

nds

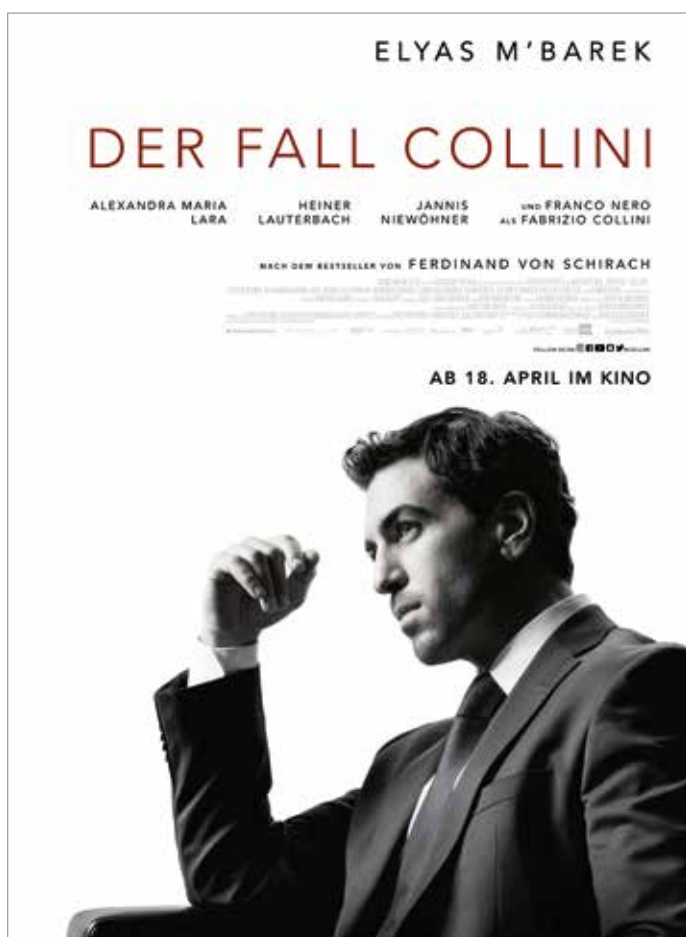
DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Tarifrunde 2019: Gutes Ergebnis!
Mehr Elternarbeit mit Geflüchteten
100 Jahre Volkshochschule
Lehrerinnen vor Gewalt schützen
Bündnis für frühkindliche Bildung
Gewerkschaftstag: GEW NRW wählt

GEW NRW weiterentwickeln: Organisation stärken!



Fotos: Constantin Film Vertrieb



Mit der GEW NRW ins Kino

DER FALL COLLINI

Anwalt Caspar Leinen gerät über eine Pflichtverteidigung an einen spektakulären Fall: Mehr als 30 Jahre lang hat der 70-jährige Italiener Fabrizio Collini unbescholten in Deutschland gearbeitet, bis er anscheinend grundlos den Großindustriellen Hans Meyer tötet.

Für Caspar (Elyas M'Barek) steht weit mehr auf dem Spiel als sein erster großer Fall als Strafverteidiger. Das Opfer ist der Großvater seiner Jugendliebe Johanna (Alexandra Maria Lara) und war wie ein Ersatzvater für Caspar. Zudem hat er mit der Strafverteidigerlegende Richard Mattinger (Heiner Lauterbach) einen Gegner, der ihm haushoch überlegen scheint. Caspar muss herausfinden, warum Fabrizio ausgerechnet einen vorbildlichen Menschen ermordet hat. Auch das öffentliche Interesse an dem Fall ist immens, doch Fabrizio schweigt beharrlich zu seinem Motiv. Als Caspar gegen alle Widerstände immer tiefer in den Fall eintaucht, wird er nicht nur mit seiner eigenen Vergangenheit konfrontiert, sondern stößt auf einen der größten Justizskandale der deutschen Geschichte und eine Wahrheit, von der niemand wissen will.

Basierend auf dem gleichnamigen Roman des Erfolgsautors Ferdinand von Schirach hat Regisseur Marco Kreuzpaintner ein spannungsgeladenes Drama inszeniert.

Vorstellungen für Schulklassen sind ab Kinostart möglich. Der Film eignet sich unter anderem für die Fächer Deutsch, Geschichte, Sozialwissenschaften, Politikwissenschaft, Philosophie und Religion.



VORSTELLUNGEN FÜR GEW-MITGLIEDER

Sonntag, 7. April 2019

Münster Cineplex, Albersloher Weg 14, Beginn: 11.00 Uhr

Essen Lichtburg, Kettwiger Straße 36, Beginn: 11.00 Uhr

Offizieller Kinostart 18. April 2019

Filmwebsite www.derfallcollini.de

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



Rettet die Strahlkraft!

Entwicklung heißt das Thema. In welche Richtung? Auf jeden Fall nach vorne. Eine Organisation wie die GEW muss sich ändern. Sonst ändert sie die Zeit. Organisationsentwicklung ist ein Prozess, nie ein Ziel. Ansagen wie „Mehr soziale Gerechtigkeit!“ führen zur Sprechblase und dann ins Abseits. Wie war nochmal der Spruch von Martin Schulz zur Bundestagswahl 2017? Zerbröselte auf der Zunge, zerbröselte im Hirn. Der ist so allgemein, der führt zu nichts. „Zeit für mehr Gerechtigkeit.“ Ach ja, na klar – und dann? Fragen, die die GEW beantworten kann.

Was wollen die Leute eigentlich von uns?

Wer als GEW Ideen für die Zukunft entwickelt, wer werteorientiert arbeitet, dem gehört das Morgen. Wer sich in Kreisverbänden, Bezirksvorständen und Fachgruppen strukturiert und dies nach außen kommuniziert, schafft Leiden, keine Leidenschaft. Zu oft bezieht sich das Angebot der Gewerkschaften auf die Erfolge der Vergangenheit. Dabei wird auf „Sicherheit“ großen Wert gelegt: Schlüsselversicherung und Rechtsschutz lassen grüßen. Können wir damit auf dem Meinungsmarkt von morgen überleben?

Wer kommt aus welchen Gründen zu uns? Das zu wissen, wäre spannend und würde das Handeln einfacher machen. Wer Neues gewinnen will, kann sich auf die Traditionen beziehen. Wer sich darauf zurückzieht, ist verloren. „Früher war alles besser.“ Solche Sätze gehören für junge Menschen in die Sprachschatzkiste ihrer Großeltern. Wer die Berufswelt mit der Lebenswelt verknüpft, gewinnt. Und beide Welten werden zunehmend digital. Deshalb nehmen wir die neuen Herausforderungen an, machen Gewerkschaften digital erlebbar. Hier können wir unsere Geschichten erzählen.

Wie begeistern wir andere – und uns selbst?

Wenn das Ehrenamt (Was für ein Wort!) Themen findet, die Menschen begeistern, dann haben wir eine Chance auf eine Zukunft. Wenn wir verharren in Worthülsen, dann verlieren wir das Ehrenamt und die GEW. Wir müssen dringend die lokalen Gremien stärken, die sich mit den Themen der Menschen beschäftigen. Oft erlebe ich eine Struktur, in der die Gewerkschaft als Besserwisslerin auftritt. Zuhören war nie eine unserer Stärken. Unsere Kraft zu Veränderungen, unser Wille zu Innovation und unser Mut, etwas zu probieren – all das zeichnet eine lebendige Gewerkschaft aus. Detlef Wetzel von der IG Metall drückte es seinerzeit so aus: „Wir müssen wieder Strahlkraft entwickeln.“ Doch die wird oft von Organigrammen verschüttet und kann nicht mehr ans Tageslicht kommen. Die Strahlkraft stirbt.

Das ist schade, weil es diese Kraft gibt. „Früher haben wir probiert und experimentiert. Heute“, sagt mir ein Kreisvorsitzender, „schaue ich vorher in alle Richtungen, ob wir uns das inhaltlich leisten können.“ Wo bleibt die Neugier? Die Gier auf Neues? Ich glaube, die Organisation muss sich ständig selbst begeistern, dann strahlt sie auch. Vielfalt zu fördern und Frauen nach vorne zu bringen, kann dabei zum Beispiel helfen. Die Kultur der Veränderung wird ständige Begleiterin. Denn die Kultur bestimmt das Tempo, das Miteinander und das Image der GEW.

Der Mensch hinter der Leistung zählt

Die Menschen finden Gewerkschaften sinnvoll, wenn sie ihnen etwas nutzen. Lange dachten wir, dass wir überzeugen, indem wir ihnen unseren beeindruckenden Leistungskatalog zeigen. Heute zählt aber nicht mehr die Organisation, sondern der Mensch, der anderen einen Nutzen anbietet. Greta Thunberg ist ein hervorragendes Beispiel dafür: ein Mensch, eine Idee, eine Bewegung.

Das alles kann Organisationsentwicklung leisten. Besser werden, ohne Besserwisser*in zu werden, das ist das Ziel. Entwickeln und leben statt sterben. Keine dramatischen Bilder mit Uhren, die 5 vor 12 zeigen, keine Särge und keine Schutzschirme. Bilder und Texte, verbunden mit Zukunft und Projekten machen eine starke Gemeinschaft aus. //



Michael Rasch

*begleitet Gewerkschaften
und andere Organisationen
als Trainer und Ideengeber
in Veränderungsprozessen.*

www.krabbenpulen.com

THEMA



**GEW NRW weiterentwickeln:
Organisation stärken!**

Kommission Generationenwechsel / Generationendialog
Herzlich willkommen in der GEW NRW!

Seite 16

Stärkung des Ehrenamts in den Niederlanden
„Man braucht einen langen Atem.“

Seite 18

Digitalisierung in Non-Profit-Organisationen
Neue Möglichkeiten für mehr Beteiligung

Seite 20

Zielgruppenspezifische Angebote und Mentoring
Junge Frauen stärken und fördern

Seite 22

BILDUNG



Forschung der Uni Bielefeld zu Flucht und Schule
Elternarbeit ist ein wichtiger Baustein

Seite 8

100 Jahre Volkshochschule
Bildung für alle braucht mehr Personal

Seite 10

Kommentar zum Israel-Boycott der BDS-Bewegung
Antisemit*innen nicht auf den Leim gehen

Seite 12

ARBEITSPLATZ



IMMER IM HEFT

GEW-Kino	Seite 2
Nachrichten	Seite 6
Buchtipps	Seite 15
Weiterbildung	Seite 33
Infothek	Seite 34
Termine	Seite 38
Impressum	Seite 39

Tarifrunde 2019

Gewerkschaften erzielen ein gutes Ergebnis!

Seite 24

*Sexualisierte Gewalt von Schüler*innen*

Gemeinsam handeln und Lehrerinnen schützen

Seite 26

Wahlen beim Gewerkschaftstag der GEW NRW

Das sind die Kandidat*innen!

Seite 28

Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase

„Die GEW ist meine Ratgeberin.“

Seite 31

Aktionsbündnis für gute frühkindliche Bildung

„Wir brauchen viele Hände und Köpfe.“

Seite 32

Non-Profit-Sektor: Nachholbedarf bei digitalen Veränderungen

Wie gut ist Ihre Organisation auf die folgenden Veränderungen vorbereitet?

■ weniger gut ■ gut „teilweise gut“ nicht dargestellt

Die Vielzahl digitaler Kanäle ermöglicht mehr Transparenz und bessere Information der Öffentlichkeit.

16% 49%

Meinungsbildung verändert sich.

34% 46%

Austausch und Vernetzung zwischen Organisation über digitale Kanäle werden immer wichtiger.

26% 28%

Quelle: betterplace lab, Digitalisierung in Non-Profit-Organisationen, 2017

Non-Profit-Organisationen fühlen sich auf den digitalen Wandel nicht optimal vorbereitet. Das geht aus einer Untersuchung der Forscher*innen Nicole Dufft, Peter Kreutter, Stephan Peters und Frieder Olfe hervor. Die Vielzahl digitaler Kanäle ermöglicht Non-Profit-Organisationen immer mehr Transparenz und erlaubt eine bessere Information der Öffentlichkeit. Doch nur die Hälfte der befragten Mitarbeiter*innen fühlt sich in der Lage, die Möglichkeiten für sich zu nutzen, obwohl mehr als 70 Prozent die Entwicklung für ihre Organisation relevant finden. Von allen in der Umfrage betrachteten Bereichen ist die Öffentlichkeitsarbeit mittels digitaler Kanäle derjenige, in denen Non-Profit-Organisationen sich derzeit am besten aufgestellt fühlen. Auch im Bereich der digitalen Vernetzung und des Austauschs haben die Befragten noch Nachholbedarf. Nur rund ein Viertel fühlt sich gewachsen, diese digitalen Möglichkeiten verstärkt für sich und den eigenen Arbeitsbereich zu nutzen. 46 Prozent der Befragten ist darauf nur teilweise und 26 Prozent weniger gut vorbereitet. **Mehr ab Seite 16.** *betterplace lab/kue*



Begreifen zum Eingreifen

Europawahl



Am 26. Mai 2019 findet die Europawahl statt. Der DGB macht sich stark für ein soziales, solidarisches sowie gerechtes Europa und erklärt in einem Dossier, warum diese Wahl eine Richtungsentscheidung für Arbeitnehmer*innen ist. www.dgb.de/schwerpunkt/europawahl

Frauenquote



Seit drei Jahren gibt es eine Quote für Frauen in Aufsichtsräten. Die Hans-Böckler-Stiftung hat zusammengestellt, was sich in den Gremien verändert hat. www.tinyurl.com/aufsichtsratsquote

Refugee eleven



Die Bundeszentrale für politische Bildung hat unter dem Titel „Refugee eleven“ eine Webvideo-Serie über die Erlebnisse von geflüchteten Amateurfußballer*innen veröffentlicht. www.refugee11.de

DGB-Mitglieder

Die Anzahl der Mitglieder in DGB-Gewerkschaften sank im vergangenen Jahr leicht. Insgesamt waren es im Dezember 2018 5.974.950 Mitglieder, die in den acht Einzelgewerkschaften GEW, IG BCE, IG BAU, IG Metall, GdP, NGG, ver.di und EVG organisiert sind, allein 279.389 Beschäftigte in der GEW. Im Vergleich zum Vorjahr waren es 20.487 weniger. Insgesamt waren es im Dezember 2017 5.995.437 DGB-Mitglieder. **Mehr unter www.tinyurl.com/dgb-mitglieder** *DGB*

Übertragung

Die GEW NRW begrüßt die Ankündigung von NRW-Finanzminister Lutz Lienenkämper, das Tarifiergebnis 2019 auf die Beamten*innen in NRW zeitgleich zu übertragen. Die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer sieht die Übertragung als ein Signal der Wertschätzung: „Die Landesbeschäftigten und Versorgungsempfänger*innen haben es sich verdient.“ Details sind noch unklar. **Mehr ab Seite 24 und unter www.tinyurl.com/uebertragung-tarifiergebnis** *bp*

Bildungselite lernt an Privatschulen

Der Anteil der Kinder von Akademiker*innen an Privatschulen hat seit Mitte der 1990er-Jahre drastisch zugenommen. Im bundesweiten Durchschnitt kommen zwölf Prozent der Jungen und Mädchen an staatlichen Schulen aus Elternhäusern mit Hochschulabschluss. In Privatschulen ist der Anteil dagegen erheblich größer, im Westen Deutschlands sind es 21 und im Osten 35 Prozent. In den vergangenen 25 Jahren hat sich die Gesamtzahl der allgemeinbildenden und beruflichen Privatschulen in Deutschland nahezu verdoppelt: Sie stieg von 3.232 im Schuljahr 1992/1993 auf 5.839 im letzten statistisch erfassten Schuljahr 2017/2018. In den neuen Bundesländern war die Entwicklung besonders brisant: Dort wuchs der Anteil der Privatschüler*innen seit der Wende von null auf inzwischen über zehn Prozent. In der alten Bundesrepublik blieb der Sprung von sechs auf neun Prozent im gleichen Zeitraum vergleichsweise moderat. **Mehr unter www.tinyurl.com/privatschule-diw** *DIW/Thomas Gesterkamp*

Neue Initiative: Parents for Future

Das Engagement vieler Schüler*innen für mehr Klimaschutz hat auch Eltern motiviert, eine Klimabewegung zu gründen. Angelehnt an „Fridays for Future“ nennen sie sich „Parents for Future“ und unterstützen die Schüler*innen in ihrem Protest, bei Auseinandersetzungen mit Behörden, Politik und der Öffentlichkeit. In einem Brief an die Schulen schrieben die Initiator*innen der Bewegung: „Verzichten Sie auf Schulverweise oder andere disziplinarische Maßnahmen. Sie können die weitere Laufbahn dieser engagierten Schüler*innen empfindlich schädigen. Zur Lösung der gesellschaftlichen Probleme brauchen wir Zusammenarbeit und Kreativität statt Hierarchie und Zwang.“ Zum Beispiel sei es denkbar, mit der ganzen Klasse am Freitag eine Exkursion zu den Demonstrationen zu machen oder einen Klimatag an den Schulen einzurichten, um verstärkt über die klimatischen Veränderungen aufzuklären. **Mehr unter www.parentsforfuture.de** *kue*



Rund 600 Teilnehmer*innen demonstrierten am Weltfrauentag in Bielefeld unter anderem für eine gerechte Bezahlung von Frauen und Männern. Foto: A. Unger

Demo am Internationalen Frauentag

Anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2019 demonstrierten rund 600 Teilnehmer*innen in Bielefeld für mehr Frauenrechte und eine gerechtere Bezahlung von Frauen und Männern. Mit Blick auf die anstehende Europawahl im Mai hielt die stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW Maike Finnern eine Rede. **Mehr unter www.tinyurl.com/frauentag-2019 und ab Seite 22.**

kue



Die Mitglieder der südkoreanischen Gewerkschaft stellten Sebastian Krebs, stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW, Fragen zur Personalratsarbeit. Foto: P. Gesthuisen

Besuch aus Südkorea in NRW

Eine Delegation der südkoreanischen Bildungsgewerkschaft besuchte Mitte März die GEW NRW. Gemeinsam mit dem stellvertretenden Landesvorsitzenden Sebastian Krebs tauschten sich die Gäste unter anderem über Tarifpolitik und Arbeitskämpfe in Südkorea und Deutschland aus. Besonders begeistert war der Besuch von der Arbeit der Personalräte in NRW.

kue

Hauptschule

Im laufenden Schuljahr besuchen 62.827 Schüler*innen in NRW eine Hauptschule. Das sind 9.239 weniger Hauptschüler*innen als im Schuljahr 2017/2018 und 153.816 weniger als vor zehn Jahren. Insgesamt besuchen 1.905.286 Schüler*innen eine allgemeinbildende Schule in NRW (ausgenommen Weiterbildungskollegs). Das sind 0,7 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Zuwächse verzeichneten vor allem die Gesamtschulen: 319.587 Schüler*innen besuchten diese Schulform. Der Anteil stieg um 37,3 Prozent im Vergleich zum Schuljahr 2007/2008. *IT.NRW*

Equal Pay Day

Der Equal Pay Day am 18. März 2019 stand in Deutschland unter dem Motto „Wertsache Arbeit“. Damit klärten die Initiator*innen über den Wert und die Bewertung von weiblicher und männlicher Erwerbsarbeit auf. Frauen verdienen im Schnitt 21 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Ein Teil der Lohnlücke ist auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen, weil immer noch viele Frauen in schlechter bezahlten Berufen tätig sind, langfristig in Teilzeit arbeiten und seltener Führungspositionen innehaben. **Mehr unter www.equal-pay-day.de**

epd/kue

Mütter und Väter im Homeoffice

Mütter und Väter nutzen flexible Arbeitszeitmodelle unterschiedlich: Während die Männer mehr Überstunden machen, nehmen sich die Frauen mehr Zeit für Kinderbetreuung. Damit kann flexibles Arbeiten die klassische Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern verstärken. Mehr Freizeit haben beide Elternteile dadurch nicht. Das zeigt eine Studie der Forscherin Yvonne Lott vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut. Sie hat untersucht, wie sich verschiedene Arbeitszeitarrangements auf die Erholungszeiten auswirken. Mütter, die im Homeoffice arbeiten, kommen demnach pro Woche auf drei Stunden mehr Betreuungszeit für die Kinder als Mütter, die nicht zu Hause arbeiten können. Väter machen im Homeoffice mehr Überstunden, nehmen sich aber nicht mehr Zeit für die Kinder. Um Gleichstellung zu fördern, sollte der Forscherin zufolge die Zahl der Partner-Monate beim Elterngeld von zwei auf sechs erhöht werden, um Anreize für Väter zu schaffen, sich stärker in der Kinderbetreuung zu engagieren. Hinzukommen sollte ein Recht auf Familienarbeitszeit, das die Teilzeitarbeit in Zukunft insbesondere für Männer interessanter macht.

Hans-Böckler-Stiftung

Beitragsquittungen 2018

Bislang ist die Beitragsquittung zur Vorlage beim Finanzamt jedes Jahr mit der Februarausgabe der E&W verschickt worden. Das ist unter anderem aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mehr möglich. Deshalb hat die GEW ab 18. März 2019 allen Mitgliedern einen dauerhaften Mitgliedsausweis und die Beitragsquittung per Post geschickt. Sollte Sie dieses Schreiben nicht erreicht haben, wenden Sie sich bitte an unsere NRW-Mitgliederverwaltung (mitgliederverwaltung@gew-nrw.de). Alternativ können Sie sich auch unter www.gew.de/beitragsbescheinigung ihre Bescheinigung herunterladen. Bitte heben Sie Ihren Mitgliedsausweis gut auf. Über das weitere Vorgehen in den nächsten Jahren ist noch nicht entschieden.

Christian Peters

Gewonnen!

Jeweils zwei Freikarten für die RUHRFESTSPIELE 2019 in Recklinghausen haben gewonnen: Hilal Günday, Köln; Dorothee Hiller-Grünberg, Iserlohn; Tanja Loke, Köln; Annette Köhne, Bochum; Jürgen Vohmann, Köln; Dörte Heydemann, Bochum; Brigitte Jäger, Sprockhövel; Peter Erken, Nörvenich; Elke Kloppenburg, Witten; Edgar Heinevetter, Paderborn. Wir gratulieren allen Gewinner*innen und wünschen viel Spaß bei den Aufführungen unter dem Motto „Poesie und Politik“! Die Tickets werden in den nächsten Tagen verschickt. **Mehr Infos zum Programm unter www.ruhrfestspiele.de**

nds-Redaktion





Forschung der Uni Bielefeld zu Flucht und Schule

Elternarbeit ist ein wichtiger Baustein

Geflüchtete Schüler*innen bringen durch ihre komplexen Biografien und Erfahrungen besondere Herausforderungen mit in die Schule. Wie Lehrkräfte, Politik und Behörden darauf reagieren sollten, erklärt Erziehungswissenschaftler Marc Grimm von der Universität Bielefeld im nds-Interview.

nds: Welche Gelingensbedingungen müssen erfüllt sein, damit geflüchtete Kinder und Jugendliche im Schulalltag zurechtkommen?

Marc Grimm: Zuerst einmal müssen wir uns ansehen, inwiefern sich die komplexen Biografien und Erfahrungen von Kindern und Jugendlichen mit Fluchthintergrund von denen anderer Kinder unterscheiden und inwiefern diese tatsächlich neue Herausforderungen für die Lehrkräfte mit sich bringen. Lehrer*innen sind ja nicht erst seit der Ankunft einer großen Anzahl von Geflüchteten im Jahr 2015 mit einer heterogenen Schüler*innenschaft konfrontiert – unter anderem hinsichtlich der Sprache, Religion und kulturellen Prägung. Es bestehen also schon Erfahrungen im Umgang mit Diversität.

Heute gibt es jedoch – anders als noch vor einigen Jahren – ein Bewusstsein dafür, dass Integration im schulischen Kontext eine Aufgabe ist, die mit spezifischen Anforderungen an alle Involvierten einhergeht und nicht etwa ohne Zutun nebenher läuft. Die Gelingensbedingungen lassen sich umreißen: Schüler*innen mit Fluchterfahrungen müssen mit ihren konkreten Biografien individuell adressiert werden. Die meisten geflüchteten Kinder haben gemeinsam, dass sie ohne Kenntnisse der deutschen Sprache an die Schulen kommen. Damit gehen Bildungseinrichtungen unter-

schiedlich um. Es hat sich bewährt, geflüchtete Schüler*innen nicht in eigenen Klassenverbänden zu unterrichten, sondern in Regelklassen zu integrieren. Für Schüler*innen mit geringem Sprachstand gibt es stundenweise Deutschunterricht.

Dass es für das Lehrpersonal und für die Lernsituation der Kinder besser ist, wenn die Lehrer*innen im Tandem unterrichten, versteht sich von selbst. Die Doppelbesetzung erlaubt nicht nur, näher auf einzelne Kinder einzugehen, sondern auch den Wissenstransfer und gemeinsames Lernen der Lehrer*innen. Dieser Punkt wird in der Debatte häufig vergessen, ist für die Praxis aber enorm wichtig. Unsere Forschung hat außerdem gezeigt, dass die Elternarbeit besonders relevant ist. Die Stabilität des Familienlebens, ein fester Wohnsitz und ein funktionierender Kontakt zu den Behörden sind zentrale Bedingungen dafür, dass Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung an Schulen zurechtkommen. Anstatt sich nur auf Beschulung und didaktische Konzepte zu fokussieren, wäre es angebracht, Zeit in die Kommunikation mit den Eltern zu stecken. Dass Briefe immer noch in Beamt*innendeutsch an Eltern verschickt werden, die noch kein Deutsch sprechen, ist unnötig. Stattdessen sind pragmatische Lösungen notwendig.



Marc Grimm ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Bielefeld.
Foto: privat

Inwiefern müssen also Inklusions- und Integrationskonzepte angepasst werden?

Auffällig ist erst einmal, dass die Themen Inklusion und Integration politisch aufgeblasen werden, es aber kein verbindliches integratives Konzept gibt. Zudem ist offenkundig, dass die Idee von Inklusion, individualisiertes Lernen zu ermöglichen, im offenen Widerspruch zu etablierten Strukturen und der Selektionsfunktion des Bildungswesens steht. Nimmt man den Gedanken von Inklusion einmal ernst, würde das heißen, über institutionelle, wohnräumliche und soziale Fragen zu reden, die nicht nur im Kontext Schule diskutiert werden können. Sie müssen auch auf gesellschaftlicher Ebene besprochen werden.

Begrenzt man Inklusion auf Schule, wäre viel gewonnen, wenn es Schulen gelänge, eine

Kultur zu etablieren, in der Kinder ohne Angst verschieden sein können und in der sie sich willkommen fühlen. Darüber hinaus ist die Frage gelingender Inklusion auch eine Frage der Ressourcen: Dass es sich mit einer geringen Zahl von Schüler*innen pro Lehrer*in besser lernt, ist keine neue Erkenntnis. Auch was differenzierte didaktische Lernangebote betrifft, können wir in Praxis und Forschung auf Bewährtes zurückgreifen. Das Verständnis schulischer Inklusion kann um die institutionelle Dimension ergänzt werden: Wenn Schule als Teil eines institutionellen Netzwerks gedacht wird, kommen wir dem Ziel inklusiven Lernens einen Schritt näher.

Und wie können Lehrkräfte praktisch bei der Arbeit mit Geflüchteten unterstützt werden? Welche Rolle spielen außerschulische Netzwerke und Einrichtungen?

Die Rolle außerschulischer Netzwerke für das Gelingen des Schulbesuchs kann kaum überschätzt werden. Schule kann als Schnittstelle zwischen Eltern und Behörden funktionieren. Die Eltern geflüchteter Kinder gaben in unseren wissenschaftlichen Interviews an, dass Sozialarbeiter*innen für sie essenziell waren, die in diesem Fall über Mittel des Integrationsprojekts „Bem Vindo“ finanziert wurden. Die Fachkräfte waren Mittler*innen zwischen den Eltern und diversen Institutionen und eine Hilfe bei Unklarheiten im Kontakt mit Behörden, Stadtwerken, in Gesundheitsfragen und bei anderen basalen Alltagsproblemen. Das Problem ist ja nicht, dass es keine Angebote gibt, sondern

dass das Wissen fehlt, wer bei welchen Fragen ansprechbar ist. Die verschiedenen außerschulischen Angebote sind leider kaum miteinander vernetzt. Aber wenn damit einmal den Eltern geholfen wird, sich in Deutschland zurechtzufinden, dann hat das eine stabilisierende Wirkung auf die Familienverhältnisse. Für den erfolgreichen Besuch der Schule ist das sehr förderlich. Und nicht zuletzt werden die Eltern so näher an die Schule und andere Eltern herangeführt.

Neben den vielen Aufgaben, mit denen Lehrkräfte ohnehin konfrontiert sind, bringt die jüngste Fluchtbewegung spezifisch neue Anforderungen mit sich: Kenntnisse in der Vermittlung von Deutsch als Fremdsprache sind notwendig. Eine besondere Herausforderung ist und wird auch in Zukunft bleiben, dass wir nicht absehen können, wie sich der Verlust von geliebten Menschen, Geschwistern und nicht zuletzt erfahrene auch sexuelle Gewalt auf die Gesundheit und Entwicklung der Kinder und Jugendlichen auswirken. Diese Anforderungen sind auch für Lehrer*innen emotional belastend und sie müssen zusätzliche Zeit investieren – für Absprachen mit anderen Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen und Behörden.

Eine Unterstützung wäre erst einmal die Anerkennung, dass Lehrer*innen vielfältige Aufgaben wahrnehmen und Eltern mit Informationen behilflich sind und dass diese Aufgaben dem Unterricht nach- oder untergeordnet sind. Diese Arbeit kann nicht nebenher verrichtet werden und Lehrkräfte müssen dafür an anderer Stelle entlastet sowie die Zeit bezahlt werden.

Welche bildungspolitischen Konsequenzen lassen sich daraus ableiten?

Zum einen müsste an der Ausbildung von Lehrer*innen angesetzt werden: Lehrkräfte benötigen eine bessere Vorbereitung auf die heterogene Schüler*innenschaft. Das hätte schon längst geschehen können, aber offenbar bedurfte es der jüngsten Migrationsbewegung, um das Thema Heterogenität wieder auf die Tagesordnung zu bringen. Deutschland hinkt im Umgang mit Heterogenität in einigen Bereichen hinterher, etwa was den Umgang mit Mehrsprachigkeit im Unterricht angeht. Aber auch die Kenntnis von Methoden gehört hier dazu, zum Beispiel wie Deutsch als Fremdsprache vermittelt wird. Nicht zuletzt wäre es notwendig, dass Lehrer*innen einige Leitlinien für den Umgang mit traumatisierten Kindern an die Hand bekommen und psychologische Fachkräfte systematisch in Schulen eingebunden werden.

Eine bildungspolitische Konsequenz wäre, dass die Familien Klarheit über ihren Aufenthaltsstatus haben und die Planung der eigenen Zukunft in Deutschland überhaupt erst möglich wird. // *Die Fragen stellte Jessica Küppers.*



Marc Grimm, Sandra Schlupp: Leseprobe „Flucht und Schule“

www.tinyurl.com/flucht-und-schule



ZTK: Flüchtlingskinder und jugendliche Flüchtlinge

www.tinyurl.com/gefluechtete



GEW NRW: Themenseite „Inklusion“
www.gew-nrw.de/inklusion





100 Jahre Volkshochschule

Bildung für alle braucht mehr Personal

Die Volkshochschule (VHS) ist seit jeher eine Bildungseinrichtung, die für Menschen verschiedener sozialer Herkunft, Berufe, Religionen, Weltanschauungen, politischer Überzeugungen und unterschiedlicher Altersgruppen gedacht ist. 100 Jahre nach ihrer Gründung mangelt es aber an den nötigen Ressourcen, um diesem Anspruch auch in Zukunft noch gerecht zu werden.

Wenn die Volkshochschulen zum 100. Jubiläum in ihren Programmen den Fokus auf Fragen des gesellschaftlichen Zusammenhalts richten, folgen sie einem Leitmotiv, das schon in den Jahren nach dem ersten Weltkrieg im ganzen Land zu ihrer Gründung führte. Als eine „pädagogische Volksbewegung“ beschrieb der deutsche Philosoph und Pädagoge Herman Nohl das Ziel, durch Bildung für alle der Notsituation eines zerrissenen Volkes entgegenzuwirken. Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft, Berufe, Religionen, Weltanschauungen, politischer Überzeugungen und verschiedenen Alters sollte die VHS zusammenführen. Die Einrichtung sollte offen sein für alle Themen und Methoden, ausgehend von der individuellen Lebenswirklichkeit der Menschen.

Die Geschichte der Volkshochschulen in Deutschland

Bereits die Weimarer Reichsverfassung bestimmte die Förderung der Volksbildung und der VHS als eine staatliche Aufgabe und begründete damit die öffentliche Verantwortung für die Erwachsenenbildung. Nachdem ihre

vielgestaltige demokratische Bildungsarbeit im Nationalsozialismus durch die Gleichschaltung im „Deutschen Volksbildungswerk“ beendet worden war, begannen die Volkshochschulen nach dem Zweiten Weltkrieg ihre Arbeit in Anknüpfung an Konzeptionen der Weimarer Zeit mit jeweils unterschiedlicher Prägung durch die Besatzungsmächte.

In den 1960er-Jahren änderte sich das Selbstverständnis der Volkshochschulen: Die Einrichtungen wendeten sich stärker der beruflichen Qualifizierung zu. Die Bildungsreformen der 1970er-Jahre brachten mit der vom Deutschen Bildungsrat eingeforderten öffentlichen Verantwortung für die Weiterbildung als quartären Bereich des Bildungswesens einen deutlichen Schub der Institutionalisierung und Professionalisierung. In NRW wurde schließlich 1974 das Weiterbildungsgesetz verabschiedet, das strukturbildend wirkte.

Kommunale Pflichtaufgabe per Gesetz geregelt

Schon von Anfang an hatte die VHS als lokale Einrichtung einen engen Bezug zur Kommune

und wurde durch das Weiterbildungsgesetz zu deren Pflichtaufgabe. Das Gesetz legte nicht nur ein Mindestangebot entsprechend der Einwohner*innenzahl fest, sondern gab auch eine Mindestbetriebsgröße und eine nach dem Angebotsvolumen bemessene Stellenzahl für hauptberufliches pädagogisches Personal vor. Die Finanzierung der Personalkosten durch das Land führte dazu, dass viele neue Stellen für pädagogische Mitarbeiter*innen geschaffen wurden. Zu ihren Aufgaben gehört bis heute die Programmplanung und -entwicklung. Die Lehrtätigkeit wird hingegen einer Vielzahl von neben- und freiberuflichen Kräften übertragen.

Chancengleichheit als Herausforderung für die VHS

Wer hat, dem wird gegeben. Nach diesem sogenannten Matthäus-Prinzip funktioniert die Beteiligung an der Weiterbildung auch heute noch. Weiterbildung hängt daher erheblich von der Vorbildung ab und verstärkt bereits bestehende Bildungsunterschiede. Mit der Zielsetzung, soziale Ausgewogenheit herzustellen, wollten die Volkshochschulen dieser Tendenz entgegenwirken und Chancengleichheit fördern.

Doch in den 1980er- und 1990er-Jahren sorgte die Finanzkrise für deutliche Kürzungen der Landesmittel. Die Volkshochschulen versuchten, ihre Einnahmen durch höhere Entgelte für Teilnehmer*innen zu sichern und erschwerten

damit den Zugang zu den verschiedenen Weiterbildungsangeboten erheblich.

Der Rückzug des Staates aus der Verantwortung und der Appell an die (finanzielle) Eigenverantwortung der einzelnen Person für ihre Bildung führte zur Ablösung pädagogischer Zielsetzungen durch betriebswirtschaftliche Prioritäten. Der Kostendeckungsgrad wurde Maßgabe bei der Veranstaltungsplanung, die VHS wurde zur Mitbewerberin auf dem Bildungsmarkt. Die Haushaltskonsolidierung zwang Kommunen zu massiven Einsparungen, Stellenabbau und höheren Entgelten an den Volkshochschulen. Heute erfüllen die kommunalen Einrichtungen zwar mit Kursen zur Alphabetisierung und Grundbildung, zum Nachholen des Hauptschulabschlusses und Integrationskursen für Migrant*innen weiterhin ihren sozialen Auftrag. Möglich ist das aber nur durch die zunehmende Arbeitsverdichtung für das Personal.

Digitale Lernangebote können das Portfolio erweitern

Globalisierung und Digitalisierung sind schon jetzt nicht nur Themen von VHS-Veranstaltungen, sie fordern die Institutionen auch heraus: Die Volkshochschule vermittelt zum Beispiel nicht nur Sprachkenntnisse und damit Fähigkeiten zur Teilhabe und zur internationalen Kommunikation. Sie führt auch Lernende unterschiedlicher nationaler, ethnischer und kultureller Herkunft in einem achtsamen Umgang zusammen.

Damit auch Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft und verschiedener Generationen erreicht und beteiligt werden können, müssen über das Programmheft hinaus veränderte Ansprache- und Beratungsformen entwickelt

werden. Soziale Integration gelingt beispielsweise auch in der Gesundheits- und der kulturellen Bildung, wenn die Inhalte anregend angeleitet und in gut ausgestatteten Räumlichkeiten vermittelt werden.

Gerade für eine Generation, die selbstverständlich mit digitalen Medien umgeht, müssen entsprechende Lernformen angeboten werden. Digitales Lernen setzt also digitale Medien voraus. In der Praxis verbindet „blended learning“ den Präsenzunterricht in der Gruppe mit dem individuellen Lernen online. Ergänzend dazu, aber auch als originärer Platz des Austauschs für Lerngruppen, bilden sich online (geschlossene) Communities. Onlinetutor*innen unterstützen die Kursteilnehmer*innen und beraten beim selbstgesteuerten Lernen.

Die digitale Kommunikationskultur mit Selbstlernzentren und Internetplattformen gehört also zur VHS-Arbeit unbedingt dazu. Sie wird Präsenzveranstaltungen keineswegs ersetzen. Digitales Lernen wird das soziale Lernen im unmittelbaren persönlichen Austausch nicht überflüssig machen. Vielmehr können digitale Angebote das bisherige Portfolio der VHS sinnvoll ergänzen und für potenzielle Interessierte attraktiver machen.

VHS braucht dringend mehr Personal und Ressourcen

Wenn es darum geht, das Versprechen „Bildung für alle“ einzulösen, versagt der Markt. Es bedarf deshalb der staatlichen und kommunalen Steuerung und Gestaltung. Nachdrücklich ist die öffentliche Verantwortung für die Struktur und die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung erneut einzufordern. Damit die Grundversorgung

weiterhin gewährleistet werden kann, brauchen die Einrichtungen aber mehr Personal. Dazu gehört auch die Ablösung prekärer Honorararbeit der freiberuflichen Lehrkräfte, die „hauptberuflich“ für die VHS tätig sind, durch reguläre Arbeitsverhältnisse.

Sollen die Volkshochschulen als kommunale Weiterbildungszentren ihre soziale und programmatische Offenheit wieder erreichen, bedarf es deutlich mehr Ressourcen. Die Rücknahme der letzten Kürzungen und die zweiprozentige Dynamisierung der Finanzierung nach dem Weiterbildungsgesetz durch das Land im Haushalt 2019 ist zu begrüßen. Die strukturelle Unterfinanzierung der Weiterbildung wird damit aber noch nicht aufgehoben. Hierzu sind deutlich größere Schritte nötig.

Die GEW NRW fordert deshalb im Bochumer Memorandum eine mittelfristige Aufstockung im Umfang von einem Prozent des Bildungsetats. //



GEW NRW: Bochumer Memorandum
www.tinyurl.com/bochumer-memorandum



GEW NRW: Themenseite „Erwachsenenbildung“
www.gew-nrw.de/erwachsenenbildung



Rabea Herzog, Helle Timmermann: Ich will die Anerkennung unserer Leistungen sehen! (in: nds 2-2018)
www.tinyurl.com/nds-vhs-erkennung



Ulrich Jung

Mitglied des Fachgruppenausschusses
Erwachsenenbildung der GEW NRW



Kommentar zum Israel-Boycott der BDS-Bewegung

Antisemit*innen nicht auf den Leim gehen



Die Debatte um die Bewegung „Boycott, Divestment and Sanctions“ (BDS) gegen den Staat Israel nimmt zunehmend Fahrt auf. Auch in Gremien der GEW NRW wird über die Hintergründe des Israel-Boykotts, die möglichen Auswirkungen der Bewegung auf den Bildungsbereich und die gewerkschaftlichen Beziehungen diskutiert.

Der sogenannte Nahostkonflikt stellt seit Jahrzehnten eine der wichtigsten Bruchlinien innerhalb der deutschen Linken dar; dabei ist schon die Bezeichnung grundfalsch, denn der israelisch-arabische Konflikt ist einer der kleinsten, dafür umso prominenteren im Nahen Osten. Die Debatte ist spätestens seit dem Sechstagekrieg und der Entstehung der „Neuen Linken“ in Deutschland im Zuge der außerparlamentarischen Opposition – also seit den Jahren 1967/1968 – von Polarisierung, Spaltung und mangelnder Aussicht auf eine Einigung oder irgendeinen denkbaren Kompromiss zwischen den Polen geprägt.

Die komplexe Schuldfrage

Bei der Bewertung der Auseinandersetzung zwischen Israel, den palästinensischen Organisationen und seit dem Oslo-Friedensprozess auch der Palästinensischen Autonomiebehörde sowie den arabischen Staaten gelangen viele zu einer Fehlidentifikation von David und Goliath. Diese entspringt dem Bedürfnis nach Schuldabwehr – vor der Relativierung der Shoah, dem industriellen Massenmord der Deutschen an sechs Millionen jüdischen Menschen im

Nationalsozialismus, ist die Linke nicht gefeit. Hinzu kommt, dass sich der Nahe Osten als Projektionsfläche für allerhand Fantasien von Freiheitskämpfen und antikolonialen Bewegungen eignet. Jahrzehntelange antiimperialistische Propaganda der Sowjetunion und der DDR taten ihr Übriges.

Sicher etwas überspitzt, aber nicht weit von der Realität entfernt beschreibt Publizist Micha Brumlik diesen Aspekt der politischen Kultur unter deutschen Linken so: „Hier stehen sich selbsternannte ‚Israelfreunde‘ und ‚Israelkritiker‘ in und mit einer Unversöhnlichkeit gegenüber, die in der Tat an die letzten Tage der Weimarer Republik erinnert.“ Mit ihm und anderen Autor*innen darf man sich die Frage stellen, ob es etwas Vergleichbares mit dem Terminus „Israelkritik“ in der deutschen Sprache überhaupt gibt – etwa „Frankreichkritik“ oder „Irakritik“.

Zufluchtsort in Zeiten des omnipräsenten Antisemitismus

Wer ist nun David, wer ist Goliath? Der Blick auf die Landkarte offenbart die Größe Israels, von Bevölkerungszahl und Fläche etwa vergleichbar mit dem Bundesland Hessen. Israel ist umgeben

von nicht gerade freundlich gesinnten arabischen Staaten. Es ist zugleich der einzige jüdische Staat auf der Welt, der einzige Zufluchtsort in Zeiten des global grassierenden Antisemitismus und Ort von Sehnsucht und Hoffnung in 2.000 Jahren jüdischer Diaspora. Er war eine der wenigen weltweiten Überlebensmöglichkeiten für die Opfer des osteuropäischen Antisemitismus ausgangs des 19., eingangs des 20. Jahrhunderts und schließlich für diejenigen, die dem Holocaust entrinnen konnten oder Auschwitz überlebten.

Nur zur zahlenmäßigen Einordnung, nicht von vornherein als Konfrontation: Diesem einen jüdischen Staat stehen 56 Staaten der Welt gegenüber, die der Organisation für islamische Zusammenarbeit angehören – mit dem Islam als Staatsreligion, dem Islam als Religion der Bevölkerungsmehrheit oder jedenfalls einer großen Minderheit. Auf der Welt gibt es etwa 15 Millionen Jüdinnen und Juden und rund 1,6 Milliarden Muslimas und Muslime. Mit zwei muslimischen Staaten, nämlich Ägypten und Jordanien, bestehen Friedensverträge; der Rest der Nachbarschaft lebt in einem mehr oder weniger latenten und fragilen Waffenstillstand mit Israel.

BDS bedeutet einen Abbruch der gewerkschaftlichen Kontakte

BDS steht für „Boycott, Divestment and Sanctions“. Dahinter verbirgt sich der Aufruf, israelische Produkte und Dienstleistungen zu

boykottieren, Embargos und Sanktionen gegen Israel zu verhängen sowie Investitionen aus dem Land abzuziehen. In der Praxis bedeutet das etwa den Abbruch der Gewerkschaftskontakte mit israelischen Kolleg*innen, den akademischen Boykott bis hin zur Stigmatisierung israelischer Gastwissenschaftler*innen an den Hochschulen allein aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit, Anschuldigungen gegen Bands oder Theaterensembles, die in Israel auftreten, oder gar die Verweigerung internationaler medizinischer Zusammenarbeit selbst im Fall des Ausbruchs schwerer Infektionskrankheiten.

Der auf das Jahr 2005 datierte Gründungsauftrag der BDS-Kampagne betreibt Geschichtsklitterung, also eine verfälschte Darstellung geschichtlicher Ereignisse. In der deutschen Version heißt es, der Staat Israel sei 1948 „größtenteils auf Land gegründet [worden], das zuvor von seinen palästinensischen BesitzerInnen ethnisch gesäubert wurde“. Der Aufruf verschweigt, dass es auch in der Zeit osmanischer Besatzung, also über vier Jahrhunderte hinweg, jüdische Siedlungen gab. Er verschweigt, dass die britische Balfour-Deklaration mit der Zusage der Errichtung einer „nationalen Heimstätte für das jüdische Volk in Palästina“ seit der Konferenz von San Remo im Jahr 1920 Völkerrecht ist. Er verschweigt, dass die zionistische Bewegung vor und während der britischen Mandatszeit einen erheblichen Teil des Landes käuflich erworben hat. Er unterschlägt, dass alle Angebote zu einer Teilung des Landes und zur Koexistenz arabischer und jüdischer Einwohner*innen immer von einer Seite abgelehnt wurden: der

arabischen. Das gilt für den Teilungsplan der britischen Peel-Kommission 1937. Das trifft auf den Teilungsplan der Vereinten Nationen 1947 zu und setzt sich im Khartum-Beschluss der arabischen Staaten 1967 fort: kein Frieden mit Israel, keine Anerkennung Israels, keine Verhandlungen mit Israel. Die Ablehnung ist außerdem sichtbar beim Oslo-Friedensprozess seit 1993 und im Anschluss an die Friedensverhandlungen („Camp David II“) im Jahr 2000.

Arabische Seite blockiert mit Terror und Gewalt

Alle Anläufe zu einer Kompromisslösung beantwortete die arabische Seite mit Gewalt und Terror: Arabische Rebellion 1937, Bürgerkrieg im Land 1947 und 1948 als Reaktion auf den UN-Beschluss, der Krieg der arabischen Staaten infolge der Unabhängigkeitserklärung Israels 1948, schließlich die zweite Intifada – eine gewalttätige Auseinandersetzung, vor allem geprägt durch zahlreiche palästinensische Terroranschläge und Selbstmordattentate in Israel – und ferner die Machtübernahme im Gazastreifen durch die Terrororganisation Hamas nach dem Rückzug Israels aus dem Gebiet. Dass es auch israelische (Rechts-)Extremist*innen gab und gibt, die Friedensbemühungen torpedieren, zeigte die Ermordung des israelischen Premiers Jitzchak Rabin, die zum Scheitern des Oslo-Prozesses beitrug.

Die BDS-Bewegung fordert, alle Kooperation mit den Israelis solange einzustellen, bis Israel „1) Die Besetzung und Kolonisation allen arabischen Landes beendet und die Mauer abreißt; 2) Das Grundrecht der arabisch-palä-

stinensischen BürgerInnen Israels auf völlige Gleichheit anerkennt; und 3) Die Rechte der palästinensischen Flüchtlinge, in ihre Heimat und zu ihrem Eigentum zurückzukehren, wie es in der UN-Resolution 194 vereinbart wurde, respektiert, schützt und fördert“.

Mit Ausnahme der zweiten Forderung, die längst erfüllt ist – arabische Staatsbürger*innen Israels genießen gleiche Rechte, sind im Parlament vertreten, werden Minister, Richter am Obersten Gerichtshof oder Chefärztin – ist das ein Aufruf zur Vernichtung des Staates Israel. Bewusst bleibt offen, was mit „besetztem“ oder „kolonisiertem“ Land gemeint ist: Israelisches Kernland in den Grenzen vor dem Sechstagekrieg von 1967? Das Westjordanland? Aus dem Gazastreifen hat sich Israel 2005 komplett zurückgezogen. Und schließlich würde ein behauptetes „Rückkehrrecht“ der Nachkommen Geflohener in zweiter, dritter, vierter Generation auf israelisches Staatsgebiet bedeuten, dass Israel aufgrund der demografischen Situation entweder kein jüdischer Staat mehr sein könnte oder kein demokratischer. Das ist nichts anderes als der Aufruf von Antisemit*innen zur Vernichtung Israels: Man will kein Stück vom Kuchen, sondern die komplette Bäckerei.

Friedliche Lösung des Konflikts ist nicht in Sicht

BDS ist kein Beitrag zum Frieden, sondern ein Baustein von Hass, Antisemitismus und der Delegitimierung Israels. Wo ist die Skandalisierung viel blutigerer Kriege, bewaffneter Auseinandersetzungen und Konflikte? Wo findet die „Marokkokritik“ statt angesichts der Annexion



des größten Teils der Westsahara? Wo war die Boykottbewegung, als die Westbank zwischen 1948 und 1967 von Jordanien und der Gaza-Streifen im selben Zeitraum von Ägypten besetzt gehalten wurden? Im israelisch-palästinensischen Konflikt muss es früher oder später einen Kompromiss in Form einer Zweistaatenlösung geben.

Aufrufe zur Vernichtung Israels werden nicht dazu beitragen, sondern die Verhärtung der Fronten weiter befördern – zentristisch-linke Mehrheiten in der Knesset, dem israelischen Parlament, rücken so in noch weitere Ferne.

Gespräche statt Boykott: Gewerkschaften machen es vor

Einen völlig verfahrenen Diskurs wird auch ein Beitrag wie dieser nicht wieder aufgleisen können. Ein solcher Anspruch würde auch daran scheitern, dass mit Argumenten schlecht Emotionen beizukommen ist, die seit Langem wachgehalten werden – etwa mit einer völlig verzerrten Medienberichterstattung in Deutschland. Wer einen Beitrag dazu leisten will, Ausgleich und friedlichen Lösungen wieder näherzukommen, sollte sich zunächst ein eigenes Bild der Situation vor Ort machen und die mediale Inszenierung und politische Instrumentalisierung mit den eigenen Eindrücken abgleichen. Das geht nur im Gespräch, nicht durch Boykott. In europäischen und internationalen Gewerkschaftszusammenschlüssen treten der DGB und die Mitgliedsge-

werkschaften Versuchen entgegen, die Boykotte auch zur Sache der Gewerkschaftsbewegung zu machen. Schon 2007 erklärte der damalige DGB-Vorsitzende Michael Sommer: „Wer zum Mittel eines Boykotts greifen will, schwächt die Position der friedensbereiten Mehrheit auf beiden Seiten.“

Seit Anfang der 1960er-Jahre haben DGB und Gewerkschaften den Austausch mit den israelischen Kolleg*innen gesucht. Sie stärken damit die dialogbereiten Kräfte, darunter der israelische Gewerkschaftsverband Histadrut, der trotz aller Widerstände gemeinsam mit dem palästinensischen Gewerkschaftsbund, PGFTU, für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen über die Grenze hinweg eintritt.

GEW hält Kontakt zur israelischen Lehrer*innengewerkschaft

Der erste Besuch der GEW in Israel fand auf Einladung der Histadrut HaMorim, der israelischen Lehrer*innengewerkschaft, im März 1968 statt, rund ein Dreivierteljahr nach dem Sechstagekrieg. Der damalige GEW-Vorsitzende Heinrich Rodenstein schrieb im Anschluss an die Begegnung: „Wir, die Deutschen, haben zunächst nichts von den Israelis, aber alles von uns selbst zu fordern. Wir dürfen nicht bequem verschweigen oder verkleinern, was wirklich geschah – um unserer selbst willen. Wir dürfen auch der Versuchung nicht erliegen, den gegenwärtigen Generations-

wechsel dazu zu missbrauchen, das Thema ‚Judenmord‘ aus der Aktualität zu entlassen – wiederum [um] unserer selbst willen. Die zentralen Fragen: ‚Wie konnte es dazu kommen?‘ und ‚Wie verhindern wir eine Wiederholung?‘ müssen uns bis zu unserem Lebensende um den Schlaf bringen.“ Wie recht er hatte! Das Wiederaufkommen des alten und der Boom des neuen Antisemitismus in Europa – auch und gerade in Deutschland – sollte uns nicht ruhen lassen. Delegitimierung und Dämonisierung Israels sind in der Gegenwart die Hauptpfeiler antisemitischer Hetze. //



Interview mit Burak Yilmaz: Damit „Jude“ kein Schimpfwort mehr ist
www.tinyurl.com/jude-schimpfwort



Florian Beer: Antisemitismus begegnen (in: punktlandung 2017.2)
www.tinyurl.com/nds-antisemitismus



DGB NRW: 40 Jahre Partnerschaft mit Histadrut
www.tinyurl.com/dgb-nrw-antisemitismus



Marc Neumann

Referent des DGB, Bereich Migrations- und Antirassismuspoleitik; zuständig für die Israelkontakte der DGB-Bezirke





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 2019 erhielt den LesePeter das Kinderbuch:

Thomas Bachmann und Hetty Krist Rübezahl

Lychatz Verlag, Leipzig 2018, 110 Seiten,
ISBN 978-3-942929-67-7, 12,95 Euro

Als Grundlage dienen die Rübezahl-Sagen von Johannes Praetorius, publiziert im Jahr 1920, von denen etwa ein Drittel ausgewählt und mit großer Sorgfalt in eine modernere Sprache übertragen wurde.

Im Februar 2019 erhielt den LesePeter das Jugendbuch:

Christoph Jehlicka

Das Lied vom Ende

Open House Verlag, Leipzig 2018, 256
Seiten, ISBN 978-3-944122-36-6, 22,- Euro

Aus wechselnder Perspektive einzelner Familienmitglieder werden die Grenzerfahrungen der Familie Schult erzählt. In einer Mischung aus Coming-of-Age-Geschichte und Familiendrama gibt der Roman Einblick in eine komplexe Figurenpsychologie im Moment existenzieller Krisen.

Im März 2019 erhält den LesePeter das Sachbuch:

Mike Unwin und Jenni Desmond Wanderungen

Fischer Verlage, Frankfurt 2018, 48 Seiten,
ISBN 978-3-7373-5599-5, 16,99 Euro

Jedes Jahr unternehmen Tiere Wanderungen und legen dabei Tausende von Kilometern zurück. Gründe dafür sind die Suche nach Nahrung oder sicheren Fortpflanzungsplätzen. Die gut recherchierten Geschichten werden durch beeindruckende großflächig gezeichnete Naturbilder von Jenni Desmond würdigend ergänzt.

Ludwig Heuwinkel

„Ich hab' keine Zeit!“ Zeitknappheit, Zeitkonflikte und Zeitwohlstand

LIT Verlag, Münster 2018, 472 Seiten,
ISBN 978-3-643-14054-8, 29,90 Euro

Zeitknappheit und Zeitdruck sind Merkmale der Beschleunigungsgesellschaft. Die technische, soziale und ökonomische Beschleunigung hat auf der einen Seite zur Erhöhung des Lebensstandards geführt.

Auf der anderen Seite gibt es aber einen Anstieg psychischer Erkrankungen und Umweltprobleme infolge der Missachtung natürlicher Rhythmen. Zeitsouveränität, Zeitwohlstand und Zeitpolitik zeigen Wege aus der Beschleunigungsspirale auf.



Gabriele Frydrych

Man soll den Tag nicht vor dem Elternabend loben

Piper Verlag, München 2018, 100 Seiten,
ISBN: 978-3-492-31369-8, 10,- Euro

Montagsmorgen, acht Uhr. Luise aus der 10a gibt triumphierend ein Attest ab, das sie bis Schuljahresende vom Sport befreit. Valeska möchte so ein „Dings“, damit das „Dings“ (das JobCenter) die „Dings“ (Klassenfahrtkosten) übernimmt. Max braucht so etwas auch; er hat sein „Dings“ leider verloren. Diego will seine Silvesterverletzungen vorführen und wickelt schon drohend am Verband – und Lehrerin Gabriele Frydrych versucht, über den Dingen zu stehen und Deutschunterricht zu machen.

Mit viel Humor, Gelassenheit und mit einem großen Herzen berichtet sie von ihrem Schulalltag, der erst richtig irre wird, wenn klagewütige Eltern aufkreuzen und angebliche „Expert*innen“ ihr zu Fingeryoga und Achtsamkeitstraining raten. Zu Wort kommen auch gequälte Schulsekretärinnen, Putzkräfte, Mensabetreiber und Erzieherinnen.



Dr. Bernd Hauck

Lust und Last des Korrigierens: Einblicke in ein unbeachtetes Aufgabenfeld des Lehrberufs

Books on Demand 2018, 100 Seiten,
13,99 Euro

Klassenarbeiten sind ein zentrales Element unserer Schulrealität – die Geschehnisse rund um ihre Korrektur jedoch vollziehen sich insbesondere für Eltern und Schüler*innen weitgehend im Verborgenen.

Was „erleben“ korrigierende Lehrkräfte und welche psychosozialen Prozesse treiben sie an und um?

Mit Hinwendung zu den verschiedenen Facetten der alltäglichen Korrekturarbeit von Lehrer*innen möchte das vorliegende Buch nicht nur eine Lücke in der pädagogischen Fachliteratur schließen, sondern informative und vergnügliche Lektüreerlebnisse auch für ein breiteres Publikum ermöglichen.



Bund für Bildung

Unterrichtsmaterial „Flucht und Freiheit“

Der gemeinnützige Verein „Bund für Bildung“ setzt gesellschaftlich relevante Themen in Bildungsprojekte um und bringt Expert*innen aus den Bereichen Bildung, Forschung und Kommunikation zusammen. Im Fokus stehen Themen der Inklusion, Teilhabe und Demokratie.

Ziel des Unterrichtsmaterials „Flucht und Freiheit“ für die Grundschule ist es, Schüler*innen Wissen über die deutsche Teilungs- und Einheitsgeschichte zu vermitteln. Dabei setzen sie sich mit individuellen Fluchtgeschichten von Familien auseinander. Was hat diese bewogen, ihre Heimat zu verlassen und dabei möglicherweise sogar ihr Leben aufs Spiel zu setzen? In welcher Lebenssituation haben sie sich befunden und was haben unsere Grundrechte damit zu tun? Das Material regt die Kinder nicht nur an, sich mit Fluchtgeschichte zu beschäftigen, sondern animiert sie auch, sich Gedanken über Demokratie und Freiheit zu machen. **Weitere Informationen unter bundfuerbildung.de**

Kommission Generationenwechsel / Generationendialog

Herzlich willkommen in der GEW NRW!

Die Kommission Generationenwechsel / Generationendialog der GEW NRW hat die Willkommenskultur in verschiedenen Gremien unter die Lupe genommen. Jetzt kommt es darauf an, in unterschiedliche Richtungen weiterzudenken und neue Ideen zu entwickeln.

„Herzlich willkommen in der GEW!“ Diesen Satz füllen alle Mitglieder mit Leben – im Stadt- oder Kreisverband, in Fachgruppen und in Bildungseinrichtungen. Die Kommission Generationenwechsel / Generationendialog der GEW NRW hat einige Merkmale zusammengestellt, die verschiedene Begrüßungskonzepte der GEW ausmachen: Dazu zählt, dass Neumitglieder in die Gemeinschaft der Gewerkschaft aufgenommen und angesprochen werden – in Wort, Schrift und Tat. Sie werden als Person wahrgenommen sowie mit eigenen Anliegen gehört. Gleichzeitig ist es erlaubt, Fehler zu machen und daraus zu lernen. Neumitglieder werden mit den Interessen und Zielen der GEW vertraut gemacht und niedrigschwellige Mitmachangebote erleichtern den Einstieg und die Einarbeitung. Das funktioniert zum Beispiel über Ansprechpartner*innen innerhalb der GEW und besonders vor Ort, die ihr Wissen und die Erfahrung durch Selbstverständliches Teilen vermitteln.

Unser großer Vorteil im Vergleich zu anderen Gewerkschaften besteht darin, mit ausgebildeten Pädagog*innen Expert*innen für genau diese Themen – und damit für eine gute und wohlwollende Willkommenskultur – an der Hand zu haben. Wir können außerdem all diese Elemente durch jahrelange Erfahrung im Beruf erfolgreich mit Leben füllen.

Leider bleibt dafür im kämpferischen GEW-Alltag oft zu wenig Zeit: Bewährte Routinen

werden nicht mehr erklärt und für die Anregungen neuer Mitglieder ist nicht immer ein offenes Ohr vorhanden.

Junge Menschen brauchen mehr Hilfe bei der Gewerkschaftsarbeit

Eine Umfrage des Bundesausschusses Junge GEW und des Bundesausschusses der Studentinnen und Studenten (BASS) unter 7.027 GEW-Kolleg*innen bis 35 Jahre aus dem Jahr 2017 bestätigt den Eindruck der Kommission: Lediglich 55 Prozent der aktivierbaren Mitglieder stimmen der Aussage „Die GEW hat eine gute Willkommenskultur“ zu; nur 32 Prozent sagen „Neuen wird es leicht gemacht, aktiv zu werden.“. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass knapp die Hälfte der aktivierbaren GEW-Kolleg*innen angeben, dass die GEW keine gute Willkommenskultur hat – und mehr als zwei Drittel sogar der Meinung sind, dass es schwer ist, in GEW-Strukturen Fuß zu fassen. Über die Angebote zur Teilhabe fielen die Ergebnisse noch schlechter aus: Weniger als die Hälfte der Kolleg*innen (46 Prozent) stimmen der Aussage „Die Angebote zur Teilhabe sind vielfältig.“ zu; noch weniger (37 Prozent) bestätigen: „Die Angebote ermöglichen eine aktive Teilhabe.“.

Wir müssen uns wieder bewusst die Zeit nehmen, um Neumitgliedern die Chance zu geben, bei uns heimisch zu werden, zum Beispiel durch:

- ◆ aktives Zuhören und Ernstnehmen von Fragen und Ideen
- ◆ verschiedene Andockmöglichkeiten – in der Gruppe und individuell
- ◆ Anleitung zum eigenständigen Arbeiten
- ◆ das Fragen nach der Sichtweise und Einschätzung der*s Anderen
- ◆ Einbeziehung in laufende Vorgänge – zum Beispiel mit einem Mentoringkonzept
- ◆ Einarbeitung und, falls nötig, durch mehrfache Erklärung komplexer Vorgänge
- ◆ Erklären der GEW-Strukturen und internen Zusammenhänge sowie Vorstellung von Personen
- ◆ Vermeidung von Überfrachtung, zum Beispiel mit der Übernahme mehrerer Posten
- ◆ das Bewusstsein darüber, dass Gruppenzuwachs immer weitere Impulse und Veränderung bedeutet

Stärke der GEW NRW liegt in der Gemeinschaft

Gewerkschaftliche Arbeit fußt auf drei Säulen: Interessenvertretung, also Forderungen der Mitglieder, politische Inhalte, Mitbestimmung, gesellschaftliche Veränderungen, Serviceangebote wie Beratungen, Schlüsselversicherung, Fortbildungen und Gemeinschaft, zum Beispiel kulturelle Veranstaltungen und identitätsstiftende Gruppenerlebnisse. Gerade an Letzterer können wir mehr anknüpfen.

In der Arbeitswelt, die von zunehmender Vereinzelung und aktiver Entsolidarisierung geprägt ist, kann die GEW mit dem Gemeinschaftsgedanken dem aktuellen Trend nicht nur inhaltlich politisch etwas Überzeugendes entgegensetzen, sondern auch ganz basal das

Wie Generationen voneinander profitieren

Die GEW NRW steht vor großen Herausforderungen: Erfahrene Kolleg*innen gehen in den Ruhestand, jüngere Engagierte rücken nach. Wie lässt sich dieser Wechsel harmonisch gestalten? Wie geht gesammeltes Wissen nicht verloren? Mit diesen Fragen befasst sich die Kommission Generationenwechsel / Generationendialog der GEW NRW.

Wie in vielen Institutionen steht auch bei einigen GEW-Mitgliedern der Ruhestand kurz bevor. Die gute Nachricht ist, dass bei einer großen Anzahl der aktiven und passiven Mitglieder zwar das Ende der beruflichen Tätigkeit ansteht, nicht aber das Ende der gewerkschaftlichen Verbundenheit und des Engagements automatisch mit dem Ruhestand beginnt. Deshalb haben wir die Möglichkeit, den Generationenwechsel in der GEW fließend zu gestalten.

Die Kommission „Generationenwechsel“, die per Gewerkschaftstagsbeschluss aus dem Jahr 2018 installiert wurde, hat nun die Aufgabe, diese nächste Zeit zu begleiten – indem sie die aktuelle Situation in der GEW aufarbeitet, Anregungen aus den Bezirken aufnimmt und diskutiert, Vorschläge erarbeitet

und die Ergebnisse in die GEW NRW zurückgibt. Ein Beispiel haben wir bereits in Vorbereitung für den Gewerkschaftstag 2019 gelebt: Mit der Idee „1 + 1 – zusammen zum Gewerkschaftstag“ haben die Untergliederungen das Angebot wahrgenommen, für Delegierte unter 40 Jahren vom Landesverband finanzierte, zusätzliche Gastmandate zu erhalten. So ist es gelungen, den Anteil der jüngeren Delegierten signifikant zu erhöhen, ohne gleichzeitig Ü40-Kolleg*innen ausschließen zu müssen.

Die Kommission hat an diesem Punkt ihrer Arbeit festgestellt, dass die Bezeichnung „Generationenwechsel“ unbedingt durch den Begriff „Generationendialog“ gleichwertig ergänzt werden muss. So zwingend die Fokussierung auf unseren Nachwuchs ist, umso wichtiger ist gerade hierbei das Gesehene werden aller und die gelebte Solidarität zwischen den Generationen.

Ganz im Sinne unseres Mottos des diesjährigen Gewerkschaftstags „Vielfalt bereichert“ ist genau das die Stärke der GEW NRW: Die Vielfalt der durch uns vertretenen Bildungsformen, die Vielfalt unserer Kompetenzen in den unterschiedlichen Untergliederungen und die Vielfalt der Generationen.

Bedürfnis nach Gemeinschaft bedienen. Denn gerade das macht uns aus: „Gemeinsam sind wir stark.“

Deshalb sollten situativ und der Umfrage folgend, die Arbeitsstrukturen, Abläufe und Gesprächskulturen kritisch hinterfragt werden. In der Praxis bedeutet das beispielsweise, Probleme offen anzusprechen, um eine gute Arbeitsatmosphäre zu erreichen. Darüber hinaus müssen klare Räume für zielgerichtetes und effizientes Arbeiten sowie für Diskussionen zur Verfügung stehen. Um den Anspruch von Neumitgliedern an die Gewerkschaftsarbeit und die tatsächliche Realität grundsätzlich

besser miteinander zu vereinen und Enttäuschungen von Beginn an zu vermeiden, ist es wichtig, den Mitmachgedanken als Grundelement unserer Organisation zu betonen und positiv zu bewerben.

Im Alltag wäre es ratsam, weniger die formalen Unterschiede wie Fachgruppen-Denken, Altersunterschiede als Hinderungsgrund sowie Posten- und Hierarchieebenen in den Vordergrund zu rücken. Ein Selbstverständnis auf der Basis des „Sich-Selbst-Bewusst-Seins“ und die Konzentration auf Gemeinsamkeiten wie Inhalte, Ziele, Verbundenheit und gelebte Solidarität sind entscheidend.

Positive Einstiegserfahrungen an die nächste Generation weitergeben

Die Mitglieder der Kommission Generationenwechsel / Generationendialog sind sich einig, dass ein gelungener Generationenwechsel und besonders die Willkommenskultur selbst durch den offensiven Generationen- und Erfahrungsdialog geprägt sind und sich die Willkommenskultur im gewerkschaftlichen Alltag nachweislich auf Neumitglieder aller Altersstufen erstreckt. Außerdem muss es das Ziel sein, dass wir uns auch nach dem Einstieg in die GEW weiterhin willkommen fühlen und willkommen sind. Also: Willkommenskultur – von allen für alle. Und vor allem: gemeinsam.

Feststeht: Eine positive Willkommenskultur kann am besten dann gelebt und weitergegeben werden, wenn sie selbst erlebt wurde. Hier können wir ansetzen und auf unsere eigene positive Erfahrung aus der GEW oder aus anderen Kontexten zurückgreifen. Seien wir auch hier mutig, Vorhandenes wiederzuentdecken und Neues auszuprobieren: Gewerkschaft ist, was wir daraus machen! //



GEW: Was fördert oder hemmt junge GEW-Mitglieder am aktiven Engagement in der GEW? – Broschüre
www.tinyurl.com/gew-befragung



Fenna Neuborn

Mitglied der Kommission Generationenwechsel / Generationendialog der GEW NRW





Stärkung des Ehrenamts in den Niederlanden

„Man braucht einen langen Atem.“

Der niederländischen Bildungsgewerkschaft AOb (Algemene Onderwijsbond) gelingt es schon seit Jahren, Ehrenamtliche für eine Mitarbeit zu gewinnen – mithilfe eines Gehaltsmodells. Was sich dahinter verbirgt? Darüber sprach die nds mit Frits Fraanje, Deutschlehrer und Mitglied im Hauptvorstand der AOb.

nds: Die AOb steckt schon länger in einem Prozess, der die Gewerkschaft fit machen soll für die Zukunft. Was war der Grund dafür, die Organisationsentwicklung voranzutreiben?

Frits Fraanje: Ähnlich wie in Deutschland haben wir große Probleme, junge Leute für eine Mitgliedschaft zu gewinnen. Gewerkschaften gelten als altmodisch, als eine Art Fossil. Angeblich kämpfen dort alte, grauhaarige Leute für ihre eigenen Interessen, so stellen es immer wieder auch die Medien dar.

Ist da was dran? Die Tagesordnungen von Gewerkschaftssitzungen zum Beispiel wirken oft langweilig und wenig einladend für Leute, die sich ehrenamtlich engagieren könnten.

Klar, die Art der Kommunikation wirkt manchmal ein bisschen wie aus einer anderen Zeit. Für die AOb ist es wichtig zu zeigen, dass wirklich aktive Leute, die noch im Unterricht tätig sind – so wie auch ich –, zugleich ehrenamtlich für die Gewerkschaft arbeiten. Und dazu haben wir eine Struktur entwickelt, in der man sozusagen detachiert werden kann.

Detachiert? Was bedeutet das?

Auf Deutsch würde man vielleicht „ausgeliehen“ sagen. Das heißt, ich bin offiziell weiterhin

zu hundert Prozent an einer Schule beschäftigt, werde aber für zwei Tage freigestellt. Und für diese Tage zahlt dann die Gewerkschaft den Gehaltsausfall. Ein offizieller Kontrakt legt das fest.

Auf diese Weise gelingt es der AOb, den Interessierten die notwendigen zeitlichen Ressourcen für das ehrenamtliche Engagement zu verschaffen?

Ja, das ist im ganzen Land so organisiert und zwar nicht nur für regionale oder überregionale Vorstandsmitglieder, sondern auch für die*der sogenannte Konsulent*in, zu deutsch Ratgeber*in oder Kontaktperson. Das sind aktive Lehrkräfte, die auf Zeit ausgeliehen werden an die Gewerkschaft. Meist donnerstags besuchen sie Schulen, treten in Kontakt mit den Kolleg*innen, sprechen über gewerkschaftliche Themen. So werden nicht nur wichtige Informationen an die Lehrkräfte weitergegeben. Sondern umgekehrt hören die Konsulent*innen natürlich auch, welche Probleme an den Schulen dringlich sind, und können das zurück an die Gewerkschaft kommunizieren.

Ist es das vorrangige Ziel, dadurch neue Mitglieder für die AOb zu gewinnen? Oder geht es eher darum, erstmal den Kontakt der Lehrkräfte zur Gewerkschaft zu verbessern?

Eigentlich beides. Wenn man vor Ort mit den Kolleg*innen ins Gespräch kommt, ist der Kontakt da. Und natürlich versucht man auch, neue Mitglieder zu werben. Und die, die schon Mitglied sind, wollen wir natürlich auch als Mitglieder behalten. Dafür müssen wir immer wieder etwas tun.

Das Ausleihen an die Gewerkschaft ist nicht ganz billig. Die AOb muss anteilig die Gehälter bezahlen an diesen Tagen.

Ja, das kostet unheimlich viel Geld. Aber es ist in den Niederlanden schon sehr lange so, dass die Regierung Gelder zur Verfügung stellt, damit zivilgesellschaftliche Organisationen wie die Gewerkschaften im demokratischen System agieren können. Von dieser Förderung profitiert die AOb auch bei diesem Projekt. Es muss also nicht allein aus Mitgliedsbeiträgen finanziert werden.

Seit wann läuft das Projekt schon?

Fast 20 Jahre. Die AOb ist im Jahr 2000 aus einer Fusion von verschiedenen Bildungsgewerkschaften entstanden. Und schon bald darauf hat man dieses System entwickelt, um Ehrenamtliche zu beteiligen.

Wurden dadurch denn tatsächlich neue Mitglieder gewonnen?

Wir sind nicht die einzige, aber eine der wenigen Gewerkschaften in den Niederlanden, die wächst. Inzwischen haben wir ungefähr 83.000 Mitglieder. Neben dem geschilderten Projekt veranstalten wir regelmäßig Aktionswochen oder sogar Streiks und auch das bringt immer neue Mitglieder.



Algemene Onderwijsbond
www.aob.nl

ver.di Jugend: Zeit für ein Ehrenamt
www.tinyurl.com/verdi-ehrenamt

In der gewerkschaftspolitischen Diskussion in Deutschland gibt es das Konzept der Freiwilligen auf Zeit. Das beruht auf der Erfahrung, dass gerade junge Leute sich nicht mehr so lange auf ein Engagement festlegen wollen. Erprobt ihr auch Konzepte, wie man Interessierte etwas lockerer mit der Gewerkschaft verknüpfen kann?

Auch in den Niederlanden wollen sich junge Leute nicht mehr auf so lange Zeit binden. In unserem Modell besteht deshalb die Möglichkeit, schon nach einem Jahr wieder zu kündigen. Das ist also immer ein befristeter Kontrakt. Unsere Erfahrung ist aber, dass die Leute länger dabei sind, meist für vier Jahre.

Wo arbeiten denn diejenigen, die an die Gewerkschaft ausgeliehen sind? Sitzen die in einem Büro der AOb?

Das ist unterschiedlich. Die ehrenamtlich Aktiven, die regelmäßig die Schulen besuchen, sind regionalen Bezirken zugeordnet. Sie gehören also zu einem Bezirksteam, haben aber meist kein eigenes Büro wie die hauptamtlichen, von der Gewerkschaft bezahlten Funktionär*innen.

Haben die Schulen keine Probleme, diese Lehrkräfte zu ersetzen? Durch das Ausleihen können ja Engpässe entstehen.

Dieses Problem ist vor allem in den letzten Jahren entstanden, weil wir für einige Fächer zu wenig Lehrer*innen und auch zu wenig Studierende für das Lehramt haben. Ich persönlich erlebe aber immer wieder, dass Schulleitungen das gewerkschaftliche Engagement für eine positive Idee halten. Andererseits weiß ich, dass junge Leute, die noch keine feste Stelle an einer Schule haben, manchmal zögern, sich

zu engagieren. Sie fragen sich: Ist das gut für meine Karriere, für meine berufliche Laufbahn? Bei ihnen merkt man schon, dass sie eher zurückhaltend sind.

Wie kann man diesen Ängsten begegnen? Ein Argument wäre: Die Tätigkeit in der Gewerkschaft ist ein Baustein für die Karriere, da entwickelt man sich weiter. Das ist etwas Positives, weil es den Erfahrungshorizont erweitert.

Absolut. Unsere ehrenamtlich Engagierten sind häufig besonders aktive Lehrer*innen, die das Leben an der Schule bereichern. Und das sehen auch viele Schulleitungen und die Schulbehörden so. Allerdings leider nicht alle, da muss man ehrlich sein.

Euer Projekt hat eine Vorbildfunktion, ist ein Beispiel für Best Practice. Aber es gibt auch Hindernisse.

Wir merken, dass wir wirklich unser Bestes tun müssen. Viele Leute haben nicht mehr das Gefühl, dass Gewerkschaften noch wichtig sind. Auf der anderen Seite merken sie aber bei Konflikten doch, wie nötig Solidarität ist. Das neoliberale Denken ist ähnlich wie in Deutschland längst auch in den Schulen angekommen. Man wird als Lehrkraft ständig unter Druck gesetzt, Leistungen zu erbringen, die auch als Daten messbar sind. So hat man immer weniger Zeit, sich mit dem eigentlichen Kerngeschäft zu beschäftigen: der Bildung. Alles, was nicht direkt nützlich und wirtschaftlich ist, gilt als nebensächlich. Im Unterricht geht es nach meinem Verständnis nicht nur um Noten oder Leistung, sondern darum, ins Gespräch zu

kommen mit den Kindern und Jugendlichen, über das ganze Leben. Und das wird immer schwieriger.

Was kann die deutsche Bildungsgewerkschaft GEW von der AOb lernen? Hast du Tipps und Ratschläge?

Solidarität ist für mich ein Schlüsselwort: Aber man muss die Menschen erstmal überzeugen, dass diese notwendig ist. Man muss die Kolleg*innen immer wieder direkt darauf ansprechen, warum sich eine Mitgliedschaft lohnt. Das ist ein zäher Prozess, für den man einen langen Atem braucht.

Welche Erfahrungen machen Ehrenamtliche, wenn sie im Lehrerzimmer für die Gewerkschaft werben?

Es gibt positive Reaktionen, die sehr motivieren. Aber es ist manchmal auch demotivierend, wenn Leute sagen, mir geht es doch eigentlich gut, ich brauche das nicht. Der Solidaritätsgedanke lebt eben noch nicht bei allen.

Spielen neue Techniken und soziale Medien in eurem Prozess eine Rolle?

Twitter, Facebook und Instagram werden für uns als Kommunikationsmittel immer wichtiger. Und es gibt Leute, die gründen zum Beispiel eine Facebookgruppe mit einem originär gewerkschaftspolitischen Anliegen, sind aber gar nicht in der Gewerkschaft. Die können etwa bei Streiks oder vor Demonstrationen schnell mobilisieren, kriegen viele Menschen in kurzer Zeit hinter sich. Wir sollten diesen schnellen Leuten nicht den Eindruck vermitteln, dass wir als Gewerkschaft langsam sind. //

Die Fragen stellte Thomas Gesterkamp.



Digitalisierung in Non-Profit-Organisationen

Neue Möglichkeiten für mehr Beteiligung

Digitalisierung? Na klar, unbedingt! Aber was bedeutet das eigentlich für Organisationen wie die GEW NRW? Wie können digitale Technologien soziale Zwecke voranbringen? Stephan Peters vom betterplace lab über digitale Potenziale für Non-Profit-Organisationen.

nds: Was bedeutet eigentlich Digitalisierung für Non-Profit-Organisationen? Neue Software für die Mitgliederverwaltung? Mehr Onlinepetitionen? Twitternde Vorsitzende?

Stephan Peters: Erstmal bedeutet Digitalisierung per Definition die „Virtualisierung realweltlicher Prozesse“. Das hilft uns aber kaum, den Begriff zu fassen. Digitalisierung wird gerne von der Technologie und Software gedacht, aber eigentlich ist sie fundamentaler. Sie ist ein globales Phänomen, weil so gut wie kein Lebensbereich von diesem Wandel unberührt bleibt. Offenkundig wird dies beispielsweise bei den Themen Information und Kommunikation.

Überlegen Sie einfach, wie Sie heute nach Informationen suchen oder diese austauschen. Trends, die sich in diesen Bereichen besonders hervortun, sind die Echtzeitkommunikation und die Automatisierung von Informationen. Das führt dazu, dass immer schneller, immer mehr Informationen gesammelt werden. Es werden täglich 2,5 Trillionen Bytes Daten erzeugt und verarbeitet. Damit geht ein Anpassungsdruck einher; unsere Welt hat sich verändert – und mit ihr auch unsere Bedürfnisse und Anforderungen. Um bei dem Beispiel zu bleiben: Wir erwarten eine Antwort auf eine Frage innerhalb kürzester Zeit, wenn wir einem Freund per Social Media schreiben, oder sogar innerhalb von Sekunden, wenn wir eine Suchmaschine nutzen.

Gerade wegen dieser umfassenden Auswirkungen brauchen die Akteure die Kompetenzen und die Haltung, um mit der Digitalisierung adäquat umgehen zu können. Wenn diese Aspekte zu kurz kommen, kann das dazu führen, dass Software zum Beispiel zwar in einer Organisation eingeführt, dann aber falsch oder gar nicht genutzt wird. Die entsprechenden An-

wendungskompetenzen und das Verstehen des „Warum“ – denn nur weil etwas neu und anders ist, muss es ja nicht besser sein – sind also die Basis, um die Digitalisierung wirksam in der Arbeit von Non-Profit-Organisationen umzusetzen. Wenn beides gefördert wird, eröffnen sich viele Chancen. Und ich habe absolutes Verständnis dafür, dass die Digitalisierung und die mit ihr verbundenen Veränderungen für viele Menschen Ungewissheiten oder auch Ängste bergen. Wir mögen es schlicht, wenn sich Abläufe fortwährend wiederholen, weil uns das Sicherheit und Stabilität gibt. Hierin liegt die Führungsaufgabe: die Beteiligten einzubinden, zu fördern und mit Fingerspitzengefühl zum gemeinsamen Ziel anzuleiten.

Inwiefern kann Digitalisierung das Ehrenamt stärken? Wie verändert es die Formen des Engagements?

Man unterscheidet hier zwischen dem neuen digitalen Ehrenamt – also neuen Formen, die erst durch die Digitalisierung möglich werden, wie das Verfassen und Redigieren von Artikeln auf Wikipedia – und der Digitalisierung des bestehenden Ehrenamts, in dem beispielsweise in der Akquise und Kommunikation mit den Engagierten vermehrt digitale Tools zum Einsatz kommen.

In jedem Fall sehen wir, dass die sogenannten Mikroengagements zunehmen. Die Menschen setzen sich also spezifisch, kurzfristig und ad hoc für Dinge ein, die sie interessieren und bewegen. Das kann einmalig, in einem bestimmten Zeitraum oder langfristig sein. Durch die Digitalisierung wird es eben erleichtert, sich mit peers – also mit Gleichgesinnten – in bottom-up-Aktionen – sprich selbstorganisiert – für die eigenen Themen einzusetzen. Wie das dann



Stephan Peters entdeckt im betterplace lab das Soziale im Digitalen.
Foto: betterplace lab

aussehen kann, hat sich im Juli 2017 nach den G20-Protesten in Hamburg gezeigt: In kurzer Zeit schlossen sich über 70.000 Menschen vor Ort mittels der neuen Medien zusammen, um selbstorganisiert die Stadt aufzuräumen. Dafür musste niemand erst einem Verein beitreten oder ähnliches.

Das bringt die Herausforderung für Organisationen mit sich, ebenfalls flexibel reagieren zu müssen und die Angebote zum Engagement an die veränderten Bedürfnisse anzupassen. Hier kann man auch kreativ werden: Stellen Sie sich zum Beispiel einen Verein vor, dem die Zeit oder das Wissen fehlt, um bestimmte Aufgaben zu erfüllen, um etwa die eigene Webseite oder den Social-Media-Account zu pflegen. Hier könnte eine Studentin, die womöglich auch in einer anderen Stadt lebt, sich aber gerne für den Verein engagieren möchte, diese Aufgaben übernehmen. Ein Social-Media-Profil lässt sich aus der Ferne betreuen – Absprachen sind in Echtzeit möglich.

Erwarten Sie, dass das Engagement aufgrund der Kurzfristigkeit zunehmen wird?

Darin steckt auf jeden Fall eine Chance. Wenn Non-Profit-Organisationen auf diesen Bedarf der Menschen eingehen und ihnen Möglichkeiten



eröffnen, aktiv zu werden, dann glaube ich, dass diese Angebote anschließend oft genutzt werden. Hierbei gibt es aber selbstredend Variationen: Je niedragschwelliger die Appelle sind, desto häufiger werden sie erwidert, wie sich am Beispiel der Onlinepetitionen zeigt. Ähnlich sieht es bei Onlinespenden aus, die deutlich jüngere Zielgruppen erreichen als traditionelle Formate wie der Spendenbrief. Und das liegt eben daran, dass Barrieren geringer sind, um zu handeln, und die Spendenden dort adressiert werden, wo sie aufmerksam und erreichbar sind: im Netz. Dieser Umstand trägt letztlich dazu bei, dass das Gesamtspendenvolumen in Deutschland ansteigt.

Gewerkschaften hängen an schwer überschaubaren Gremienstrukturen, langen Sitzungen mit Redelisten und noch längeren Entscheidungsprozessen. Wie passt Digitalisierung in eine so schwerfällige, traditionelle Organisationskultur?

Nicht gut, denn das vielzitierte Schlagwort in diesem Zusammenhang ist Agilität. Wir haben darüber gesprochen: Die Welt befindet sich in einem immer schneller ablaufenden Wandel. Die Zyklen verkürzen sich und die Anpassungen müssen immer zügiger umgesetzt werden. Wenn sich dann die Entscheidungsprozesse schwerfällig gestalten, weil sie viele Abstimmungen oder Mehrheiten benötigen, dann kann das problematisch sein. Zwar gibt es im sozialen Sektor nicht den gleichen Marktdruck wie in der Wirtschaft, aber auch hier kann der Anschluss an Spender*innen und Ehrenamtliche verpasst werden.

Glauben Sie, dass sich gewerkschaftliche Führungsstrukturen anpassen werden?

Es gründen sich immer mehr Social Start-ups, die nur funktionieren, weil sie sehr digital arbeiten, dezentral organisiert sind und Hierarchien neu definieren: genossenschaftliche oder holokratische beziehungsweise flexible Machtgefüge. Bei großen und älteren Organisationen ist das nicht ohne Weiteres umsetzbar, weil die Rollen innerhalb der Organisation vor langer Zeit definiert wurden und selten angepasst werden. Die jungen und neuen Akteure sind da agiler. Die großen benötigen aufgrund ihrer komplexen Entscheidungsapparate länger, um sich an die gesellschaftlichen Bewegungen anzupassen. Dafür sind sie in vielen Fällen stabiler und professioneller, also unabhängiger von einzelnen Personen.

Online, digital, viral – damit verbinden viele Non-Profit-Organisationen eine Banalisierung ihrer Inhalte. Ist das eine berechtigte Sorge?

Das ist schwer pauschal zu sagen. Es bringt nichts, wenn ich meine Inhalte in der gewohnten Weise aufbereite und sie niemanden erreichen. Genauso wenig bewirkt es etwas, wenn ein Tweet veröffentlicht wird, der die Tragweite der Botschaft nicht transportiert. Im besten Fall schafft man für jede Thematik mehrere Kontaktmöglichkeiten, die in Abhängigkeit vom Kanal die Tiefe steigern. Inzwischen gibt es in der Medienlandschaft einen starken Druck, das Informationsangebot so zu gestalten, dass es möglichst schnell und leicht zu konsumieren ist. Ein ewig langer Text mit noch komplexeren Sätzen ohne Veranschaulichungen verbietet sich da zum Beispiel. Das kann zu einer Banalisierung führen, muss es aber nicht. Zielgebend ist, dass die Leser*innen schrittweise immer mehr involviert werden. Mit der Tür ins Haus zu fallen, ist eben nicht zielführend. Wie bei teuren Kaufentscheidungen verhält es sich auch

bei Spenden oder bei der Mitgliedergewinnung: Vertrauen kann man nicht erzwingen. Die Dinge brauchen ihre Zeit.

Gerade haben in der Tarifrunde im öffentlichen Dienst über 10.000 Menschen in NRW gestreikt – ganz analog auf der Straße. Irgendwie muss auch in Zukunft der Sprung von der digitalen in die analoge Welt gelingen, oder?

Das ist eine der großen Fragen, die sich uns stellen: Wie lassen sich die digitale und analoge Welt miteinander verbinden? Mit dem Smartphone erleben wir diese Verknüpfung bereits: Wir verabreden uns online mit Freund*innen für eine Demo. Dort machen wir Fotos, die wir wieder online stellen und so den Protest auch über die Straße hinaus sichtbar werden lassen. Und dieses Zusammenspiel wird sich mit Technologien wie der augmented reality ausweiten. Spiele wie „Pokémon GO“ zeigen uns bereits, wie unsere reale Perspektive durch eine digitale Überlagerung auf dem Gerät erweitert werden kann und wie analoge und digitale Welt ineinandergreifen können. Man darf das Ganze aber auch nicht absolut verstehen: Warum sollte es nur noch das Digitale geben? Gerade im Ehrenamt geht es auch darum, Gemeinschaft zu erleben und schlicht miteinander zu sein. Das geht nach wie vor am besten analog und offline. //

Die Fragen stellte Alexander Schneider.



Nicole Dufft, Peter Kreutter, Stephan Peters, Frieder Olfe: Digitalisierung in Non-Profit-Organisationen: Strategie, Kultur und Kompetenzen im digitalen Wandel
www.tinyurl.com/Digitalisierung-NPO



betterplace lab: Wissen und Material zu digitalen Technologien für soziale Zwecke
www.betterplace-lab.org



Zielgruppenspezifische Angebote und Mentoring

Junge Frauen stärken und fördern

Mehr junge Frauen! Das ist der Wunsch vieler Gewerkschaften – nicht nur in der Mitgliederdatenbank, sondern vor allem in Gremien und Funktionen. Auch die GEW NRW beschäftigt sich intensiv mit Gleichstellung. Doch wie lassen sich junge Frauen überzeugen, in Organisationen aktiv zu werden? Ein erfolgreicher Ansatz sind Mentoringprogramme und maßgeschneiderte Veranstaltungsangebote.

Ausschlaggebend waren die Zahlen: Nur 25,4 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder unter 27 Jahren sind weiblich, in der Gesamtorganisation sind es 30 Prozent. Deshalb hat die 20. DGB Bezirkskonferenz 2014 beschlossen, das Thema Lebens-, Berufsweg- und Karriereplanung junger Frauen und Männer im Projekt „Es geht um’s Ganze, Constanze!“ thematisch zu bearbeiten. Formuliert Ziele waren und sind unter anderem, die Personengruppenarbeit zu beleben und zu stärken, mehr junge Frauen und Männer zu aktivieren, Strukturen zu überdenken und mutiger genderpolitische Forderungen zu formulieren. Nicht zuletzt war und ist das Ziel, mehr junge Frauen als Mitglieder zu gewinnen.

Männer dominieren viele Gremien in Gewerkschaften

Doch wie können wir es erreichen, dass nicht nur mehr Frauen als Gewerkschaftsmitglieder gewonnen werden, sondern sie sich auch aktiv in den Gewerkschaften engagieren? In vielen gewerkschaftlichen Gremien sind Frauen und vor allem junge Frauen heute immer noch kaum vertreten. Strukturen und Angebote müssen dahingehend kritisch hinterfragt werden, ob sie auch wirklich für alle Menschen attraktiv sind.

Bei unseren gewerkschaftlichen Veranstaltungen gibt es noch immer häufig rein männlich besetzte Podien, gendergerechte Sprache wird

nicht überall verwendet und Themen oft nur aus einem männlichen Blickwinkel betrachtet. Es ist die Aufgabe der Gewerkschaften, ihre Formate selbstkritisch zu prüfen und Anpassungen vorzunehmen. Nur so können unsere Gewerkschaften diverser werden und auch neue Zielgruppen ansprechen.

Junge Frauen – eine Zielgruppe mit besonderen Bedürfnissen

Es lohnt sich besonders, die Zielgruppe junger Frauen genauer in den Blick zu nehmen und diese zu fragen, was aktuelle Probleme, Wünsche und Forderungen sind. Unsere Aufgabe als Gewerkschaften ist es, junge Frauen für ihren Arbeitsalltag und die Mitarbeit in den Gewerkschaften zu stärken. Leider ist Sexismus am Arbeitsplatz noch immer täglich präsent. Frauen werden in ihrer Lebens- und Karriereplanung zu wenig unterstützt und übernehmen den größten Teil der Care-Arbeit. Auch sind viele Branchen, in denen vor allem Frauen tätig sind, besonders geprägt von schlechten Arbeitsbedingungen und die Arbeit wird viel zu gering entlohnt.

Diese Themen sprechen Gewerkschaften schon lange an und setzten sich für Veränderungen ein. Doch auch insbesondere für Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen ist es in bestehenden Strukturen oft kaum möglich, sich gewerkschaftlich zu engagieren, da sich

beispielsweise Sitzungen oder Veranstaltungen nicht mit der Arbeitszeit oder den familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen.

Mentoringprogramme stärken junge Frauen in Gewerkschaften

In den Gewerkschaften gibt es schon viele gute Ansätze, (junge) Frauen im Berufsleben oder in ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu unterstützen. Ein Ansatz sind Mentoringprogramme, bei denen Frauen gezielt gestärkt werden und eine Mentorin zur Seite gestellt bekommen. Sie profitieren von den Erfahrungen und bestehenden Netzwerken ihrer Mentorinnen und der Einstieg in neue Aufgaben wird erleichtert. Mentoring gibt es sowohl im betrieblichen Bereich – für neu gewählte Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen oder der Betriebs- und Personalräte – als auch in verschiedenen Gewerkschaftsstrukturen für junge Frauen, die ihr Engagement beginnen. So sind sie nicht auf sich allein gestellt in oft männerdominierten Strukturen.

Ein weiterer Baustein zur Förderung von Frauen in Organisationen ist der aktive Austausch mit anderen engagierten Frauen. Im Projekt „Constanze“ bieten wir auf Landesebene regelmäßig Veranstaltungen an. Im Jahr 2015 startete das Projekt mit einer Lesung von Anne Wizorek zum Thema „Weil ein #Aufschrei nicht reicht – für einen Feminismus von heute“. Neue Wege sind wir mit unserer Berlinfahrt 2017 gegangen: Ein Wochenende lang haben junge Gewerkschafterinnen aus ganz NRW in der Hauptstadt zu frauen- und genderpolitischen Fragen diskutiert. Jenseits der üblichen Seminaratmosphäre fand ein lebhafter Austausch mit

Szeneakteur*innen und -initiativen statt. In den vergangenen zwei Jahren wurden Seminare in Hattingen veranstaltet, die auf den Wünschen der aktiven jungen Gewerkschafterinnen basierten. Beim Seminar „We can do it! Selbstbehauptung am Arbeitsplatz“ tauschten sich die Teilnehmerinnen über die Erfahrungen mit Sexismus am Arbeitsplatz aus und entwickelten mit einer Trainerin gemeinsam praktische Lösungsansätze. Im vergangenen Sommer beschäftigten wir uns ein Wochenende lang mit der Frage „A woman's work is never done?!“ und besprachen, wie Gleichstellung im Großen und Kleinen langfristig gelingen kann.

Attraktive Angebote für junge Frauen vor Ort schaffen

Ein wichtiges Ziel ist es, die Zielgruppe auch in den Regionen, also direkt vor Ort, in den Blick zu nehmen. Denn dort findet die Gremienarbeit statt und die wichtigen kommunalen Themen werden besprochen. Zunächst müssen Angebote geschaffen werden, die für die Zielgruppe interessant sind und durch die neue Mitglieder gewonnen oder auch bestehende Mitglieder aktiviert werden. Gleichzeitig müssen vorhandene Strukturen sensibilisiert und verändert werden, um einen wirklichen Wandel von Gesprächskulturen oder Veranstaltungsformaten zu erreichen. In vielen Regionen gibt es bereits erfolgreiche Ansätze. So finden beispielsweise regelmäßige After-Work-Treffen statt, bei denen in lockerer Runde über (frauen-)politische Themen diskutiert wird. Auch gibt es eine feministische Filmreihe mit anschließenden Diskussionsrunden. In einigen Städten wurden auch Seminare, die zuvor auf Landesebene stattgefunden hatten, direkt vor Ort angebo-

Mentoringprogramm der GEW Rheinland-Pfalz

Im Tandem voneinander lernen

Wie Mentoring in Gewerkschaften funktioniert und was es den Teilnehmerinnen bringt, hat die GEW Rheinland-Pfalz 2014 ausprobiert.

Das Programm startete im Frühjahr 2014 mit elf Teilnehmerinnen aus verschiedenen Regionen von Rheinland-Pfalz. Es bildeten sich vier Tandems und ein Trio, die ihre individuellen Vorstellungen in einer schriftlichen Vereinbarung über Ziele, Inhalte und Kommunikationswege festhielten.

Nach einem halben Jahr wurde geprüft, ob und wie die Vereinbarungen umgesetzt wurden und an welchen Stellen es zu Problemen kam. Die Rückmeldungen zeigten deutlich, dass es für viele Kolleginnen schwierig war, während des Schuljahrs über Mails

und Telefonate hinaus persönliche Kontakte zur Mentoringpartnerin aufrechtzuerhalten. Dennoch hat das Projekt einen Erfolg gebracht: Mittlerweile sind drei Kolleginnen näher in die Bezirks- oder Kreisarbeit vor Ort eingebunden.

Das war auch das Ziel und die Motivation der Mentorinnen: Sie wollten eine junge Kollegin für die Mitarbeit in der GEW gewinnen, diese durch den Austausch von Erfahrungen unterstützen und durch bessere Einblicke in deren Vorstellungen auch selbst von der Zusammenarbeit profitieren. Die wichtigsten Erwartungen der Mentees waren, Einblicke in die GEW zu erhalten, die Strukturen und Gremien besser zu verstehen und thematische Arbeitsfelder kennenzulernen.

GEW RLP

ten. Wichtig ist es, nachdem wir neue Mitglieder gewonnen haben und einige auch für die Mitarbeit begeistern konnten, dass wir gute Perspektiven bieten. Dabei müssen wir die Wünsche und Interessen ernstnehmen, nur so kann eine langfristige Bindung entstehen. Wir können von neuen Ideen und angepassten Beteiligungsformaten nur profitieren. Gut und erfolgreich wird unsere gewerkschaftliche Arbeit nur dann, wenn wir möglichst viele Perspektiven einbinden und gemeinsam, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Blickwinkel und Erfahrungen, Themen, Aktionen oder Kampagnen entwickeln.

Wir sind auf einem guten Weg, Gewerkschaften und auch die aktive Mitarbeit für junge Frauen attraktiver zu machen. Es gibt viele gute Beispiele, wo dies schon funktioniert, und auch das Bewusstsein, dass wir uns verändern müssen, nimmt immer mehr zu. Ich wünsche

mir, dass die Gewerkschaften diesen richtigen Weg weitergehen, denn nur so können wir zukunftsfähig sein und bleiben. //



DGB NRW: Projekt „Constanze“
www.nrw.dgb.de/constanze



GEW RLP: Mentoringprogramm für Frauen
www.tinyurl.com/rlp-mentoring



GEW NRW: Mentoring zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses – Projektleiterin Anna Wiegers im Interview
www.tinyurl.com/personal-und-organisation



GEW NRW: Themenseite „Gleichstellung“
www.gew-nrw.de/gleichstellung



Clea Stille

Jugendbildungsreferentin der DGB-Region NRW Süd-West





Tarifrunde 2019

Gewerkschaften erzielen ein gutes Ergebnis!

In der Tarifrunde erkämpfte die GEW
für fast 200.000 Beschäftigte in NRW
8 Prozent mehr Gehalt in drei Schritten:

+ 3,2 Prozent

rückwirkend zum 1. Januar 2019

+ 3,2 Prozent

zum 1. Januar 2020

+ 1,4 Prozent

zum 1. Januar 2021



Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW

*Mit dem Rückenwind der eindrucksvollen
Warnstreiks der Beschäftigten konnten die
Verhandlungsführer*innen der Gewerkschaften
viele Forderungen durchsetzen. Das Ergebnis
ist ein guter Abschluss, auch wenn nicht
alle unsere Forderungen durchgesetzt wurden.*

13.000 Beschäftigte

folgten dem Streikaufruf der DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes – GEW, ver.di und GdP sowie des dbb.

33 Monate

läuft der ausgehandelte Vertrag.
Er endet zum 30. September 2021.

Das haben die Gewerkschaften erreicht:

- _ 8 Prozent mehr Gehalt
- _ Zulage der angestellten Lehrkräfte erhöht sich auf 105,- Euro
- _ Garantiebeträge bei Höhergruppierung auf 100,- Euro (EG 1 bis 8) beziehungsweise 180,- Euro (EG 9 bis 14) erhöht
- _ bessere Bezahlung für den Sozial- und Erziehungsdienst der Länder
- _ Entgelte von Auszubildenden und Praktikant*innen um jeweils 50,- Euro pro Monat erhöht

TV EntgO-L: Zusage für Verhandlungen!

Forderungen zur Änderung der Lehrkräfteentgeltordnung (TV EntgO-L) konnten in dieser Tarifrunde nicht durchgesetzt werden. Mit einer Protokollerklärung zur Tarifeinigung haben die Gewerkschaften sichergestellt, dass die Tarifverhandlungen über die Weiterentwicklung der Lehrkräfteentgeltordnung zügig wiederaufgenommen werden.

Stufengleiche Höhergruppierung nicht erreicht

Die Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) war lediglich zu einer Erhöhung der Garantiebeträge bereit. Aus Sicht der GEW NRW ist es unverständlich, dass die Arbeitgeber die stufengleiche Höhergruppierung blockiert haben. Bund und Kommunen sowie Hessen haben diese Forderung bereits umgesetzt.

Entgelte zum 1. Januar 2019 mit und ohne Zulage

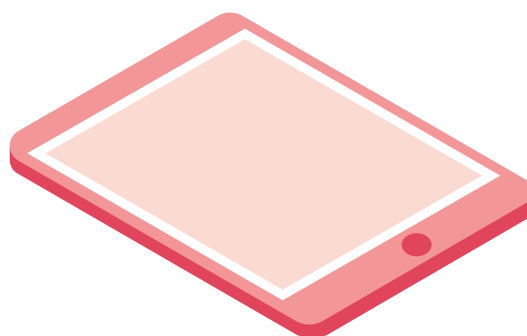
	1	2	3	4	5	6
EG 11	3.346,42€	3.628,98€	3.891,31€	4.288,02€	4.863,90€	5.009,81€
EG 12	3.458,40€	3.763,34€	4.288,02€	4.748,72€	5.343,77€	5.504,08€
Differenz ohne Zulage	111,98€	134,36€	396,71€	460,70€	479,87€	494,27€
Differenz mit Zulage	6,98€	29,36€	291,71€	355,70€	374,87€	389,27€

Alles zur Tarifrunde 2019:

www.gew-nrw.de/tarifrunde-2019

Noch mehr Hintergrundwissen:

www.gew.de/troed2019/fragen-und-antworten



Sexualisierte Gewalt von Schüler*innen

Gemeinsam handeln und Lehrerinnen schützen

Sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen von Schüler*innen gegenüber Lehrpersonen sind ein Tabuthema, das bislang auch wissenschaftlich erst ansatzweise erforscht wurde. Im geschützten Raum von Fortbildung und Supervision berichten Lehrkräfte jedoch immer wieder von sexualisierter Gewalt durch Schüler*innen: von Übergriffen, Abwertungen und Diskriminierungen, die sie allein aufgrund ihres Geschlechts erfahren.

Die Angriffe richten sich gegen Frauen, aber auch gegen Lehrkräfte, die eine von der vermeintlichen Norm abweichende geschlechtliche oder sexuelle Identität haben (LSBTIQ*) oder denen dies unterstellt wird. Sexualisierte Gewalt gegen Lehrerinnen kann direkt und offen auftreten, wenn Kolleginnen etwa mit sexistischen Schimpfwörtern belegt werden, ihre Körperlichkeit taxiert und in sexistischer Weise kommentiert wird oder sie gar körperlich angegriffen werden. Oftmals äußern sich Angriffe gegen Lehrerinnen jedoch viel subtiler: Sie können sich zum Beispiel darin zeigen, dass Jungen und männliche Jugendliche die Autorität weiblicher Lehrpersonen nicht anerkennen oder sie von oben herab auf ihren Status als Frau zu verweisen suchen. So konfrontierte beispielsweise ein Achtklässler eine Kollegin mitten im Unterricht mit der laut gestellten Frage: „Frau X, gehen Sie heute Abend mit mir aus?“

Kämpfe nicht allein austragen!

Solche Situationen treffen Lehrerinnen in der Regel völlig unvorbereitet. Da das Thema äußerst tabuisiert ist, werden sie in ihrer Ausbildung nicht darauf vorbereitet und haben keinen theoretischen Hintergrund erlernt, um

solche Übergriffe einordnen, reflektieren und angemessene Reaktionen entwickeln zu können. Darüber hinaus ist das Thema schambesetzt und Lehrerinnen sind sich oftmals nicht sicher, ob sie Unterstützung erfahren werden, wenn sie über Erfahrungen sexualisierter Gewalt in der Schule berichten. Sie müssen vielmehr häufig zu Recht fürchten, erneut in ihrer persönlichen Integrität verletzt zu werden oder sich Zweifeln an ihrer professionellen Kompetenz auszusetzen, wenn sie Übergriffe von Schüler*innen offenlegen.

Vor diesem Hintergrund bleiben sie mit ihren Erfahrungen meist allein und entwickeln spontan aus ihren Alltagserfahrungen heraus individuelle Reaktionsweisen. Sie zeigen zum Beispiel Stärke, steigen in Machtkämpfe oder eine Gegenabwertung ein, demonstrieren Schlagfertigkeit und Coolness, lassen den Übergriff abprallen oder ignorieren ihn. Diese Strategien kosten zum einen viel Kraft und können die betroffene Kollegin sehr belasten. Zum anderen lernen alle Schüler*innen am Vorbild der Lehrerin – ob sie nun selbst übergriffig sind oder nur zuschauen. Wird sexualisierte Gewalt etwa ignoriert, bestätigt dies in den Augen der Schüler*innen ihre Rechtmäßigkeit. Es ist daher unabdingbar,

dass Schulen Bedingungen schaffen, die es Lehrerinnen ermöglichen, sexualisierte Gewalt gegen ihre eigene Person in ihren vielfältigen Formen zu analysieren, ihre Funktion zu durchschauen und professionelle Handlungsstrategien dagegen zu entwickeln.

Macht erlangen – die Funktion sexualisierter Gewalt

Wer professionell mit sexualisierter Gewalt umgehen will, muss sie zunächst überhaupt als solche wahrnehmen und identifizieren sowie ihre Funktion verstehen. Sexualisierte Gewalt zielt darauf ab, die Hierarchie unserer heteronormativen Geschlechterordnung herzustellen beziehungsweise zu sichern und wird insbesondere dann eingesetzt, wenn die Machtverhältnisse zu kippen drohen. Die Tatsache, dass die Lehrerin als Frau in der schulischen Statushierarchie eine obere Position besetzt, kollidiert für Jungen und männliche Jugendliche mit der herrschenden Geschlechterhierarchie. Als Lernender ist der Schüler der Lehrerin untergeordnet. Als angehender Mann steht er unter dem Druck, eine der Frau übergeordnete Position einzunehmen. Grenzüberschreitungen wie die eingangs zitierte Frage des Achtklässlers haben das Ziel, diesem Hierarchiedilemma zu entkommen. Der übergriffige Schüler versucht dabei, die in der Geschlechterhierarchie untergeordnete Rolle als Lernender zu verlassen, die Lehrerin auf ihre Rolle als Frau zu verweisen und als männliches Wesen eine Position zu erlangen, die hierarchisch übergeordnet ist.

Richtig reagieren – Empfehlungen für betroffene Lehrerinnen

Damit Lehrerinnen eine professionelle Reaktion auf den Übergriff eines Schülers entwickeln können, sind drei Faktoren handlungsleitend: Die Reaktion sollte erstens für die Kollegin möglichst kraftsparend sein und eine nachhaltige Wirkung haben, zweitens den heimlichen Lehrplan des Ungleichgewichts der Geschlechter nicht weiter fortschreiben und drittens zu einer von Wertschätzung getragenen Beziehung zwischen Lehrerin und Schüler beitragen. Dies wird idealerweise durch eine Reaktion erreicht, die

- ◆ die Angriffe gegen die Integrität der Lehrerin klar zurückweist und gegebenenfalls sanktioniert,
- ◆ auf der Anerkennung der Beziehung von Lehrerin und Schüler als Lehr-Lern-Verhältnis besteht,
- ◆ den Zwang zur Überlegenheit, dem Jungen in unserer Kultur ausgesetzt sind, abschwächt und nicht verstärkt und
- ◆ Schüler in ihrer persönlichen Integrität nicht abwertet.

Gemeinsam handeln – Rückendeckung von Kollegium und Schulleitung

Wenn Kolleginnen auf sich allein gestellt sind, ist es für sie extrem schwierig, Reaktionen zu entwickeln, die diese Kriterien erfüllen. Es wäre deshalb äußerst hilfreich, wenn Lehrerinnen stärker durch qualifizierte Fortbildungen und Supervisionen unterstützt würden, in denen sie sich in einem geschützten Rahmen austauschen und ihre individuellen Kompetenzen stärken

können. Das allein reicht jedoch nicht, denn letztlich ist es für eine einzelne Lehrkraft in vielen Fällen unmöglich, Angriffe auf ihre Integrität zurückzuweisen, solange das Kollegium und die Schulleitung sie nicht unterstützen. Gemeinsames Handeln setzt jedoch voraus, dass im Kollegium überhaupt über sexualisierte Gewalt gesprochen werden kann und der ernsthafte Wille besteht, etwas dagegen zu tun. Das ist leider keine Selbstverständlichkeit! Alle Verhaltensweisen, die aus der Erforschung sozialer Probleme als Neutralisierungsstrategien bekannt sind, können jede Thematisierung sexistischer Gewalt schon im Keim ersticken:

- ◆ Negieren durch Übergehen und Schweigen
- ◆ Bagatellisieren: „Wir haben wichtigere Probleme.“
- ◆ Schuldzuweisung an die Opfer: „Wie kann sie sich das gefallen lassen?“
- ◆ Normalisieren: „Dieses Verhalten gehört zu diesem Alter.“
- ◆ Abwertung und Isolation derer, die Gewalt benennen: „Kollegin X regt sich aber auch schnell auf.“

Der erste Schritt auf dem Weg zu gemeinsamem Handeln liegt darin, diesen Neutralisierungsstrategien ihre Wirksamkeit zu nehmen. Das schafft die Basis für die Entwicklung eines schulischen Konzepts im Umgang mit jeder Form sexualisierter Gewalt in der Schule – sei sie gegen Lehrkräfte oder gegen Schüler*innen gerichtet.

Ein solches Konzept beinhaltet klare Absprachen und Richtlinien für den Umgang mit Vorfällen, die Benennung von Ansprechpartner*innen, die Klärung von Zuständigkeiten, Aufgaben und Kompetenzen sowie Leitlinien für den Einbezug externer Beschwerdestellen. Darüber hinaus geht es um die Entwicklung präventiver Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gleichberechtigung aller Geschlechter zu vermitteln und ein Klima der Achtsamkeit zu schaffen, in dem alle unabhängig von ihrem Geschlecht Respekt und Achtung erfahren und in ihrer persönlichen Integrität geschützt sind. //



Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule
www.tinyurl.com/leitfaden-diskriminierung



Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
Diskriminierung im Schulalltag. Ansprechpartner_innen und weiterführende Informationen
www.tinyurl.com/kontakte-infos-diskriminierung



Dr. Birgit Palzkill

Diplom-Supervisorin, Fortbildnerin,
Schulberaterin und Lehrerin

LSB NRW, Foto: A. Bowinkelmann

Landesfrauenkonferenz der GEW NRW

Gleichberechtigung und Achtsamkeit

Sexualisierte Gewalt gegen Lehrerinnen stand auch auf der Tagesordnung der Landesfrauenkonferenz der GEW NRW am 20. März 2019.

Gemeinsam mit den Expertinnen Birgit Palzkill und Heidi Scheffel sprachen die GEW-Kolleginnen über sexualisierte Gewalt gegen Schüler*innen, aber auch über Gewalterfahrungen von Lehrerinnen. Die Landesfrauenkonferenz diskutierte Maßnahmen und Forderungen, die zur Gleichberechtigung aller Geschlechter sowie zu einem achtsamen und respektvollen Klima am Arbeitsplatz Schule beitragen.

Wenn Sie selbst von sexualisierter Gewalt betroffen sind, wenden Sie sich an die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, den Lehrerrat oder den zuständigen Personalrat: www.gew-nrw.de/kontakt-beratung



Wahlen beim Gewerkschaftstag der GEW NRW

Das sind die Kandidat*innen!

Die GEW NRW bereitet sich auf ihren Gewerkschaftstag unter dem Motto „Vielfalt bereichert.“ vor. Insgesamt fünf Kandidat*innen stehen im Mai zur Wahl. Im Interview mit der nds beschreiben sie ihre Ideen und Visionen für die Zukunft der Bildungsgewerkschaft.

Für welches Amt kandidierst du beim Gewerkschaftstag?

Ich kandidiere als Vorsitzende der GEW in Nordrhein-Westfalen. Seit Ende 2011 bin ich im Landesverband stellvertretende Vorsitzende. In diesem Amt habe ich in nahezu allen gewerkschaftlichen Bereichen gearbeitet, Frauenpolitik für den DGB NRW mitverantwortet sowie auf Bundesebene der GEW mitgewirkt. Meine Erfahrungen – auch aus der Arbeit mit jungen Gremien – möchte ich gerne als Vorsitzende einbringen. Mir ist es wichtig, den begonnenen Prozess der Organisationsentwicklung weiter-

zuführen, damit die GEW in Zukunft eine noch stärkere Gewerkschaft ist.

Welches Thema liegt dir an deinem Arbeitsplatz besonders am Herzen?

Bildungsfinanzierung ist für mich das entscheidende Thema, an dessen Ausgestaltung sich die Zukunft des Bildungswesens in Deutschland entscheiden wird. Darunter fällt auf der einen Seite die zurzeit überhaupt nicht auskömmliche Finanzierung durch die öffentliche Hand. Das betrifft alle Bereiche von Bildung: Schon in der frühkindlichen Bildung ist die Unterfinanzierung durch das KiBiz deutlich zu spüren. Per Gesetz sind gute Arbeitsbedingungen kaum möglich und werden damit auch dem Anspruch auf gute Bildung in den Kitas nicht gerecht. In den Schulen fehlen Ressourcen, beispielsweise für Inklusion sowie für bessere Arbeitsbedingungen. Bei Bezahlung und Perspektiven für in Schulen Beschäftigte besteht in vielen Bereichen Handlungsbedarf. In den Hochschulen fehlen Ressourcen für feste Stellen und eine bessere Relation zwischen Lehrenden und Studierenden. Die Weiterbildung ist chronisch unterfinanziert, die finanzielle Absicherung der Lehrenden in der Regel vollkommen unzureichend.

Auf der anderen Seite bedroht die zunehmende Ökonomisierung von Bildung deren Unabhängigkeit – eine Entwicklung, die die jetzige NRW-Landesregierung verstärkt. Vermehrt versuchen gesellschaftliche Player wie

Wirtschaftsverbände oder Konzerne Einfluss auf Bildung zu nehmen. Letztlich ist eine gute Finanzierung von Bildung durch die öffentliche Hand ein Grundpfeiler sowohl für gute Arbeitsbedingungen als auch für mehr Chancengleichheit in der Gesellschaft und Garant für Unabhängigkeit von Bildung.

Wenn die GEW ein Tier wäre – welches wäre das?

Nach langem Abwägen – das Tier sollte nicht zu klein sein, klug und langlebig, möglichst sozial, hartnäckig und kein*e Einzelkämpfer*in – habe ich mich für den Wal entschieden. Er vereint die gesuchten Fähigkeiten und Verhaltensweisen. Die Schulen, in denen Wale leben, umfassen bis zu 50 Tiere. Bei bestimmten Gelegenheiten können sie auf mehr als 1.000 Mitglieder anwachsen und sogar aus verschiedenen Arten bestehen. Sie können sich über große Entfernungen vernetzen und miteinander kommunizieren.

Wie sieht die GEW in fünf Jahren aus?

Wir haben endlich unser schon lange ausgegebenes Ziel der 50.000 Mitglieder erreicht. Es gelingt uns, die in diesen Jahren eingestellten Kolleg*innen von der GEW zu überzeugen und zum Mitmachen zu animieren. Die Wahrnehmung der Bildungsgewerkschaft in der Öffentlichkeit ist deutlich. //



Maike Finnen kandidiert als Vorsitzende der GEW NRW.
Foto: privat



GEW NRW: Gewerkschaftstag 2019:
Vielfalt bereichert.

www.tinyurl.com/gewerkschaftstag-2019



GEW NRW: Gewerkschaftstag 2019

www.gew-nrw.de/gewerkschaftstag-2019

Für welches Amt kandidierst du beim Gewerkschaftstag?

Auf dem Gewerkschaftstag 2019 werde ich erneut für die Position des stellvertretenden Vorsitzenden kandidieren. Nach zwei Perioden im Amt, insgesamt also sechs Jahren, ist immer noch viel zu tun: Intern steht die GEW NRW vor gewaltigen Herausforderungen bezüglich ihrer Altersstruktur und geschlechtlichen Zusammensetzung. Wir müssen die vorhandenen Kräfte bündeln und sinnvoll einsetzen. Beides wird nach meiner Einschätzung zusammen gedacht werden müssen. Es wird notwendig sein, vorbehaltlos alle organisatorischen Einheiten der GEW auf den Prüfstand zu stellen, angefangen bei den örtlichen Fachgruppen bis hin zu Referaten und Arbeitsgruppen.

Für die nächsten drei Jahre sehe ich die Hauptaufgabe, eine strukturell und organisatorisch gut aufgestellte GEW zu gestalten, die als kompetente Ansprechpartnerin im gesamten Bildungsbereich wahrgenommen wird und in der es Spaß macht, Mitglied zu sein. Dafür möchte ich gerne in einem schlagkräftigen Team arbeiten.

Welches Thema liegt dir an deinem Arbeitsplatz besonders am Herzen?

Das Thema „Gerechtigkeit“ liegt mir in allen Arbeitsbereichen sehr am Herzen. Tarifgerechtigkeit, Lohngerechtigkeit, Gendergerechtigkeit,

um nur einige zu nennen. Dieser Schwerpunkt ist für viele unserer Mitglieder die zentrale Motivation zur Mitgliedschaft. Wenn es uns gelingt, Ungerechtigkeiten zu beseitigen, werden wir noch mehr Erfolg haben. Die GEW hat sich zu einer Tarifgewerkschaft entwickelt. Gerade bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften kann uns die strukturelle Benachteiligung gegenüber den beamteten Kolleg*innen nicht ruhen lassen. Dafür ist es notwendig, das Bewusstsein der Kolleg*innen im Tariffbereich zu schärfen und sie für uns zu gewinnen. Im Bereich der Erwachsenenbildung und im Hochschulbereich sind befristete und damit unsichere Arbeitsverhältnisse immer noch an der Tagesordnung. Auch hier gilt es, gewerkschaftliche Beteiligung so attraktiv zu machen, dass unsere Kräfte gestärkt werden.

Wenn die GEW ein Tier wäre – welches wäre das?

Die GEW sehe ich als Elefant: groß, intelligent und sozial-solidarisch. Als Herdentiere helfen sie sich gegenseitig, die Großen unterstützen die Kleinen, sie stehen füreinander ein. Das ausgesprochen gute Gedächtnis, das man diesen Tieren nachsagt, gilt auch für die GEW: Man braucht das Wissen mehrerer Generationen, um langfristig Erfolge für die Kolleg*innen zu erreichen. Und den langen Rüssel steckt die GEW ja wohl in jedes Bildungsthema, um

die gesamte Mitgliederentwicklung. Insgesamt möchte ich dazu beitragen, dass die GEW weiterhin und langfristig einen Mitgliederzuwachs verzeichnen kann und es gelingt, dass die GEW ihren Organisationsgrad ausbaut. Eine hohe Kampfkraft und ein hoher Organisationsgrad bedingen sich gegenseitig und müssen deshalb gefördert werden.

Wenn die GEW NRW ein Tier wäre – welches wäre das?

Die Bildungsgewerkschaft wäre in meinen Augen ein Mammot. Nicht, weil es schon vor vielen Jahren ausgestorben ist, sondern weil es groß und populär ist und ein besonders dickes Fell hat. Auch wenn es in der Umgebung mal deutlich kühler wird, friert es nie und ist damit ein behaglicher Ort für GEW-Mitglieder.

Wie sieht die GEW NRW in fünf Jahren aus?

Wir haben endlich eine Mitgliederzahl von mehr als 50.000 erreicht und sind mit einem gut gefüllten Geldbeutel ausgestattet, der die



Sebastian Krebs kandidiert als stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW.
Foto: B. Butzke

sowohl inhaltlich als auch strukturell für ihre Mitglieder da zu sein.

Wie sieht die GEW in fünf Jahren aus?

In fünf Jahren wird sich die GEW organisatorisch neu aufgestellt haben. Wir werden als Mitmachgewerkschaft unseren bis dahin mehr als 50.000 Mitgliedern die Notwendigkeit ein Stück nähergebracht haben, sich zu organisieren. Dort, wo die Mitglieder nicht zu uns kommen, gehen wir zu ihnen – mit unseren starken Personalräten, gut geschulten Ehrenamtlichen und professionell ausgestatteten Regionalzentren. //

Für welches Amt kandidierst du beim Gewerkschaftstag?

Ich kandidiere erneut als Kassierer der GEW NRW. Als gelernter Bankkaufmann und studierter Wirtschaftswissenschaftler habe ich die Grundlagen für diese Aufgabe von der Pike auf gelernt. Ich arbeite als kaufmännischer Lehrer am Eugen-Schmalenbach-Berufskolleg im Märkischen Kreis. Seit 2003 bin ich Mitglied der GEW, seit 2008 arbeite ich zudem als Kassierer in Nordrhein-Westfalen und ich bin Mitglied des Hauptvorstandes der GEW.

Welches Thema liegt dir in deinem Arbeitsbereich besonders am Herzen?

Da gibt es viele Themen, die zu meinem Bereich dazugehören: Die Kassen- und Vermögensverwaltung der GEW NRW mit der Durchführung und Kontrolle des Zahlungsverkehrs, Planung der Liquidität und Geldanlage, Haushaltsplanung, Rechnungslegung und Aufstellung der Bilanzen. Verantwortung für die Mitgliederpflege, -bindung, -neugewinnung und somit



Christian Peters kandidiert als Kassierer der GEW NRW.
Foto: A. Etges

Gewerkschaft kampfstark macht. Ebenso haben wir die vermeintliche Konkurrenz in NRW abgehängt. Die Arbeitsbedingungen der Kolleg*innen wurden dank des Einsatzes der GEW nachhaltig verbessert und haben die Professionen im Bildungsbereich wieder attraktiver gemacht. //

Für welches Amt kandidierst du beim Gewerkschaftstag?

Ich kandidiere für das Amt der stellvertretenden Vorsitzenden der GEW NRW, weil ich mich für die Verbesserung der Lehr- und Lernbedingungen in allen unseren Bildungseinrichtungen von der Kita bis zur Hochschule einsetzen möchte. Gerechte Entlohnung und eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzungen für beste Bildung und Integration. Letztere kann nur gelingen, wenn die im Bildungswesen Beschäftigten mitgestalten, mitentscheiden und somit selbstwirksam sein können. Dazu bedarf es Bedingungen, die ihnen echte Teilhabe ermöglichen und Raum für Qualitätssicherung und Entwicklung bieten. Das ist zurzeit nicht der Fall. Ich möchte dafür kämpfen, dass wir als GEW für beste Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für beste Bildung stehen. Auch die Abschaffung der prekären Beschäftigungsverhältnisse gehört dazu. Des Weiteren möchte ich die Organisationsentwicklung der GEW NRW gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten. Dabei muss die systematische Stärkung der gewerkschaftlichen Basis eine zentrale Rolle einnehmen.

Welches Thema liegt dir in deinem Arbeitsbereich besonders am Herzen?

Für welches Amt kandidierst du beim Gewerkschaftstag?

Ich möchte gerne das Amt der stellvertretenden Vorsitzenden der GEW NRW ausüben. Bildungspolitik ist aus meiner Sicht entscheidend für eine gerechtere Welt. Ich empöre mich über prekäre Beschäftigungsverhältnisse, über die zunehmende Ökonomisierung der Bildung und ich will dazu beitragen, das zu ändern. Die GEW ist für mich mit ihrem klaren Bekenntnis zur „Einen Schule für alle“ der Ort, an dem ich mich nicht nur in meiner Freizeit für Bildungsgerechtigkeit einsetzen will. Ich denke, dass ich der GEW NRW gute Impulse geben kann und nützliche Kompetenzen und Erfahrungen mitbringe. Die Arbeit an bildungs- und tarifpolitischen Fragestellungen mit und für Kolleg*innen macht mir Freude.

Welches Thema liegt dir in deinem Arbeitsbereich besonders am Herzen?

Mein derzeitiger Arbeitsbereich ist die Erwachsenenbildung. Für die Zukunft liegt mir die Übertragung der Vorstellungen von einer inklusiven Schule auf die Erwachsenenbildung besonders am Herzen. Sie kann sich sowohl ideell als auch strukturell noch entwickeln. Für die GEW NRW

Besonders am Herzen liegen mir die strukturellen Lehr- beziehungsweise Lernbedingungen sowohl für die Lehrkräfte und Erzieher*innen als auch für die Lernenden von der Kita bis zu den Studierenden. Dazu gehören personelle, räumliche und zeitliche Ressourcen: Wir müssen eine gerechte Entlohnung aller im Bildungswesen Beschäftigten, eine Senkung der quantitativen Arbeitsbeanspruchung, eine Verkürzung der Arbeitszeit sowie eine Bereitstellung von Zeiten für Kooperation und Beratung erreichen. Wir brauchen eine nachhaltige Finanzierung für Inklusion, Integration und Digitalisierung. Insbesondere für Digitalisierung fehlen Infrastruktur und Ausstattung mit Aus-, Fort- und Weiterbildung. Flächendeckend sind bauliche Maßnahmen zur Verbesserung der Ausstattung aller Bildungseinrichtungen notwendig.

Wenn die GEW NRW ein Tier wäre – welches wäre das?

Wenn die GEW NRW ein Tier wäre, wäre sie ein Rabe, weil diese Vögel Überblick über ihre Umgebung haben, Probleme erkennen und kluge Lösungen finden. In vielen Kulturen wird ihnen eine überragende Intelligenz zugeschrieben und sie sind auf der ganzen Welt beheimatet.

ist mir ein ehrlicher Umgang mit vorhandenen Widersprüchen zwischen bildungspolitischen Zielen und legitimen Interessen betroffener Kolleg*innen sehr wichtig.

Wenn die GEW NRW ein Tier wäre – welches wäre das?

Das Zebranischiagidmetze – kurz „Bummi“ – zeichnet sich durch viele Eigenschaften aus, die auch die GEW ausmachen. Als etwa 1977 von meiner Mutter gestricktes Kuscheltier lebt es vom Selbstgemachten, genauso wie die GEW vom Ehrenamt. Der Name gibt die Vielfalt wieder wie auch die GEW von der Vielfalt der Arbeitsbereiche und der Beschäftigungsverhältnisse lebt. Wie Bummi ist sie mehr als ein Accessoire. Sie spendet Schutz und Trost und ist eine Freundin. Manchmal muss Bummi auch ein bisschen erneuert werden, darf dabei aber seinen Charakter nicht verlieren.

Wie sieht die GEW NRW in fünf Jahren aus?

Die GEW NRW hat als Ergebnis der hervorragenden Arbeit der haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen und Dank einer guten Organisationsentwicklung überdurchschnittlich



Ayla Çelik kandidiert als stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW. Foto: A. Etges

Wie sieht die GEW NRW in fünf Jahren aus?

Die GEW hat die Zahl ihrer Mitglieder verjüngt und gestärkt sowie ihre Handlungsfähigkeit und Durchschlagskraft erhöht durch gewerkschaftliche Erneuerung mit partizipativer Gestaltung der Basisarbeit. Zentrale Aspekte sind Organizing und direkte Beteiligung auch durch digitale Kommunikationsnetzwerke, Intranet und Arbeitsplattformen. Die GEW zeichnet sich durch solidarische Arbeitskämpfe und klare Forderungen an die Politik im gesellschaftlichen Diskurs aus. //



Helle Timmermann kandidiert als stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW. Foto: privat

viele Mitglieder gewonnen. Die Kolleg*innen begreifen ihr Engagement als natürlichen Teil ihres bildungspolitischen Engagements und als selbstverständliche Interessenvertretung für faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen. Dabei schließen sich für junge Eltern berufliche Karriere, Familie und ehrenamtliches Engagement nicht aus. //

Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase

„Die GEW ist meine Ratgeberin.“



Illustration: GoodStudio / shutterstock.com

Warum ist die GEW NRW die richtige Gewerkschaft für sozialpädagogische Fachkräfte? Dina Kirschbaum ist gerade erst eingetreten und erklärt im Interview mit der nds, was sie überzeugt hat und was sie erwartet.

nds: Du bist ganz neu in die GEW eingetreten. Was hat dich motiviert?

Dina Kirschbaum: Gewerkschaften haben mich schon länger interessiert. Ich gehörte immer zu diesen Menschen, die sagen „Super, was die alles erreichen, da muss ich auch unbedingt beitreten“, aber es nicht in die Tat umsetzen. Bei dem Vorhaben ist es auch erst einmal geblieben. Eine Gewerkschaft ist aber nur stark durch ihre Mitglieder. Gemeinsam etwas zu erreichen, das ist das Ziel. Ich glaube, es ist wichtig, sich einzusetzen und einzubringen. Gute Arbeitsbedingungen und faire Entgelte sind nicht selbstverständlich. Viele, wenn nicht sogar alle Verbesserungen haben wir den Gewerkschaften zu verdanken. Jede*r Arbeitnehmer*in nimmt wie selbstverständlich die erkämpften Rechte und Lohnerhöhungen mit und profitiert von ihnen. Jedoch sind viele wegen des monatlichen Beitrags nicht bereit, in eine Gewerkschaft einzutreten.

Im vergangenen halben Jahr konnte ich mir ein gutes Netzwerk aufbauen und viele verschiedene tolle und sehr engagierte Menschen kennenlernen. Auch viele, die sich stark in der GEW einsetzen. Sie halfen mir bei Unklarheiten, die der Beginn des neuen Jobs mit sich brachte. Ihre Arbeit wollte ich einfach honorieren und wie kann man das am besten machen? Man wird selbst Mitglied und fängt an, das Motto endlich in die Tat umzusetzen: gemeinsam etwas erreichen.

Was erwartest du von deiner Gewerkschaft?

Als Neuling am Arbeitsplatz Schule sehe ich die GEW als meine kompetente Ansprechpartnerin und Ratgeberin. Ich erhoffe mir Unterstützung bei beruflichen Fragen und Unklarheiten. Durch entsprechende Fortbildungen für sozialpädagogische Fachkräfte würde ich gerne mein Wissen vertiefen und in den Austausch mit anderen Kolleg*innen kommen. Auch die Netzworkebildung spielt eine wichtige Rolle in der Gewerkschaftsarbeit, finde ich.

Du arbeitest als Sozialpädagogin an der Schule. Welche speziellen Herausforderungen birgt die Schuleingangsphase? Wie kann die GEW dich unterstützen?

Als größte Herausforderung würde ich die Heterogenität der Schüler*innen bezeichnen. Die Kinder kommen mit völlig unterschiedlichen Lernausgangslagen in der ersten Klasse an. Es gibt Kinder, die bereits erste Wörter lesen können, also schon erste Erfahrungen im Schriftspracherwerb haben. Dem gegenüber stehen Kinder, die noch keinen großen Kontakt mit der deutschen Sprache hatten. Nun gilt es frühzeitig zu erkennen, was das einzelne Kind in seiner Lernentwicklung braucht, um erfolgreich die Ziele der Jahrgangsstufe erreichen zu können. Diesen großen Differenzen im Entwicklungsstand der Kinder kann die einzelne Lehrkraft im Klassenverband oft nicht gerecht werden. Hier setzt meine Arbeit an. Gemeinsam im multi-



Dina Kirschbaum ist seit März 2019 GEW-Mitglied und arbeitet als Sozialpädagogin an einer Schule. Foto: privat

professionellen Team holen wir jedes Kind dort ab, wo es entwicklungstechnisch gerade steht. Die individuelle Förderung als zentrale Leitidee des Schulgesetzes bildet sozusagen den Mittelpunkt meiner Arbeit. Ihr Ziel ist die erfolgreiche Teilnahme aller Schüler*innen am Unterricht sowie der Aufbau und die Weiterentwicklung ihrer Lernkompetenzen. Um diesen Anforderungen im Schulalltag gerecht werden zu können, erachte ich den Einsatz von sozialpädagogischen Fachkräften in der Schuleingangsphase als sehr wichtig und notwendig. Der Ausbau der Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte in NRW ist eine wegweisende Antwort auf die aktuelle Schulsituation. //

Die Fragen stellte Jessica Küppers.



GEW NRW: Themenseite „Jugendhilfe und Sozialarbeit“

www.gew-nrw.de/jugendhilfe-sozialarbeit



Rixa Borns: Mehr Sozialpädagog*innen – die Richtung stimmt (in: nds 6-7/2018)

www.tinyurl.com/grundschule-stellen

Aktionsbündnis für gute frühkindliche Bildung

„Wir brauchen viele Hände und Köpfe.“

Endlich rückt die Reform des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) in greifbare Nähe! In den Eckpunkten zur Gesetzesnovelle verspricht die NRW-Landesregierung immerhin mehr Geld für die frühkindliche Bildung. Aber mehr Qualität? Fehlanzeige. Das Aktionsbündnis „Mehr Große für die Kleinen“ will das nicht hinnehmen. Katharina Schwabedissen und Thorsten Böning koordinieren die Kampagne und erzählen, warum es sich lohnt mitzumachen.

nds: „Mehr Große für die Kleinen“ – welche Forderungen stecken im Einzelnen dahinter?

Thorsten Böning: Die bisher bekannten Planungen für das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) stellen nicht in Ansätzen eine reale Qualitätsverbesserung dar. Es fließt mehr Geld ins System – das stimmt. Aber sowohl die Flexibilisierung als auch die Ausweitung der Öffnungszeiten werden dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen in den Kitas sich weiter verschlechtern, wenn es nicht mehr Personal gibt. Wir fordern also mehr pädagogisches Personal in den Gruppen und eine Personalbemessung, die den aktuellen wissenschaftlichen Studien für gute frühkindliche Bildung entspricht. Mit den neuen Öffnungszeiten muss sich der Personalschlüssel ändern – und nicht die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten! Um den Anspruch auf Bildung zu erfüllen, brauchen Kinder und Erzieher*innen kleinere Gruppen: im Ü3-Bereich maximal 20 Kinder, in U3-Gruppen höchstens zehn Kinder und in gemischten Gruppen nicht mehr als 17 Kinder.

Katharina Schwabedissen: Auszubildende sollen zusätzlich in den Gruppen arbeiten und nicht auf den Stellenplan angerechnet werden. Sie befinden sich in der Ausbildung! Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, braucht es eine Ausbildungsinitiative. Dazu gehört auch, dass die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) gefördert und bezahlt wird. Die Kolleg*innen

in den Kitas brauchen verbindliche Zeiten für die Vor- und Nachbereitung ihrer Arbeit. Wir wollen freigestellte Leitungen, eine anteilige Freistellung der stellvertretenden Leitungen und ausreichend Hauswirtschaftskräfte in den Kitas.

Wer sind die Bündnispartner? Und wie können sich weitere Partner anschließen?

Thorsten Böning: Momentan arbeiten im Bündnis Mitglieder aus Mitarbeiter*innenvertretungen (MAV) der beiden großen Kirchen, Betriebsrät*innen von AWO, ver.di, GEW und Berufsverbänden, Personalrät*innen der kommunalen Kitas und Vertreter*innen des Landeselternbeirats mit. Wir werden gerne mehr! Wer mitmachen möchte, ist willkommen und kann sich einfach per E-Mail bei uns melden. Dann überlegen wir gemeinsam, wie die Unterstützung genau aussehen kann. Wir haben uns viel vorgenommen und brauchen viele Hände und Köpfe.

Für den 23. Mai 2019 ruft das Aktionsbündnis zu einer Großdemo in Düsseldorf auf. Wer ist eingeladen, mit auf die Straße zu gehen?

Katharina Schwabedissen: Alle sind eingeladen, die sich für Bildung und Erziehung unserer Jüngsten in NRW interessieren und einsetzen. Unser Ziel ist, zu bekommen, was die Landesregierung verspricht: mehr Qualität in unseren Kitas, Tages- und Bildungseinrichtungen!

Thorsten Böning: Wir mobilisieren gerade vor allem in den Kitas und sprechen mit Eltern und Beschäftigten. Aber eigentlich finden wir, dass frühkindliche Bildung und „Mehr Große für die Kleinen“ Themen für alle sind. Überall wird darüber geredet, wie wichtig die ersten Jahre für die Entwicklung von jungen Menschen sind. Durch Worte allein wird diese Entwicklung aber nicht besser. Offenbar braucht die Landesregierung hier noch eine Nachhilfestunde. Die geben wir gerne gemeinsam mit Tausenden am 23. Mai.

Und wie geht es mit dem Bündnis nach dem Aktionstag im Mai weiter?

Katharina Schwabedissen: Das hängt davon ab, was die Landesregierung bis dahin anbietet und ob unser Ziel, die Arbeitsbedingungen und die Qualität in unseren Kitas zu verbessern, damit erreicht wird. Wenn nicht, dann ist die Großdemo ein Auftakt. Wir haben erlebt, was die Einführung des KiBiz für unsere Kinder und die Kolleg*innen in den Kitas bedeutet. Der Druck und die Überlastung sind nicht mehr zu (er-)tragen. Wir werden also so lange weitermachen, bis die Landesregierung Qualität nicht nur verspricht, sondern umsetzt und finanziert. Der 23. Mai 2019 ist also unser erstes Etappenziel. Das eigentliche Ziel heißt: Mehr Große für die Kleinen! //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.



Aktionsbündnis „Mehr Große für die Kleinen“: Aktuelles und Hintergrundinfos
www.mehr-grosse-fuer-die-kleinen.de



GEW NRW: Themenseite „Kita“
www.gew-nrw.de/kita

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

**Kommunikationstraining für GEW-Multiplikator*innen:
Zielorientierte Gesprächsführung, effektive Sitzungen
und Verhandlungen, Konfliktmanagement**

Termine: 1. Baustein: Freitag, 28.06.2019, 10.00 Uhr bis Samstag, 29.06.2019, 14.00 Uhr
2. Baustein: Freitag, 20.09.2019, 10.00 Uhr bis Samstag, 21.09.2019, 14.00 Uhr
3. Baustein: Freitag, 15.11.2019, 10.00 Uhr bis Samstag, 16.11.2019, 16.00 (!) Uhr

Tagungsort: Hotel Mercure, Bochum (direkt am Hauptbahnhof)

Trainer: Uwe Riemer-Becker, Referat Gewerkschaftliche Bildung der GEW NRW

Kosten pro Baustein: 150,- Euro (Einzelzahlung bei Bestätigung)

Mengenrabatt: 360,- Euro (für alle drei Bausteine inklusive Unterkunft und Verpflegung)
Teilnahme an allen drei Bausteinen ist erwünscht!
(Teil-)Übernahme der Kosten durch die jeweilige Untergliederung/das entsendende Gremium sollte möglich sein.

1. Baustein: „Wirkungsvolle Gesprächsführung – Grundlagen gelingender Kommunikation“

- ◆ Gesprächsführung als Problemlösungsprozess
- ◆ Techniken partner- und zielorientierter Gesprächsführung
- ◆ Überzeugungsstrategien

2. Baustein: „Professionelle Verhandlungsführung und Besprechungsleitung“

- ◆ interessengerecht und fair verhandeln mit dem Harvard-Modell
- ◆ Verhandlungsplanspiel: Simulation einer Verhandlung mit der Dienststelle etc.
- ◆ Sitzungen planen und organisieren
- ◆ Planspiel zur Besprechungsmoderation

3. Baustein: „Umgang mit Konflikten“

- ◆ Grundstrategien im Umgang mit Konflikten
- ◆ Möglichkeiten der Konfliktvorbeugung
- ◆ praktische Übungen: Simulation von Konfliktsituationen
- ◆ Konflikt-Moderation und Mediation

Methoden:

- ◆ Visualisierte Kurz- und Impulsreferate mit Handouts
- ◆ praktische Übungen und Rollenspiele
- ◆ Gruppendiskussionen
- ◆ Fallbearbeitung aus der Arbeitspraxis der Teilnehmer*innen

Anmeldung:

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



WEITERBILDUNGSANGEBOTE

WBG 19-113 Grundsätze der Altenpolitik

Termin: 09.04.2019, 10.00–19.00 Uhr bis 10.04.2019, 9.00–14.00 Uhr

Tagungsort: Bad Salzuflen

Referentin: Annegret Caspers

Teilnahmebeitrag: 70,- Euro (GEW-Mitglieder), 140,- Euro (Nichtmitglieder) 
(Das Schwimmbad im Maritimhotel darf genutzt werden!)

Themen der Fortbildung:

- ◆ Wie schütze ich mich in Alltagssituationen? (Referent*in von der Polizei)
- ◆ Tägliche Bewegung
- ◆ Senior*innen nehmen Einfluss auf kommunale Politik (Senior*innenmitwirkungsgesetz)
- ◆ Wie leben Senior*innen im europäischen Ausland?
- ◆ Defizite bei der Ernährung ausgleichen – sinnvolle Nahrungsergänzungsmittel
- ◆ Schenken – Vererben – Erben
- ◆ Stadtrundgang

WBG 19-130 Gespräche führen

Termin: 13.04.2019, 10.00–17.00 Uhr

Tagungsort: Essen

Referent*in: Nils Beckmann

Teilnahmebeitrag: 90,- Euro (GEW-Mitglieder), 50,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt), 160,- Euro (Nichtmitglieder)

Außerhalb des Klassenzimmers warten viele Aufgaben auf Lehrer*innen, unter anderem, Gespräche zu führen. Es gibt viel zu koordinieren und abzustimmen. Und Lehrer*innen sind gefragte Gesprächspartner*innen für Konflikte zwischen Schüler*innen oder für Eltern, die Probleme sehen oder eine Entscheidung treffen müssen. Dieses Seminar legt seinen Fokus auf die schwierigen Gespräche mit Konfliktpotenzial oder solche, in der Ratsuchende auf Sie zukommen. Nach dem Seminar kennen Sie konkrete Methoden der Gesprächsführung und haben diese auch im Seminar trainiert. Sie können Gespräche lenken und gezielt entwickeln, um zum Beispiel Konflikte aufzulösen, Bedürfnisse zu erkennen und Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.

Diese Veranstaltung wird in Kooperation mit IQES Seminare umgesetzt. Weitere Informationen dazu unter www.iqes-seminare.de.

Anmeldung:

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

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

**LEHRERRÄTE FIT!
FORTBILDUNGEN**

Alle Veranstaltungen finden jeweils von 9.00 bis 16.30 Uhr statt.
Weitere regionale Angebote unter www.gew-nrw.de/fortbildungen

Anmeldung: Anmeldeformulare unter www.gew-nrw.de/fortbildungen, svenja.tafel@gew-nrw.de, Fax: 0201-29403 45
Weitere Infos: www.lehrerrat-online.de

**Basisqualifizierungen**

- | | |
|-----------------------|--------------|
| ◆ StV Bochum | 6. Mai 2019 |
| ◆ KV Rhein-Erft-Kreis | 6. Mai 2019 |
| ◆ StV Solingen | 16. Mai 2019 |
| ◆ StV Duisburg | 16. Mai 2019 |

Nr. 5 – Gesund bleiben am Arbeitsplatz Schule

- | | |
|---------------------|--------------|
| ◆ StV Gelsenkirchen | 8. Mai 2019 |
| ◆ StV Münster | 14. Mai 2019 |

Wissenswertes

für Angestellte und

Befristungen

Personalrat muss zum Grund angehört werden

In einem Entfristungsverfahren können nur die Befristungsgründe eine Rolle spielen, die auch dem Personalrat gegenüber als Begründung angegeben wurden. Eine fehlende Personalratsbeteiligung führt zu einer Unwirksamkeit der Befristung und damit zu einer Entfristung. So hat das Arbeitsgericht Aachen am 13. September 2018 entschieden (Az: 6 Ca 695/18).

Der Kläger war bei der Hochschule seit dem 1. Februar 1999 beschäftigt, zunächst als studentische Hilfskraft und seit dem 15. November 2001 mit mehreren befristeten Arbeitsverträgen als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis wegen der letzten Befristung mit Vertrag vom 13. beziehungsweise 27. September 2016 zum 31. März 2018 beendet wurde. Die Befristung erfolgte laut Arbeitsvertrag zur Durchführung von Aufgaben, für welche die Mittel überwiegend von Dritten zur Verfügung gestellt werden gemäß § 2 Absatz 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Der Personalrat wurde zu diesem Befristungsgrund angehört und stimmte zu. Der Kläger war aber nicht mit Aufgaben aus dem drittmittelfinanzierten Projekt betraut. Der Personalrat wurde aber nicht dazu angehört, dass der Kläger – nach Angaben des Arbeitgebers – auf Grundlage des § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristet wurde.

Personalrat muss Befristung prüfen

Der Arbeitgeber ist bei einer Anhörung des Personalrats nach §§ 72 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW bezüglich einer befristeten Einstellung verpflichtet, dem Personalrat den Befristungsgrund mitzuteilen. Eine Zustimmung des Personalrats bezieht sich ausschließlich auf den mitgeteilten Befristungsgrund. Bei einer Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG ist dem Personalrat der beabsichtigte Qualifizierungszweck mitzuteilen, damit er prüfen kann, ob die Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist. Des Weiteren kann sich der Arbeitgeber nicht auf eine Befristung des Arbeitnehmers nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG stützen, wenn er den Personalrat zu einer Befristung des Arbeitnehmers nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG angehört hat.

Unterschiedliche Befristungsgründe

Die Entfristungsklage ist damit in der Sache begründet: Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde nicht wegen der Befristung vom 13. beziehungsweise 27. September 2016 mit Ablauf am 31. März 2018 beendet. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist bereits aufgrund eines Verstoßes gegen §§ 72 Absatz 1 Nummer 2, 66 Absatz 1 LPVG NRW unwirksam. Der Beklagte hat den Personalrat nicht zu einer Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG angehört. Damit kann sich der Beklagte nicht auf den Befristungsgrund nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG berufen. Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen wurde Berufung eingelegt (Az: 8 Sa 631/18).

Ute Lorenz

Mehr zur ArbG-Entscheidung unter

www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 236766).

Unfallversicherung

Handynutzung ohne Schutz

Die Handynutzung auf dem Weg nach Hause stellt eine unversicherte Tätigkeit dar. Versichert ist nur die Tätigkeit des Nachhausegehens vom Arbeitsort, nicht jedoch das gleichzeitige Telefonieren mit dem Handy, da es die Wahrnehmungsfähigkeit der Beschäftigten im Verkehr deutlich einschränkt – und dadurch das Risiko für Unfälle erhöht.

Der Fall: Auf dem Heimweg vom Arbeitsort wurde die Arbeitnehmerin beim Überqueren eines unbeschränkten Bahnübergangs von einer Bahn erfasst. Sie erlitt dabei unter anderem Frakturen im Kopfbereich und eine Himblutung und befand sich deshalb in monatelanger stationärer Behandlung. Die Berufsgenossenschaft erhielt vom zuständigen Ordnungsamt Unterlagen zum Unfallhergang. In diesen waren die Auswertungen einer Videoaufzeichnung sowie Zeugenaussagen enthalten, aus denen sich jeweils ergab, dass die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Unfalls mit dem Handy telefoniert hatte. Daraufhin lehnte es die Berufsgenossenschaft ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Urteil: Die Arbeitnehmerin war auf dem Heimweg grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Allerdings gilt das nur für die Tätigkeit des Nachhausegehens vom Arbeitsort, nicht jedoch für das gleichzeitige Telefonieren mit dem Handy. Ein Arbeitsunfall liegt nur vor, wenn der Unfall und hierdurch der Gesundheitsschaden im Rechtssinn wesentlich durch die versicherte Tätigkeit verursacht worden ist. Demgegenüber ist ein Arbeitsunfall abzulehnen, wenn eine unversicherte Tätigkeit wie hier die wesentliche Unfallursache war. Durch das Telefonieren war die Wahrnehmungsfähigkeit der Arbeitnehmerin im Verkehr deutlich eingeschränkt gewesen. Das hierdurch begründete erhebliche Risiko hat maßgeblich zu dem Unfall geführt. (Sozialgericht Frankfurt am Main: S 8 U 207/16)

Quelle: DGB, einblick 1/2019

Kostenübernahme

Schmerzbehandlung mit Cannabisblüten

Alle möglichen Schmerztherapien sind erfolglos geblieben. Da hilft oft nur der Griff zur (erlaubten) Cannabistherapie. Das Sozialgericht Trier hat entschieden, unter welchen Voraussetzungen Cannabis gekauft werden darf und Kosten übernommen werden.

Der Kläger hatte im Januar 2017 eine Erlaubnis des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte zum Erwerb von Cannabisblüten erhalten. Ab März war die Übernahme der Kosten für eine Behandlung mit Cannabisblüten gesetzlich zugelassen. Der Kläger beantragte daher bei seiner Krankenkasse die Kostenübernahme für seine Behandlung. Er erhielt jedoch eine ablehnende Entscheidung. Der Kläger musste sich die Cannabisblüten daher zunächst für die Dauer des gerichtlichen Verfahrens selbst besorgen. Für eineinhalb Jahre wandte er dafür etwa 1.700,- Euro auf. Das Sozialgericht Trier gab der Klage nun statt. Allerdings hat die Krankenkasse hiergegen Berufung beim Landessozialgericht Mainz eingelegt und es bleibt abzuwarten, wie sich die obere Instanz zu dem Thema stellt.

Quelle: DGB Rechtsschutz

Beamt*innen rund um den Arbeitsplatz

Landespersonalvertretungsgesetz

Änderungen endlich umgesetzt

Mit der Veröffentlichung im Gesetzblatt ist nun die von der GEW seit Langem geforderte Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) zum Ausschluss von Beschäftigten in Elternzeit im Personalrat (§ 26 Absatz 2 LPVG) umgesetzt worden. Nun können für die Personalratswahl 2020 auch Beschäftigte gewählt werden, die während der Personalratsperiode in Elternzeit sind oder sein könnten.

In der Begründung zur LPVG-Änderung heißt es: „Grundsätzlich wird an dem gesetzlichen Ausscheiden aus dem Personalrat bei längerer Abwesenheit festgehalten, da die Bindung an die Dienststelle und der Kontakt zu den Beschäftigten nicht mehr in ausreichendem Maß vorhanden sind. Die beabsichtigte Ausnahme hinsichtlich der Elternzeit dient der fortwährenden Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – im vorliegenden Fall in Form einer ehrenamtlichen Tätigkeit für die Kolleginnen und Kollegen. Die Ausnahme ist gerechtfertigt, da auf Elternzeit ein gesetzlicher Anspruch ohne Rücksicht auf dienstliche Belange besteht.“

Rückkehr aus Beurlaubung und Teilzeit im Blockmodell

In § 72 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird den Personalvertretungen ein Mitbestimmungsrecht bei der erneuten Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach Beendigung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge und nach Beendigung einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell zugestanden und dazu auf die entsprechenden Vorschriften des Landesbeamtengesetzes (LBG) NRW verwiesen. Die bisherigen Verweise in § 72 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 LPVG auf die §§ 64, 70 und 71 LBG NRW sind nicht mehr zutreffend. Entsprechend der Zielsetzung, den Personalrat bei der Rückkehr aus einer vollständigen zeitlichen Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu beteiligen, sind die Verweise auf die aktuellen Regelungen im LBG angepasst worden.

Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit oder Urlaub

In § 72 Absatz 1 Satz 1 Nummer 13 wird den Personalvertretungen ein Mitbestimmungsrecht bei Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub zugestanden und dazu auf die entsprechenden Vorschriften des LBG verwiesen. Die bisherigen Verweise in § 72 Absatz 1 Satz Nummer 13 LPVG auf die §§ 63 bis 67 sowie §§ 70 und 71 LBG NRW sind nicht mehr zutreffend. Entsprechend der Zielsetzung, den Personalrat in Fällen einer Ablehnung eines Antrags zu beteiligen, sind die Verweise im LBG angepasst worden. Zusätzlich aufgenommen wird die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Auf Elternzeit besteht ein gesetzlicher Anspruch ohne Rücksicht auf dienstliche Belange. Eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden während der Elternzeit ist zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Des Weiteren ist mit § 67 LBG NRW (bis 2016: § 65a LBG NRW) eine Regelung zur Familienpflegezeit und Pflegezeit aufgenommen worden, die bisher einbezogen war. Da es in diesen Fällen zu einer teilweisen Ablehnung eines Antrags kommen kann, sollen sie der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung unterliegen.

Ute Lorenz

Mehr unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 236741)

DIE WISSENSECKE

Wie funktioniert die Höhergruppierung nach TV-L?

Höhergruppierungen erfolgen, wenn eine höherwertige Tätigkeit dauerhaft auszuüben ist, sie übertragen wird oder sich die Eingruppierungsregelungen ändern.

Nach einer Höhergruppierung wird das Entgelt aus der nächsthöheren regulären Stufe der höheren Entgeltgruppe (EG) gezahlt, deren Betrag das bisherige Entgelt übersteigt. Mindestens wird der Garantiebtrag gezahlt. Wird bei der Höhergruppierung eine EG übersprungen, ist zunächst die Stufe aus der übersprungenen Gruppe zu ermitteln. Bei Lehrkräften wird bei einer Höhergruppierung von EG 11 nach 13 die Stufe ohne Umweg über EG 12 ermittelt. Die Höhergruppierung erfolgt nach § 17 Absatz 4 TV-L: „Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2.“

Stufenlaufzeit

Die Höhergruppierung hat unter Umständen Einfluss auf die bisherige Stufenzuordnung. Die zurückgelegten Stufenlaufzeiten, Restzeiten oder weitere Berufserfahrungen können nicht in die höhere EG mitgenommen werden. Die Stufenlaufzeit (Erfahrungszeit) in der höheren EG beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung von Neuem (Wartezeit nach § 16 Absatz 3 TV-L). Die Rechtsprechung hat bisher diese tarifliche Regelung gestützt und keine Verletzung von Grundrechten gesehen: „Die Berufserfahrung, die der höhergruppierte Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe erworben hat, spielt für die neue Tätigkeit keine Rolle mehr, sie wird nach dem Konzept der Tarifvertragsparteien deshalb in der höheren Entgeltgruppe in der Stufe, der der Beschäftigte zugeordnet worden ist, ‚auf Null gesetzt‘. Nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien hat der höhergruppierte Beschäftigte keine Berufserfahrung, die ihm in der Entgeltstufe, der er nach seiner Höhergruppierung zugeordnet worden ist, noch zugutekommen könnte“ (BAG 6 AZR 211/1).

Garantiebtrag

Ist die Differenz zum alten Gehalt geringer als 100,- Euro beziehungsweise in EG 9 bis 15 geringer als 180,- Euro, wird dieser Betrag als Garantiebtrag gezahlt, auch bei einer individuellen Endstufe. Der Garantiebtrag geht mit Erreichen der nächsten Stufe in der neuen EG auf. Allerdings werden sogenannte Strukturausgleiche auf den Gewinn aus Höhergruppierungen angerechnet.

Mitglieder sollten sich vor einer Höhergruppierung beraten lassen. Manchmal ist es sinnvoll, die Höhergruppierung auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben, wenn dadurch die nächste Stufe erreicht werden kann.

Ute Lorenz

Wissenswertes

zum Schulrecht

Schulpflicht: Demos „Fridays for Future“

Überwachung der Schulpflicht

Das Schulministerium NRW beruft sich im Fall der Schüler*innenbewegung „Fridays for Future“ in NRW auf den Erlass „Überwachung der Schulpflicht“.

Erlass vom 4. Februar 2007

Webcode: 236730

Was gilt bei Schüler*innenstreiks?

Der Beitrag „Teilnahme an Schülerstreiks oder Demonstrationen: Was gilt?“ ist in der neuen Bereinigten Amtlichen Sammlung der Schulvorschriften (BASS) nachzulesen.

Text aus der BASS

Webcode: 236742

Schulmail zu Demos während der Unterrichtszeit

Mit der Schulmail vom 13. Februar 2019 äußert sich das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW zur „Teilnahme von Schülerinnen und Schülern an Streiks und Demonstrationen während der Unterrichtszeit“: „Soweit ein geplantes und strukturiertes pädagogisches Konzept vorliegt, der Grundsatz schulischer Neutralität beachtet wird, die Schülerinnen und Schüler von Fachlehrkräften begleitet und betreut werden und die Schulleitung ihr Einverständnis erteilt hat, ist grundsätzlich auch der Besuch einer politischen Veranstaltung (Demonstration) im Klassen- oder Kursverband im Rahmen des Unterrichts als Unterricht an einem außerschulischen Lernort denkbar. Dies kann jedoch nicht zu einer wiederholten Teilnahme an einer regelmäßig stattfindenden Veranstaltung führen.“

Schulmail vom 13. Februar 2019

Webcode: 236753

Aufnahmeverfahren und Bevorzugung

Das MSB NRW berichtet nach einer gerichtlichen Auseinandersetzung im Fall der Gesamtschule Heiligenhaus: „Nach § 46 Abs. 6 SchulG hat der Schulträger die Möglichkeit, Schülerinnen und Schüler, die nicht in seinem Gemeindegebiet wohnen, vom Aufnahmeverfahren auszuschließen, wenn die Zahl der Anmeldungen die Aufnahmekapazität seiner Schule übersteigt. (...) Mit dem Wunsch einer Gemeinde, ihre gemeindeangehörigen Kinder bei der Schulwahl zu bevorzugen, muss jedoch das verfassungsrechtlich gewährleistete Recht der Eltern aus Artikel 6 Grundgesetz in Einklang gebracht werden, unabhängig vom Wohnort zwischen den bestehenden Schulformen wählen zu können. Um diese Schulformwahlfreiheit auch den auswärtigen Eltern zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber den Aufnahmeverweigerungsgrund des § 46 Abs. 6 SchulG auf die auswärtigen Schülerinnen und Schüler beschränkt, die in ihrer Gemeinde eine Schule der gewählten Schulform besuchen können. Entsprechend dürfen dann die bei einem Anmeldeüberhang grundsätzlich ebenfalls möglichen Auswahlkriterien (...) bei der Aufnahmeentscheidung nicht herangezogen werden, wenn Schülerinnen und Schüler in ihrer Gemeinde eine Schule der gewünschten Schulform nicht besuchen können.“

Bericht vom 8. März 2019

Webcode: 236776

Digitale Schulbücher

In einer Antwort auf eine Kleine Anfrage der AfD nimmt das MSB NRW zur Genehmigung digitaler Schulbücher Stellung: Auf Frage 3 „Welche didaktischen und pädagogischen Gütesiegel haben diese digitalen Schulbücher erhalten, sodass der unterrichtliche Einsatz bedenkenlos stattfinden kann?“ ist die Antwort: „Beim ‚BioBook NRW‘ und beim ‚mBook Gemeinsames Lernen‘ handelt es sich um zugelassene Lernmittel. Die Voraussetzungen dafür, dass ein Lernmittel zugelassen ist, regelt der Runderlass des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder vom 03.12.2003. Danach müssen Lernmittel unter anderem den Richtlinien, Lehrplänen und weiteren Unterrichtsvorgaben entsprechen, Kinder ganzheitlich ansprechen und individuelle Lernwege eröffnen, (...) mit der verfassungsmäßigen Ordnung und den rechtlichen Vorgaben für die Schulen vereinbar sein. Die Zulassung erfolgt dabei auf einem von drei verschiedenen Wegen (...). Das Schulministerium legt jeweils für die einzelnen Fächer der Schulformen den Zulassungsweg fest. Die vorliegenden Lernmittel wurden im Rahmen eines Gutachterverfahrens (zwei Gutachten) zugelassen. Der unterrichtliche Einsatz ist somit bedenkenlos.“

Antwort auf Kleine Anfrage

Webcode: 236748

MSB NRW zur Perspektive von Förderschulen

Das MSB NRW erläutert in der Antwort auf eine Kleine Anfrage der AfD: „Das Ministerium für Schule und Bildung hat durch Änderungsverordnung zur Verordnung über die Mindestgrößen der Förderschulen und Schulen für Kranke vom 18. Dezember 2018 (GV.NRW.2019, S. 2) der Fragestellung nach zukünftigen Mindestgrößen von Förderschulen Rechnung getragen und geht davon aus, dass den Wünschen der Eltern nach Wahlmöglichkeiten sowie den daraus resultierenden Bedarfen an Förderschulplätzen durch die veränderten Mindestgrößen an Förderschulen sowie durch das neue Angebot der Einrichtung von ‚Förderschulgruppen‘ als Teilstandorte von Förderschulen an allgemeinen Schulen entsprochen werden kann.“

Antwort auf Kleine Anfrage

Webcode: 236747

Berufliche Orientierung (Neufassung)

Die Ausweitung der Berufsorientierung im Rahmen von „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf NRW (KAoA)“ auf die Sekundarstufe II und die Begriffsänderung von „Berufs- und Studienorientierung“ in den bundesweit genutzten Begriff „Berufliche Orientierung“ haben eine Neufassung des NRW-Erlasses notwendig gemacht.

Erlass vom 23. Januar 2019

Webcode: 236743



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

Kennen Sie schon den Reiseservice der GEW NRW?

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

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

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

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

Hotline:
+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



Provence zur Lavendelblüte 6-tägige Standortreise

Die Farbe Lila zieht uns auf dieser Reise in ihren Bann. Kommen Sie mit in die Provence – zu üppig blühenden Lavendelfeldern! Entdecken Sie abgelegene Bergdörfer und erleben Sie den duftenden Lavendel, so weit das Auge reicht. Schnuppern Sie sich durch Kräutergärten und probieren Sie leckeren Ziegenkäse. Kurz: Genießen Sie Frankreichs wilden Süden mit allen Sinnen!

Highlights:

Haute-Provence, Forcalquier, Gärten von Salagon, Maosque, Plateau von Valensole, Luberon, Aix-en-Provence

Im Reisepreis enthalten:

- Rail & Fly in der 1. Klasse
- Flug ab Köln
- 6 Übernachtungen im Hotel Sevan Parc/ Pertuis
- 1 x Picknick und 1 x Käseprobe
- deutschsprachige Reiseleitung

Reisetermin zum Beispiel: 17.07.-22.07.2019,
Flug ab/ bis Köln

Reisepreis p. Person/ DZ/ HP **ab 1.574,- Euro**

Portugal/ Porto Santo Hotel Luamar

Dieses komfortable und gepflegte Aparthotel in Cabeço da Ponta besticht durch seine ruhige Lage unmittelbar am weitläufigen feinen Sandstrand. Naturliebhaber, Ruhesuchende und vor allem Familien werden sich hier wohlfühlen. Die schöne Aussicht auf den Strand und die Weiten des Atlantiks sind garantiert.

Reisetermin zum Beispiel: 21.07.-31.07.2019,
Flug ab/ bis Düsseldorf

Familienpreis/ 2 Erw. und 1 Kind/ Apartment/ HP
ab 3.361,- Euro



Foto: M. Cybrain / Fotolia

Zwischenverkauf vorbehalten

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

Zauber der Toskana 7-tägige Standort-/ Bahnreise

Erleben Sie das Herz Italiens, die Toskana, mit all ihren Facetten. Ein einzigartiger Mix aus wunderschöner Landschaft und kulturellen Glanzpunkten in Städten wie Siena, Pisa und Florenz erwartet Sie.

Die Unterkunft:

Das familiengeführte Hotel Ambasciatori Palace/ Montecatini Terme ist ganz in der Nähe des Thermalparks gelegen und bietet einen beeindruckenden Blick auf die Stadt. Das Hotel verfügt über ein Restaurant, eine Bar, eine Dachterrasse und einen Pool. WLAN ist im Hotel überall kostenfrei.

Highlights:

Pisa per Bahn, Florenz per Bahn, San Gimignano, Siena

Im Reisepreis enthalten:

- Flug ab Düsseldorf via Rom
- 7 Übernachtungen im Hotel Ambasciatori Palace
- 1 x Abendessen (1. Tag), 7 x Frühstück
- Bahnfahrten nach Pisa und Florenz
- Eintritte: Dom von Pisa, Santa Maria Novella in Florenz, Pieve, Dom von Siena
- deutschsprachige Reiseleitung

Reisetermin zum Beispiel: 11.08.-18.08.2019,
Flug ab/ bis Düsseldorf (1 Stop)

Reisepreis p. Person/ DZ/ Frühstück

ab 1.414,- Euro

Israel-Impressionen 7-tägige Rundreise

Ein kleiner Flecken Erde voller Geschichte, in dem sich Orient und Okzident treffen. Und ein Land mit konfliktvoller Gegenwart, das Stammgast in den Schlagzeilen der Weltpresse ist. Auf dieser kompakten Studienreise zum attraktiven Preis erleben Sie die klassischen Höhepunkte des Heiligen Landes, setzen sich aber auch mit seinen Herausforderungen auseinander – beim Blick hinter die Mauer in Palästina zum Beispiel. Und mit den Füßen im Sand, beim Gewürzschnuppern im Basar oder beim Bad im Toten Meer entdecken Sie Israel mit allen Sinnen.

Im Reisepreis enthalten:

- Rail & Fly in der 1. Klasse
- Linienflug ab/ bis Frankfurt oder München mit LH
- Transfers, Ausflüge, Rundreise im bequemen Reisebus
- 6 Übernachtungen in Hotel mit AC und teilw. Pool
- 6 x Frühstück, 5 x Abendessen

Reisetermin zum Beispiel: 21.10.-27.10.2019,
Flug ab/ bis Frankfurt

Reisepreis p. Person / DZ **ab 1.495,- Euro**

GEW Duisburg: Teilzeit und Teilzeit im Blockmodell

Die GEW in Duisburg lädt ein zu einer Informationsveranstaltung über die verschiedenen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und ihre Auswirkung auf spätere Pensionsansprüche und über Teilzeit im Blockmodell. Die Veranstaltung zeigt auch auf, welche Möglichkeiten Kolleg*innen haben, deren Antrag auf Teilzeit im Blockmodell von der Schulleitung die Zustimmung verweigert wird. Im Anschluss an die Veranstaltung können individuelle Fragen der Teilnehmer*innen beantwortet werden.

Termin: 13.06.2019, 16.00–18.30 Uhr
Ort: GEW Duisburg, Geschäftsstelle, Wrangelstraße 13, 47059 Duisburg

Referentin: Edith Zischke-Siewert

Anmeldung bis zum 06.06.2019 per E-Mail an geschaeftsstelle@gew-duisburg.de

Beutelsbacher Konsens in Zeiten von Denunziationsportalen

Der Beutelsbacher Konsens hält drei zentrale Prinzipien für die Bildungsarbeit fest: Überwältigungsverbot, Kontroversität und Schüler*innenorientierung. Damit verbunden ist ein Neutralitätsgebot, das jedoch nicht mit Wertneutralität verwechselt werden darf: Schule hat einen Bildungs- und Erziehungsauftrag im Rahmen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der Menschenrechte. Gesellschaftliche Entwicklungen machen einen verstärkten Einsatz für demokratische Werte und gegen menschenverachtende Einstellungen nötig. Zugleich werden Lehrer*innen zunehmend wegen angeblicher Verletzungen des Neutralitätsgebots auf Onlineportalen denunziert.

Der Workshop des DGB-Bildungswerks NRW e.V. regt Schulsozialarbeiter*innen und Lehrer*innen zur Reflexion über den Beutelsbacher Konsens und dessen Prinzipien für die Bildungsarbeit an. Die Teilnehmenden setzen sich mit den eigenen Einstellungen, ihren Berufsverständnissen sowie den Rahmenbedingungen des Lehrberufs auseinander und erarbeiten Handlungsmöglichkeiten für die Praxis.

Termin: 22.05.2019, 15.30–18.00 Uhr
Ort: DGB-Haus, Friedrich-Ebert-Straße 34–38, 40210 Düsseldorf

Infos und Anmeldung unter www.tinyurl.com/beutelsbacher-konsens

GEW NRW: Landesweites Arbeitstreffen der Sozialpädagog*innen in der Schuleingangsphase

Die GEW NRW lädt ein zum ersten landesweiten Arbeitstreffen der Sozialpädagog*innen in der Schuleingangsphase, denn nach Jahrzehnten des Stillstands bewegt sich endlich etwas: Im laufenden Schuljahr hat sich die Zahl der Stellen für Sozialpädagog*innen in der Schuleingangsphase mehr als verdoppelt. Zum Schuljahr 2019/2020 werden weitere Stellen ausgeschrieben. Eigentlich eine sehr positive Entwicklung. Zugleich sind die Arbeitsbedingungen noch schwieriger geworden: Vertretungsunterricht, Ersatz für fehlende Sonderpädagog*innen, Einsatz an mehreren Schulen, Probleme bei der Eingruppierung sind für die Kolleg*innen an der Tagesordnung. Eine klare Arbeitsplatzbeschreibung fehlt.

Die „AG Sozialpädagog*innen in der Schuleingangsphase“ der GEW NRW möchte während des Arbeitstreffens gemeinsam mit den Teilnehmenden über folgende Themenblöcke

diskutieren, um die Position der Bildungsgewerkschaft weiterzuentwickeln:

- ◆ Arbeitsbedingungen und Einsatz in der Schule: Gelingensbedingungen und Einsatzstrukturen
- ◆ Kompetenz- und Aufgabenprofil: multiprofessionelle Zusammenarbeit, Konzeptentwicklung und mehr
- ◆ Qualitätsentwicklung: Anforderungen an Aus- und Fortbildung
- ◆ Netzwerkarbeit innerhalb der GEW

Termin: 13.05.2019, 15.00–17.30 Uhr
Ort: GEW NRW, Landesgeschäftsstelle, Nünningstr. 11, 45141 Essen

Anmeldung bis zum 07.05.2019 per E-Mail an christiane.pape@gew-nrw.de. Wegen der Erstattung der Reisekosten wenden sich die Teilnehmenden bitte an ihren GEW-Stadtverband.

GEW Düsseldorf und Neuss: Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen in der Schule

Traumatische Erfahrungen führen oft zu kognitiver, sozialer und emotionaler Entwicklungsverzögerung. Die Fortbildung der GEW in Düsseldorf und Neuss bietet Informationen, Hilfen und Anregungen für den Alltag. Sie ist für alle Schulformen geeignet.

Viele Lehrkräfte haben mit traumatisierten Geflüchteten oder mit durch andere Ursachen traumatisierten Kindern und Jugendlichen zu tun. Oftmals fehlt es an Informationen: Wie erkenne ich ein Trauma? Wie kann ich damit umgehen? Die Fortbildung gibt einen Überblick über Ursachen und Erscheinungsformen von

Traumatisierungen. Zudem geht es um den Umgang damit in der Schule. Es bleibt auch Zeit für individuelle Nachfragen. Referentin ist die Diplom-Psychologin Christine Hesse. Sie arbeitet als Psychologin an einer Schule und hat eine eigene Praxis.

Termin: 06.05.2019, 15.00–17.00 Uhr
Ort: DGB-Haus, Friedrich-Ebert-Straße 34–38, 40210 Düsseldorf
Kosten: 10,- Euro

Anmeldung bis zum 29.04.2019 per E-Mail an geschaeftsstelle@gew-duesseldorf.de



Gesundwerden in freundlicher Umgebung!

Hier erwarten Sie motivierte Mitarbeiter, die Sie auf Ihrem Weg in Richtung Gesundheit engagiert unterstützen, ein Einzelzimmer und Genießer-Küche und ein sehr schönes Ambiente. Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste und psychosomatische Erkrankungen in einem intensiven Rahmen, Krisen werden sicher aufgefangen.

Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen und Beihilfe

Info-Telefon 02861/80000

Pröbstinger Allee 14
46325 Borken (Münsterland)

www.schlossklinik.de • info@schlossklinik.de

GEW Düsseldorf: Wege in die Rente für Angestellte

Die GEW Düsseldorf informiert Angestellte über die Möglichkeiten des Rentenbeginns, die verschiedenen Rentenmodelle, die Höhe der Rente und eventuelle Abschläge. Die Teilnehmer*innen erfahren mehr über verschiedene Altersgrenzen für den Renteneintritt sowie über Fristen, Termine und weitere Fakten, die für Angestellte mit Blick auf das Ende ihrer aktiven beruflichen Laufbahn wichtig sind. Fallbeispiele aus der langjährigen Beratungstätigkeit des

Referenten ergänzen die Informationen über gesetzliche Vorgaben.

Termin: 13.05.2019, 17.30–19.30 Uhr
Ort: DGB-Haus, Friedrich-Ebert-Straße 34–38, 40210 Düsseldorf
Kosten: 10,- Euro
Referent: Jürgen Gottmann

Anmeldung bis 06.05.2019 per E-Mail an geschaeftsstelle@gew-duesseldorf.de

GEW Düsseldorf: Klimaschutz und Gewerkschaftspolitik – ein Widerspruch?

Die GEW in Düsseldorf lädt ein zu Vortrag und Diskussion mit Dirk Jansen, Geschäftsführer des BUND NRW und profilierten Vertreter der Umweltverbände. Deutschlands Emissionen sind seit neun Jahren nicht gesunken, ein Sofortprogramm zum Klimaschutz, ein Fahrplan zum sozialverträglichen Kohleausstieg und die Durchsetzung nachhaltiger, tariflich bezahlter und guter Arbeit liegen noch immer nicht vor. In diesem Jahr muss endlich gehandelt werden: Mit Ergebnissen der Kohlekommission, die im

Einklang mit den Pariser Klimazielen, mit dem Einstieg in die Verkehrswende und mit einem verbindlichen Klimaschutzgesetz stehen.

Termin: 03.06.2019, 15.00–17.00 Uhr
Ort: DGB-Haus, Friedrich-Ebert-Straße 34–38, 40210 Düsseldorf

Für diese Veranstaltung kann mit Genehmigung der Schulleitung Bildungsurlaub beantragt werden. **Anmeldung bis 20.05.2019 per Mail an geschaeftsstelle@gew-duesseldorf.de**

Cross-Dressing: Wanderausstellung mit Begleitmaterial

Geschlechtsunterschiede und eine „typische“ Geschlechterperformance werden von Mensch zu Mensch individuell ausgestaltet, gelebt und interpretiert. Häufig wird diese individuelle Ausgestaltung und Interpretation jedoch nicht hinterfragt. Sie ist oft nicht einmal bewusst.

An diesem Punkt setzt ein Cross-Dressing-Workshop an: Er bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen sehr praktisch den Rahmen, ihre Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit zu reflektieren, zu hinterfragen und sich dann auch noch in der Öffentlichkeit als „Vertreter_in des anderen Geschlechts“ zu präsentieren und direkte Rückmeldungen dazu zu bekommen. So bekommt die These von der „sozialen Konstruktion von Geschlecht“ eine Relevanz für den Alltag: für die jeweils eigene, tägliche Inszenierung (und Re-Inszenierung) von Geschlecht. Zudem können sich die Workshopteilnehmer*innen praktisch mit Formen von Privilegierung und Deprivilegierung auseinandersetzen.

Die Wanderausstellung der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW bietet Einblicke in einen mehrtägigen Cross-Dressing-Workshop mit jungen Erwachsenen und enthält Begleitmaterial, das pädagogische Fachkräfte bei der Durchführung solcher Workshops unterstützt.

Umfang: 10 Roll-Ups
Gebühr: Versand- und Versicherungskosten (Ausstellung kann in Essen abgeholt werden)

Mehr unter www.gender-nrw.de/wanderausstellung-cross-dressing



Private psychotherapeutische Akutklinik

Engagierte Mitarbeiter unterstützen Sie gern auf Ihrem persönlichen Gesundheitsweg, gutes Krisenmanagement. Genießerbüchle! Sehr schönes Ambiente, Stadtnähe!



Von hier an geht es aufwärts!

Info-Telefon:
07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, 76530 **Baden-Baden**
www.leisberg-klinik.de

Beamtendarlehen 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.



NEUER exklusiver Beamtenkredit

2,50% echter Vorteilszins
effektiver Jahreszins

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

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

- Unser bester Zins aller Zeiten -

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

Sensationell günstig

AK FINANZ

Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: 0621-178180-0
info@ak-finanz.de
www.ak-finanz.de

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

Herausgeber

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

nds-Redaktion

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

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. 55 (Januar 2019).

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: iStock.com/alexxx1981, Fotos im Inhaltsverzeichnis: trojana1712 / photocase.de, iStock.com/oatowa, A. Etges

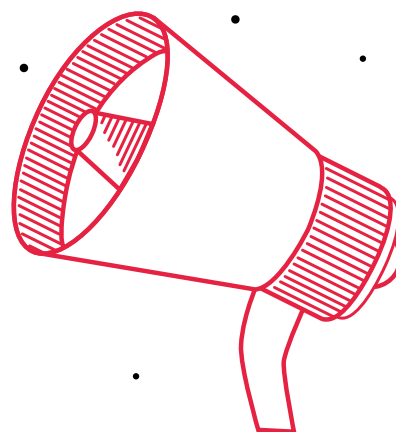
nds-Zeitschrift www.nds-zeitschrift.de
NDs-Verlag www.nds-verlag.de
GEW NRW www.gew-nrw.de

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

3-2019

KOMM VORBEI!

VOLLVERSAMMLUNG DER JUNGEN GEW NRW



AM 4. MAI 2019, 11.00-15.00 UHR IM DGB-HAUS DÜSSELDORF

Die junge GEW NRW lädt alle Mitglieder unter 35 Jahren herzlich zur Vollversammlung ein.

WORKSHOPS

- ◆ GEWERKSCHAFTSARBEIT KONKRET!
Die GEW als Mitmachgewerkschaft
- ◆ Was ist dieser Personalrat?
Mitbestimmung an der Schule
- ◆ Neutralitätsgebot in Schulen:
Lehrkräfte ergreifen Partei!

Im Rahmen der Vollversammlung wird auch der Ausschuss junge GEW NRW neu gewählt. Wenn ihr Interesse habt im Ausschuss aktiv zu werden, könnt ihr euch gern vorab unter jungegew@gew-nrw.de melden.

INFOS UND ANMELDUNG



Anmeldeschluss: 28. April 2019

Anmeldung: www.tinyurl.com/junge-gew-nrw-vv

Bitte gebt bei der Anmeldung euren Workshopwunsch an.