

Basisqualifizierungen

- ◆ StV Solingen 25. April 2018
- ◆ OV Lippstadt (in Erwitte) 26. April 2018
- ◆ KV Mettmann 17. Mai 2018
- ◆ StV Münster 7. Juni 2018
- ◆ StV Duisburg 7. Juni 2018

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

- ◆ StV Krefeld 23. April 2018
- ◆ StV Bielefeld 17. Mai 2018

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

- ◆ StV Mönchengladbach 29. Mai 2018
- ◆ StV Duisburg 13. Juni 2018

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

- ◆ KV Borken (in Stadtlohn) 7. Juni 2018

WEITERBILDUNGSANGEBOTE

WBG 18-172 Mobbing einfach stoppen

Termin: 21.04.2018, 16.00–20.00 Uhr bis
 22.04.2018, 9.00–16.30 Uhr
Tagungsort: Essen
Referent: Stefan Voth
Teilnahmebeitrag: 100,- Euro (GEW-Mitglieder), 60,- Euro (GEW-Mitglieder
 ermäßigt), 160,- Euro (Nichtmitglieder)
 Übernachtung inklusive 

Mobbing kann jeden treffen. Und wer zur Zielscheibe der meist verdeckten Schikane geworden ist, kann sich kaum selbst aus dieser belastenden Rolle befreien. Nicht nur Mitschüler*innen stehen dem oft machtlos gegenüber. Auch Lehrkräfte und Sozialpädagog*innen fühlen sich mit Blick auf die Komplexität von Mobbing-situationen nicht selten überfordert. In diesem Praxisseminar erlernen Sie einen leicht anwendbaren und klar strukturierten Ansatz zum zügigen Stopp von Mobbing.

WBG 18-167 Naturpädagogik für alle!

Termin: 04.05.2018, 15.30–18.00 Uhr bis
 05.05.2018, 10.00–17.00 Uhr
Tagungsort: Grugapark Essen, Lesepavillon Kubig400
Referentinnen: Stephanie Sachße und Tanja Bonin
Teilnahmebeitrag: 90,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (GEW-Mitglieder
 ermäßigt), 150,- Euro (Nichtmitglieder)

Verhäuslichung, Institutionalisierung von Kindheit, Medialisierung und Verinselung sind nur einige Stichworte, die die Veränderung von Kindheit in unserer Gesellschaft beschreiben. Die Folgen für die kindliche Entwicklung sind vielfältig. Sie reichen von Erfahrungsdefiziten über Wahrnehmungsproblematiken, soziale Deprivationserscheinungen bis hin zu Konditions- und Koordinationsschwächen. In Zeiten von Inklusion werden nahezu alle pädagogischen Bereiche mit diesen Phänomenen konfrontiert. Aufgrund dieser veränderten Kindheit ist es unseres Erachtens, gerade heutzutage, auch Aufgabe von Pädagog*innen, Kindern Naturerfahrungen zu ermöglichen. Tun Sie dies mit einem ganzheitlichen, naturpädagogischen Konzept, können Sie einen Gegenpol zu den genannten Tendenzen setzen. Sie etablieren somit einen wichtigen Förderbaustein in Ihrem pädagogischen Alltag.

WBG 18-176 Eigentlich wollte ich mit Kindern arbeiten!

Termin: 04.05.2018, 16.00–20.00 Uhr bis
 05.05.2018, 9.00–16.30 Uhr
Tagungsort: Essen
Referentin: Iris Wischermann-Wiesemann
Teilnahmebeitrag: 90,- Euro (GEW-Mitglieder), 50,- Euro (GEW-Mitglieder
 ermäßigt), 160,- Euro (Nichtmitglieder)

Der Mensch ist ständig herausgefordert, seine Strategien zu den Herausforderungen des Lebens zu überprüfen und zu erneuern. Die Methoden der Transaktionsanalyse dienen dazu, diese Veränderungsprozesse anzuregen und zu gestalten. Das Ziel dabei ist, eine größtmögliche Autonomie zu erlangen. Die Transaktionsanalyse ist eine Theorie, die sowohl die Entwicklung als auch die Veränderung der Persönlichkeit fördert. Sie wirkt ganzheitlich auf unser Denken, Fühlen und Handeln.

Anmeldung:

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



Wissenswertes

für Angestellte und

Digitalisierung im Schulbereich

Neue Dienstanweisung für Lehrer*innen

Die neue Dienstanweisung zur automatisierten Datenverarbeitung (DA ADV) stellt Lehrkräfte vor die Entscheidung, ob sie den neuen Antrag zur Genehmigung der privaten Endgeräte (ADV-Anlagen) unterschreiben.

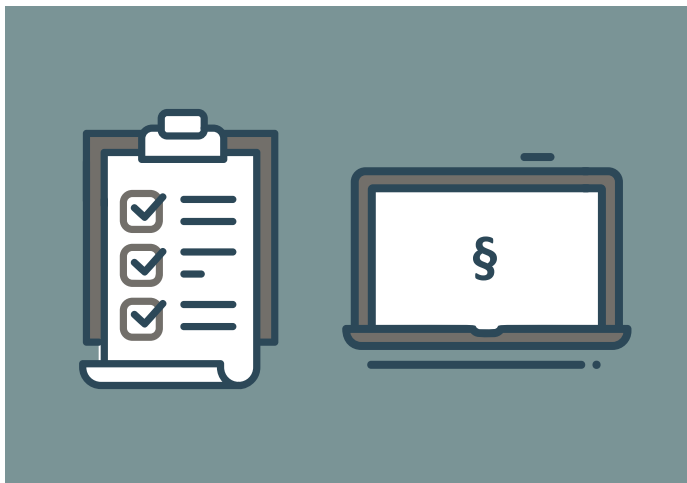


Illustration: Decorwithme / shutterstock.com

Die jetzige Veröffentlichung der DA ADV zielt darauf ab, den Datenschutz und die Datensicherheit an Schulen in den Fokus zu rücken. Das geschieht durch Bezüge auf die rechtlichen Grundlagen des Datenschutzgesetzes NRW und die Verordnungen über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten (VO-DV I + II). Neu ist die systematisierte Anlage, welche die „Genehmigung für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten aus der Schule durch Lehrkräfte zu dienstlichen Zwecken auf ADV-Anlagen von Lehrkräften“ regelt. Eigentlich für die Nutzung der geschützten Umgebung LOGINEO NRW entwickelt, kann sie nun zur dienstlichen Nutzung aller Software auf dem eigenen Gerät herangezogen werden. Das hat Folgen für den Datenschutz und bei Haftungsfragen.

Drei Optionen für die Praxis

Option 1: Genehmigung nicht unterschreiben und keine personenbezogenen Daten automatisiert verarbeiten. Die Verarbeitung personenbezogener Daten auf dem eigenen Gerät ist freiwillig. Der Vorteil wäre, von sämtlicher persönlicher Haftung befreit zu sein. Eine weitere Möglichkeit: Die Daten zu Hause analog verarbeiten und im gesicherten Schulnetzwerk digitalisieren. Das bedeutet den Rückfall in die informationstechnische Steinzeit und die damit verbundene Reduktion der Arbeitseffizienz auf ein Minimum. Aus heutiger Sicht und bei gestiegenen dienstlichen Anforderungen völlig undenkbar, dennoch in manchen Fällen aufgrund der Beschränkungen der VO-DV I, zum Beispiel für Förderpläne und Gutachten im Rahmen der Ausbildungsordnung sonderpädagogische Förderung rechtlich der einzige Weg. Die Empfehlung, die Gutachten ohne Personenbezug auf verschlüsselten Sticks zu erstellen und anschließend im Schulnetz zu personalisieren, stellt eine datenschutzrechtliche Krücke dar. Dieses Verfahren ist wegen der Fehleranfälligkeit und fehlender Standards nicht zu empfehlen.

Option 2: Genehmigung nicht unterschreiben und so tun, als ob nichts gewesen wäre. Es ist definitiv nicht zu empfehlen, automatisierte Datenverarbeitung ohne Genehmigung zu betreiben. Neben der persönlichen Haftung macht man sich auch dienstrechtlich beziehungsweise arbeitsrechtlich angreifbar.

Option 3: Genehmigung unterschreiben und sich nicht sicher sein, ob man die geforderten Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit in jedem Fall erfüllen kann. Dieses Verhalten ist nicht zu empfehlen, da ein Haftungsausschluss nur erreicht wird, „sofern Sie die im Genehmigungsantrag für private ADV-Anlagen aufgeführten Maßnahmen zum Schutz der Daten einhalten“. Dies gilt für alle aufgeführten Maßnahmen gleichermaßen. Rechtlich verantwortlich für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen bei der Verarbeitung der dienstlichen personenbezogenen Daten sind die Schulleitungen. Ihnen obliegt auch die Überprüfung der im Antrag aufgeführten Maßnahmen zum Schutz der Daten. Wie die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (LDI) Helga Block im 23. Datenschutzbericht schrieb: „Die Schulleitung ist aufgrund der Vielfältigkeit der Risiken bei der Datenverarbeitung heutzutage nicht mehr in der Lage, alle technisch relevanten Sicherheitsaspekte zu überschauen.“ Die Einschränkungen gelten auch für die betroffenen Lehrkräfte. Vermeintlich einfach zu erfüllende Forderungen sind in Summe nicht bis in die Tiefe zu durchschauen.

Dienstherr*in ist verantwortlich

Die*der Dienstherr*in vertraut die Einhaltung von Datenschutz und -sicherheit jedoch bestenfalls Amateur*innen an, lässt diese ihre Arbeitsmittel selbst finanzieren und unterhalten und schiebt ihnen als Dank bei Nichterfüllung die alleinige Haftung zu. Die Gründe finden sich im Antwortschreiben der Landesregierung zum 23. Datenschutzbericht an die LDI (Vorlage 17/416): „Eine Ausstattung aller 160.000 Lehrkräfte mit dienstlichen ADV-Anlagen ist nicht umsetzbar und stellt daher keine Lösung dar. Erstausrüstung, Wartung und regelmäßige Ersatzbeschaffungen, die angesichts des ständigen technischen Fortschritts erforderlich wären, sind fiskalisch nicht leistbar.“ Diese Begründung ist nicht nachvollziehbar.

Um auf diesen Missstand hinzuweisen, könnten Kollegien zusammen mit der Schulleitung, die datenschutzrechtlich im selben Boot sitzt, eine Absprache treffen. Die Genehmigung könnte zum Beispiel um folgenden Text ergänzt werden: „Ich weise darauf hin, dass ich kein*e IT-Spezialist*in bin und deshalb nicht alle geforderten Maßnahmen bis ins Detail überblicken kann und somit jegliche persönliche Haftung ausschließe.“ Das wird zwar die Haftungsproblematik nicht lösen, aber bei Erreichen einer substanziellen Zahl dieser Hinweise könnten Schulleitungen gegenüber den Bezirksregierungen argumentieren, dass Schulen unbedingt eine auskömmliche Anzahl dienstlicher Endgeräte benötigen, die von Schulträger*innen finanziert und administriert werden. Das ist nötig, um Dienstpflichten effizient zu erfüllen – auch wenn einzelne betroffene Genehmigungen zur Nutzung privater Endgeräte damit gefährdet wären.

Mehr unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 236092)

Ute Lorenz

Beamt*innen rund um den Arbeitsplatz

Illustration: ratch / shutterstock.com



Bericht des MSB NRW

Mängel an LOGINEO NRW

Im Schulausschuss des Landtags berichtet das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW vom aktuellen Stand der Einführung von LOGINEO. Es scheint weiterhin noch nicht sicher zu sein, dass LOGINEO NRW im nächsten Schuljahr kommt.

Nachdem die Abnahme der Version LOGINEO NRW für das Schuljahr 2017/2018 wegen gravierender technischer Probleme nicht erfolgen konnte, hat das MSB die Medienberatung NRW zur Nachbesserung aufgefordert. Außerdem wurde ein Fachgutachten für die weitere Projektplanung in Auftrag gegeben. Der Gutachter von der Industrie- und Handelskammer (IHK) Köln ist bereits zu dem Ergebnis gekommen, dass es Mängel in der informationstechnischen Umsetzung, der bisherigen Projektorganisation sowie in den zugrunde liegenden vertraglichen Regelungen gibt. Nun ist eine IT-Gesamtprojektleitung eingerichtet worden, die auch neue Verträge vereinbaren soll. Wann die Software tatsächlich in den Schulen zum Einsatz kommen kann, steht noch nicht fest. **Mehr unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 236085)** *Ute Lorenz*

EuGH-Urteil

Elternzeit hebt Beförderung nicht auf

Mutterschutz und Elternzeit dürfen sich nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) nicht negativ auf Arbeitnehmer*innen auswirken. Haben sie vor einer längeren Abwesenheit eine Beförderung zugesagt bekommen, muss diese oder eine gleichwertige Stelle auch bei ihrer Rückkehr noch verfügbar sein, befanden die Luxemburger Richter.

Geklagt hatte eine Beamtin vor dem Verwaltungsgericht Berlin. Sie sollte in der Senatsverwaltung Berlin eigentlich eine Führungsposition antreten und dafür eine zweijährige Probezeit absolvieren. Die Probezeit verstrich jedoch, ohne dass sie – wegen Schwangerschaft und anschließender Elternzeit – die Stelle je angetreten hatte. Nach ihrer Rückkehr musste sie daher auf ihrer alten Position weiterarbeiten. Die Führungsposition wurde anderweitig vergeben. Die Luxemburger Richter wiesen das Berliner Verwaltungsgericht an, sicherzustellen, dass der betroffenen Beamtin direkt eine angemessene Stelle zugewiesen wird. **Mehr unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 236076)** *ver.di*

DIE WISSENSECKE

Abordnung und Umsetzung

Lehrkräfte können in ihrer Laufbahn abgeordnet oder umgesetzt werden. Für die Verfahren gelten unterschiedliche Regeln.

Die Abordnung ist im Beamtenrecht und im § 24 Landesbeamtengesetz (LBG) gesetzlich definiert: „Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer dem Amt der Beamtin oder des Beamten entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle. Die Abordnung kann ganz oder teilweise erfolgen.“ Für Tarifbeschäftigte gilt § 4 Absatz 1 Tarifvertrag der Länder. Lehrkräfte arbeiten nach dieser Abordnung voll oder zu einem bestimmten Anteil ihrer Unterrichtsstunden (Teilabordnung) an einer weiteren Schule. Die sogenannte Umsetzung ist gesetzlich nicht definiert. Beamt*innen behalten bei einer Umsetzung ihren Status, sie bleiben bei derselben Behörde oder Dienststelle, aber man überträgt ihnen eine andere Tätigkeit. Im Schulbereich kann es daher innerhalb der Dienststelle Schule nur bedeuten, dass zum Beispiel eine Lehrkraft im Schulamt oder der Bezirksregierung mit einer anderen Aufgabe betraut wird. Die Stelle an der bisherigen Schule bleibt erhalten.

Rechte der Lehrkraft

„Vor der Abordnung soll der Beamte gehört werden“ nach § 29 LBG. Das gilt auch für angestellte Lehrkräfte. Ein Widerspruchsrecht gibt es allerdings nicht. Beschäftigte können nicht gezwungen werden, ihr Privatauto einzusetzen, um die Dienstorte im Rahmen der Unterrichtszeit zu erreichen. Rechtlich nicht haltbar ist das Verlangen, Unterrichtsstunden nachzuarbeiten, die wegen der Entfernung oder der Vielzahl der Dienstorte nicht gehalten werden können. Bei einer Abordnung in eine andere Schulform oder Bezirksregierung tritt nach § 10 Absatz 2 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) die Wahlberechtigung für die Personalratswahl in dieser neuen Dienststelle nach sechsmonatiger Tätigkeit ein. Bei Teilabordnungen liegt die Wahlberechtigung für beide Dienststellen vor.

Sonderrechte bei Schulschließungen und Arbeitszeit

Über Schließungs-, Zusammenlegungs- und Neugründungspläne des*der Schulträger*in sind Beschäftigte nach § 76 des Schulgesetzes frühzeitig zu unterrichten. Nach den Leitlinien für Personalmaßnahmen bei schulorganisatorischen Veränderungen gelten Sonderregelungen. Abordnungen unterliegen nach dem LPVG der Mitbestimmungspflicht, wenn sie über das Schulhalbjahr hinausgehen. Umsetzungen sind erst nach drei Monaten mitbestimmungspflichtig. *Ute Lorenz*

Mehr Infos:

Leitlinien für Personalmaßnahmen:

www.tinyurl.com/msb-nrw-leitlinien-personal

Wissenswertes

zum Schulrecht

Rechtsverordnungen geändert

VOBASOF verlängert bis zum 31. Dezember 2018

Im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 14. Februar 2018 ist eine Verordnung zur Änderung der „Verordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung (VOBASOF)“ veröffentlicht. Ursprünglich sollte die VOBASOF am 15. Februar 2018 außer Kraft treten. Nun wurde der Termin auf den 31. Dezember 2018 verschoben. Die GEW NRW hatte eine Verlängerung und Optimierung gefordert. Jegliche inhaltliche Änderung und qualitative Verbesserung dieser dringend erforderlichen Ausbildung unterbleibt nun jedoch.

Gesetz- und Verordnungsblatt vom 14.02.2018

Webcode: 236080

FESchVO zur Ersatzschulfinanzierung aktualisiert

Durch die 7. Änderungsverordnung wurde die Ersatzschulfinanzierungsverordnung (FESchVO) geändert. Es geht um Inflationsausgleich sowie analoge Regelungen zum Gesetz zur Änderung des „Gesetzes zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion“ vom 8. Juli 2016 (Berufskolleg) und das Programm Gute Schule 2020.

Vorlage an den Landtag vom 09.02.2018

Webcode: 236081

Offener Ganztag

Neue Erlassregelung für den Offenen Ganztag

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW flexibilisiert den offenen Ganztag mit dem Erlass vom 16. Februar 2018 „Offene Ganztagschule im Primarbereich sowie Geld oder Stelle – Sekundarstufe I“. Darin geregelt sind die Zuwendungen zur pädagogischen Übermittagsbetreuung und zu Ganztagsangeboten mit Teilnahmeregelungen für die Offene Ganztagschule im Primarbereich sowie die Anpassung der Fördersätze an die Beschlüsse des Landtags über den Haushalt 2018. Zum Regel-Ausnahme-Verhältnis führt das MSB aus: „Hierbei ist darauf zu achten, dass eine dauerhafte und möglichst vollumfängliche Teilnahme an den Ganztagsangeboten gewährleistet und Regel und Ausnahme deutlich voneinander unterscheidbar sind.“

Erlass zu BASS 11-02/12-63

Webcode: 236089

Presseinformation des MSB NRW

Das MSB erläutert den neuen Erlass zum offenen Ganztag: „Ein neuer Erlass mit sofortiger Wirkung stellt klar, dass Schülerinnen und Schüler während der Zeiten des offenen Ganztags am Nachmittag auch an regelmäßigen außerschulischen Bildungsangeboten [...] und am herkunftssprachlichen Unterricht teilnehmen können. Ebenso ist es möglich, ehrenamtliche Tätigkeiten (zum Beispiel in Kirchen und Jugendgruppen) oder Therapien wahrzunehmen. Auch rein familiäre Ereignisse sind künftig ein Grund, von der Teilnahme am offenen Ganztag zu entbinden.“

Presseinformation zur Flexibilisierung der OGS

Webcode: 236088

Lehren aus Sturm Friederike

Die Rechtslage ermöglicht es derzeit nicht, eine landesweite Schließung von Schulen in NRW aufgrund extremer Wetterlagen anzuordnen. Bislang traten derartige Wetterlagen räumlich so auf, dass eine landesweite Schließung von Schulen nicht erforderlich war. Es musste eine Einschätzung vor Ort getroffen werden, wie sich die extreme Wetterlage konkret auf die Sicherheitslage insbesondere der Schüler*innen, der Lehrer*innen sowie Dritter auswirken kann. Nach dem Sturm Friederike im Januar 2018 informiert das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW nun den Landtag. Das MSB rekapituliert die Vorkommnisse. Dem Bericht sind neben rechtlichen Hinweisen auch Vorschläge für künftig anderes Vorgehen (Informationsbeschaffung, Kommunikation mit den Schulen et cetera) zu entnehmen. Das MSB kündigt an: „Schließlich soll geprüft werden, ob die Schaffung einer Rechtsgrundlage für landesweite Schulschließungen bei extremen Wetterlagen sachgerecht ist.“

Vorlage an den Landtag vom 19.02.2018

Webcode: 236095

13. Schulrechtsänderungsgesetz

Am 6. März 2018 hat die Landesregierung NRW den Entwurf für das „Gesetz zur Neuregelung der Dauer der Bildungsgänge im Gymnasium“ sowie „Schulfachliche Eckpunkte für Gymnasien mit neunjährigem Bildungsgang“ beschlossen. Es bleibt bei der Leitentscheidung, dass die Gymnasien zwischen G8 und G9 wählen können. Die Schulkonferenzen müssen dazu bis 31. Januar 2019 abstimmen. Wie von der GEW NRW vorgeschlagen, wurden die Möglichkeiten für Schulträger*innen erweitert: „Schulträger [können] entscheiden, dass dem Beschluss der Schulkonferenz Gründe der Schulentwicklungsplanung entgegenstehen.“ Die Landesregierung geht davon aus, dass die Umstellung einen Mehrbedarf von 2.200 Stellen auslöst. Bis zum Schuljahr 2025/2026 sinkt der Bedarf zunächst um 1.800 Stellen, im Schuljahr 2026/2027 beträgt der Mehrbedarf 4.000 Stellen. Für die kommunalen Schulträger*innen soll hinsichtlich der zusätzlichen Kosten ein entsprechender finanzieller Ausgleich aufgrund einer Kostenfolgeabschätzung geschaffen werden. Die schulfachlichen Eckpunkte legen unter anderem den Beginn der zweiten Fremdsprache in Klasse 7 fest. Sie regeln zudem, dass der Hauptschulabschluss nach Klasse 10 und die Fachoberschulreife auch am Gymnasium mit neunjährigem Bildungsgang in einem Abschlussverfahren erworben wird, das sich aus den schulischen Leistungen in der zehnten Klasse und einer Prüfung zusammensetzt. Als Gesamtwochenstundenrahmen werden insgesamt 188 Stunden in der Sekundarstufe I bestimmt.

Gesetzesentwurf der Landesregierung vom 06.03.2018

Webcode: 236122

Schulfachliche Eckpunkte vom 06.03.2018

Webcode: 236123



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

SERVICE. ...REISEN

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

Schottland – sagenumwobenes Land der Highlander Von der Isle of Skye über die High- lands nach Edinburgh 8-Tage-Rundreise

Im hohen Norden Großbritanniens beeindruckt Schottland durch landschaftliche Schönheit, hohe Berge, tiefe Täler und unergründliche Seen (Lochs). Überall in Schottland ist die vielfältige Geschichte präsent. Wandeln Sie auf den Spuren von Macbeth und Maria Stuart, Rob Roy, William Wallace oder der Highlander. Es erwartet Sie eine faszinierende Mischung aus Kultur und Natur.

Reiseverlauf: Edinburgh – Fort William – Isle of Skye – Inverness – Pitlochry – Stirling – Edinburgh

Im Reisepreis enthalten:

- DERTOUR-Sonderflug ab Dortmund nach Edinburgh
- Transfer lt. Reiseverkauf
- 7 Nächte in Hotels der Mittelklasse
- 7 x Frühstück, 7 x Abendessen
- Rundreise und Besichtigungen lt. Programm
- Fährüberfahrt Isle of Skye
- Eintrittsgelder (Urquhart Castle, Inverewe Gardens, Dunkeld Cathedral, Edinburgh Castle)
- örtliche, deutschsprachige Reiseleitung
- Informationsmaterial, Reiseführer

Reisetermin: 07.-14.06.2018

Reisepreis p. Person/ DZ **ab 1.599,00 Euro**
Einzelzimmerzuschlag **200,00 Euro**

Studiosus

Parks und Gärten am Niederrhein

Entdecken Sie unberührte Auenlandschaften, weite Wiesen und großartige Gärten am Niederrhein. Zudem besuchen wir außergewöhnliche Hobbygärtner, die ihre blühenden Paradiese für uns öffnen. Fazit: Hier ist definitiv alles im grünen Bereich.

Im Reisepreis enthalten:

- 3 Übernachtungen im Hotel Rheinpark
- Doppelzimmer mit Bad/ Dusche und WC
- Frühstücksbuffet, ein Abendessen im Hotel
- Transfers/ Ausflüge in bequemen Reisebussen
- speziell qualifizierte Reiseleitung
- Eintrittsgelder, Studiosus-Audioset, Trinkgelder im Hotel

Reisetermin zum Beispiel: 24.-27.05.2018

Reisepreis p. Person/ DZ **ab 640,00 Euro**

Reise-Tipps aus den Katalogen der Reiseveranstalter

Sommerferien

TUI

Teneriffa

Hotel Atlantis Park in Punta del Hidalgo

Es erwartet Sie ein umweltfreundliches, familiäres, ruhiges und idyllisch gelegenes Hotel unter deutscher Leitung; für Wanderlustige gibt es Wandervorschläge gleich ab dem Hotel. Die rustikal gemütliche Einrichtung begeistert die Stammgäste. Inmitten schöner Natur zwischen Bergen und Schluchten bietet es einen Blick auf den Atlantik. Die Meerwasserschwimmbäder sind nur wenige Meter entfernt. Eine Bushaltestelle befindet sich vor dem Hotel. Transferzeit: circa 90 Minuten.

Reisetermin zum Beispiel: 09.-16.08.2018
Flug ab/ bis Köln

Reisepreis p. Person/ DZ/ seittl. Meerblick/ Frühstück
ab 585,00 Euro

Alltours

Dubrovnik

Valamar Lacroma Dubrovnik Hotel

Genießen Sie Ihren Kroatienurlaub in diesem modernen und eleganten Hotel inmitten der Natur. Die einzigartige Lage mit einem atemberaubenden Blick über das Meer und die Landschaft wird Sie garantiert überzeugen. Lassen Sie die Abende auf der Terrasse des Hotels bei einem traumhaften Sonnenuntergang ausklingen. Auf der Halbinsel Babin Kuk gelegen bietet es eine herrliche Aussicht auf die vorgelagerten Elaphiti-Inseln. Zu den Kiesstränden sind es circa 250 Meter. Die Altstadt mit Unterhaltungsmöglichkeiten ist circa sechs Kilometer entfernt.

Reisetermin zum Beispiel: 19.-27.07.2018
Flug ab/ bis Köln

Reisepreis p. Person/ DZ/ Frühstück
ab 1.027,00 Euro

FTI

Kulturhauptstadt Valletta Grand Hotel Excelsior Malta

In fantastischer Lage mit toller Aussicht liegt das Grand Hotel Excelsior direkt an den mittelalterlichen Festungsanlagen der Hauptstadt Valletta, die von der UNESCO zum Weltkulturerbe gekürt wurde. Entspannen Sie im Spa oder genießen Sie kulinarische Köstlichkeiten in den Restaurants. Verbringen Sie einen Aufenthalt in stilvollem Ambiente.

Reisetermin zum Beispiel: 22.-29.07.2018
Flug ab/ bis Köln

Reisepreis p. Person/ DZ/ Frühstück
ab 825,00 Euro

Zwischenverkauf vorbehalten
GdP-Service-GmbH NRW

Gudastraße 9 • 40625 Düsseldorf
Tel. 0211 / 29101-44/45/63/64
Fax 0211/29101-15
www.gdp-reiseservice.de

Schulleitungskonferenz der GEW NRW: Mehr Freiheit – mehr Verantwortung: Mehrarbeit?



Foto: liuzisha / Fotolia

Die GEW NRW lädt ein zur Schulleitungskonferenz mit NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer. Die Veranstaltung verbindet das Referat der Ministerin mit einem Gespräch darüber, was gute Schulleitung braucht.

Termin: 19.04.2018, 9.00–16.00 Uhr
Ort: Westfalenhallen Dortmund, Kongresszentrum, Rheinlanddamm 200, 44139 Dortmund
Kosten: 50,- Euro für GEW-Mitglieder, 70,- Euro für Nichtmitglieder

Die neue Landesregierung hat sich viel vorgenommen: bessere Besetzung von Schullei-

tungsstellen, Entlastung von Schulleiter*innen, bessere Unterstützung bei der Verwaltungsarbeit. Zusätzlich soll das Schulfreiheitsgesetz Schulen und ihren Leitungen mehr Entscheidungsbefugnisse in Personal- und Finanzfragen geben. Höchste Zeit, über den Stand der Umsetzung zu sprechen und die Pläne zu bewerten.

Neben dem Referat der Ministerin und dem folgenden Round-Table-Gespräch bietet die Konferenz sechs praxisorientierte Workshops zu zentralen Fragestellungen des Schulleitungshandelns:

- ◆ Moderne Personalführung – die wichtigste Ressource fördern
- ◆ Gestaltung des Schulklimas durch Transparenz und Mitbestimmung
- ◆ Arbeits- und Gesundheitsschutz von und für Schulleitungen
- ◆ Erfolgreiche Personalplanung – Tipps und Tricks zu SchiPS und Co
- ◆ Lernen in Zeiten des digitalen Wandels
- ◆ Das Kollegium zieht nicht mit – Wie kann man das verstehen und verändern?

Infos und Anmeldung: www.tinyurl.com/gew-nrw-sl-konferenz

Fachkräfte-Exkursionen nach Thessaloniki und Budapest: Erasmus+ -Projekt „Europe4refugees“

Wie gelingt die Aufnahme Geflüchteter in Griechenland? Wo bleiben Geflüchtete, die nach Ungarn wollen und an den Grenzen abgewiesen werden? Diesen und weiteren Fragen gehen zwei Fachkräfte-Exkursionen im Rahmen des erasmus+-Projekts „Europe4refugees“ nach, die das Internationale Bildungs- und Begegnungswerk e. V. in Dortmund (IBB e.V.) vorbereitet.

„Europe4refugees“ ist ein europäisches Netzwerk aus sieben Nichtregierungsorganisationen der Erwachsenenbildung aus Deutschland, Griechenland, Italien, Ungarn und Norwegen. Sie arbeiten bis November 2019 an einem Ziel: einem praxisorientierten Ländervergleich zur Situation von Geflüchteten. Für die Exkursionen bereiten die Partnerorganisationen abwechslungsreiche Learning Activities vor, die einen differenzierten Einblick in die Situation vor Ort geben.

Thessaloniki

Nach UNHCR-Schätzungen sind zurzeit rund 43.000 Geflüchtete in Griechenland. Viele Nichtregierungsorganisationen und Flüchtlingsinitiativen versuchen, die Lebensbedingungen von

Zugewanderten in Thessaloniki erträglicher zu machen. Vor welchen Herausforderungen stehen die Akteur*innen vor Ort? Wie ist die rechtliche, soziale und gesundheitliche Situation der Zugewanderten? Wie wirkt sich die nationale Asylpolitik auf die Arbeit der Organisationen aus?

Termin: 21.–26.04.2018
Kosten: 530,- Euro (inkl. Flug, Unterkunft und Programm; Einzelzimmer mit Zuschlag)

Für die Fachkräfteexkursion nach Thessaloniki können sich Interessierte anmelden, die haupt- oder ehrenamtlich in der Kinder-, Jugend- oder Familienhilfe oder in der Migrations- und Flüchtlingsarbeit aktiv sind. Anmeldeschluss ist der 03.04.2018.

Budapest

Termin: 08.–12.10.2018

Für die Fachkräfteexkursion nach Budapest im Oktober nimmt das IBB e.V. ab sofort Vormerkungen entgegen.

Infos: 0231-952096-0 oder www.ibb-d.de

Vollversammlung der jungen GEW NRW

Die junge GEW NRW lädt alle GEW-Mitglieder unter 35 Jahren herzlich zur nächsten Vollversammlung ein. Es gibt ein vielfältiges Workshopangebot, in dem die Teilnehmer*innen die Strukturen und Angebote der GEW kennenlernen sowie ihre Ideen und Wünsche einbringen können:

- ◆ GEWERKSCHAFTSARBEIT konkret! Die GEW als Mitmachgewerkschaft
- ◆ Was ist dieser Personalrat? Mitbestimmung an der Schule
- ◆ Digital first – Bildung second?

Im Anschluss finden die Nachwahlen für den Ausschuss junge GEW NRW statt.

Termin: 05.05.2018, 10.00–13.00 Uhr
Ort: DGB-Haus, Friedrich-Ebert-Straße 34–38, 40210 Düsseldorf

Kinderbetreuung ist auf Anfrage möglich – bitte gebt bei eurer Anmeldung einen entsprechenden Hinweis. Anmeldeschluss ist der 01.05.2018. **Anmeldung:** www.tinyurl.com/junge-gew-nrw-versammlung



GEW Bochum: Studie „Ungleiches ungleich behandeln“

Der GEW-Stadtverband Bochum lädt in Kooperation mit dem Kulturzentrum Bahnhof Langendreer ein zur Veranstaltung „Ungleiches ungleich behandeln. Bildungsgerechtigkeit erhöhen – Bildungsarmut bekämpfen“.

Termin: 23.04.2018, 18.00–20.00 Uhr
Ort: Bahnhof Langendreer, studio 108, Wallbaumweg 108, 44894 Bochum

Standortnachteile von Bildungseinrichtungen müssen bei ihrer Ausstattung und der Personalausweisung berücksichtigt werden, fordert die GEW NRW. Doch wie kann das in der Praxis aussehen? Die GEW NRW hat dazu eine Studie in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse im Rahmen der Veranstaltung vorgestellt und diskutiert werden. Inhaltlichen Input geben Dorothea Schäfer, Vorsitzende GEW NRW, und Gerd Möller, Co-Autor der Studie und Mitherausgeber der Zeitschrift Schulverwaltung NRW.

Tagung: Keine Jugendlichen zur Bundeswehr – Nein zur Aufrüstung der Armee!

Schule ohne Bundeswehr NRW lädt gemeinsam mit der GEW NRW und der DFG-VK NRW ein zur Tagung „Keine Jugendlichen zur Bundeswehr – Nein zur Aufrüstung der Armee!“.

Termin: 28.04.2018, 13.00–17.00 Uhr

Ort: DGB-Haus, Teichstraße 4,
45127 Essen

Kosten: 5,- Euro

Die Große Koalition ist Realität geworden und damit geht die Militarisierung der deutschen Außenpolitik weiter. Kanzlerin Angela Merkel hat die geplante Verdoppelung des Militäretats bestätigt, Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen will die Aufstockung der Bundeswehr um 20.000 Soldat*innen. Die Bundestagsmehrheit wird die Verlängerung von sechs Auslands- und

Kriegeinsätzen beschließen, darunter die in Afghanistan, Mali und Irak. Für all das muss die Bundeswehr weiter Nachwuchs anwerben – in Schulen und anderswo.

Die Tagung greift zwei zentrale Themen auf: die Rekrutierung von Minderjährigen und die Aufrüstung, die mit der Erhöhung des Militäretats verbunden ist. Was kann man gegen diese Entwicklung tun? Welche Argumentationen und Aktionen gegen eine weitere Militarisierung der Außenpolitik und gegen die Werbung vor allem von Minderjährigen sind effektiv? Welche Aktionen gegen Bundeswehr an Schulen waren erfolgreich? Was muss anders gemacht werden?

Anmeldung per E-Mail an bettina.beeftink@gew-nrw.de. Infos: www.tinyurl.com/tagung-bundeswehr

Schreibwettbewerb für Kinder und Jugendliche im Revier: Vom Glück und seinen Launen

Zum 14. Mal starten das Essener Kulturzentrum Grend und der Geest-Verlag das Buch- und Schreibprojekt „Essener Jugendanthologien“. Diesmal steht der Schreibwettbewerb unter dem Motto „Vom Glück und seinen Launen“. Kinder und Jugendliche zwischen 10 und 20 Jahren, die im Ruhrgebiet leben, sind eingeladen, selbst geschriebene Texte einzureichen. Ob Geschichte, Gedicht, Rap, Märchen, Fabel, Lied, Tagebucheintrag, Theaterszene oder Reportage oder Bericht – alles ist erlaubt. Ausgewählte Texte werden im Herbst 2018 in einem Buch veröffentlicht.

Das Projekt zielt darauf ab, Kinder und Jugendliche mit und ohne Migrationsgeschichte zum freien Schreiben anregen. Es eröffnet ihnen bis in bildungsferne Schichten hinein über das Schreiben neue Perspektiven, wie sie sich mit ihren Vorstellungen und Bedürfnissen in unsere Gesellschaft einbringen können. Und es schafft Leistungsanreize, indem herausragende literarische Einzelleistungen mit der Aufnahme in die Anthologie belohnt werden.

Einsendeschluss ist der 1. August 2018. **Infos: www.tinyurl.com/glueck-launen**

Uni Münster: Lehrerfortbildung „Lernen und Bewegung“



Foto: B. Arnold (IfS Medienlabor)

Um die Verbesserung der kognitiven Leistungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen im Unterricht geht es im neuen Zertifikatslehrgang „Lernen und Bewegung“. Das Angebot des Instituts für Sportwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) richtet sich an Lehrer*innen aller Schulformen. Der Lehrgang eröffnet den Teilnehmer*innen ein großes Repertoire an theoretischen und praktischen Inhalten zu „Lernen und Bewegung“ sowohl im Sportunterricht als auch in anderen Fächern.

Termine: 17.03.2018; 14.04.2018 (Einstieg auch hier möglich), 09.06.2018, jeweils 10.00–17.00 Uhr

Ort: Münster

Kosten: 430,- Euro

Speziell für pädagogische Fachkräfte in der Grundschule bietet das Institut für Sportwissenschaft der WWU im September und November 2018 den Zertifikatslehrgang „Mehr Bewegung in die Grundschule“ an. **Infos und Anmeldung: www.wwu-weiterbildung.de/lernenundbewegung**

Beamtenkredit 10.000 € - 120.000 €

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

0800 - 1000 500 Free Call

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

Deutschlands günstiger Autokredit

2,77% effektiver Jahreszins

5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 48 bis 120 Monate

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

www.Autokredit.center

AK FINANZ

Kapitalvermittlungs-Gesellschaft

E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: (0621) 178160-0
Info@AK-Finanz.de
www.AK-Finanz.de

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

Günstiges Darlehen resp. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 528,00 €, eff. Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 44.317,65 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratendarlehen, Mobilkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.

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

Herausgeber

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

nds-Redaktion

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

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

Referat Rechtsschutz Tel. 0201-2940341

Redaktion und Verlag

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

Herstellung

Basis-Druck GmbH
Springwall 4, 47051 Duisburg

nds-Anzeigen

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

Die neue deutsche schule erscheint monatlich.

Gültig ist Anzeigenpreisliste Nr. 53 (Januar 2017).

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

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

nds-Titelfoto: Vika Dubovaya / shutterstock.com; Fotos im Inhaltsverzeichnis: kallejpp, ndanko, Dot.ti / photocase.de

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



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

3-2018



Schule gestalten. Belastung senken.

Lehrerrätekongress der GEW NRW

Foto: iStock.com / OnBlast, rosadu

**AM DIENSTAG, 15. MAI 2018, 10.00–16.00 UHR
IN DER MESSE ESSEN OST**

WORKSHOPS

- ◆ Konfliktmanagement in der Arbeit von Lehrerräten
- ◆ Gewalt gegen Lehrkräfte als Thema für den Lehrerrat
- ◆ Dauerärgernis Mehrarbeit
- ◆ Mitbestimmung bei Einstellungen und Seiteneinstieg
- ◆ Verhandlungstipps und -strategien für Lehrerräte
- ◆ Schule im digitalen Wandel
- ◆ und viele mehr

Alle Workshops im Überblick:
www.tinyurl.com/lehrerraetekongress-2018

IMPULSREFERATE

- ◆ **Yvonne Gebauer**
Ministerin für Schule und Bildung des Landes NRW
- ◆ **Prof. Dr. Matthias von Saldern**
Erziehungswissenschaftler, Universität Lüneburg

INFOS UND ANMELDUNG

- Anmeldeschluss:** 27. April 2018
Anmeldung: www.tinyurl.com/lehrerraetekongress-2018
Teilnahmebeitrag: 50,- Euro für Mitglieder
70,- Euro für Nichtmitglieder

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

