

nds 11/12-2018

nds

DIE ZEITSCHRIFT DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Hochschularbeit: Verstärkung gesucht

Zivilklausel: Wie geht's weiter?

Schule braucht Schulsozialarbeit!

Praktiker*innen am Berufskolleg

Rechtswidrig: AfD-Prangerportale

Soziale Schieflage: Studieren in NRW

Tschüss, Steinkohle! Vom Bergbau lernen.





JA 13: Mein Stück vom Kuchen!

Erfolgreiche Aktion vor dem Landtag

„Wir lassen nicht locker und fordern unser Stück vom Kuchen!“, hieß es am 15. November 2018 bei der GEW NRW. Mit einer bunten und lauten Aktion vor dem Düsseldorfer Landtag forderten rund 500 Kolleg*innen ein Einstiegsgehalt nach A 13 Z/EG 13 für alle Lehrer*innen. Vor gut einem Jahr hatte NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer angekündigt: „Wir wollen die besoldungsrechtlichen Konsequenzen aus der Reform der Lehrerausbildung aus dem Jahr 2009 ziehen.“ Das war die Festlegung, dass gleichwertig ausgebildete Lehrer*innen gleich bezahlt werden. Seitdem ist nichts passiert und die Geduld der gewerkschaftlich organisierten Lehrkräfte geht zu Ende. **Mehr unter www.gew-nrw.de/ja-13**

Text: hei, Fotos: A. Schneider



Tschüss, Steinkohle! Vom Bergbau lernen.

Im Dezember 2018 schließen mit den Bergwerken Anthrazit Ibbenbüren und Prosper-Haniel in Bottrop die beiden letzten verbliebenen deutschen Steinkohlenzechen. Insbesondere im Ruhrgebiet ist dieser Umstand im Laufe des Jahres durch eine Vielzahl von Veranstaltungen, Ausstellungen und durch ein großes mediales Echo begleitet worden. Von Zäsur ist die Rede, vom Ende einer Ära. So zutreffend das ist, so lang ist allerdings der Abschied von der Kohle bereits im Gange.

Solidarität und Leistungsbereitschaft – die Werte der Kumpel bewahren

Der Rückzug des Bergbaus hat sich seit der ersten Krise 1958 letztlich über 60 Jahre hingezogen. Aus der Lebenswelt zahlreicher ehemaliger Bergbaugemeinden sind die Zechen bereits seit geraumer Zeit verschwunden, auch wenn an vielen Orten noch Reste alter Industriearchitektur und einzelne Schachtgerüste zu sehen sind. Die mentalen Prägungen durch den Bergbau haben sich in den Familien vielleicht gehalten, doch die Erinnerung an die zentrale Rolle, die diese Industrie einmal gespielt hat, an die spezifischen und schwierigen Arbeitsbedingungen, denen in den Hochzeiten nach 1945 mehr als 600.000 Bergleute unterworfen waren, droht zu verblassen. Besonders im Ruhrgebiet, aber auch in anderen früheren Bergbauregionen hat sich dagegen eine aktive Geschichtskultur entwickelt, die darauf abzielt, das industriekulturelle Erbe zu bewahren.

Was also soll vom Bergbau bleiben? Woran sollten wir uns erinnern? Fragt man frühere Bergleute, geht es oft um Werte wie Kameradschaft, Solidarität und Fürsorglichkeit, aber auch um ein Arbeitsethos, das von Disziplin und Leistungsbereitschaft geprägt war. Unter Tage war es lebenswichtig, aufeinander aufzupassen. Aber auch auf anderer Ebene waren diese Werte von Bedeutung.

Starke Gewerkschaften, starker Sozialstaat – der Bergbau hat's vorgemacht

Nach dem Zweiten Weltkrieg war Kohle der Motor des Wiederaufbaus schlechthin. Als Schlüsselindustrie war der Bergbau zudem immer umkämpft. Dass er heute einen so guten – zuweilen nostalgisch verbrämten – Ruf besitzt, ist auch das Resultat langer Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigten, Unternehmen und Politik um Arbeitsbedingungen, Sicherheitsstandards und soziale Sicherungsmodelle. Im Kampf um eine starke Rolle der Arbeitnehmer*innenschaft in den Betrieben waren es die Gewerkschaften der Kohle- und Stahlindustrie, die mit der Durchsetzung der Montanmitbestimmung 1951 – noch vor Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes – Pionierarbeit für die Mitbestimmung in der Bundesrepublik leisteten. Und auch im Jahrzehnte währenden Krisenmanagement brauchte es Solidarität und Disziplin, um Wege zu finden, die Industrie so zurückzubauen, dass es nicht zu akuter Massenarbeitslosigkeit gekommen ist.

Sicherlich gelten viele der früheren Bergbaugemeinden auch heute noch als strukturschwach. Aber es genügt der Blick nach Großbritannien, wo die marktradikale Kahlschlagpolitik Margaret Thatchers in den 1980er-Jahren verbrannte Erde hinterließ, um zu sehen, dass hierzulande ein anderer Weg der Problemlösung beschritten wurde. Das staatlich abgefederte, langsame Auslaufen der Steinkohlenindustrie veranschaulicht das alte bundesrepublikanische Modell eines starken Sozialstaats, in dem Gewerkschaften, Unternehmen und Staat um Konsens bemüht sind. Die Voraussetzungen dafür mussten die Bergleute zwar immer aufs Neue erstreiten, am Ende war es aber doch ein erfolgreicher Weg – auch wenn jetzt die letzte Zeche schließt.

Aus umweltpolitischer Sicht könnte man meinen, dass das Ende der Bergbauindustrie auch ihr Gutes hat. Solange aber weiter aus Steinkohle Strom erzeugt wird, diese nun aber aus Ländern kommt, in denen Arbeitnehmer*innenrechte und Sicherheitsstandards geringgeschätzt werden, ist diese Vorstellung wohl hinfällig. //



*Dr. Stefan Moitra,
wissenschaftlicher Mitarbeiter des Deutschen
Bergbau-Museums Bochum*

SONDERHEFT



Gewerkschaft und Wissenschaft 2 / 2018
Hochschularbeit der GEW NRW
Mitgestalter*innen gesucht

Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung
Verstärkung gesucht!

Seite 18

Gewerkschaftliches Gutachter/innen-Netzwerk*
Arbeitnehmer*innen beteiligen sich
an der Qualitätsentwicklung der Hochschullehre

Seite 21

Hochschulfinanzierung
Wie geht's weiter nach dem Pakt?

Seite 22

Kommission Rahmenkodex
Konstruktives Bemühen

Seite 23

*Initiative des Rektors der Universität
Duisburg-Essen zur Promotion*
Grundsätzlicher Wandel gefordert

Seite 23

Tarifrunde 2019
Die GEW NRW macht sich
stark für Hochschulbeschäftigte

Seite 24

BILDUNG



Tschüss, Steinkohle!
Vom Bergbau lernen.

Migration und Integration – vom Bergbau lernen
„Unser Arbeitgeber hat viel
Verantwortung übernommen“

Seite 8

Sozialverträglicher Ausstieg – vom Bergbau lernen
Das Ende der Braunkohle – aber wie?

Seite 10

Starke Betriebsräte – vom Bergbau lernen
Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen

Seite 12

Schulische Inklusion in NRW: Eckpunkte und Erlass
Inklusion braucht Qualität statt Tempo

Seite 13

Zivilklauseldiskussion
Partei ergreifen für den Frieden!

Seite 14

Neustrukturierung der Schulsozialarbeit
Schule braucht multiprofessionelle Teams

Seite 16

ARBEITSPLATZ



AfD-Prangerportale sind rechtswidrig
Lehrer*innen vor
Denunziation schützen

Seite 26

*Pro & Contra: Lehrer*innenversorgung
am Berufskolleg*

Berufsexpert*innen sind ein Gewinn –
auch ohne akademischen Abschluss

Seite 28

*Pro & Contra: Lehrer*innenversorgung
am Berufskolleg*

Bewährte Aufgabenteilung nicht untergraben!

Seite 29

*Herausforderung für Politik und
Hochschulen in NRW*
Soziale Schieflage unter den Studierenden

Seite 30

IMMER IM HEFT

Nachrichten Seite 6

Buchtipps Seite 25

Leser*innenbriefe Seite 32

Weiterbildung Seite 33

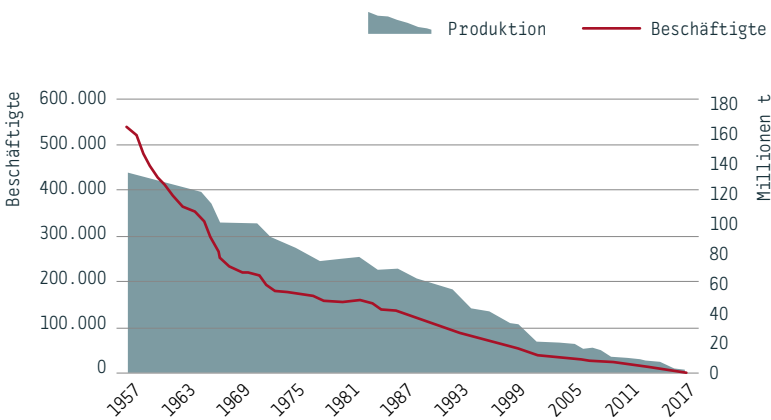
Infothek Seite 34

Termine Seite 38

Impressum Seite 39

Langsamer Ausstieg aus der Kohle

Rückgang der Beschäftigung und Produktion im Steinkohlebergbau in NRW



Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Kohleausstieg in NRW im deutschen und europäischen Kontext, 2018

Der Steinkohlebergbau in Deutschland endet im Dezember 2018 mit der Schließung der letzten beiden Gruben: Prosper-Haniel in Bottrop und Anthrazit Ibbenbüren. Dass Steinkohleförderung keine Zukunft hat, hatte der Bundestag 2007 per Gesetz beschlossen. Angesichts des jahrzehntelangen Rückgangs hat das Ende des Steinkohlebergbaus in NRW heute nur geringe Auswirkungen auf die Beschäftigung. Waren es 1957 noch mehr als 542.000 direkt Beschäftigte, sind heute nur noch etwa 5.700 Arbeitsplätze landesweit erhalten. Auch in der Verstromung der Steinkohle bewegt sich der Beschäftigungsrückgang in geringen Dimensionen: Es sind nur noch circa 4.000 bis 8.000 Personen in den Kraftwerken beschäftigt. Der Steinkohletagebau erhielt erhebliche Förderungen, obwohl seit 1963 die Preise für deutsche Steinkohle extrem hoch waren. Insgesamt wurden mehr als 330 Milliarden Euro an Subventionen gezahlt. Durch diese Gelder wurde unter anderem garantiert, dass keiner der Beschäftigten ins „Bergfreie“ fiel. **Mehr ab Seite 8.** *kue*



Begreifen zum Eingreifen

Geschichte der Arbeit



Die Hans-Böckler-Stiftung stellt Unterrichtsmaterial zur Geschichte der Arbeit zur Verfügung. Es geht unter anderem um Strukturwandel, Schließungen durch die Treuhand und Migration in der Arbeitswelt. www.tinyurl.com/arbeitsgeschichte

Zwangsarbeit



Die Bundeszentrale für politische Bildung fasst in einem Dossier zusammen, wie Deutschland im Nationalsozialismus zu einem der größten Zwangsarbeitssysteme der Geschichte wurde. www.tinyurl.com/bpb-zwangsarbeit

Ausbildung vor dem Aus?



Mehr als jede*r zweite Schulabgänger*in beginnt ein Studium. Naht deshalb das Ende der betrieblichen Ausbildung? Die Hans-Böckler-Stiftung legt dazu nun Studienergebnisse vor. www.tinyurl.com/azubi-studie

Streikrecht

Mit Hilfe des Rechtsschutzes der GEW ziehen elf Kläger*innen aus NRW, Niedersachsen und Schleswig-Holstein gemeinsam vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg, um das Streikrecht für Beamt*innen durchzusetzen. Das Bundesverfassungsgericht hatte in seinem Urteil vom 12. Juni 2018 die Klagen von vier Lehrer*innen zurückgewiesen. Damit ist der Rechtsweg in Deutschland ausgeschöpft und zum EGMR frei. **Mehr unter www.tinyurl.com/streikrecht-gew** *GEW*

Gute Arbeit

Trotz positiver Konjunktur und guter Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bewerten die Beschäftigten in Deutschland ihre Arbeitsbedingungen kritisch. Das ist ein Ergebnis des DGB-Index Gute Arbeit 2018. Insbesondere psychische Belastungen, Stress bei der Arbeit sowie die Sorge um die Alterssicherung treiben die Menschen um. Besondere psychische und emotionale Belastungen weisen Beschäftigte auf, die mit Menschen arbeiten. **Mehr unter www.index-gute-arbeit.dgb.de** *DGB*

GEW NRW lehnt Fach „Wirtschaft“ ab

Die GEW NRW erteilt den Plänen von NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer eine Absage und lehnt die Einführung eines Fachs Wirtschaft beziehungsweise Wirtschaft und Politik ab. In Zeiten eines erstarkenden Rechtspopulismus sei vielmehr eine Stärkung der Demokratiebildung mit Hilfe eines fundierten Politikunterrichts erforderlich, der von dafür ausgebildeten Lehrkräften erteilt werde. „Insbesondere die Pläne, die Anteile an ökonomischer Bildung aus den anderen gesellschaftswissenschaftlichen Fächern auszugliedern und in das neue Fach zu überführen, sind kontraproduktiv. Es muss darum gehen, den Schüler*innen wirtschaftliche Themen im Zusammenhang und aus verschiedenen Perspektiven zu vermitteln. Daher ist es nicht sinnvoll, sie auf ein eigenes Fach zu konzentrieren“, erklärte die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer. Wirtschaftsbezogene Themen fänden sich bereits ausreichend in den Lehrplänen der Fächer Politik und Sozialwissenschaften beziehungsweise Arbeitslehre. *bp*

Jury für Talentschulen steht fest

NRW-Schulministerin Yvonne Gebauer hat die Auswahljury für die Talentschulen bestimmt und die Schulträger sowie Schulen in NRW aufgerufen, sich bis zum 7. Dezember 2018 für den Schulversuch zu bewerben. Daran können ausschließlich Schulen teilnehmen, die wegen ihrer sozialräumlich benachteiligten Lage und einer entsprechend zusammengesetzten Schüler*innenschaft mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind. An diesen Schulen soll das Ziel der Entkoppelung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg verfolgt werden. Dazu schafft das Schulministerium 400 zusätzliche Lehrer*innenstellen und stellt jährlich ein Fortbildungsbudget von 2.500 Euro pro Schule zur Verfügung. Bis Februar 2019 wird die zwölfköpfige Jury – darunter der ehemalige Vorsitzende der GEW NRW Andreas Meyer-Lauber – die 35 Talentschulen für das Schuljahr 2019/2020 auswählen. Weitere 25 Schulen werden im darauffolgenden Schuljahr benannt. **Mehr unter www.tinyurl.com/jury-talentschulen** *MSB NRW/kue*



Auf dem Podium (v.l.n.r.): Ute Lorenz, GEW NRW, Anja Weber, DGB NRW, Claus Hamacher, Städte- und Gemeindebund NRW, Maike Finnen, GEW NRW, und Mathias Richter, Ministerium für Schule und Bildung NRW. Foto: Alexander Schneider

Digitaler Wandel braucht ein Konzept

Die GEW NRW forderte zusammen mit dem DGB NRW anlässlich ihres Digitalisierungskongresses am 13. November 2018 von der Landesregierung ein schlüssiges Gesamtkonzept für die digitale Zukunft der Schulen. Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW, erklärte: „Wenn Schulministerin Yvonne Gebauer die Digitaloffensive an den Schulen für drei Handlungsfelder, nämlich Vermittlung von Medienkompetenz, Qualifizierung der Lehrkräfte und die Ausstattung der Schulen, ausmacht, fügen wir ein weiteres, notwendiges Feld hinzu: Der sichere Umgang mit Daten muss gewährleistet sein.“ Mehr unter www.gew-nrw.de/digitalisierung *ku*

Am Berufskolleg fehlen Lehrkräfte

Die Schüler*innenzahlen an berufsbildenden Schulen in NRW werden in den nächsten zehn Jahren um bis zu sieben Prozent steigen. Das geht aus der bundesweiten Studie „Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen in den Ländern bis 2030“ hervor, die die GEW am 6. November 2018 vorstellte. Was das für die Schulen in NRW bedeutet, erklärte die Vorsitzende der GEW NRW Dorothea Schäfer: „Für die prognostizierten 616.000 Schüler*innen in unserem Berufsschulsystem werden wir im Jahr 2030 mehr als 25.000 Lehrkräfte brauchen. Bereits jetzt werden für viele Stellen vergeblich Lehrer*innen gesucht.“ Das werde sich durch die Pensionierungen und die steigenden Anforderungen in den nächsten Jahren weiter verschärfen. „Die Landesregierung muss jetzt gegensteuern, andernfalls steht die hohe Qualität der beruflichen Ausbildung an unseren Schulen auf der Kippe“, warnte sie. Mehr unter www.tinyurl.com/lehrkraeftemangel-bk *bp*

Schöne Winterferien!



Allen Kolleg*innen wünschen wir eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr! Die GEW-Landesgeschäftsstelle, der NDS Verlag und die nds-Redaktion machen vom 24. Dezember 2018 bis einschließlich 1. Januar 2019 Ferien. Ab dem 2. Januar sind wir wieder für Sie da!

Illustration: designed by freepik

didacta
die Bildungsmesse

Köln, 19.–23.02.2019

Tickets online kaufen und sparen:
www.didacta-messe.de/tickets

Entdecken Sie neue Produkte, digitale Bildungsmedien und wegweisende Lernkonzepte für die pädagogische Arbeit der Zukunft in Schulen und Hochschulen. Freuen Sie sich auf praxisorientierte Lösungen für Ihre anspruchsvolle Arbeit.

- Frühe Bildung
- Schule/Hochschule
- Berufliche Bildung/Qualifizierung
- didacta DIGITAL

www.didacta-messe.de



LERN- EFFEKT

 koelnmesse

Migration und Integration – vom Bergbau lernen

„Unser Arbeitgeber hat viel Verantwortung übernommen“

Mikail Zopi ist einer von zahlreichen jungen Türken, die in den 1970er-Jahren ins Ruhrgebiet kommen, um im „gelobten“ Land ihr Glück zu suchen. Das Portrait einer gelungenen Integration – und ein Beispiel dafür, was Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit leisten können.

Das Jahr 1971. Es ist früher Morgen in Kars, einer Kreisstadt in Ostanatolien. Mikail Zopi ist auf dem Weg zu seinem Ferienjob, er hilft auf einer Baustelle. Aus dem Augenwinkel sieht der 16-jährige Gymnasiast einen Aushang am Fenster des Arbeitsamts: „Lehrlinge für Deutschland gesucht“. Deutschland, das Land, das etwas verspricht. Das Land, in dem sein Onkel als Bergmann seit fast zehn Jahren gutes Geld verdient. Mikail Zopi geht weiter zur Baustelle, um wenig später in seiner Pause zum Arbeitsamt zurückzukehren. Er spricht mit einem Angestellten – und erhält eine freundliche, aber bestimmte Abfuhr: „Du kommst nicht infrage. Geh mal weiter aufs Gymnasium!“

Doch der junge Mann lässt sich durch seine Überqualifizierung nicht von seinem Ziel abbringen: Er spricht mit seinen Eltern und sein Vater schaltet einen Bekannten ein, der auf Umwegen das Original-Abschlusszeugnis der Mittelschule beschafft, das für Schüler*innen auf dem Weg zum Abitur eigentlich gar nicht vorgesehen ist. Mit diesem Dokument steht die Tür nach Deutschland offen. Und für den Jungen aus einfachen Verhältnissen – sein Vater betreibt ein kleines Lebensmittelgeschäft, sieben Kinder müssen versorgt werden – erfüllt sich sein sehnlichster Wunsch. „Deutschland war das Land meiner Träume“, erinnert sich Mikail Zopi heute. „Jeden Sommer, wenn uns mein Onkel besuchte, war ich beeindruckt, wie gut er gekleidet war und welch

schöne Geschenke er uns mitbrachte. Ich wusste, dass meine Chancen in der Türkei begrenzt sind und ich woanders mehr erreichen kann.“

Also fahren Vater und Sohn Ende August 1971 mit dem Bus ins fast 2.000 Kilometer entfernte Istanbul. Für den 1955 geborenen Mikail Zopi ein Erlebnis für sich: Hunderte kämpfen um ein Ticket für Deutschland. „Wir mussten eine schriftliche Prüfung ablegen, um zu zeigen, dass wir lesen, schreiben und rechnen können. Außerdem stand ein Gesundheitscheck an“, erinnert sich Mikail Zopi. Er besteht – und steigt am 31. August 1971 mit 180 anderen jungen Türken in ein Flugzeug nach Düsseldorf.

Ankommen in Deutschland

Was ihn nach dem Flug und der Busfahrt zum Jugenddorf Oberaden in Bergkamen erwartet, sprengt seine Vorstellungskraft. „Alles war top organisiert: Ich hatte ein sauberes, aufgeräumtes Zimmer. Unsere Wäsche wurde gewaschen, das Essen in einem Speisesaal serviert. Ich habe mich schnell wohlfühlt, auch wenn ich am Anfang natürlich unsicher war, was uns bei der Ausbildung wirklich erwartet“, sagt Mikail Zopi. Dass sich schnell ein Heimatgefühl in Deutschland einstellt, daran hat ein Mann großen Anteil: Heinz Schwarz, eine Art Abgesandter des Schachtbetriebs. Mikail Zopi nennt ihn „Vati“. „Seine Aufgabe war es, uns die deutsche Sprache beizubringen, sich um uns zu kümmern und dafür zu sorgen, dass wir nicht

auf die schiefe Bahn geraten. Er war meine wichtigste Bezugsperson, sogar am Wochenende war er für uns da.“

Schon damals ist dem jungen Türken klar, dass diese Bedingungen nicht selbstverständlich sind: „Der Betrieb hat sich wirklich darum bemüht, dass es uns gut geht und wir gute Chancen haben, uns zu integrieren. So fand der Deutschunterricht auch nicht nur in der Freizeit, sondern in den ersten Monaten auch in den Schichten statt. Heinz Schwarz war immer da und hat uns die halbe Schicht Deutsch beigebracht. Für die zweite Schichthälfte ging es in die Werkstatt und wir haben die praktischen Kenntnisse vermittelt bekommen. Nach dieser Zeit konnten wir die Sprache gut genug, um dann in die Grube einzufahren.“

Zwei Kulturen unter einem Dach

Gleich zu Beginn gibt es zudem engen Kontakt zu jungen Deutschen. „Als wir im Dorf ankamen, waren bereits deutsche Auszubildende dort untergebracht.“ Zwei Kulturen unter einem Dach – das hat aus Mikail Zopis Sicht im Jugenddorf gut funktioniert: „Sicher gab es Unterschiede, aber wir lebten ja unter denselben Bedingungen zusammen und ich habe keine kulturellen Differenzen erlebt. Am Wochenende unternahmen wir viel, haben Tischtennis und Fußball gespielt. Für uns war dieser Kontakt ganz wichtig, da wir unsere theoretischen Sprachkenntnisse aus dem Deutschunterricht direkt anwenden konnten.“ Natürlich mussten sich Mikail Zopi und die anderen türkischen Lehrlinge an einige Dinge erst mal gewöhnen. Mikail Zopi hat sie jedoch nicht als Problem wahrgenommen: „Zum Mittagessen gab es meistens Schweinefleisch, aber es hat mir

sehr gut geschmeckt. Und auch das Duschen in der Gemeinschaftsdusche war das erste Mal ungewohnt. Aber unser Mentor Heinz Schwarz hat uns vermittelt, dass das einfach dazugehört.“

Ein Wendepunkt – und das Ziel, nach „oben“ zu kommen

Für Mikail Zopi ist es eine Zeit, die er aus heutiger Sicht als eine der schönsten seines Lebens bezeichnet. Überschattet wird sie allerdings von einem schmerzlichen Verlust: „Der 5. März 1973 war der schlimmste Tag in meinem Leben.“ Sein bester Freund Ahmet und er setzten im Streb Hydraulikstempel um. Ahmet, keine 18 Jahre alt, wird gegen einen Stempel gedrückt – und stirbt nur wenige Meter von Mikail Zopi entfernt. Zwei Tage lang meutern er und seine Azubi-Kumpel nach dem tragischen Unglück, weigern sich einzufahren. „Danach ging alles wieder seinen mehr oder weniger geregelten Gang“, erinnert sich Mikail Zopi. „Doch für mich war spätestens an diesem Punkt klar, dass ich nicht auf ewig unter Tage bleiben will.“

Sprache als Schlüssel – Deutschland als Heimat

Ob er irgendwann zurückwollte? „Nein, und selbst, wenn ich gewollt hätte, wäre es keine Option gewesen. Natürlich hatte ich manchmal Heimweh, aber ich hatte ja auch eine finanzielle Verantwortung meinen Eltern und meinen Geschwistern gegenüber, die ich unterstützt habe.“ Also verfolgt Mikail Zopi sein Ziel weiter, in Deutschland alle Chancen für sich zu nutzen und tut viel dafür, nicht lebenslang unter Tage

zu arbeiten. Unterstützt wird er dabei von seinen deutschen Kollegen – und von „Vati“. „Sie alle haben stets an mich geglaubt und mich darin bestärkt, meinen Weg zu gehen.“

Im Juni 1974 hält Mikail Zopi seinen Knapenbrief in der Hand – er hat seine Ausbildung bestanden und wie fast alle anderen einen Vertrag für mindestens zwei Jahre auf der Zeche. Sein Weg führt ihn zur Schachanlage Grimberg 3/4 in Bergkamen, wo er vom Reviersteiger zur Nachtschicht eingeteilt wird. Nicht schön, aber er fügte sich – mit dem Ziel vor Augen, sein Arbeitsleben nach „oben“ zu verlegen.

Kurz darauf wird Mikail Zopi aufgrund seiner guten Deutschkenntnisse als Dolmetscher über Tage eingesetzt. Da er aber in dieser Rolle nicht jedes Problem seiner türkischen Kollegen lösen kann, sucht er die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Noch im gleichen Jahr tritt er selbst bei den Betriebsratswahlen an und wird Ersatzmitglied. Für ihn das Signal: „Hier geht noch was.“ Bei den nächsten Wahlen 1978 wird er in den Betriebsrat gewählt. Nebenbei bildet er sich durch die Angebote der IG Bergbau und Energie (IG BE) weiter und besucht ein Jahr lang die Sozialakademie in Dortmund. 1980 nimmt er das Angebot an, Gewerkschaftssekretär der IG BE zu werden, wird später Referent und Leiter des heutigen Adolf-Schmidt-Bildungszentrums der IG BCE in Haltern am See.

Vorbild für gelungene Integration

Aus gesundheitlichen Gründen gibt Mikail Zopi 2005 seine Arbeit auf. Heute ist er ehrenamtlich unterwegs und setzt sich als Senior*innenvertreter ein. Nach rund 50 Jahren in Deutschland ist ihm bewusst, dass er ein Beispiel dafür ist, wie Integration gelingen kann. „Ich weiß, dass die Bedingungen, unter denen ich starten konnte, nicht selbstverständlich waren. Unser Arbeitgeber hat viel Verantwortung übernommen. Ohne die Bemühungen des Betriebsrats und der Gewerkschaft wäre es mir nicht möglich gewesen, mich in Deutschland so schnell wohlfühlen.“ //



Menschen im Bergbau: Mikail Zopi im Interview

www.menschen-im-bergbau.de/menschen/mikail-zopi



Menschen im Bergbau: Interviews zu Migration und Integration

www.tinyurl.com/bergbau-migration



Denise Heidenreich

freie Journalistin

Aktuelle Projekte der RAG

Integration bleibt zentrale Aufgabe

Die Geschichte von Mikail Zopi zeigt, wie Integration mit der richtigen Unterstützung gelingen kann. Bis heute sieht sich die RAG in der Verantwortung und fördert über ihre Stiftung unter anderem Bildungsprojekte für junge Geflüchtete.

Seit drei Jahren stellt die RAG-Stiftung ein Sonderbudget für junge Flüchtlinge zur Verfügung, das ihnen hilft, in Deutschland Fuß zu fassen. Gemeinsam mit Partnern wie dem TÜV Nord Bildung, dem Caritasverband und ausgewählten Weiterbildungsinstituten wurden im Jahr 2017 sieben Flüchtlingsprojekte in zwölf Städten an Ruhr und Saar auf den Weg gebracht. Dabei liegen die Schwerpunkte auf der Sprachförderung, Kompetenzvermittlung, der beruflichen Orientierung und dem Erwerb eines Schulabschlusses. **Mehr unter www.rag-stiftung.de/foerderung**

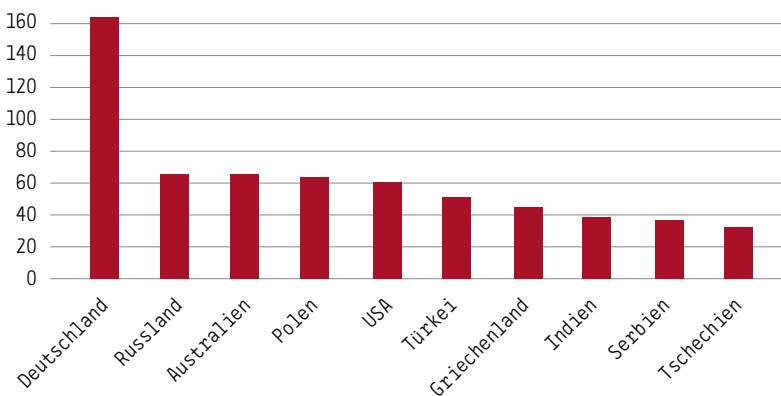


Sozialverträglicher Ausstieg – vom Bergbau lernen

Das Ende der Braunkohle – aber wie?

Wer vom Kohleausstieg spricht, kann aktuell nicht nur von Zechenromantik und Kumpelmentalität sprechen. Gleichzeitig wird rund um den Hambacher Forst um den Ausstieg aus der Braunkohle gekämpft. Einen abschließenden, sozialverträglichen Plan gibt es noch nicht. Ein Überblick.

Dreckschleuder Deutschland – Braunkohlenutzung weltweit im Jahr 2015



Quelle: DIW Berlin; Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie, Ecologic Institut: Die Beendigung der energetischen Nutzung von Kohle in Deutschland

Gutachten unter www.tinyurl.com/kohlereader

BUND erwirkt Rodungsstopp

„Über die Fortführung des Tagebaus Hambach ist zwar noch nicht entschieden, das heißt, die Bagger stehen nicht still. Aber RWE darf keine weiteren Rodungsmaßnahmen ergreifen. Die Interessensabwägung des Oberverwaltungsgerichts in Münster ging zu Gunsten des BUND aus, weil dieser Wald sehr wertvoll ist und durch die Rodung irreversible Fakten geschaffen würden. Damit ist die Rodungs-saison im Hambacher Wald beendet.“

Dirk Jansen, Geschäftsleiter des BUND NRW

Dossier unter www.bund.net/kohle

Ausstieg muss sein!

„Der Kohleausstieg ist klimapolitisch notwendig, energiewirtschaftlich sinnvoll sowie technisch und wirtschaftlich machbar.“

DIW Berlin; Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie; Ecologic Institut

Pressemitteilung unter www.tinyurl.com/notwendiger-ausstieg

Polizei-Bilanz

„Nach Schätzungen der Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat der [...] Einsatz im Hambacher Wald die Polizei in diesem Jahr nahezu eine Million Arbeitsstunden gekostet.“

Gewerkschaft der Polizei

Pressemitteilung unter www.tinyurl.com/gdp-hambach-bilanz

Klima gegen Arbeitsplätze?

„Die permanente Eskalation im Rheinischen Revier befördert keine zukunftsfähigen Lösungen. Wir brauchen mehr Fahrt in der Energiewende. Diese bekommen wir aber nur, wenn Klimaschutz und Arbeitsplätze nicht gegeneinander ausgespielt werden.“

Anja Weber, Vorsitzende des DGB NRW

Pressemitteilung unter www.tinyurl.com/dgb-klima-arbeit



Broschüre unter www.tinyurl.com/revier-appell

Wie viele Arbeitsplätze stehen auf dem Spiel?

	Braunkohle (Tagebaue und Kraftwerke)				Steinkohle (Kraftwerke)
	Rheinisches Revier	Lausitzer Revier	Mitteldeutsches Revier	Rest von Deutschland	Deutschland
direkt Beschäftigte	~ 8.900	~ 7.800	~ 1.900	0	~ 4.000 - 8.000
indirekt und induziert Beschäftigte	~ 5.300	~ 4.700	~ 1.100	~ 22.100	~ 4.800 - 9.600

Quelle: DIW Berlin; Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie; Ecologic Institut: Die Beendigung der energetischen Nutzung von Kohle in Deutschland

Gutachten unter www.tinyurl.com/kohlereader



Foto: christianwillner.com

Starkes Signal für Klimagerechtigkeit

„Wir werden von Kohle-Lobbyisten regiert, die sich gegen den Willen der Mehrheit an eine zerstörerische Technologie von gestern klammern. Sie wollen unseren Protest im Keim ersticken. Doch es ist uns gelungen, mit Tausenden ein starkes Signal zu setzen – nicht nur für Klimagerechtigkeit, sondern auch für Demokratie.“

Selma Richter, Pressesprecherin von Ende Gelände

Pressemitteilung unter www.tinyurl.com/ende-gelaende-signal

Starke Betriebsräte – vom Bergbau lernen

Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen

Wenn es um Mitbestimmung geht, macht den Kumpels so leicht keiner etwas vor: Die IG BCE ist die Gewerkschaft mit dem höchsten Organisationsgrad und der stärksten Verankerung unter den Betriebsräten. Sandro Atzori ist Betriebsratsvorsitzender auf Prosper-Haniel in Bottrop, wo Ende 2018 Schicht im Schacht ist. Er erzählt, was Betriebsratsarbeit im Bergbau ausmacht.

nds: Warum ist es für Bergleute so selbstverständlich, sich gewerkschaftlich zu organisieren?

Sandro Atzori: Die Arbeit von Gewerkschaften im Bergbau ist in erster Linie bereits durch das Montanmitbestimmungsgesetz geregelt. Es sieht vor, dass es einen paritätischen Aufsichtsrat gibt, der zu gleichen Teilen aus Anteilseigner*innen und Arbeitnehmer*innen sowie neutralen Mitgliedern besteht. Das beugt Entscheidungen „von oben“ vor und ermöglicht eine positive Zusammenarbeit.

In unserem Unternehmen bestehen harte Rahmenbedingungen. Sie erfordern mehr Solidarität, als es in anderen Branchen vielleicht üblich ist. Gewerkschaftlich organisiert zu sein, ist trotzdem keine Selbstverständlichkeit! Besonders wichtig ist uns deshalb, dass die Gewerkschaft im Betrieb sichtbar ist. Im direkten Dialog versuchen wir, die Interessen der einzelnen Gruppen im Unternehmen zu decken.

Der Strukturwandel hat den Bergbau immer wieder vor massive Kürzungen und Umstrukturierungen gestellt. Inwiefern haben Gewerkschaften und Betriebsräte dafür gesorgt, dass solche Veränderungen sozialverträglich abgelaufen sind?

Der Betriebsrat hat extern erhobene Umstrukturierungen immer langfristig durch verlässliche Flankierungen begleitet, zum Beispiel mit Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. Außerdem haben wir zusammen mit der RAG als

Arbeitgeberin Vorkehrungen für Sozialleistungen und Arbeitsplatzsicherungen getroffen. Auch die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb spielt in der Betriebsratsarbeit eine wichtige Rolle. Aus- und Weiterbildungen für alle Arbeitnehmer*innen zu garantieren, war und ist dem Unternehmen auch im Auslauf weiterhin ein großes Anliegen.

Eine herausragende Errungenschaft der RAG, die in Ibbenbüren und Bottrop die beiden letzten in Deutschland aktiven Steinkohlebergwerke betreibt, bleibt jedoch der Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. Es ist unabdingbar, dass der Betriebsrat mit hohem Wert darauf achtet, dass die richtigen Weichen für eine gesunde und sichere Belegschaft gestellt werden – und zwar gleichgesetzt mit den Produktionszielen und nicht etwa nachrangig.

Aktuell begleiten Sie als Betriebsratsvorsitzender die Schließung des Bergwerks Prosper-Haniel in Bottrop. Worauf kam es dem Betriebsrat an?

Die Sozialverträglichkeit hat oberste Priorität bei der Schließung unseres Betriebs. Bei uns gilt: Niemand darf ins Bergfreie fallen. Dazu wurden die bestehenden Arbeitsplätze mit Strukturen abgesichert und mit anderen Arbeitsstellen in Verbindung gebracht. Junge Mitarbeiter*innen wurden umgeschult und in andere Betriebe oder die freie Wirtschaft integriert. Fest steht auch: Sozialverträglichkeit erreicht da ihre Grenzen, wo Maßnahmen nicht angenommen werden. Aber wir haben immer alles dafür gegeben, um

die Grundsteine für unsere Mitarbeiter*innen auf ihrem weiteren Weg zu legen – und das tun wir bis zum Schluss.

Wenn Sie auf Ihre Arbeit als Betriebsrat zurückblicken: Was war Ihr größter Erfolg?

Es gibt nicht nur einen einzigen Erfolg, von dem ich pauschal erzählen könnte. Viele Teilerfolge führen zum Gesamterfolg. Letztlich sind meine Kolleg*innen und ich stolz auf den sozialverträglichen Auslauf, der genau geplant wurde und bei dem die unterschiedlichen Lebenslagen aller Beschäftigten berücksichtigt wurden. Dazu gehört auch, dass die RAG auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet hat und wir junge Mitarbeiter*innen in andere Betriebe der freien Wirtschaft vermittelt haben. Das politisch gewollte Auslaufen des Steinkohlebergbaus ist eine Situation, die es nie zuvor gab. Ohne bestehendes Vorbild haben wir als Betriebsrat Lösungen und Systeme mitentwickelt, um diese Herausforderung zu bewältigen.

Was ist Ihr Rezept für gute Betriebsratsarbeit?

Die erfolgreiche Arbeit von Gewerkschaft und Betriebsart sowie der gelungene Auslauf basieren auf der Fokussierung auf den Menschen. Er muss im Mittelpunkt stehen, erst dann folgt der Betrieb. Wenn der Betriebsrat auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber steht, öffnet das den Blick für beide Parteien und verbindet sie.

Die Solidarität und Kameradschaft, die im Bergbau immer maßgeblich waren und sind, dürfen beim Betriebsrat nicht aufhören. Diese Tugenden können auch in anderen Branchen nicht schaden und fördern die gute Betriebsratsarbeit. Erfolge der Gewerkschaft, eines starken Betriebsrats müssen im Betrieb sichtbar werden und sorgen für eine zufriedene Belegschaft. //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.

Schulische Inklusion in NRW: Eckpunkte und Erlass

Inklusion mit Qualität geht anders

Nach einem Jahr im Amt hat das Landeskabinett am 3. Juli 2018 die „Eckpunkte zur Neuausrichtung der Inklusion in der Schule“ veröffentlicht. Im Oktober folgte ein Runderlass. Ziel beider Dokumente ist es, die Qualität der schulischen Inklusion in NRW zu verbessern. Gelingt das Schwarz-Gelb?

Kurz gesagt: Die Lösung der Probleme an den allgemeinbildenden Schulen soll zukünftig die Bündelung von Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf an Schwerpunktschulen, den neuen Schulen des Gemeinsamen Lernens, bringen. Diese Schulen müssen neben einer entsprechenden sächlichen Ausstattung eine personelle Ausstattung auf Grundlage der neuen Formel 25 – 3 – 1,5 vorweisen. Zudem muss es ein schulisches Inklusionskonzept geben. Die Kolleg*innen sollen systemisch im Themenfeld Inklusion weitergebildet werden. Gymnasien sind von der zieldifferenten Förderung von Schüler*innen ausgenommen.

Runderlass zu schulischer Inklusion mit Spannung erwartet

Nach eingehender Beschäftigung der GEW NRW mit den Eckpunkten war bald klar, dass viele Fragen nicht beantwortet wurden – wie jene nach verbindlichen Qualitätskriterien oder der Lehrkräfteversorgung. Auch Fragen zu den neuen Schulen des Gemeinsamen Lernens und zu zeitlichen Aspekten bestimmter Maßnahmen blieben offen. Mit Spannung wurde deshalb die Veröffentlichung des Runderlasses „Neuausrichtung der Inklusion in den öffentlichen allgemeinbildenden weiterführenden Schulen“ erwartet, da dieser die verbindliche Grundlage der Eckpunkte für alle Schulen und Schulträger darstellt.

Jede Menge Fragen offen: Wo bleiben die Standards zu Personal und Qualität?

Doch der Runderlass vom Oktober 2018 ist praktisch keine Weiterentwicklung gegenüber den bereits veröffentlichten Eckpunkten. Dringender Klärungsbedarf besteht vor allem in folgenden Punkten:

1. Wie sieht guter, inklusiver Schulunterricht in den Augen der NRW-Schulministerin aus? Welche inhaltlichen Schwerpunkte und konzeptionellen Orientierungspunkte müssen die neuen Schulen des Gemeinsamen Lernens in ihren pädagogischen Konzepten berücksichtigen? Darauf wird weder in den Eckpunkten noch im Runderlass eingegangen.
2. Was ist mit den bereits bestehenden Inklusionsklassen der Stufen 6 bis 10? Diese wurden auch an Schulen bereits etabliert, die zukünftig nicht mehr Schulen des Gemeinsamen Lernens sein sollen. Soll es vor Ort bei der völlig unzureichenden Lehrkräfteversorgung bleiben? Welche Unterstützung soll es zukünftig geben mit dem Ziel, qualitativ guten inklusiven Unterricht anbieten zu können?
3. Die neue Berechnungsformel 25 – 3 – 1,5 soll dafür sorgen, dass jeder inklusiven Eingangsklasse mit drei Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf eine halbe zusätzliche Stelle zur Verfügung steht. Wie diese Personalversorgung beim aktuell vorherrschenden Lehrkräftemangel funktionieren soll, ist ungeklärt.
4. Die Absenkung der Klassengrößen auf 25 Schüler*innen in Klassen des Gemeinsamen Lernens ist bisher rechtlich nicht abgesichert, sondern nur als vages Ziel in Eckpunkten und Runderlass formuliert. Wann folgt die nötige rechtliche Umsetzung? Es scheint, als habe der Gesetzgeber längst erkannt, dass es aufgrund fehlenden Personals und zu wenig Schulraums nicht möglich ist, diese Änderung momentan umzusetzen.
5. Das Schulgesetz sieht keine Ausnahmen bei der Umsetzung der schulischen Inklusion für die Schulform Gymnasium vor.

Zukunftsfähiges Schulsystem für Inklusion fehlt in NRW

Eckpunkte und Runderlass sehen keine ausreichenden Ressourcen für schulische Inklusion vor, sondern setzen auf Bündelung. So ist weder eine Verbesserung bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention möglich noch werden die über ihre Grenzen hinaus arbeitenden Beschäftigten in den Schulen entlastet.

Die GEW NRW hat in ihrem Memorandum „Gute schulische Inklusion in NRW“ von September 2018 bekräftigt, dass sie am Ziel der schulischen Inklusion festhält. Die Bildungsgewerkschaft definiert ihre Erwartungen an die Verantwortlichen in Politik und Verwaltung. Sie beschreibt gründlich, welche Anstrengungen unternommen werden müssen, damit Schulen und Beschäftigte gute Rahmenbedingungen vorfinden. Versprochen hat das Schulministerium Qualität statt Tempo. Dieses Versprechen wird nicht eingelöst. Die Schulen werden im Schuljahr 2018/2019 mit ihren Problemen allein gelassen, die Umsetzung der Eckpunkte wird die Lage nicht verbessern. Denn bislang ist es in NRW nicht gelungen, ein gutes und zukunftsfähiges inklusives Schulsystem zu entwickeln. Und das liegt sicher nicht an fehlendem Engagement der in Schule beschäftigten Kolleg*innen. //



GEW NRW: Gute inklusive Schule in NRW – Memorandum
www.tinyurl.com/gew-memorandum



GEW NRW: GEW NRW: Stellungnahme zu Runderlass und Eckpunkten
www.tinyurl.com/stellungnahme-inklusion



MSB NRW: Runderlass vom 15. Oktober 2018
www.tinyurl.com/runderlass-inklusion



Frauke Rütter
Bildungsreferentin der GEW NRW

Zivilklauseldiskussion

Partei ergreifen für den Frieden!

Die Bundesregierung rüstet auf und die Hochschulen rüsten ab. Auf Initiative von engagierten Hochschulmitgliedern haben sich in den vergangenen Jahren immer mehr Hochschulen friedlichen Zielen verpflichtet. Selbst in die Hochschulgesetze hat die Verantwortung für Frieden Einzug gefunden. Wie brisant diese Bewegung ist, haben Rüstungsindustrie, CDU, FDP und rechtsextreme Parteien längst erkannt. Wie kommen wir in dieser zugespitzten Lage zu einer neuen Offensivität für Frieden und Abrüstung an den Hochschulen?

Die Bewegung für friedliche Wissenschaft und Forschung greift nicht allein die Geschäfte der Rüstungsindustrie an, sondern im Kern auch das Modell der neoliberalen „Unternehmerischen Hochschule“ und stellt zugleich die Verantwortung der Wissenschaft für alle Menschen dieses Planeten in den Mittelpunkt der Debatte.

Die schwarz-gelbe Landesregierung in NRW plant derzeit, die Aufgabe der Hochschulen, „ihren Beitrag zu einer nachhaltigen, friedlichen und demokratischen Welt“ zu entwickeln, aus dem Hochschulgesetz zu streichen – ganz im Sinne der Industrie. Damit einhergehend will sie auch die in den letzten Jahren erkämpfte zunehmende Demokratisierung der Hochschulen zurückdrehen. Dagegen gibt es in vielen Hochschulen studentische Proteste und kritische Stellungnahmen.

Auch in anderen Bundesländern laufen derzeit Reformen der Hochschulgesetze und zwar durchaus nicht überall in dieselbe Richtung. Aber überall ist die Debatte um Friedens- und Zivilklauseln richtungsweisend für die Gesamtausrichtung der Reform. Grund genug für alle Friedensfreund*innen, die Knackpunkte dieser Debatte zu vertiefen, um gemeinsam weiter in die Offensive zu gehen. Entscheidende Thesen

dazu wurden auf der Tagung „Wissenschaft zwischen Krieg und Frieden“ der NaturwissenschaftlerInnen-Initiative (NatWiss) im Sommer 2018 entwickelt.

Die Lage ist polarisiert

Claudia Haydt von der „Informationsstelle Militarisation“ machte während der Tagung auf die Dimension von Aufrüstung und Rüstungsforschung sowie die Bedeutung der Kämpfe für Zivilklauseln aufmerksam. Sie rechnete vor, dass die Bundesregierung bereits heute insgesamt mindestens 0,5 Milliarden Euro pro Jahr für nationale Rüstungsforschung ausgibt. Als nächster Schritt solle verstärkt Rüstungsforschung auf Ebene der Europäischen Union forciert werden. Die Militär- und Rüstungsforschung an den Hochschulen mache nur einen Bruchteil dieses Gesamtbetrags aus und habe anteilig kaum Bedeutung für die Finanzierung der Hochschulen. Wichtig für die Bundeswehr sei sie dennoch, weil hier zivile Forschung nutzbar gemacht werden könne, die militärische Forschungseinrichtungen so spezifisch nicht leisten können. Die Stärkung von Zivilklauseln an den Hochschulen sei deshalb ein entscheidender Punkt, um die Militarisation zu stoppen.

Jetzt unterzeichnen!

Gegen die geplanten Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer*innen



Aktionsbündnis gegen Bildungs- und Studiengebühren: Keine Studiengebühren in NRW

www.openpetition.de/petition/online/keine-studiengebuehren-in-nrw

Gegen die geplanten Hochschulgesetz-Änderungen



Landes-ASTen-Treffen NRW: #notmyhochschulgesetz

www.openpetition.de/petition/online/lasst-mich-doch-denken

Gegen die Abschaffung der SHK-Räte



Daniel Konecny: Beibehaltung und Ausbau der Personalvertretung für studentische Hilfskräfte

www.tinyurl.com/petition-shk-raete

Gegen Rüstungsforschung



Researchers for peace: EU Money for military research?

www.researchersforpeace.eu/form/researchers-pledge-form

Herrschaftskritik statt Politikberatung

Was aber ist Voraussetzung dafür, dass Hochschulen sich erstens nicht in den Dienst von Kriegstreiber*innen stellen und zweitens einen positiven Beitrag zur Verwirklichung von Frieden und Menschenwürde leisten? Der Friedensforscher Werner Ruf betonte: Über die Verhinderung von Rüstungsprojekten hinaus müsse Friedensforschung Herrschaftskritik sein

und sie müsse sich gegen die Kommerzialisierung der Hochschulen stellen. Die kritische Friedensforschung habe immer nach den Bedingungen gefragt, die Kriege möglich machen. Sie habe sich abgegrenzt von einer „Befriedungsforschung“ und Partei ergriffen für diejenigen, die durch strukturelle Gewalt bedroht sind. Damit sei die Friedensforschung, die zudem eng mit der Friedensbewegung zusammengearbeitet habe, auch eine Waffe der Kritik gegen die herrschenden, ungleichen Verhältnisse gewesen. Später sei dagegen in den Wissenschaften ein Abschied vom Normativen hegemonial geworden, parteiische Kritik sei zunehmend einer positivistischen Politikberatung gewichen. Heute ist der Anspruch einer gesellschaftlich eingreifenden und verändernden Wissenschaft neu zu erheben.

Japanische Verantwortung statt deutscher Zweckfreiheit

Wer diesen Anspruch vertritt, ist in Deutschland mit der Ideologie einer reinen, zweckfreien und angeblich von gesellschaftlichen Interessen unbefleckten Wissenschaft konfrontiert. Professor Hartmut Hummel, Friedensforscher und an der Uni Düsseldorf für die Zivilklausel engagiert, wies darauf hin, dass die Auseinandersetzung um die Zivilklausel in Japan völlig anders geführt werde als in Deutschland. Während hierzulande der Deutsche Hochschulverband unter dem Vorwand der „Wissenschaftsfreiheit“ einen Beschluss gegen Zivilklauseln gefasst habe, verhalte es sich in Japan genau umgekehrt: Als die Regierung im Zuge der Remilitarisierungspläne ein Militärprogramm für die Hochschulen aufgelegt habe, wurde dies intensiv im Wissenschaftsrat reflektiert und letztendlich abgelehnt. Die Begründung: Militärforschung stelle eine Beeinflussung und Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit dar, nicht die Zivilklausel. Die japanische Sichtweise sei, dass die Freiheit und Verantwortung einzelner Wissenschaftler*innen und die Verantwortung der Wissenschaftsinstitutionen zusammen gehören. In der Konsequenz mäßten Hochschulen und Fachverbände in Japan einer institutionalisierten Folgenabschätzung und einer Gesamtverantwortung der Wissenschaftsinstitution einen hohen Stellenwert bei – stets vor dem Hintergrund eines pazifistischen Leitbilds und kosmopolitischer Verpflichtung. Letztendlich sei es den Hochschulen so weitgehend gelungen, den Versuch der Remilitarisierung abzuwenden und den Anspruch friedlicher Wissenschaften neu zu begründen und zu verallgemeinern.

Solche Konsequenzen aus der Geschichte sind auch hierzulande zu ziehen: „Wissenschaftsfreiheit“ lässt sich im Sinne der japanischen wie der deutschen Verfassung nach 1945 verstehen als Freiheit von äußerer Einflussnahme, von partikularen Interessen sowie Freiheit zur Realisierung einer friedlichen und dem Menschenwürdigen Welt.

Sustainable Development Goals statt Abhängigkeit von Geldgeber*innen

Darauf wies auch die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe in ihrem Beitrag während der Tagung hin: Die Bundesrepublik habe sich den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen verpflichtet, die weitreichende globale Entwicklungsziele im Sinne von Frieden, Nachhaltigkeit, sozialer Gerechtigkeit und Menschenrechten festlegten. Jetzt gehe es darum, an den Hochschulen Zivilklauseln zu verteidigen und weiter durchzusetzen sowie der Privatisierung der Hochschulen und ihrer Abhängigkeit von externen Geldgeber*innen entgegenzuwirken. Die GEW setze sich dafür stark ein, ebenso für Rüstungskonversion und den Rückzug der Bundeswehr aus den Schulen.

Wirkmächtiger Einsatz für friedliche Wissenschaften

Der Neoliberalismus wird mit Gewalt verteidigt, aber er ist vollkommen ratlos gegenüber den entscheidenden Menschheitsfragen. Frieden und Menschenwürde, soziale Gerechtigkeit und die nachhaltige Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen können nur durch fortschrittliche Parteien und Bewegungen erstritten werden. Als Mitglieder und Aktive in diesen Organisationen können wir uns also verstärkt beimessen, gesell-

schaftlich wirkmächtig zu sein. Die Bewegung für Zivilklauseln steht schon jetzt den Aufrüstungsplänen von Großer Koalition und Industrie im Weg. Mit dem Engagement für friedliche und verwertungskritische Wissenschaften können wir einen Beitrag zu Frieden und Abrüstung, zur Einleitung einer post-neoliberalen Politik leisten. //



Aktionsbündnis gegen Bildungs- und Studiengebühren: Broschüre „Die Hochschule als Wirkungsstätte – Argumente gegen die geplanten Gebühren für Nicht-EU-Studierende“

www.tinyurl.com/gegen-studiengebuehren



GEW-Studis NRW: Broschüre „Zivil, demokratisch, nachhaltig! Zur Hochschulgesetz-Debatte in NRW“

www.tinyurl.com/hsg-debatte-nrw



Werner Ruf: Vom langen Ende der Friedensforschung und wie ihr die Gesellschaftskritik abhandeln kam (in: Luxemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, Dezember 2014)

www.zeitschrift-luxemburg.de/vom-langen-ende-der-friedensforschung



Hartwig Hummel: Zivilklausel auf japanisch – Japanische Universitäten ächten Militärforschung (in: Wissenschaft & Frieden, 2017-2)

www.tinyurl.com/japan-zivilklausel



Vereinte Nationen: Sustainable Development Goals

www.tinyurl.com/un-development-goals



Peter Förster

Studierender an der Universität zu Köln, engagiert für friedliche Wissenschaften, Mitglied der Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes – Bund der Antifaschist*innen (VVN-BdA)



Neustrukturierung der Schulsozialarbeit

Schule braucht multiprofessionelle Teams

Im nordrhein-westfälischen Landtag gibt die SPD einen Impuls zur Neustrukturierung der Schulsozialarbeit. Mit ihrem Antrag fordert sie nicht nur, Finanzierungssysteme und Verantwortlichkeiten zu regeln, sondern auch einheitliche Qualitätsstandards, einen verbindlichen Betreuungsschlüssel und die Klärung der Fach- und Dienstaufsicht. Was meint die GEW NRW dazu?

Die Expertise der GEW NRW war am 21. November 2018 gefragt, als im Landtag NRW die Anhörung zum SPD-Antrag „Neustrukturierung der Schulsozialarbeit“ stattfand. In einer Stellungnahme formulierte die Bildungsgewerkschaft ihre fachliche Meinung dazu, wie die Zukunft der Sozialarbeiter*innen an den Schulen in Nordrhein-Westfalen gestaltet werden muss.

Schulsozialarbeiter*innen müssen flächendeckend Landesbeschäftigte sein

Es gibt zu viele und zu unterschiedliche Finanzierungsmodelle: Schulsozialarbeiter*innen können Landesbeschäftigte oder kommunale Beschäftigte sein. Sie können aber auch über das Bildungs- und Teilhabepaket finanziert sein. Die Beschäftigten erledigen alle den gleichen Job mit ähnlichen Aufgaben und identisch hoher Verantwortung. Jedoch arbeiten sie unter ganz unterschiedlichen Bedingungen und werden ungleich bezahlt.

Professionelle Sozialarbeit braucht eine sichere finanzielle Grundlage und gute Arbeitsbedingungen! Dazu zählt insbesondere ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die bisher befristeten Beschäftigten müssen daher in Dauerarbeitsverhältnisse überführt werden, meint die GEW NRW. Sie fordert für alle Schulsozialarbeiter*innen eine Beschäftigung beim Land und die dauerhafte Bereitstellung der dafür nötigen Mittel. Weder Projektmittel für einige Jahre noch Matching-Verfahren sind geeignet, die Schulsozialarbeit insgesamt zu sichern.

Bei der Anhörung Ende November gab es durchaus Zustimmung zur Forderung nach unbefristeter Beschäftigung der Schulsozialarbeiter*innen beim Land NRW. Auch der logische Schritt dahin, Schulsozialarbeit im Schulbereich zu verorten, wurde unterstützt. Wie ernsthaft das verständnisvolle Nicken der anwesenden Politiker*innen

letztendlich ist, bleibt abzuwarten. Denn in der Forderung steckt ja auch, dass die Finanzierung vom Land gesichert werden müsse.

Betreuungsschlüssel muss sich am schulscharfen Sozialindex orientieren

Damit gleichwertige Arbeitsbedingungen und einheitliche Qualitätsstandards überhaupt zustande kommen können, fordert die GEW NRW die Zuordnung der Schulsozialarbeit zum Bereich Schule. Und dabei ist eine Fachaufsicht aus dem Bereich der sozialen Berufe sinnvoll und wichtig.

Schulsozialarbeit sollte an allen Schulformen verankert sein mit einem Betreuungsschlüssel, der sich an einem schulscharfen Sozialindex orientiert – ohne Anrechnung auf die Lehrer*innenstellen. Denn: Sozialarbeiter*innen ersetzen keine Lehrkräfte. Sie arbeiten in einem eigenständigen Bereich, der gleichwertig ist und auch so behandelt werden sollte. Dazu gehört auch eine ausreichende Arbeitsplatzausstattung.

Faire Bezahlung in der Schulsozialarbeit

Ein zentraler Punkt für die Bildungsgewerkschaft ist die Bezahlung der Fachkräfte, die sich an den Anforderungen und der Berufserfahrung orientieren muss! Die GEW NRW fordert, Schulsozialarbeiter*innen mindestens in EG 11 des Tarifvertrags der Länder zu bezahlen – bisher sind sie zunächst in EG 10 eingestuft. Und ein Bewährungsaufstieg muss möglich sein, da in vielen Bereichen eine besondere Schwere der Tätigkeit vorliegt. Und warum sollten Schulsozialarbeiter*innen nicht auch Schulleitungsfunktionen übernehmen können?

Tarifforderungen werden in Tarifverhandlungen geklärt und die GEW NRW hat die Forderung nach EG 11 in den Katalog für die Verhandlungen im Frühjahr 2019 aufgenommen. In der Anhörung wurde diese nur zur Kenntnis genommen.

Gute Möglichkeiten schaffen für Beförderung und Versetzung

Auf der Liste der Forderungen stehen außerdem Beförderungstellen beziehungsweise Abordnungen in andere Arbeitsfelder, damit sich multiprofessionelle Teams auf allen Ebenen widerspiegeln. Für Versetzungen schlägt die GEW NRW ein internes Ausschreibungsverfahren vor für die beim Land angestellten Kolleg*innen in der Schulsozialarbeit, das vor dem öffentlichen Einstellungsverfahren erfolgen muss. Berufliche und/oder örtliche Veränderung muss für die Beschäftigten einfacher als bisher möglich sein.

Die SPD-Fraktion hat mit ihrem Antrag den Anstoß gegeben. Die GEW NRW hat in der Beratung konkrete Vorschläge auf den Tisch gelegt! Das Thema ist auf der politischen Agenda und es ist davon auszugehen, dass es im Frühjahr 2019 zum Abschluss der Beratungen kommen wird. //



Stellungnahme der GEW NRW zum Antrag der Fraktion der SPD „Neustrukturierung der Schulsozialarbeit in NRW“
www.tinyurl.com/stellungnahme-gew



GEW NRW: Schulsozialarbeit kommt on top! Interview mit Expertinnen der GEW NRW

www.tinyurl.com/schulsozialarbeit-on-top



GEW NRW: Themenseite „Jugendhilfe & Sozialarbeit“
www.gew-nrw.de/jugendhilfe-sozialarbeit



GEW NRW: Themenseite „Tarifrunde 2019“
www.gew-nrw.de/tarifrunde-2019



Christiane Pape

Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW NRW (in Vertretung)

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW

Akkreditierung: Gewerkschaftliche Gutachter*innen bestimmen mit

Budenheimer Memorandum: Ein neuer Hochschulpakt muss her!

Tarifrunde 2019: Was fordert die GEW für Hochschulbeschäftigte?

2/2018



Hochschularbeit der GEW NRW

Mitgestalter*innen gesucht



Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung

Verstärkung gesucht!

Für alle, die den Arbeitsplatz Hochschule zusammen mit der GEW NRW gestalten möchten, ist jetzt genau der richtige Zeitpunkt einzusteigen: Im Januar 2019 wird der Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung neu gewählt. Neue Mitglieder sind herzlich willkommen! Vier Kolleg*innen aus dem Ausschuss lassen uns hinter die Kulissen schauen: Was motiviert sie, sich in der GEW zu engagieren? Und wie funktioniert die Arbeit in einem Ausschuss überhaupt?

Christoph ...



... hat Anglistik und Pädagogik studiert und sich dann für ein erziehungswissenschaftliches Masterstudium an der Bergischen Universität Wuppertal entschieden. Rund vier Jahre war er dort auch als Tutor angestellt. Nach seinem Abschluss hat er eine Stelle als Wissenschaftlicher Onlinetutor an der FernUniversität in Hagen angetreten und ist vor circa einem Jahr GEW-Mitglied geworden. Seit Kurzem ist er Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung – in der Nachwuchsforscher*innengruppe „Hochschule und Diversität“. Das bringt ihm endlich genug Zeit, sich aktiv in der GEW zu engagieren.

GuW: Ihr alle gehört zum Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW NRW, aber eure Zugänge zur Arbeit sind ganz verschieden. Welches Thema liegt euch besonders am Herzen?

Barbara: Mir sind die Themen Qualifizierungsstellen und Personalentwicklung im Hochschulbereich besonders wichtig. Wie müssen Stellen gestaltet sein, damit sie tatsächlich eine Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler*innen innerhalb der Arbeitszeit erlauben? Welche Strukturen müssen Hochschulen entwickeln, damit aus Professor*innen

Friederike ...



... hat ihren Master der Erziehungswissenschaft in Dortmund gemacht. Sie arbeitet und promoviert heute an der Universität Kassel. Auf der Suche nach einer gewerkschaftlichen Hochschulgruppe landete sie zu Beginn ihres Studiums im Hochschulinformationsbüro der GEW NRW, wurde kurzerhand zu einem Treffen des Landesausschusses der Studierenden mitgeschleppt und hat sich dort ins Sprecher*innenteam wählen lassen. Das war vor über vier Jahren. Seitdem kümmert sich Friederike um den Kontakt zwischen den Studierenden und der Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW NRW.

auch gute Betreuer*innen und Vorgesetzte werden? Das ist derzeit noch sehr personenabhängig und bei Berufungsverfahren werden diese Aspekte kaum berücksichtigt. Das Thema Personalentwicklung hat die GEW NRW diesen Sommer im Rahmen ihres landesweiten Hochschultags in Wuppertal aufgegriffen. Beim letzten Treffen des Fachgruppenausschusses wurde berichtet, dass es dazu weitere Planungen in der GEW auf Bundesebene gibt.

Friederike: Mir liegt vor allem am Herzen, dass sich der Fachgruppenausschuss auch mit allgemeinpolitischen Themen befasst wie beispielsweise Rechtspopulismus an Hochschulen oder der Unterstützung von Wissenschaftler*innen aus der Türkei.

Walter: Ich war immer naturwissenschaftlich tätig und interessiere mich deshalb besonders für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement. Dabei stehen nicht die technischen Verbesserungen von Laborräumen und bessere Geräteausstattungen im Vordergrund, sondern vor allem die Soft Skills, zum Beispiel psychische Belastungen und häufige Mehrarbeit im Hochschulbereich.

Christoph: Mir liegt ein klassisches Gewerkschaftsthema besonders am Herzen: die Mitbestimmung. Die Strukturen und Bedingungen mitzugestalten, in denen ich als Beschäftigter an der Hochschule involviert bin, finde ich sehr spannend. Dazu entdeckte ich gerade mein Interesse für Tarifpolitik.

Wie muss man sich eine Sitzung des Fachgruppenausschusses vorstellen?

Barbara: Bisher haben wir uns in der Regel einmal im Monat freitags vormittags in der Geschäftsstelle der GEW NRW in Essen getroffen.



Foto: Manu Reyes / photocase.de

Dass man nicht immer da sein kann, ist klar. Dafür gibt es Verständnis.

Walter: Der Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung hat ein zweiköpfiges Leitungsteam, das über einen E-Mail-Verteiler zu den Sitzungen einlädt und eine Tagesordnung vorbereitet. Selbstverständlich können dafür alle Mitglieder ihre Themen im Vorfeld einbringen und auch zu Beginn unserer Treffen kann die Tagesordnung noch gemeinsam ergänzt oder verändert werden.

Christoph: Die Sitzungen des Fachgruppenausschusses sind meine ersten Erfahrungen mit den Strukturen der GEW. Da ich nicht in den Ausschuss gewählt bin, nehme ich als Gast teil und wurde sehr nett willkommen geheißen. Die Diskussionen sind immer sehr spannend und man findet sich schnell in der Arbeit des Fachgruppenausschusses zurecht.

Friederike: Ich gehöre wie Christoph auch nicht als gewähltes Mitglied zum Ausschuss, sondern vertrete als Gast die Interessensbereiche des Landesausschusses der Studierenden. Sie überschneiden sich häufig mit denen des Fachgruppenausschusses Hochschule und Forschung. Daraus ergibt sich viel Diskussionsbedarf – aber gerade die unterschiedlichen Perspektiven gestalten die Sitzungen auch sehr lebhaft.

Hand aufs Herz: Manchmal sind die Strukturen in einer Gewerkschaft nur schwer zu durchschauen. Wo haben sich GEW-Strukturen aus eurer Sicht bewährt? Und wo hakt es?

Christoph: Zu Beginn hatte ich zugegebenermaßen Schwierigkeiten, die Strukturen der GEW zu durchschauen – oder wenigstens einen Überblick zu bekommen. Doch mittlerweile

Barbara ...



... ist Diplom-Pädagogin im Übergang von der Promotions- in die Post-Doc-Phase. Drei Jahre lang war sie Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung – davor und danach hat sie auf halben, befristeten Projektstellen promoviert. Viele Kolleg*innen auf halben Stellen arbeiten faktisch weitgehend Vollzeit und finden kaum Zeit für ihr Qualifizierungsvorhaben. Das war für Barbara 2012 der Grund, sich in der GEW zu engagieren. Für den Kölner Stadtverband nahm sie an der Landesdelegiertenversammlung des Hochschulbereichs teil und kandidierte dort spontan für den Fachgruppenausschuss – übrigens ohne vorher je bei einem Treffen gewesen zu sein.

habe ich das Gefühl, mich besser auszukennen. Das liegt vor allem daran, dass ich immer nachfragen kann und es einen guten Austausch gibt. Dadurch wirken die Strukturen schnell gar nicht mehr so starr und sind manchmal sogar überraschend flexibel. Klar: In der GEW gibt es bürokratische Prozesse, aber man lernt, damit umzugehen.

Barbara: Eine Sache, die mich stört, ist, dass nicht-schulische Fachbereiche in der GEW häufig „vergessen“ werden – wenn auch nicht absichtlich. Aber wenn ich zu Schuljahresbeginn zum Beispiel den neuen Lehrer*innenkalender und Fortbildungsangebote bekomme, die sich allesamt an Lehrer*innen wenden, fühle ich mich als Hochschulangehörige in der GEW nicht wahrgenommen. Ich wünsche mir, dass die GEW ihr Selbstverständnis als Bildungsgewerkschaft noch stärker lebt – und mehr ist als Lehrer*innengewerkschaft.

Friederike: Mir geht's ähnlich wie Barbara. Der Fokus auf schulische Arbeitsbereiche geht mir manchmal wirklich auf die Nerven. Aber obwohl die Strukturen zunächst überbürokratisiert wirken, erweist sich die GEW häufig doch als flexibler, sodass man seine Herzenthemen auf verschiedenen Ebenen in verschiedenen Gremien einbringen kann. Wenn es jedoch mal schnell gehen soll, weil zum Beispiel eine

Walter ...



... ist frisch gebackener Pensionär und war vorher 38 Jahre an der Universität Bielefeld beschäftigt, zuletzt als Akademischer Direktor. Mitte der 1990er-Jahre trat der Biologe dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Universität bei und war von 2010 bis kurz vor dem Ausscheiden dessen Vorsitzender. GEW-Mitglied ist Walter, weil ihm klar wurde, dass die großen hochschulpolitischen Fragen sich nicht in der Universität lösen lassen. Walter gehört nicht nur zum Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung, sondern auch zum Leitungsteam des Referats Wissenschaft und Hochschule der GEW NRW.

Demo ansteht und die Bündnispartner*innen warten, kann es einen zur Weißglut bringen, dass der Abdruck eines Logos erst von diversen Gremien bestätigt werden muss. Aber vielleicht braucht ein demokratisch organisierter Prozess auch seine Zeit.

Walter: Abgesehen vom guten und wertvollen Informationsaustausch hat unsere Arbeit im Fachgruppenausschuss auch eine politische Dimension. Indem wir unsere Arbeit auf mehrere ehrenamtliche Schultern verteilen, können wir unsere Forderungen aus dem Hochschulbereich in Anträgen an den GEW-Vorstand einbringen.

Innerhalb des Fachgruppenausschusses wünsche ich mir ein breiteres Spektrum an Hochschulen: Es wäre toll, wenn auch Kolleg*innen aus Musikhochschulen oder privaten Forschungsinstitutionen dabei wären. Organisatorisch könnten wir effizienter werden, wenn größere Themen bereits zwischen unseren Sitzungen in Arbeitsgruppen vorbereitet werden. Das gilt für die Landes-, aber auch für die Bundesebene.

Welche Ideen habt ihr für die künftige Arbeit im Hochschulbereich? Wie kann ehrenamtliche Mitarbeit in Zukunft gut funktionieren?

Barbara: Im Fachgruppenausschuss diskutieren wir derzeit, ob wir unsere Arbeitsweise

umstrukturieren sollten. Ich persönlich finde die Idee gut, dass wir uns als gesamter Ausschuss seltener treffen und dazwischen stärker in kleineren AGs zu bestimmten Themen arbeiten. In den AGs könnten auch Menschen aktiv werden, die sich nicht für drei Jahre committen können oder wollen, im Fachgruppenausschuss mitzuarbeiten – schließlich ist das angesichts der kurzen Vertragslaufzeiten im Wissenschaftsbetrieb für viele von uns eine lange Zeit.

Friederike: Ich wünsche mir für die Zukunft einen anderen inhaltlichen Zuschnitt im Fachgruppenausschuss, in dem es neben den wichtigen tarifpolitischen Themen mehr Raum für allgemein wissenschaftspolitisch wichtige Themen gibt. Auf Bundesebene haben wir gerade zum Beispiel „Anti-Genderismus in der Wissenschaft“ auf die Agenda gesetzt – das ist ein spannendes Thema, das man auch auf Landesebene bearbeiten kann. Wenn wir unser Themenspektrum so erweitern, ist die AG-Struktur, die Barbara beschreibt, sehr sinnvoll und zielorientiert. So werden wir auch den heterogenen Interessenschwerpunkten der Aktiven gerecht.

Walter: Prekäre Beschäftigung, Lehrbeauftragte, Tariflohn für wissenschaftliche Hilfs-

kräfte – viele zukünftige Themen sind immer noch die alten und werden es wohl für längere Zeit auch bleiben. Trotzdem: Veränderungen im Hochschulbereich vollziehen sich durchaus im raschen Tempo und wir müssen Wege finden, um als GEW NRW schneller zu reagieren – nach innen und außen. Dabei dürfen wir nicht vergessen: Gewerkschaftliche Tätigkeit ist vor allem ehrenamtliche Arbeit. Sie muss Spaß machen und die Aktiven müssen erfahren, dass sie etwas bewirken können.

Eine Verbesserung der Arbeitsstruktur im Ausschuss könnte durch (temporäre) Einteilung in Teams geschehen, die bestimmte Teilthemen eines Arbeitsauftrages mit ihren Expertisen bearbeiten. Auch wäre bei bestimmten Themen eine intensivere Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen wünschenswert.

Und wie läuft es mit dem Generationenwechsel?

Barbara: Die Rede vom Generationenwechsel finde ich eher entpolitisierend. Ich denke, im Kern geht es darum, gewerkschaftliche Strukturen zu entwickeln, die zur heutigen Arbeits- und Lebensrealität passen. Was im Fordismus funktioniert hat, tut es im Neoliberalismus nur noch bedingt.

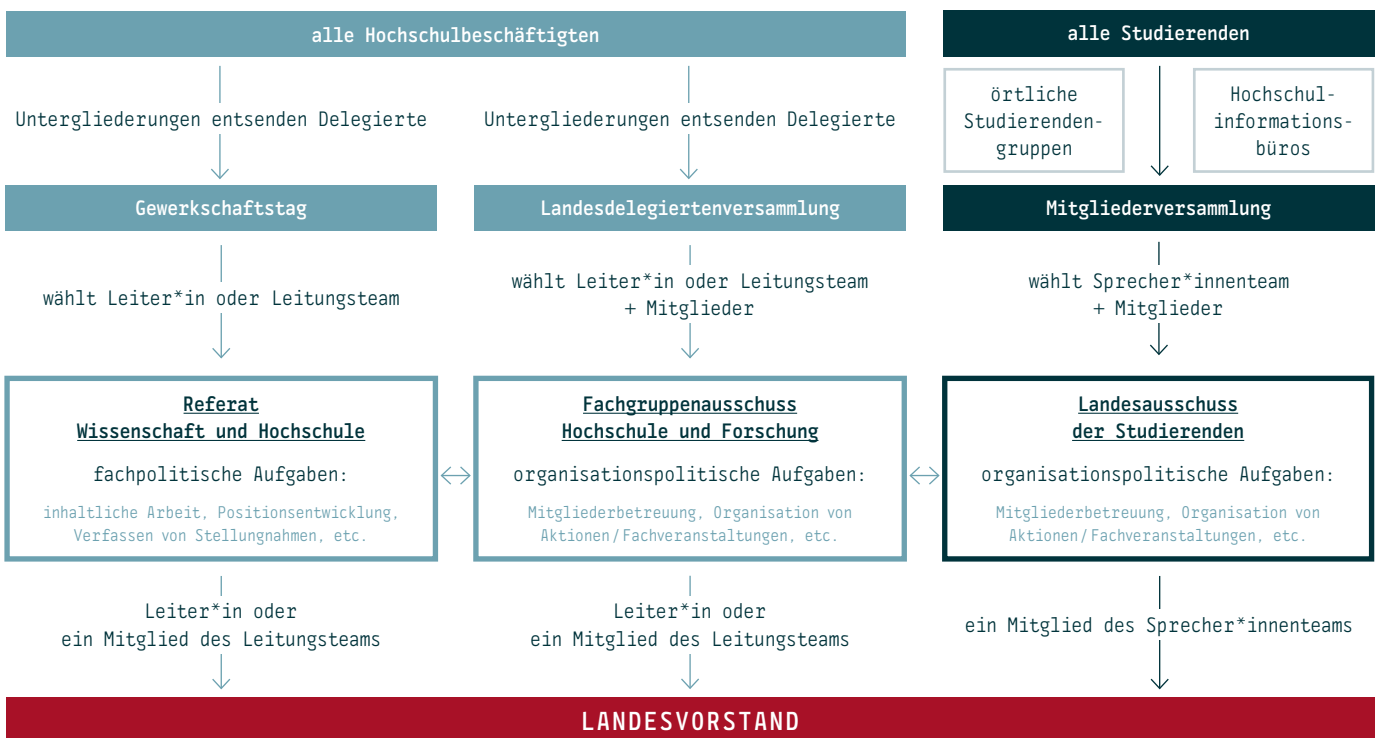
Walter: Es stimmt natürlich: Wir haben im Fachgruppenausschuss – wie in anderen Bereichen auch – eine ungünstige Altersstruktur. Gleichzeitig sind befristet Beschäftigte in ihrer beruflichen Qualifizierungsphase verständlicherweise für ehrenamtliche Tätigkeiten schwer zu begeistern. Dennoch sprechen wir potenziell neue Mitglieder aus den Universitäten und Fachhochschulen an. Trotz aller Unkenrufe beim Thema Generationenwechsel bin ich optimistisch, dass bei der Delegiertenversammlung im Januar 2019 ein gutes Team für den Fachgruppenausschuss gewählt wird.

Friederike: Das glaube ich auch, aber von einem Generationenwechsel würde ich nur ungern sprechen. Wir arbeiten im Ausschuss auch jetzt schon „mehrgenerativ“ und ich hoffe, dass wir das weiterhin tun, denn das erweitert und befruchtet auch die Perspektiven auf unsere Arbeitsschwerpunkte.

Christoph: Ich war etwas überrascht, als ich zum ersten Mal vom Generationenwechsel gehört habe, weil das nach Ablöse klingt. Ich denke, dass gerade das Miteinander gute Gewerkschaftsarbeit gewährleistet und aus eigener Erfahrung kann ich sagen: Der Nachwuchs ist sehr willkommen. //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.

Wie funktioniert die Hochschularbeit in der GEW NRW?



Arbeitnehmer*innen beteiligen sich an der Qualitätsentwicklung der Hochschullehre



Die Akkreditierung von Studiengängen ist die Gelegenheit, um Fehlentwicklungen und Versäumnisse aufzudecken und die Studienbedingungen zu verbessern. Gut, dass auch Vertreter*innen aus der Berufspraxis beteiligt werden – noch besser, wenn sie Gewerkschafter*innen sind. Auch die GEW NRW ist gefragt!

Grundsätzlich als Werkzeug der Qualitätssicherung und -entwicklung gedacht, ist die Akkreditierung in vielen Fachbereichen zum Synonym für die kleinteilige und kleinliche bürokratische Überprüfung von Dokumenten geworden, die keinerlei Bezug zur Lehrrealität aufweist. Studierende und außeruniversitäre Akteure nehmen sie kaum wahr. Das ist bedauerlich, denn die Akkreditierung ist eine Möglichkeit, hinter die Kulissen der Hochschule zu schauen und Fehlentwicklungen und Versäumnisse ans Tageslicht zu zerren.

Zur Gutachter*innengruppe für die Akkreditierung gehört neben Vertreter*innen der Fachdisziplin – in der Regel Professor*innen – und Studierenden auch mindestens ein*e Vertreter*in der Berufspraxis. Mit dem Gewerkschaftlichen Gutachter/innen-Netzwerk (GNW) ergibt sich hier eine besondere Chance: Als zentrale Anlaufstelle schlägt es kooperierenden Hochschulen und Akkreditierungsagenturen eigene Gutachter*innen aus seinem qualifizierten Pool vor.

Das Netzwerk stärken – mit Gutachter*innen der GEW

In den für die GEW primär relevanten Studiengängen, vor allem in den Lehramtsstudiengängen, war bisher die Akkreditierung je nach

Landesrecht entweder nicht vorgesehen oder eingeschränkt. Für die Berufspraxis werden üblicherweise Vertreter*innen der Ministerialbürokratie als Gutachter*innen eingesetzt. Auch wenn die aktuelle Rechtslage diese Einschränkung als Regelfall beibehält, öffnet sich in diesem Punkt nach den Hochschulen auch das nordrhein-westfälische Ministerium für Schule und Bildung. Im Zuge der Systemakkreditierung erhalten Hochschulen mit effektiven Qualitätssicherungssystemen mehr Eigenständigkeit in der Akkreditierung und schätzen die Berufspraxis dabei als beratende Stimme. Auch bedeutet die Vielzahl der Verfahren eine nicht unerhebliche Belastung für die Ministerien, die bei unkritischen Verfahren bereit sein können, auf die Gutachter*innenrolle zugunsten einer administrativen Prüfung der Gutachten zu verzichten. Diesen Raum kann die GEW im GNW füllen, wenn eine ausreichende Zahl qualifizierter Gutachter*innen bereitsteht.

Über die Lehrer*innenbildung hinaus vertritt die GEW weitere Tätigkeitsfelder, die für das GNW relevant sind: die außerschulische Bildung, das Wissenschaftsmanagement und die wissenschaftsnahen Dienstleistungen. Berufspraktische Expertise aus Arbeitnehmer*innenperspektive ist auch in

Akkreditierungsverfahren in diesen Bereichen gefragt. Das GNW bietet Qualifikations- und Netzwerkmöglichkeiten für interessierte Gewerkschafter*innen.

Arbeitsbedingungen zum Standardthema machen

Klar ist: Der Einfluss der Berufspraxis im Akkreditierungsverfahren ist meist begrenzt, da im Zweifelsfall eine professorale Mehrheit Entscheidungen trifft. Gewerkschaftliche Gutachter*innen können jedoch Themen setzen und alle Beteiligten zur Stellungnahme zwingen. Den studentischen Gutachter*innen ist es auf diese Weise gelungen, dass Prüfungs- und Arbeitsbelastung mittlerweile Standardthemen der Akkreditierung sind. Das Ziel der GEW sollte sein, mittelfristig ihre Positionen zu Arbeitsbedingungen an Hochschulen und langfristig ihre Konzepte zur Struktur der Lehrer*innenbildung im Speziellen und der universitären Bildung im Allgemeinen zu Standardfragen zu machen.

Mit der Akkreditierung kann perspektivisch die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Wenn GEW-Vertreter*innen im GNW für die Arbeitnehmer*innenseite einbezogen werden, kann die Bildungsgewerkschaft alle Facetten des Arbeitslebens in den Prozess tragen. //

*Dr. Frédéric Falkenhagen,
Mitglied der Fachgruppe Hochschule
und Forschung sowie im Leitungsteam
des Referats für Wissenschaft und
Hochschule der GEW NRW*

Wie werde ich Gutachter*in?

Das „Gewerkschaftliche Gutachter/innen-Netzwerk“ (GNW) bietet Tagungen, Schulungen, und Austausch an – zum Teil gemeinsam mit den Akkreditierungsagenturen. Regelmäßig finden Schulungen für Gewerkschaftskolleg*innen und Studierende statt, die sich im GNW oder im studentischen Akkreditierungspool engagieren wollen und noch wenig Erfahrung in der Akkreditierung haben. **Infos und Termine unter www.gutachter-netzwerk.de**

Wie geht's weiter nach dem Pakt?

In zwei Jahren läuft der Hochschulpakt aus, mit dem Bund und Länder seit 2007 zusätzliche Studienplätze finanzieren. Dafür stellen sie insgesamt 38,5 Milliarden Euro bereit. Und danach? Mit dem Budenheimer Memorandum fordert die GEW: Ein neuer Hochschulpakt muss her!



Die Bilanz des Hochschulpakts 2020 ist mager. Er konnte unter anderem weder die Kosten für zusätzliche Studienplätze decken, noch zu einer Verbesserung der Betreuungsrelation beitragen. Positive Effekte auf die Eindämmung der Befristungspraxis blieben aus, stattdessen stieg die Zahl der befristet Beschäftigten und auch die der sogenannten Hochdeputatslehrkräfte. Ein neuer Hochschulpakt würde einen wichtigen Beitrag zum Hochschulausbau und zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium leisten, sagt die GEW. Darüber hinaus fordert die Bildungsgewerkschaft ein Finanzierungssystem aus einem Guss und auf Landesebene die Sicherstellung einer verlässlichen Grundfinanzierung der Hochschulen.

Hochschulfinanzierung in NRW bleibt hinter dem Bedarf zurück

Im Entwurf des nordrhein-westfälischen Haushaltsgesetzes 2019 ist der Etat des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft (MKW) NRW – der Einzelplan 06 – mit über neun Milliarden Euro ausgewiesen und damit der zweitgrößte Haushalt aller Ressorts der Landesregierung. Gegenüber dem Vorjahr steigen die Aufwendungen für den Einzelplan 06 um 5,6 Prozent und damit stärker als der gesamte Landeshaushalt, der ein Plus von 3,5 Prozent verzeichnet. Für die Hochschulen sollen insgesamt 326 Millionen Euro mehr ausgegeben werden. Zum Jahresende soll der Haushalt stehen.

Was in Relation zur Gesamtentwicklung der Landesfinanzen wie ein großartiger Mittelaufwuchs klingt, bleibt gemessen an den Er-

fordernissen und Notwendigkeiten der Hochschulentwicklung bescheiden. Es ist gut, wenn in der Planung Besoldungs- und Tarifierhöhungen berücksichtigt werden, wenn Digitalisierungsvorhaben an den Hochschulen mit 50 Millionen Euro gefördert werden, wenn die Forschungsförderung um 34,9 und die Mittel des Hochschulbaukonsolidierungsprogramms um 34,5 Millionen Euro erhöht werden und auch die Mittel für Ausbildungskapazitäten für das Lehramt Sonderpädagogik um knapp 1,9 Millionen Euro steigen. Auch der fixierte Landesanteil des Hochschulpakts sowie die durch die rot-grüne Vorgängerregierung in der „Hochschulvereinbarung NRW 2021“ verstetigten Mittel und der Landesanteil an der Exzellenzinitiative schlagen deutlich zu Buche.

Reicht das aber aus, damit die Hochschulen in NRW zusätzliche und verlässliche Beschäftigungsverhältnisse schaffen können? „Für eine Verbesserung der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen an den Hochschulen des Landes sind zusätzliche Ressourcen unerlässlich.“ Gilt dieses Versprechen aus dem Koalitionsvertrag von CDU und FDP noch?

Der reale Anteil zusätzlicher Mittel sinkt kontinuierlich

Der DGB NRW äußert sich skeptisch zum Haushaltsgesetzesentwurf der Landesregierung: „Es steht zu befürchten, dass die erfreulichen Mittelaufwüchse des vorgelegten Haushaltsentwurfs nicht ausreichen werden, um die Betreuungsrelation und die Arbeitsbedingungen im notwendigen Umfang zu verbessern.“

Fürwahr: Im bundesweiten Vergleich ist die Betreuungsrelation von Studierenden zu Hoch-

schullehrenden in NRW seit ehemals relativ schlecht. Sie ist auch im Bundesdurchschnitt mit 1:60 im internationalen Vergleich schlecht und zeigt das Dilemma: Die Zahl der Studierenden an den 70 nordrhein-westfälischen Hochschulen hat sich in den vergangenen Jahren dramatisch erhöht und liegt mit 772.300 Studierenden auf einem noch Jahre währenden Hochplateau. Hier rächt sich, dass die Qualitätsverbesserungsmittel nicht dynamisiert wurden, sodass ihr realer Anteil an der Hochschulfinanzierung beständig sinkt.

GEW fordert Finanzierung mit Weitsicht

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) hat Mitte November 2018 zentrale Weichenstellungen für die Zukunft der Hochschulfinanzierung vorgenommen, doch der große Wurf blieb aus: Bund und Länder einigten sich auf vier Förderpakete, darunter die Förderung von Personal an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen und die Förderung von Forschung und Entwicklung ebendort. Das Programm im Umfang von 430 Millionen Euro sieht Schwerpunktprofessuren, kooperative Promotionen, Tandemprogramme und Kooperationsplattformen vor. Gefordert waren ursprünglich sogar 600 Millionen Euro. Das bereits existierende Programm zur Förderung von Forschung und Entwicklung an den Fachhochschulen soll auf jährlich 60 Millionen Euro aufgestockt werden. Ein großer Erfolg für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen und ein längst



Kommission Rahmenkodex

Konstruktives Bemühen

Zum fünften Mal traf sich die ständige Kommission zur Evaluierung und Fortentwicklung des „Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ – kurz: Rahmenkodex – im Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) NRW. Die Sitzung verlief entspannt und konstruktiv.

Auch wenn die Lage der Beschäftigten an den einzelnen Hochschulen differenziert zu bewerten ist: Die Hochschulvertreter*innen signalisierten ein ernsthaftes Bemühen, in den zentralen Feldern des Rahmenkodex Fortschritte im Sinne der Beschäftigten zu erzielen. So gewinnen Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement für die Hochschulen zunehmend an Bedeutung, um attraktiv für Arbeitnehmer*innen und konkurrenzfähig gegenüber der Wirtschaft zu bleiben.

Einig waren sich Hochschulvertreter*innen, Landespersonalvertretungen und Gewerkschaften über die Lage der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), deren Beschäftigungszuwachs nicht vertretbare Ausmaße angenommen hat. Einige Hochschulen, etwa die Universität zu Köln, haben Initiativen zur Stärkung der LfbA, zu Personalentwicklung und zum Gesund-

heitsschutz entwickelt, mit denen sich die Kommission intensiv befassen wird.

Im Frühjahr 2019 wird die Kommission ein Evaluationsraster für den Rahmenkodex beschließen und nach einer europaweiten Ausschreibung wird die Evaluation 2020 durchgeführt werden. Abteilungsleiter Ralf Thönissen bekräftigte, dass die Arbeit der Kommission fortgesetzt und ihr Auftrag penibel umgesetzt werde – trotz der Absicht der Landesregierung, den Rahmenkodex aus dem Hochschulgesetz zu streichen. Eventuelle Modifikationen der Vertragsvorgaben werden sich aus dem Evaluationsbericht und den Empfehlungen der Kommission ergeben. Eine besondere Rolle wird auch die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der SPD-Landtagsfraktion zum Thema „Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ spielen. // *bp*

überfälliger Schritt, ihren Bedeutungszuwachs auch endlich mit Ressourcen zu unterfüttern.

Die GEW begrüßt das neue Programm, doch es greift zu kurz. „Das Programm unterstützt die Fachhochschulen nur bei der Finanzierung zusätzlicher Professuren. Wir brauchen darüber hinaus wirksame Impulse, um berechenbare Karrierewege zu schaffen und die Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen zu verbessern“, kritisiert Andreas Keller, Hochschulexperte und stellvertretender Vorsitzender der GEW. „Dazu gehören Tenure-Track-Professuren wie an Universitäten, aber auch der Auf- und Ausbau des akademischen Mittelbaus der Fachhochschulen.“

In der Finanzierungsdebatte bleibt die GEW am Ball und sucht den Schulterchluss mit der Hochschulrektorenkonferenz. „Die GEW unterstützt die HRK in ihrer Forderung nach einer dynamischen Finanzierungskomponente des Hochschulpakts, die nicht nur die künftige Preis- und Tarifentwicklung absichert, sondern auch die Betreuungsrelationen verbessert“, erklärt Andreas Keller. „Rektorinnen und Rektoren, Studierende und Hochschulbeschäftigte sollten ihre Kräfte bündeln und sich gemeinsam für eine auskömmliche Finanzierung sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen stark machen.“ //

Berthold Paschert, Hochschulreferent und Pressesprecher der GEW NRW

Initiative des Rektors der Universität Duisburg-Essen zur Promotion

Grundsätzlicher Wandel gefordert

Einen „grundsätzlichen Wandel im Umgang mit jungen Wissenschaftlern an unseren Universitäten“ fordert Prof. Dr. Ulrich Radtke, Rektor der Universität Duisburg-Essen. Er plädiert in einem Gastbeitrag auf dem Blog des Bildungsjournalisten Jan-Martin Wiarda für eine Reform der Vergabe von Promotionsstellen.

100-Prozent-Stellen sollten demnach die Regel sein, um talentierten Studierenden eine vernünftige Beschäftigungsperspektive zu bieten. Es gehe hierbei auch um Respekt und Wertschätzung, so Prof. Dr. Ulrich Radtke. In einem persönlichen Schreiben würdigte die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer seine Initiative: „Mit Ihren Ausführungen zum Thema Beschäftigung von Promovierenden treffen Sie nicht nur den Kern einer gesellschaftlich notwendigen Debatte über den Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs an unseren Hochschulen, sondern scheuen sich auch nicht, strukturelle Hemmnisse und mentale Blockaden im Wissenschaftssystem zu beschreiben, die zu

der allseits beklagten Beschäftigungsmisere von Promovierenden führen.“

Die GEW kämpft bundesweit für verlässliche Karriereperspektiven und gute Arbeit in der Wissenschaft und fordert dafür auch eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen und eine Verstetigung von Hochschulpaktmitteln. Darin ist sich die Bildungsgewerkschaft grundsätzlich einig mit der Hochschulrektorenkonferenz, dessen Vizepräsident Prof. Dr. Ulrich Radtke zugleich ist. // *bp*



GEW: Budenheimer Memorandum
www.tinyurl.com/budenheimer-memorandum



Ulrich Radtke: Es geht um Respekt
www.tinyurl.com/radtke-respekt

Tarifrunde 2019

Die GEW NRW macht sich stark für Hochschulbeschäftigte

In der Tarifrunde im Frühjahr 2019 kämpfen die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes nicht nur um Gehaltsprozente, sondern insgesamt um weitere Verbesserungen für die Tarifbeschäftigten der Länder – auch für die Beschäftigten an den Hochschulen.

Mit einer Tarifkonferenz ist die GEW NRW am 14. November 2018 in Essen in die Forderungsdebatte eingestiegen. Noch vor der Weihnachtspause soll das gemeinsame Forderungspaket der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes verkündet werden.

Die Gewerkschaften werden für eine allgemeine Erhöhung der Gehälter für die Landesbediensteten kämpfen. „Um einen angemessenen Ausgleich zu schaffen für die gesamtwirtschaftliche Produktivität, die Inflationsentwicklung sowie für die Angleichung des Tarifvertrags der Länder an die Werte des Tarifvertrags Bund und Kommunen, ist eine lineare Erhöhung um acht Prozent nötig“, fordert die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer.

Ein besserer TV-L auch für die Hochschulbeschäftigten

Die GEW NRW richtet in der anstehenden Tarifrunde ihren Fokus nicht allein auf Lehrkräfte, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen im Landesdienst. Auch strukturelle und materielle Verbesserungen für die Beschäftigten an den Hochschulen stehen auf der tarifpolitischen Agenda der Bildungsgewerkschaft. Auch wenn Hochschulbeschäftigte keine Landesbediensteten mehr sind, wird für sie der Tarifvertrag der Länder (TV-L) angewendet.

Der Landesvorstand der GEW NRW hat ein Forderungspapier entwickelt, das auf der Tarifkonferenz und in der Landestarifkommission der GEW intensiv beraten wurde. Es markiert zentrale hochschulrelevante Forderungen und Positionen, für die es sich zu engagieren lohnt. Sie sollen in das Forderungspaket auf Bundesebene einfließen und beziehen sich teilweise auf den sogenannten Manteltarifvertrag, also auf ganz grundsätzliche tarifliche Regelungen wie den Geltungsbereich des TV-L.

Gemeinsam mehr erreichen: Bares Geld und Tarifschutz für alle!

Zentrale Forderung der GEW ist, die entgeltbezogene Höhergruppierungsregelung durch eine stufengleiche Höhergruppierung zu ersetzen. Alle Beschäftigten würden dann ihre bereits in der niedrigeren Entgeltgruppe erreichte Stufe behalten. Das ist bares Geld für alle! Außerdem fordert die Bildungsgewerkschaft, Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten und Fachhochschulen nicht länger vom TV-L auszuschließen. Und auch für studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen die Schutzfunktion des Tarifvertrags und die Vorteile tariflicher Regelungen gelten.

Außerdem macht sich die GEW NRW für Beschäftigte stark, die Aufgaben in Lehre und/oder Forschung und/oder Wissenschaftsmanagement wahrnehmen, aber nicht über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen, sondern über ein Fachhochschuldiplom oder einen Bachelor: Auch an Fach-

Einladung zur Diskussion

GEW-Tarifarbeit im Hochschulbereich

Die Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW NRW lädt alle Interessierten ein, gemeinsam über Tarifpolitik und die Tarifrunde 2019 zu diskutieren.

Hans-Dieter Klein, Referent der GEW Sachsen-Anhalt und Mitglied der GEW-Bundestarifkommission, gibt Einblick in die Tarifarbeit auf Bundesebene. Es geht um die aktuellen Tarifforderungen, Arbeitszeitgestaltung, Qualifizierungsanteile und vor allem um befristete Beschäftigung: Wie stehen die Chancen auf eine Befristungszulage? Können Mindest- und Höchstbefristungsdauer festgelegt werden? Und wie realistisch ist der Ausschluss sachgrundloser Befristungen?

Termin: 25.01.2019, 10.00-12.00 Uhr
(als öffentlicher Teil der Landesdelegiertenversammlung)

Ort: DGB-Haus, Teichstraße 4,
45127 Essen

Anmeldung per E-Mail an gabi.opitz@gew-nrw.de

hochschulen sollen sie künftig mindestens in Entgeltgruppe 12 eingruppiert werden.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften – unter Federführung der GEW-Schwester ver.di – haben vorerst drei Verhandlungsrunden zwischen Ende Januar und Ende Februar 2019 vereinbart, um das Tarifpaket zu schnüren. Wer Verbesserungen will, muss sich dafür einsetzen. Wie immer kommt es deshalb auf den Einsatz der Kolleg*innen an: Ohne Streiks und machtvolle Aktionen wird es nicht gehen! Auf eine engagierte und erfolgreiche Tarifrunde 2019. //

Berthold Paschert, Hochschulreferent und Pressesprecher der GEW NRW



GEW NRW: Themenseite
„Tarifrunde 2019“
www.gew-nrw.de/tarifrunde-2019



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 Oktober 2018 erhielt den LesePeter das Jugendbuch:

Judith Gridl

Das Leben meines besten Freundes

Knesebeck, München 2017, 242 Seiten, ISBN 978-3-957-28063-3, 14,95 Euro

Samir und Jacob sehen sich zum Verwechsellern ähnlich, stammen aber aus ganz unterschiedlichen Welten. In Samirs rauem Umfeld zählt allein das Faustrecht, während Jacob überbetet aufwächst. Dann bietet sich für beide die Gelegenheit, ihre Welten zu tauschen.

Im November 2018 erhielt den LesePeter das Sachbuch:

Charlotte Guillain und Yuval Zommer

Unter meinen Füßen

Prestel, München 2018, 22 Seiten, ISBN 978-3-791-37340-9, 20,- Euro

Was ist eigentlich unter der Oberfläche unserer Straßen, Wiesen und Felder? Tiefer und tiefer geht es hinein in die Unterwelt bis zum gluthelßen Erdkern – und wieder zurück.

Im Dezember 2018 erhält den LesePeter das Bilderbuch:

Mieke Scheier

Passt nicht

Kunstanstifter, Mannheim 2018, 28 Seiten, ISBN 978-3-942-79564-7, 20,- Euro

Immer auf der rechten Seite versteckt sich ein Gegenstand, der so gar nicht zu den anderen passt. Auf der darauffolgenden linken Buchseite wird das Suchrätsel aufgelöst, indem der gefundene Gegenstand im falschen Kontext gezeigt wird. Es entsteht eine lustige Bilderkette.

LAG Mädchenarbeit in NRW e. V. Rechtspopulismus und Antifeminismus. Nein danke!

Beltz Juventa 2018, 10,- Euro zzgl. Porto, www.maedchenarbeit-nrw.de/lag/betrifft-maedchen

Mit dem Erstarren der AfD und der neuen Rechten in Europa werden antifeministische Positionen und Bestrebungen in politischen Auseinandersetzungen immer lauter. Mehr denn je werden demokratische und emanzipatorische Errungenschaften infrage gestellt und mehr als zuvor ist eine wachsende Polarisierung in den Debatten um Geschlecht und Sexualität zu beobachten. Diese Ausgabe der „Betrifft Mädchen“ möchte zeigen, in welchen unterschiedlichen Facetten der aktuelle Antifeminismus zum Tragen kommt. Er begegnet uns nicht nur in politischen Auseinandersetzungen, sondern auch in der feministischen und emanzipatorischen Mädchenarbeit. Wie begegnen wir in der alltäglichen pädagogischen Arbeit rechtspopulistischen Meinungen? Ist eine nachhaltige Bearbeitung überhaupt möglich?

LAG Mädchenarbeit in NRW e. V.

Helmut Heyse und Bernhard Sieland

Kollegien stark machen – Schulen erfolgreich entwickeln

hep-Verlag, Bern 2018, 280 Seiten, ISBN 978-3-035-51238-0, 25,- Euro

Wenn Schule gut sein soll, müssen die gut sein, die sie machen. Das ist besonders wichtig in Zeiten wie diesen, wo Politik und Gesellschaft ihre Erwartungen an Schule immer wieder betonen, aber nicht genügend Ressourcen für ihre Weiterentwicklung und die Arbeit der Lehrer*innen zur Verfügung stellen. In dieser praktischen Handreichung zur Stärkung der schulinternen Energieressourcen geht es also weder um bildungspolitische Forderungen noch um individuelles Coaching, sondern darum, die intern selbst beeinflussbaren Arbeitsbedingungen sowie die psychosozialen Kompetenzen von Lehrkräften zu verbessern.

Detlef Träbert



Margit Miosga und Ursula Schele Sexualisierte Gewalt und Schule

BELTZ-Verlag, 2018, 159 Seiten, ISBN 978-3-407-25797-0, 19,95 Euro

Beleuchtet werden alle Aspekte sexueller Gewalt an und in Schulen: Wie sehen typische Strategien von Täter*innen aus und woran erkennen Lehrkräfte Handlungsbedarf? Wie spricht man Schüler*innen an? Wie greift man ein? Und welchen Einfluss haben digitale Medien?

Vor dem Hintergrund aktueller Debatten über sexuelle Gewalt in kirchlichen, schulischen, familiären und anderen Kontexten und der Frage nach geeigneten Präventionsmaßnahmen gibt „Sexualisierte Gewalt und Schule“ konkrete Hinweise zur Erarbeitung von schulischen Schutzkonzepten. Gefördert wurde das Buch von Johannes-Wilhelm Rörig, dem unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs.

Friederike Beck



Ursula Günster-Schöning

Ich bin Erzieher*in! Superkräfte versus berufliche Realität

Vandenhoeck & Ruprecht Verlage, Göttingen 2018, 172 Seiten, ISBN 978-3-525-70198-0, 20,- Euro

Brauchen Erzieher*innen Superkräfte? Wahrscheinlich nicht, aber fundierte Kenntnisse, gutes Fachwissen, starke Nerven, viel Geduld und Wohlwollen sowie eine große Portion Methodenkompetenz.

Ursula Günster-Schöning präsentiert alltagsrelevante und zukunftsorientierte Themen für Erzieher*innen, wie zum Beispiel Erziehungspartnerschaft, stärkenorientierte Beobachtung, Aggressionen und Ängste und gibt Antworten auf drängende Fragen. Die Autorin zeigt auf, was Kinder wirklich brauchen und wie Fachkräfte Ansprüche und Herausforderungen im vielfältigen Kita-Alltag leisten können.

Stefan Lemke





AfD-Prangerportale sind rechtswidrig

Lehrer*innen vor Denunziation schützen

Mehrere Landtagsfraktionen der Alternative für Deutschland (AfD) haben in den vergangenen Wochen online Meldeportale gestartet. Nutzer*innen sollen darüber Lehrkräfte denunzieren, die sich ihrer Auffassung nach „nicht neutral“ verhalten – sich also negativ über die Partei äußern, die sich selbst gern als unterdrückt darstellt. Dürfen Lehrer*innen im Internet öffentlich angeprangert werden? Und wann verstoßen sie mit einer politischen Äußerung gegen das Neutralitätsgebot?

Derzeit gibt es Meldeportale in Hamburg, Bremen und in Berlin sowie in Sachsen. Geplant sind entsprechende Plattformen auch in Brandenburg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Das Meldeportal in Baden-Württemberg, das sich nicht nur gegen Lehrer*innen an Schulen, sondern auch gegen Lehrende an Hochschulen richtete, ist inzwischen nach heftiger Kritik wieder offline. Hier sollten sogar die Namen der angezeigten Personen veröffentlicht werden.

Die über die Portale gesammelten Meldungen, sollen an die Schulbehörden weitergeleitet werden. Die Onlineportale sind zunächst überflüssig und gefährlich. Grundsätzlich sind Lehrer*innen im Unterricht zwar zu parteipolitischer Neutralität verpflichtet. Sie dürfen ihre politische Meinung dennoch klar äußern, etwa um über demokratiefeindliche Bestrebungen zu informieren, solange sie Gegenmeinungen der Schüler*innen gelten lassen. Etwaige Verstöße können über eine Dienstaufsichtsbeschwerde geahndet werden. Für Meldeportale gibt es damit keine Notwendigkeit – es sei denn, man möchte diejenigen einschüchtern, die die Wähler*innen von morgen unterrichten. Darüber hinaus sind die Portale rechtswidrig.

Das wahre Neutralitätsgebot: Was dürfen Lehrer*innen (nicht) sagen?

Lehrkräfte müssen im Unterricht parteipolitische Neutralität üben. Das folgt sowohl aus dem Dienstrecht (§ 33 Absatz Satz 2 Beamtenstatusgesetz, BeamtStG) als auch aus dem Schulrecht der Länder. So sollen der Unterricht vor zu einseitiger politischer Prägung geschützt und die Schüler*innen zu mündigen Bürger*innen erzogen werden. Das bedeutet aber nicht, dass sich Lehrkräfte im Unterricht nicht politisch äußern dürfen und sich jeder politischen Äußerung enthalten müssen, sondern nur, dass sie Sachlichkeit walten lassen und einseitige Darstellungen vermeiden müssen.

Die Grundsätze politischer Bildung wurden im Beutelsbacher Konsens von 1976 festgelegt. Er beinhaltet ein Indoktrinationsverbot, wonach Lehrkräfte Schüler*innen nicht ihre eigene Meinung aufzwingen dürfen. Gleichzeitig sollen Lehrer*innen ein Thema kontrovers diskutieren können, wenn es in der Wissenschaft oder Politik ebenfalls kontrovers erscheint. Wenn eine Lehrkraft also ihre eigene politische Meinung im Unterricht kundtut, ist das nicht automatisch eine Indoktrination. Das wäre erst dann

der Fall, wenn sie keine andere Position mehr gelten lässt. Einen erkennbaren Standpunkt gegen die AfD einzunehmen, ist Lehrer*innen somit erlaubt. Sie sind sogar verpflichtet, für die obersten Grundwerte der Demokratie einzustehen und Positionen abzulehnen, die selbige infrage stellen.

Sollte eine Lehrkraft tatsächlich einmal gegen das Neutralitätsgebot verstoßen, etwa weil sie eine gegenteilige Schüler*innenmeinung nicht gelten lässt, kann dieser Verstoß disziplinarrechtlich über eine Dienstaufsichtsbeschwerde geahndet werden. Auch Schüler*innen und Eltern können eine Beschwerde einreichen. Hat sie Erfolg, werden disziplinarische Maßnahmen ergriffen, gegen die wiederum der Lehrkraft der Rechtsweg offensteht. Für ein Meldeportal gibt es folglich keinerlei Bedarf, denn die gesetzlichen Regelungen geben allen Beteiligten effektive rechtsstaatliche Instrumente an die Hand. Politisch Andersdenkende öffentlich anzuprangern, ist jedenfalls kein rechtsstaatliches Bedürfnis, sondern lediglich Denunziation.

AfD-Portale sind datenschutzwidrig

Unabhängig von diesen Erwägungen verletzen die Meldeportale der AfD Rechte der gemeldeten Lehrer*innen, allen voran deren Recht auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten.

Sobald Eltern oder Schüler*innen eine Lehrkraft wegen eines mutmaßlichen Verstoßes gegen die politische Neutralitätspflicht auf dem AfD-Meldeportal anzeigen, werden personenbezogene Daten der Lehrkraft erhoben

und verarbeitet – unabhängig davon, ob diese Daten veröffentlicht werden oder nicht. Mehr noch: Aus den Informationen gehen sogar die politische Meinung und weltanschauliche Überzeugungen der Lehrkraft hervor. Solche sensiblen, personenbezogenen Daten werden im Datenschutzrecht als spezielle Kategorie besonders stark geschützt. Ihre Verarbeitung ist gemäß Artikel 9 Absatz 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) grundsätzlich verboten und nur in ganz engen Ausnahmen zulässig.

Auf welchen Ausnahmetatbestand sich die AfD-Fraktion berufen möchte, bleibt offen. Insbesondere kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Verarbeitung nach Artikel 9 Absatz 2 g DSGVO einem erheblichen (!) öffentlichen Interesse dient. Die AfD behauptet zwar, mit der Aktion den demokratischen und freien Diskurs an deutschen Schulen zu stärken. Doch wie gezeigt: Nicht jede kritische Äußerung über die AfD verletzt die Neutralitätspflicht und es gibt bereits Beschwerdemöglichkeiten für alle Beteiligten. Als einziger Zweck verbleibt, AfD-kritische Lehrer*innen öffentlich an den Pranger zu stellen und einzuschüchtern. Damit überwiegt vielmehr das erhebliche öffentliche Interesse der Lehrkräfte, nicht denunziert zu werden. Somit erfüllen die AfD-Portale die Voraussetzungen von Artikel 9 DSGVO nicht und sind datenschutzwidrig.

Persönlichkeitsrechte und das Recht am eigenen Bild sind bedroht

Wegen ihrer Prangerwirkung fördern die Portale die Verletzung von Persönlichkeitsrechten der gemeldeten Lehrer*innen, sofern die Meldungen wie in Baden-Württemberg und Sachsen veröffentlicht werden. Allein die Bereitstellung eines Portals, auf dem diese Informationen über Lehrkräfte veröffentlicht werden können, könnte eine Persönlichkeitsrechtsverletzung darstellen – vor allem wenn wie in Sachsen vordefinierte Kriterien wie „Werbung für kulturfremde Wertanschauungen“ oder „einseitige politische Stellungnahme“ zur Auswahl stehen. Auf diese Weise sollen systematisch alle Formen des Schulunterrichts diffamiert werden, die nicht der hetzerischen und fremdenfeindlichen Ansicht der AfD entsprechen. Je nach Ausgestaltung soll die einzelne Lehrkraft angeprangert, eingeschüchtert und in der öffentlichen Meinung herabgewürdigt werden.

Hinzukommt, dass jede*r über das Portal seine Meinung kundtun kann – eine Registrierung ist nicht notwendig, auch anonyme Meldungen werden ungeprüft veröffentlicht. Anders als in

der spickmich.de-Entscheidung des Bundesgerichtshofs von 2009 besteht schließlich keinerlei berechtigtes Interesse der Öffentlichkeit an den Informationen.

Darüber hinaus bergen die Meldeportale das immense Risiko, dass einzelne Personen eine Persönlichkeitsrechtsverletzung begehen und unwahre oder ehrverletzende Meldungen veröffentlicht werden. In diesem Fall können Betroffene von der meldenden Person verlangen, dass sie ihren Beitrag löscht, und müssen außerdem die Plattform selbst über den Eintrag in Kenntnis setzen. Die Betreiber*innen sind dann verpflichtet, die Rechtswidrigkeit gewissenhaft zu prüfen und die Inhalte gegebenenfalls zu löschen.

Auf dem sächsischen AfD-Prangerportal können Nutzer*innen sogar ein Foto der betroffenen Lehrkraft hochladen. Das verstößt gegen die DSGVO sowie gegen das Recht am eigenen Bild nach dem Kunsturhebergesetz (KUG).

Wer kann etwas gegen diese Prangerportale unternehmen?

Betroffene Lehrer*innen können aufgrund der Vielzahl der persönlichkeitsrechtlichen Verstöße zivilrechtlich gegen die Plattformen und die meldenden Personen vorgehen, um eine Unterlassung sowie Löschung der Einträge zu erwirken.

Wegen der erheblichen datenschutzrechtlichen Verstöße ist es zudem eigentlich Sache der Datenschutzaufsichtsbehörden, gegen die Betreiber*innen dieser Plattformen vorzugehen. Derzeit scheint lediglich der Landesbeauftragte für Datenschutz in Baden-Württemberg eine Untersuchung eingeleitet zu haben. Der Hamburger Datenschützer Johannes Caspar hingegen meldete zwar verfassungsrechtliche Bedenken gegen diese Plattformen an, ist aber der Ansicht, die Datenschutzbehörden hätten keine Rechte, dagegen vorzugehen. Für öffentliche Projekte der Fraktionen hätten viele Parlamente eine eigene Datenschutzordnung, sodass die staatliche

Datenschutzaufsicht nicht greife. Allerdings ist zweifelhaft, ob es sich bei den Prangerportalen tatsächlich um eine parlamentarische Arbeit der Fraktion handelt. Der Partei geht es vielmehr um die Durchsetzung ihrer Interessen außerhalb des Parlamentsbetriebs.

Können auch die Schulbehörden etwas tun? Die Kultusministerkonferenz verurteilt die Meldeportale, doch die zuständigen Minister*innen konnten sich nicht dazu durchringen, mit rechtlichen Mitteln gegen sie vorzugehen. Man könne die Portale nicht untersagen, da hier vornehmlich die Rechte der Lehrer*innen, nicht aber die der Schule betroffen seien. Auch hier sind Zweifel angebracht: Schließlich missbraucht eine Partei, die nach Artikel 21 Grundgesetz (GG) dazu berufen ist, an der politischen Willensbildung des Volkes mitzuwirken, ihre Stellung, um direkt auf die staatliche Institution Schule einzuwirken. Außerdem ist es sehr wahrscheinlich, dass bereits die Existenz von Prangerportalen Lehrer*innen in der freien Gestaltung ihres Unterrichts beeinflussen wird. Damit wird die Funktionsfähigkeit von Schule und Unterricht gestört und es ist Aufgabe des Staates selbst, das zu unterbinden und seine Lehrer*innen vor einer Denunziation zu schützen. //



Christian Solmecke: AfD-Lehrer-Pranger ist illegal! RA Solmecke hilft!

www.tinyurl.com/solmecke-prangerportale



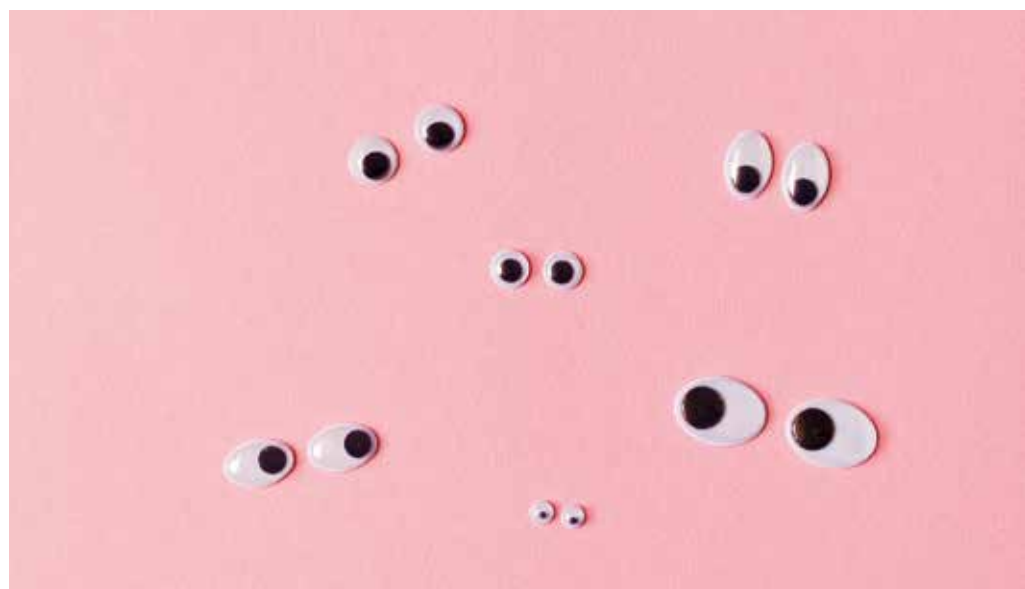
Christian Solmecke: Persönlichkeitsrecht – AfD-Prangerportale gegen Lehrer sind rechtswidrig (längere Textversion, Erstveröffentlichung)

www.tinyurl.com/wbs-prangerportale



Christian Solmecke

Rechtsanwalt und Partner der Kölner Medienrechtskanzlei WILDE BEUGER SOLMECKE, spezialisiert auf die Beratung der Internet- und IT-Branche



Pro & Contra: Lehrer*innenversorgung am Berufskolleg

Berufsexpert*innen sind ein Gewinn – auch ohne akademischen Abschluss

Die Lehrkräfteversorgung an Berufskollegs in NRW für die duale Erstausbildung macht der Wirtschaft erhebliche Sorgen: Schon seit Jahren gehen deutlich mehr erfahrene Lehrkräfte mit gewerblich-technischen Fächern in Ruhestand als Nachwuchs an den Hochschulen in Sicht ist. Seiteneinsteiger*innen aus der Praxis können das Problem lösen – auch wenn sie keinen akademischen Abschluss mitbringen!

Das Monopol für die Beschäftigung der Lehrkräfte und auch für ihre Ausbildung liegt beim Land NRW. Es ist für beides in der Pflicht, hat die Aufgabe aber in unterschiedlichen Ministerien verankert. Die Landesregierung weiß ganz genau, welche Lehrkraft mit welchen Fächern zu welchem Zeitpunkt in den Ruhestand geht. Für die Ausbildung der Lehrkräfte bedient sich das Land der Hochschulen, die es mit Zielvereinbarungen steuert. Eine Planwirtschaft, die bislang leider nicht funktioniert: Insbesondere in den Fachbereichen Elektrotechnik, Kfz-Technik, Maschinentechnik und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik fehlen Lehrer*innen.

*„Langfristig muss die Lehrer*innen-ausbildung an den Hochschulen den tatsächlichen Bedarf der Schulen decken.“*

Die entscheidende Frage ist: Wie erhalten Berufskollegs künftig die notwendige Anzahl von Lehrkräften, um die Auszubildenden adäquat beschulen zu können? Langfristiges und prioritäres Ziel muss es sein, die Lehrer*innenausbildung an den Hochschulen so aufzustellen, dass der tatsächliche Bedarf der Schulen gedeckt werden kann. Die ideale Lehrkraft für die Fachklassen des dualen Systems hat aus Sicht der Wirtschaft selbst eine duale Ausbildung durchlaufen und danach ein Lehramtsstudium abgeschlossen.

Aktuell behelfen sich die Berufskollegs in NRW mit Notmaßnahmen, um den Unterricht gerade in einigen gewerblich-technischen Fachrichtungen sicherstellen zu können. Dazu gehört vor

allem die Einstellung von Seiteneinsteiger*innen. Der Westdeutsche Handwerkskammertag setzt sich dafür ein, dass auch Personen ohne akademischen Abschluss dafür herangezogen werden. So unterrichten an Berufskollegs bereits jetzt Meister*innen oder Techniker*innen als Werkstattelehrer*innen, wenn die Not in ihrem Fach an der Schule groß ist. Zudem werden Honorarkräfte für einige Stunden pro Woche verpflichtet, bestimmte Fächer oder Inhalte zu unterrichten.

In der Wirtschaft gibt es viele Personen, die bereits unterrichtet haben – in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, in der Höheren Berufsbildung oder in der innerbetrieblichen Weiterbildung. Meister*innen, Techniker*innen und Fachwirt*innen mit Erfahrungen in der Erwachsenenbildung können eine sehr gute Wahl sein, um Unterricht sicherzustellen. Sie kennen ihren Beruf, alle praktischen Anknüpfungspunkte, können häufig Praxis und Theorie viel besser verknüpfen und unterscheiden oft sehr genau zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in der beruflichen Bildung.

„Es wird höchste Zeit, die formale Unterscheidung nach akademischem Abschluss beim Quereinstieg zu überwinden.“

Brauchen Fachkräfte für einen Seiteneinstieg einen akademischen Abschluss? Es wird höchste Zeit, diese formale Unterscheidung zu überwinden. Es dürfte immer besser sein, dass

zum Beispiel ein*e Meister*in unterrichtet als dass der Unterricht ausfällt oder eine fachfremde Lehrkraft die Klasse „betreut“.

„Vor allem muss der Seiteneinstieg gut begleitet werden.“

Der Westdeutsche Handwerkskammertag ist weit weg davon zu behaupten, dass jede*r Praktiker*in vor einer Klasse unterrichten kann. Wir wissen aber, dass es viele Dozent*innen in der beruflichen Bildung gibt, die Auszubildende sehr gut unterrichten könnten. Hier bedarf es künftig differenzierterer Auswahlkriterien, um sicherzustellen, dass potenzielle Seiteneinsteiger*innen in ihrer Kompetenz und Persönlichkeit geeignet sind – unabhängig davon, ob sie einen akademischen Abschluss haben. Vor allem aber muss der Seiteneinstieg – ob in Voll- oder Teilzeit – gut begleitet werden, um in den Beruf mit seinen vielfältigen Herausforderungen hineinzufinden. Denn Seiteneinsteiger*innen, die nach kurzer Zeit die Schule wieder verlassen, sind keine Hilfe für den dualen Partner und das System Schule.

Wenn aber alle Wege des Landes nicht dazu führen, dass ein ausreichendes Angebot an Lehrkräftenachwuchs da ist, müssen sich die Berufskollegs selbst etwas einfallen lassen. Warum sollten sie sich nicht selbst um ihren Nachwuchs kümmern und ihn vom ersten Tag an zusammen mit einer Universität ausbilden? Das machen Ausbildungsbetriebe auch, um ihre Fach- und Führungskräfte zu sichern. //



Andreas Oehme

Bildungsexperte und Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags

Pro & Contra: Lehrer*innenversorgung am Berufskolleg

Bewährte Aufgabenteilung nicht untergraben!

Die verfehlte Personalpolitik des Landes macht es für Berufskollegs sehr schwer, alle Lehrkräftestellen adäquat zu besetzen. Besonders in den technischen Fächern werden Fachwissenschaftler*innen dringend benötigt. Wer aber jetzt auf Meister*innen und andere Praktiker*innen als Lehrkräfte zugreifen will, verkennt die bewusst gesetzte Aufgabentrennung zwischen Berufskolleg und Betrieb.

Berufskollegs sind die Garanten für die theoretische Ausbildung im dualen System. Während in den Betrieben mit spezialisierter Fachkunde praktische und betriebsbezogene Inhalte vermittelt werden, schaffen die Berufskollegs mit wissenschaftlich ausgebildeten Lehrkräften den fachbezogenen theoretischen Überbau. Niemand spricht den Meister*innen in der Ausbildung höchste Kompetenzen in ihren Arbeitsbereichen ab. Aber nicht umsonst gibt es genau diese Aufgabenteilung. Gerade sie macht das Modell der dualen Ausbildung so erfolgreich.

Betriebe bemängeln bisweilen die mangelnde Ausbildungsreife ihrer Azubis, die von den Lehrer*innen in allen Fächern aufgegriffen und verbessert werden kann – den allgemeinbildenden und den berufsbezogenen. Mittel- und langfristig muss die Landesregierung größte Anstrengungen darauf verwenden, geeignetes Lehrpersonal auszubilden. Das setzt entsprechende Vergütung, gute Arbeitsplätze und eine im Vergleich zur Wirtschaft zumindest konkurrenzfähige berufliche Perspektive voraus.

*„Die GEW setzt für das Berufskolleg auf das universitäre Lehramtsstudium, aber ohne Seiteneinsteiger*innen wird es vorerst nicht gehen.“*

Die GEW setzt für das Berufskolleg weiterhin auf das universitäre Lehramtsstudium. Dies muss aber nicht zwingend die einzige reguläre Zugangsmöglichkeit zum Lehramt an berufsbildenden Schulen bleiben. Im Hinblick auf den Generationenwechsel und die geringen Studierendenzahlen für das Lehramt am Berufskolleg wird es auch in den nächsten Jahren nicht ohne Seiteneinsteiger*innen gehen. Um die Unterrichtsqualität an den Berufskollegs zu halten, bedarf es aber qualifizierender Maßnahmen, die sowohl von den Seiteneinsteiger*innen als auch von den Schulen selbst zu bewältigen sind.

Die Modelle, die derzeit außerhalb der grundständigen Lehrer*innenausbildung zur Lehr-

befähigung an Berufskollegs führen, haben für alle Beteiligten Tücken. Die berufsbegleitende Ausbildung verpflichtet die Absolvent*innen zu einer Stundenzahl, neben der die Ausbildung kaum zu schaffen ist. Fachhochschulabsolvent*innen haben fünf Jahre Höchstbelastung mit ungewissem Ausgang vor sich. Seiteneinsteiger*innen sind nur mit einem Teil ihrer regulären Stundenzahl einsetzbar, ohne dass die Schulen dafür einen Mehrbedarf in Form zusätzlicher Stellen angerechnet bekommen. Hier muss nachgebessert werden! Die Schulen benötigen eine Anrechnung der Ausbildungsanteile, um die Ausbildung zum Erfolg zu führen. Den Fachhochschulmaster dem universitären Master gleichzustellen, kann eine weitere richtige Maßnahme sein.

Seiteneinsteiger*innen müssen in ihrem eigenen Interesse und in dem der Schüler*innen auf ihrem Weg in den Lehrberuf begleitet werden. Dies gilt auch für Meister*innen und Staatlich geprüfte Techniker*innen. Eine Gleichsetzung dieser Abschlüsse mit dem Bachelor nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen kann ihnen den Weg in ein berufsbegleitendes Masterstudium an einer Universität öffnen. Eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung sollte auch denjenigen offenstehen, die bereits als Werkstattlehrer*innen unterrichten. Schüler*innen profitieren heute von

den unterschiedlichen Perspektiven auf ihren Beruf, die durch die beiden Ausbildungspartner Betrieb und Schule vermittelt werden. Azubis beschreiben nachdrücklich, dass die Partner sich in Bezug auf ihre Ausbildung ergänzen. Diese Möglichkeiten werden eingeschränkt, wenn einer der beiden Ausbildungspartner zu dominant wird.

„Die Lösung kann nur in einer qualitativen Stärkung der schulischen Ausbildungskapazitäten liegen, nicht in ihrer Umgehung.“

Die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten in der Ausbildung haben sich bewährt. Gerade vor dem Hintergrund einer immer komplexeren Theorie und im Zuge der Digitalisierung sind wir in der Ausbildung auf neuestes Wissen und wissenschaftliche Erkenntnisse angewiesen. Als wichtiger Wirtschaftsstandort kann NRW auf ein hochqualifiziertes Ausbildungssystem nicht verzichten. Dieses System aufgrund einer gegenwärtig engen personellen Situation aufzugeben, wäre leichtfertig. Die Lösung kann nur in einer qualitativen Stärkung der schulischen Ausbildungskapazitäten liegen, nicht in ihrer Umgehung. //



Sabine Flögel

Mitglied im Leitungsteam der Fachgruppe Berufskolleg der GEW NRW





Herausforderung für Politik und Hochschulen in NRW

Soziale Schieflage unter den Studierenden

Nordrhein-Westfalen ist Hochschulland! Die Dichte an Universitäten und Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, staatlichen und privaten Hochschulen ist enorm. Kein Wunder also, dass Wohnraum für Studierende ebenso heiß begehrt wie rar gesät ist. Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks beweist nicht nur das. Was Studierende in NRW aktuell bewegt und wer sie überhaupt sind.

Anfang Oktober, kurz vor Beginn des Wintersemesters, wurden nicht nur in beliebten Großstädten wie Berlin und München, sondern auch in NRW immer weiter steigende Mieten öffentlich an den Pranger gestellt. Bürger*innen und insbesondere Studierende gingen auf die Straße. Die Daten der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW), die im Sommersemester 2016 erhoben wurden, unterstützen die These, dass Wohnraum für junge Menschen im Studium kaum mehr finanzierbar ist. Aktuell analysiert ein Team der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Technischen Universität Berlin die Daten und erstellt Sonderauswertungen.

Mietniveau in NRW im bundesweiten Vergleich besonders hoch

Eine Sonderauswertung widmet sich ganz dem Land NRW: Im Durchschnitt müssen Studierende in NRW mit 333,- Euro rund 10,- Euro mehr für ihr Zimmer oder Appartement zahlen als Studierende bundesweit. Darin sind allerdings noch nicht die Unterschiede zwischen klassischen Universitätsstädten wie Münster, Köln und Bonn sowie eher ländlich gelegenen Hochschulstandorten abgebildet.

Zwar bieten die Daten der Sozialerhebung keine ortsbezogenen Angaben zur Miethöhe,

allerdings deuten die ermittelten Medianwerte (NRW: 320,- Euro, Bund: 305,- Euro) darauf hin, dass die Schwankungen in NRW geringer sind als im bundesweiten Vergleich. Das Mietniveau in NRW ist also insgesamt relativ hoch.

Was bleibt? Wohnen bei den Eltern

Dass sich nicht alle Studierenden eine hohe Miete leisten können, darauf weist der Anteil der Studierenden hin, die bei ihren Eltern wohnen: Er ist mit 24 Prozent in NRW vier Prozentpunkte höher als im Bundesvergleich. Besonders häufig wohnen Studierende mit Migrationshintergrund (29 Prozent) und Studierende mit einer niedrigen Bildungsherkunft (28 Prozent) bei ihren Eltern. Letztere liegt vor, wenn maximal ein Elternteil über eine berufliche Qualifizierung verfügt. Die beiden genannten sind gleichzeitig die Studierendengruppen mit den größten Finanzierungsproblemen. Aus der Wohnsituation – häufig außerhalb des Studienorts – resultieren außerdem längere Pendelzeiten zwischen Wohnung und Hochschule.

Studienfinanzierung ist häufig eine große Herausforderung

Für Miete, Ernährung, Kleidung, Kultur und Sport wenden Studierende rund zwei Drittel ihres monatlichen Budgets auf, das in NRW 2016 bei durchschnittlich 944,- Euro lag, bundesweit

waren es 918,- Euro. Die beiden wichtigsten Finanzierungsquellen der Studierenden sind zum einen die Unterstützungsleistungen der Eltern und zum anderen die eigene Erwerbstätigkeit.

BAföG-Leistungen landen mit weitem Abstand erst auf dem dritten Platz der Einnahmequellen. Nur rund ein Sechstel (17 Prozent) der Studierenden in NRW erhielt 2016 Ausbildungsförderung durch den Staat. NRW liegt damit im Bundesdurchschnitt. Erwartungsgemäß beziehen Studierende mit Migrationshintergrund und Studierende mit einer niedrigen Bildungsherkunft mit 25 beziehungsweise 26 Prozent häufiger BAföG-Leistungen. Die Leistungen liegen allerdings durchschnittlich nur bei 493,- beziehungsweise 478,- Euro pro Monat, was rund der Hälfte des durchschnittlichen Budgets entspricht.

Um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, sind also gerade Studierende aus einkommensschwachen Milieus auf einen Nebenjob angewiesen – nicht zuletzt aufgrund geringerer Unterstützungsleistungen durch die Eltern. Insgesamt sind fast drei Viertel (72 Prozent) der Studierenden in NRW erwerbstätig, etwas mehr als im Bundesdurchschnitt (69 Prozent). Dabei unterscheiden sich die Motive nach der sozialen Herkunft aber recht deutlich: Während für Studierende mit hoher Bildungsherkunft – beide Elternteile haben einen Hochschulabschluss – das Sammeln praktischer Erfahrungen im Vordergrund steht (62 Prozent), ist die eigene Erwerbstätigkeit für Studierende mit niedriger Bildungsherkunft ganz überwiegend (76 Prozent) zwingend erforderlich, um überhaupt studieren zu können.



Fotos: Bernd Vonau, läms/photocase.de

Hochschulen in NRW: Kein Spiegel der Gesamtbevölkerung

Betrachtet man die Studierenden in NRW im Vergleich zur Gesamtbevölkerung anhand der Diversitätsdimensionen Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungsherkunft, so sind einige relevante Unterschiede festzustellen. Zum Beispiel sind von den Studierenden etwas weniger als die Hälfte (48 Prozent) weiblich, in der Bevölkerung sind Frauen allerdings leicht in der Mehrheit (51 Prozent). Dieser Befund gilt gleichermaßen für NRW und Deutschland insgesamt. In NRW hat ein gutes Viertel der Studierenden (24 Prozent) einen Migrationshintergrund, bundesweit ist es nur ein Fünftel (20 Prozent).

Von allen Einwohner*innen an Rhein und Ruhr, die zwischen 18 und 25 Jahre alt sind, hat allerdings fast ein Drittel (30 Prozent) einen Migrationshintergrund. Von den Vätern der Studierenden in NRW haben schließlich 41 Prozent ein Studium und 55 Prozent eine Berufsausbildung abgeschlossen, nur 5 Prozent der Väter verfügen über keinen beruflichen Abschluss. Im Vergleich dazu verfügen die nordrhein-westfälischen Männer im Alter von 40 bis 60 Jahren – als Angehörige der typischen „Elterngeneration“ – aber nur zu 21 Prozent über einen Hochschulabschluss, weitere 60 Prozent haben eine berufliche Ausbildung abgeschlossen und 18 Prozent keinen beruflichen Abschluss erworben. Das bedeutet, dass Studierende, deren Väter über eine mittlere Qualifikation verfügen, im Studium annähernd angemessen repräsentiert

sind, während die Kinder von Akademiker*innen an den Hochschulen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich überrepräsentiert und die Kinder von formal gering Qualifizierten deutlich unterrepräsentiert sind.

Studienorganisation und staatliche finanzielle Unterstützung flexibilisieren!

Um der bestehenden Schieflage bei der Realisierung von Bildungschancen im Hochschulbereich wirksam zu begegnen, braucht es in NRW neben verbesserten Möglichkeiten zur Studienfinanzierung vor allem Maßnahmen zur Information, Beratung und Unterstützung von Studienberechtigten. Hinzu kommt, dass die Studienorganisation flexibilisiert werden muss, um so die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse von Studierenden zu berücksichtigen.

Bei den Instrumenten zur Studienfinanzierung müssen nicht nur die BAföG-Bedarfssätze erhöht und der adressierte Personenkreis ausgeweitet, sondern auch die reale Studiensituation stärker anerkannt werden. Hier gilt es, verstärkt Rücksicht auf Studierende zu nehmen, die auf ihren Nebenjob angewiesen sind, und die Möglichkeiten zum BAföG-Bezug zu flexibilisieren.

Beratungs- und Unterstützungsangebote im Studium weiter ausbauen!

Um vermehrt Studienberechtigte, die einen Migrationshintergrund haben und/oder deren Eltern keinen Hochschulabschluss erworben haben, für ein Studium zu gewinnen, ist insgesamt ein Umdenken bei der Ausgestaltung des

Übergangs zur Hochschule erforderlich. Es gilt unter anderem, Studienberechtigte über ihre Bildungschancen zu informieren und sie in einer Form zu beraten, die ihre Lebenssituation und ihren bisherigen Bildungsweg nicht diskriminiert.

Mindestens während der ersten Studiensemester sollten zudem Unterstützungsangebote vorgehalten werden, die die Integration von Studierenden aus „hochschulfernen“ Milieus in die akademische Welt erleichtern. Studierende, die auf einen Nebenjob angewiesen sind, aus familiären und/oder finanziellen Gründen weit entfernt von der Hochschule wohnen oder Erziehungs- und/oder Sorgearbeit leisten, dürfen schließlich nicht durch eine starre Studienorganisation daran gehindert werden, ihren individuellen Bildungsweg zu gehen. Die Überwindung der sozialen Schieflage benötigt also ein Set an aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die Hochschulen und Politik vor große Herausforderungen stellen. //



GEW NRW: Themenseite „Studium“
www.gew-nrw.de/studium

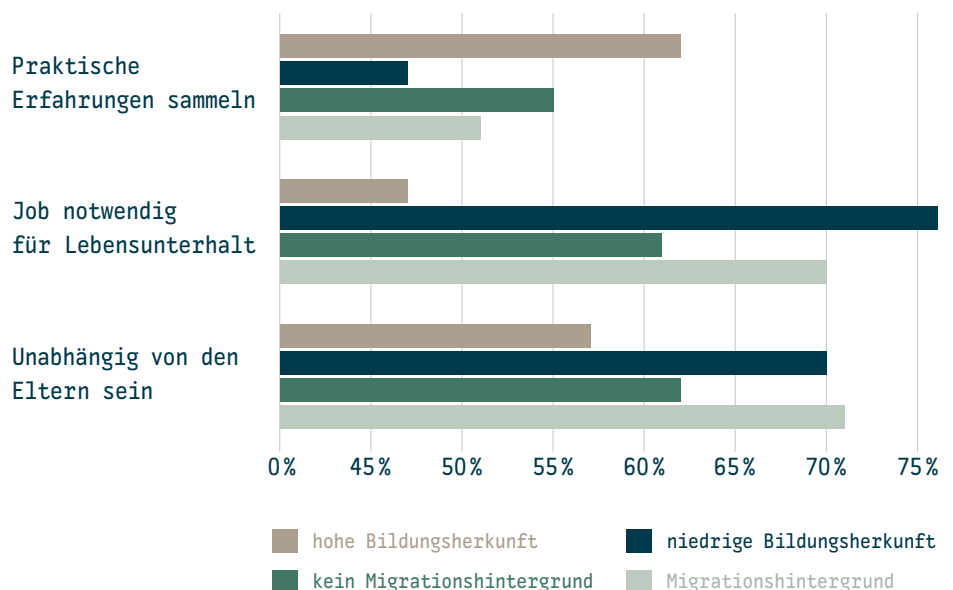


Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung: Sozialerhebung
www.sozialerhebung.de



Dr. Ulf Bancherus
Leiter der Kooperationsstelle
Wissenschaft und Arbeitswelt
an der Technischen Universität Berlin
Foto: aw

Ausgewählte Gründe für die Erwerbstätigkeit von Studierenden



Quelle: DGB-Jugend NRW, So studiert NRW (Sonderauswertung der 21. DSW-/DZHW-Sozialerhebung)



Betr.: nds 8-2018, Zwei-Säulen-Modell: Gymnasium und Gemeinschaftsschule. Eine gute Alternative für NRW?

Der Artikel von Prof. Dr. Anne Ratzki ist mehr als befremdlich und zugleich beschämend in der Wortwahl: „Die Möglichkeit, ‚nicht geeignete‘ Schüler*innen nach Klasse 6 an die zweite Säule abzugeben, ‚bereinigt‘ das Milieu der Mittel- und Oberschicht ‚von unpassenden Elementen‘.“ Auch überrascht der Artikel mit einer bemerkenswerten Unkenntnis der aktuellen Arbeit am Gymnasium in NRW.

Die angemahnte, angeblich fehlende „gesellschaftliche Übernahme von Verantwortung“ bezüglich der Integration zugewanderter Kinder und der Inklusion ist längst gelebte Praxis an unseren Gymnasien, ebenso wie Methoden individuellen und kooperativen Lernens zum Alltag gehören. Zudem haben wir eine breite Palette von Förderkonzepten, mit der wir der Heterogenität unserer Schüler*innen Rechnung tragen. Die geforderte „Pflicht zur Abschaffung von selektiven Elementen“ ist so neu nun auch nicht: „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) ist auch an Gymnasien angekommen. Der Bereich Aus- und Fortbildung in NRW stellt den Umgang mit Heterogenität und Methoden des individuellen und kooperativen Lernens etc. seit vielen Jahren in den Mittelpunkt der Unterrichts- und Schulentwicklung.

Dass es in der Umsetzung mangels finanzieller und personaler Ressourcen noch immer viele Probleme gibt, ist unstrittig. Dies aber dem „Standesdünkel“ und der Unflexibilität von Gymnasien zuzuschreiben, beleidigt die Mehrzahl der Kolleg*innen. Auf Wunsch sind wir, wie sicherlich auch Kolleg*innen anderer Gymnasien, gerne bereit, Prof. Dr. Anne Ratzki an unseren Erfahrungen teilhaben zu lassen, um ihr ein differenzierteres Bild der Arbeit am Gymnasium zu ermöglichen.

Erika Busch-Osternann und Gabi Waldow

Betr.: nds 9-2018, Gute Bildungsbauten sind kommunale Wertschätzung

Als ich heute die nds aufschlug, hat es mir die Sprache verschlagen, als dort als Leitartikel der Text des Bochumer Oberbürgermeisters Thomas Eiskirch stand. Beim Lesen des Artikels wurde ich zunehmend wütend – auch auf meine Gewerkschaft, die offensichtlich ohne gegenzufragen für bare Münze nimmt, was Thomas Eiskirch sagt. Die Stadt Bochum hat über Jahrzehnte ihre Schulen aufs Größte vernachlässigt. Pikant: Die SPD, der auch der aktuelle Oberbürgermeister angehört, hat seit Kriegsende das Sagen in der Stadt, lange Zeit mit absoluter Mehrheit.

Ich selbst habe bis 2011 im Schulzentrum in Bochum-Gerthe unterrichtet. Wir sind 1977 in das neugebaute Schulzentrum eingezogen, damals mit drei Schulformen und der Stadtteilbücherei. Circa 30 Jahre lang – ich spreche vor allen Dingen für die Realschule – hat die Stadt praktisch nichts an Renovierungen oder Neugestaltungen im oder am Schulgebäude getan. Wir Lehrer*innen haben zusammen mit Schüler*innen und deren Eltern die Klassenräume gestrichen, die Flure wurden teils von Schulleitungsmitgliedern gestrichen. Schäden am Flachdach wurden stets nur notdürftig repariert. Die Toiletten stanken wortwörtlich zum Himmel. Etwa im Jahr 2008 wurde dann eine Mensa in einem bestehenden Gebäudeteil eingerichtet. In jüngster Zeit wurden naturwissenschaftliche Räume endlich renoviert, ebenso die Aula. Nun soll das ganze Gebäude abgerissen und durch einen Neubau ersetzt werden, einen „D-Zug“ von 220 Metern Länge. Das soll übrigens während des laufenden Schulbetriebs geschehen – was sagt meine Gewerkschaft zur Belastung der Kolleg*innen? Entgegen den Aussagen des Oberbürgermeisters war die Schulgemeinde mit Ausnahme zweier Schulleiter*innen übrigens nicht an der Auswahl des Entwurfs beteiligt.

In der WAZ Bochum war dann am 28. September 2018 zu lesen, dass bei der Planung des neuen Schulgebäudes die Stadtteilbücherei vergessen wurde. Dass die Bücherei sich im Schulgebäude befindet und so von den Schüler*innen sehr schnell erreicht werden kann, wurde bei der Errichtung des damaligen Schulgebäudes als Vorteil angesehen, was auch der Fall war: Wir haben immer eng mit der Bücherei zusammengearbeitet und sogar einen Kooperationsvertrag mit ihr geschlossen – wie man es in jüngster Zeit so macht.

Ulrike Gudelius

Betr.: nds 9-2018, Lehrkräftemangel in NRW – Seiteneinsteiger*innen müssen unbedingt qualifiziert werden

Beim Lesen des Beitrags fühle ich mich in die sechziger Jahre zurückversetzt, als meine Gewerkschaft praktisch nur die Interessen der Lehrkräfte an Volksschulen vertrat. Der Artikel thematisiert nur die Möglichkeiten und Probleme der allgemeinbildenden Schulen. Obwohl das Schulministerium selbst die Einstellungschancen an Berufskollegs als „hervorragend“ bezeichnet, wird diese Einstellungsmöglichkeit nicht erwähnt. Natürlich muss die Qualifikation für den Lehrberuf bestimmten Qualitätsstandards genügen. Aber gehört zu den pädagogischen Qualifikationen, dass

- ◆ bei einem fachbezogenen Masterabschluss der nachträgliche Erwerb des Masters of Education in das Ermessen der Universität gestellt ist, während zwei Jahre später der Seiteneinstieg über die „Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern und der Staatsprüfung“ (OBAS) als regulärer Einstieg vorgesehen ist mit einer circa sechsmonatigen pädagogischen und didaktischen Ausbildung.
- ◆ bei einem fachbezogenen Bachelorabschluss für den Übergang in einen Master-of-Education-Studiengang differenziert wird nach der Hochschule, an welcher der Abschluss erreicht wurde.
- ◆ für praxisbewährte Fachlehrer*innen an Berufskollegs und Förderschulen kein berufsbegleitender Aufstieg vorgesehen ist.
- ◆ die „Befähigung zum Lehramt an Gymnasium [...] berechtigt auch zur Erteilung von Unterricht in [...] anderen Schulformen, die auch gymnasiale Standards gewährleisten“ (§4 Lehrerausbildungsgesetz – LABG). Mit dem letzten Spiegelstrich entlarven sich die Maßnahmen dieser und der vorhergehenden Landesregierungen als das, was unausgesprochen beabsichtigt wird: eine Sicherung der Vorherrschaft der Universitäten und der gymnasialen Lehrer*innenausbildung!

Karl H. Günther

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

„Jetzt seid doch mal ruhig!“ – Störungsprävention im Unterricht

Termin: 26.01.2019, 10.00–16.00 Uhr
Tagungsort: Bochum oder Essen (Genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben.)
Referentin: Carolin Sponheuer
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

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

Zeitmanagement & Homeoffice: Arbeitsstrategien für den heimischen Schreibtisch

Termin: 09.02.2019, 10.00–16.00 Uhr
Tagungsort: Bochum oder Essen (Genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben.)
Referent: Uwe Riemer-Becker
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

Sofort einsetzbare Techniken für den Alltag: Monats- und Tagesplanung, Hilfen gegen den inneren Schweinehund, Klarheit vor Perfektionismus, Ordnung halten im Arbeitszimmer, am Schreibtisch und Computer, gegen aufgedrängte Arbeiten wehren

Professionelle Gestaltung von Elterngesprächen

Termin: 16.02.2019, 10.00–16.00 Uhr
Tagungsort: Bochum oder Essen (Genauer Ort wird mit der Bestätigung bekannt gegeben.)
Referentinnen: Carolin Sponheuer, Barbara Inhoff
Teilnahmebeitrag: 15,- Euro (GEW-Mitglieder), 40,- Euro (Nichtmitglieder); Verpflegung inklusive

Wie kann ich Gespräche und Diskussionen so strukturieren, dass ich auch bei knapper Zeit zu Ergebnissen komme? Wie schaffe ich eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre? Wie gehe ich mit Kritik und schwierigen Gesprächssituationen um?

Anmeldung:

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



LEHRERRÄTE MACHEN SICH FIT! FORTBILDUNGEN



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


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

Basisqualifizierung

- ◆ KV Paderborn 31. Januar 2019
- Nr. 2 – Mitbestimmung bei Mehrarbeit**
- ◆ StV Wuppertal 10. Januar 2019
- Nr. 5 – Gesund bleiben am Arbeitsplatz Schule – welche Rechte und Pflichten hat der Lehrerrat hierbei?**
- ◆ KV Borken (in Südlohn) 31. Januar 2019

WEITERBILDUNGSANGEBOTE

WBG 19-134 Film ab!

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

Einfach nur drauf halten? Warum nicht? Aber gewusst wie! YouTube boomt und pro Minute werden 100 Stunden Videomaterial auf YouTube hochgeladen. Gerade bei Kindern und Jugendlichen erfreut sich die Videoplattform großer Beliebtheit. Der Workshop ist genau richtig für alle, die Videoarbeit in ihren Arbeitsalltag integrieren möchten.

Filme in Teams selber drehen stärkt die eigene Persönlichkeit, schult den Teamgeist und vermittelt Medienkompetenz.

Sie lernen:

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

WBG 19-145 Wege in den Ruhestand – alles über Beamt*innenversorgung

Termin: 18.01.2019, 16.00–22.00 Uhr bis
19.01.2019, 9.00–16.30 Uhr
Tagungsort: Siegburg
Referent: Jürgen Gottmann
Teilnahmebeitrag: 100,- Euro (GEW-Mitglieder), 200,- Euro (Nichtmitglieder)


Inhalte: verschiedene Möglichkeiten einer Zuruhesetzung, Dienstfähigkeit und Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit, die amtsärztliche Untersuchung, Errechnung des Ruhegehaltssatzes, verschiedene Abschlüsse, Hinterbliebenenversorgung, Ruhegehalt und Rente, Teilzeit im Blockmodell oder Altersteilzeit, Vorbereitung von Einzelberechnungen der Pensionsbezüge

WBG 19-157 Stressbewältigung durch Achtsamkeit

Termin: 26.01.2019, 10.00–17.00 Uhr
Tagungsort: Köln
Referentin: Kathrin Brunzema
Teilnahmebeitrag: 100,- Euro (GEW-Mitglieder), 60,- Euro (GEW-Mitglieder ermäßigt), 150,- Euro (Nichtmitglieder)

Der Lehrberuf bringt hohe Anforderungen mit sich. Ständige Anpassung an neue Situationen und Menschen, Multitasking (Toleranz gegenüber einem oftmals hohen Geräuschpegel und die Verarbeitung vieler verschiedener Reize gleichzeitig), die Fähigkeit, mit Erwartungen von verschiedenen Instanzen umzugehen, und Flexibilität, Gelassenheit, Aufmerksamkeit und Präsenz auch dann aufrecht zu erhalten, wenn Unerwartetes passiert, sind nur einige dieser Anforderungen.

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.

Wissenswertes

für Angestellte und

Mehrarbeit bei Lehrkräften

Klausuraufgaben persönlich aushändigen und Fragen beantworten – unangemessene Mehrbelastung?

Lehrkräfte können per Dienstanweisung verpflichtet werden, Klausuren in der Sekundarstufe II persönlich auszugeben, anschließend 10 bis maximal 30 Minuten zur Beantwortung von Fragen anwesend zu sein und bis zum Ende der Klausurzeit eine angemessene Erreichbarkeit sicherzustellen. Dies stellt keine unzulässige Mehrbelastung dar. So hat das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster entschieden und bestätigte damit die Auffassung des Verwaltungsgerichts (VG) Minden.

Die Klägerin ist an einem Gymnasium als Studienrätin tätig. Sie unterrichtet Deutsch und evangelische Religion und ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50 Prozent. Sie war zum fraglichen Zeitpunkt 16 von 25,5 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt und erhielt Zusatzermäßigungen. Die Schulleiterin wies in einer Lehrerkonferenz die Lehrkräfte an, Klausuren in der Sekundarstufe II persönlich auszugeben, anschließend für 10 bis maximal 30 Minuten anwesend zu sein, um Fragen zur Aufgabenstellung beantworten zu können, und danach bis zum Ende der Klausurzeit eine angemessene Erreichbarkeit sicherzustellen. Gegen diese Anweisung demonstrierte die Klägerin. Sie halte die Auswirkungen der Dienstanweisung für eine unangemessene Mehrbelastung der Lehrkräfte und insbesondere der Teilzeitbeschäftigten. Sie habe ihre Unterrichtsstundenzahl aus gesundheitlichen Gründen reduziert, sofern sie nun extra zur Austeilung einer Klausur an einem für sie unterrichtsfreien Tag zur Schule kommen müsse, sei sie unverhältnismäßig belastet.

Erste Instanz stuft Dienstanweisung als zulässig ein

Das VG Minden entschied in erster Instanz am 1. September 2016, dass neben dem Unterrichten und Erziehen auch die Beratung und Information der Schüler*innen zu den Aufgaben von Lehrer*innen gehörten, ebenso wie die üblichen mit Unterricht und Erziehung zusammenhängenden Arbeiten. Das Gericht bezieht sich damit auf § 10 Absatz 1 Satz 3 der Allgemeinen Dienstordnung (ADO). Zur Durchführung einer Prüfung gehöre die Aushändigung der Klausuraufgabe und auch die Beantwortung von Verständnisfragen.

Nach der Auffassung des VG Minden sei es ausreichend und sinnvoll, durch eine Härtefallregelung Ausnahmen von einer entsprechenden Dienstanweisung zu ermöglichen, über die im Einzelfall entschieden



Illustration: pikisuperstar / Freepik

werden muss. Die Schulleiterin hatte Ausnahmefälle zugelassen, hatte aber den Vortrag der Klägerin nicht als ausreichend angesehen.

Das OVG Münster bestätigte mit seinem Urteil vom 27. September 2018 die Auffassung des VG Minden und beschloss, dass die Dienstanweisung nicht zurückgenommen werden muss.

Personalrat darf nicht mitbestimmen

Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats gemäß § 72 Absatz 4 Nummer 1 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) verneinte das OVG mit folgender Begründung: „Durch die Verordnung zu § 93 Absatz 2 Schulgesetz wird, ebenso wie etwa durch den Stundenplan im Übrigen, nur ein Teil der (wöchentlichen) Arbeitszeit zeitlich erfasst und geregelt, ohne dass dadurch der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit oder die sonstige Verteilung der Arbeitszeit abschließend und umfassend bestimmt wird. Insbesondere die für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und die Korrektur von Arbeiten vorgesehene sowie die für die Teilnahme an von vornherein nicht festzulegenden Schulveranstaltungen aufzuwendende Arbeitszeit (Konferenzen etc.) wird nicht bestimmt, ist aber für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ebenso von Bedeutung. Diese individuell zu gestaltende beziehungsweise situativ aufzuwendende Arbeitszeit, die sich einer generalisierenden Regelung entzieht, zeigt, dass die streitgegenständliche Anordnung zwar die in der Selbstverantwortung des Lehrers liegende, zeitlich nicht gebundene Arbeitszeit hinsichtlich ihres Anteils an der Gesamtarbeitszeit beeinflusst, die Letztere aber nicht hinsichtlich ihres Anfangs- und Endzeitpunktes bestimmt. Die Mitbestimmung nach § 72 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 LPVG NRW bezieht sich in ihrem Sinngehalt indessen nur auf generelle Regelungen, die eine einheitliche Festlegung der täglichen Arbeitszeit oder die einheitliche Verteilung auf die einzelnen Wochentage zum Gegenstand haben beziehungsweise eine umfassende, die gesamte Arbeitszeit erfassende oder auf sie beziehende Regelung treffen.“

Ute Lorenz

Mehr Infos:

Urteil des VG Minden: www.tinyurl.com/vg-minden

Urteil des OVG Münster: www.tinyurl.com/ovg-muenster



Illustration: Designed by Freepik

Beamt*innen rund um den Arbeitsplatz

Geltendmachung amtsangemessener Besoldung

Anträge bis zum 31. Dezember 2018 stellen!

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 30. Oktober 2018 entschieden, dass die Besoldung von Beamt*innen in einigen Fällen aus Niedersachsen gegen das Abstandsgebot verstoßen hat und demnach zu niedrig bemessen war. Nach dem Alimentationsgrundsatz muss auch zwischen den Besoldungsgruppen ein Mindestabstand gewahrt sein. Die Fälle liegen nun dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vor.

In den vergangenen Jahren hatten sich verschiedene Gerichte, bis zum Bundesverfassungsgericht, mit der Amtsangemessenheit der Besoldung beschäftigt. Zuletzt hatte das Oberverwaltungsgericht Münster festgestellt, dass an der Verfassungsgemäßheit in NRW keine Zweifel bestehen.

Da mit einer weiteren maßgeblichen Entscheidung für NRW erst 2019 zu rechnen ist, sollten Widersprüche beziehungsweise Anträge auf amtsangemessene Besoldung noch vor dem 31. Dezember 2018 beim LBV gestellt werden. **Musterschreiben für GEW-Mitglieder unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 236605)** *Dr. Mario Sandfort*

A 13Z für alle

Neue Musterschreiben

Die GEW NRW hat Musterklageverfahren vor dem Verwaltungsgericht eingeleitet, um die verfassungsgemäße, einheitliche Einstufung aller beamteten Lehrkräfte nach A 13 durchzusetzen. Bereits Ende 2016 hat die Bildungsgewerkschaft ihren Mitgliedern Musterschreiben zur Verfügung gestellt, mit denen sie ihre Ansprüche auf eine Besoldung nach A 13 geltend machen können. Die Geltendmachung muss in jedem Jahr erneut erfolgen. **Aktualisierte Musterschreiben für GEW-Mitglieder unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcodes: 236602 und 236603)** *Dr. Mario Sandfort*

A 13 für alle Grundschullehrer*innen

GEW Berlin feiert Erfolg

Im Land Berlin werden ab 2019 nun endlich auch Grundschullehrkräfte nach A 13/EG 13 bezahlt, die ihr Studium nach den alten Regelungen vor Februar 2014 abgeschlossen haben. Die Berliner Grundschullehrkräfte, die das neue zehensemestriges Masterstudium absolviert haben, werden bereits seit 2017 genauso bezahlt wie Lehrkräfte der Sekundarstufe II. **Mehr unter www.gew-nrw.de/online-archiv (Webcode: 236575)**. *Ute Lorenz*

Beihilferecht

Berlin schafft Kostendämpfungspauschale ab

Das Land Berlin hat die Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht rückwirkend zum 1. Januar 2018 abgeschafft. Mit Einführung dieser nach Besoldungsgruppen gestaffelten Pauschale mussten die betroffenen Beamt*innen sich grundsätzlich an der Beihilfe beteiligen. Diese Selbstbeteiligung entfällt künftig für Beamt*innen in Berlin. **Mehr unter www.tinyurl.com/beihilfe-berlin** *Ute Lorenz*

DIE WISSENSECKE

Dürfen Hochschulbeschäftigte eine Nebentätigkeit ausüben?

Beamt*innen und Angestellte des öffentlichen Dienstes – auch in der Hochschule – sind grundsätzlich berechtigt, Nebentätigkeiten auszuüben. Sie sind entweder nur anzuzeigen oder bedürfen einer vorherigen Genehmigung.

Das Nebentätigkeitsrecht wird in NRW für den Bereich Hochschule im Landesbeamtengesetz (LBG) geregelt, speziell in der Hochschulnebenstätigkeitsverordnung (HNtV – §§ 49–58) und in der Nebenstätigkeitsverordnung (NtV – §§ 124–125). Die HNtV gilt ausschließlich für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, die NtV gilt daneben ergänzend. Sie gilt auch für entpflichtete Hochschullehrkräfte, Ruhestandsbeamt*innen und frühere Beamt*innen hinsichtlich von Nebentätigkeiten, die sie vor der Entpflichtung oder der Beendigung des Beamt*innenverhältnisses ausgeübt haben. Die Regelungen für Angestellte finden sich im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L – §§ 3 Absatz 4, 40 Nummer 2.2).

Im Zweifelsfall hilft der Personalrat

Das Nebentätigkeitsrecht unterscheidet zwischen allgemein genehmigten, nicht genehmigungspflichtigen und genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten. Eine Ablehnung muss mit der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen begründet werden, zum Beispiel wenn die zeitliche Beanspruchung in der Woche mehr als 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet. Bei wissenschaftlich eigenverantwortlicher Arbeit ist gegebenenfalls der Jahresdurchschnitt zugrunde zu legen.

Die Fallgestaltungen sind vielfältig. Konkrete Nachfragen beim Personalrat oder direkt bei der Personalabteilung sind sinnvoll. Wenn Nebentätigkeiten ohne erforderliche Genehmigung ausgeübt werden, kann dies dienst- oder arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Genehmigungsvoraussetzungen

Gemäß NtV sind die Genehmigungsvoraussetzungen nur erfüllt, wenn dem Antrag eine Erklärung darüber beigefügt ist, dass

- a) die Aufgaben von den Hochschulaufgaben eindeutig getrennt sind,
- b) die Nebentätigkeit außerhalb der Hochschule ausgeübt wird,
- c) Material und Einrichtungen der Hochschule nicht in Anspruch genommen werden und
- d) kein Personal der Hochschule im Rahmen der Nebentätigkeit beschäftigt wird.

Ute Lorenz

Mehr Infos:

- **Gesetze und Verordnungen:** recht.nrw.de
- **TV-L:** www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag

Wissenswertes

zum Schulrecht

Personalangelegenheiten Tarifbeschäftigte

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW ändert mit Erlass vom 15. November 2018 im eigenen Geschäftsbereich die Zuständigkeiten für die Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten. Ziel war es, weiterhin gleichwertige Regelungen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte zu schaffen. Der Erlass legt außerdem fest, welche Dienstvorgesetztenaufgaben Schulleiter*innen wahrnehmen sollen. Die neuen Regelungen treten zum 1. Januar 2019 in Kraft.

MSB: Erlass

Webcode 236587

G9: Drohender Azubimangel

Was passiert, wenn ein Jahrgang fehlt? Es gibt bessere Chancen für Altbewerber*innen, sagt das Schulministerium: „Unter der Annahme, dass sich das Angebot an Ausbildungsplätzen im dualen System im Schuljahr 2026/2027 nicht signifikant gegenüber den Vorjahren verändern wird, werden in diesem Ausbildungsjahr 2026/2027 nicht nur Jugendliche mit Schulabschlüssen, die in anderen Jahrgängen geringere Chancen auf erfolgreiche Bewerbung um einen Ausbildungsplatz besitzen, sondern auch sogenannte Altbewerberinnen und Altbewerber verbesserte Chancen haben, einen Ausbildungsplatz im dualen System zu erreichen.“

MSB: Bericht an den Landtag

Webcode: 236570

Lesen durch Schreiben

Die Landesregierung beantwortet die Kleine Anfrage des fraktionslosen Abgeordnete Alexander Langguth: „Mit ‚Lesen durch Schreiben‘ ist das nächste rot-grüne Projekt gescheitert. Hilft die Landesregierung unseren Grundschulern kurzfristig?“ Das Schulministerium verweist zunächst auf die Erarbeitung einer Handreichung, mit deren Hilfe erneut verdeutlicht werden soll, dass ein Methoden-Mix für den Lese- und Rechtschreibprozess sinnvoll sei und die Methode ‚Lesen durch Schreiben‘ auf die Anfangsprozesse des Lesen- und Schreibenlernens begrenzt werden solle. Einen darüber hinaus gehenden Einsatz sehe die Landesregierung kritisch. Mit der Strategie, Rechtschreibregeln anzuwenden, solle möglichst früh begonnen werden. Dann folgt: „Nachs der geltenden Allgemeinen Dienstordnung (...) (ADO) entscheiden die Lehrkräfte in den Schulen in Nordrhein-Westfalen in eigener pädagogischer und fachlicher Verantwortung, wie die Kompetenzen des Lehrplans erreicht werden sollen. Dazu bringen die Lehrkräfte ihre Expertisen in die schulinternen Fachkonferenzen ein. Unter Berücksichtigung eigener Erfahrungen und schulspezifischer Besonderheiten trifft die Schule ihre Entscheidung, auf welchem Weg die Kompetenzen des Lehrplans erworben werden sollen. Dies gilt auch für Entscheidungen der Schulen zu eingesetzten Materialien und Methoden im Deutschunterricht. Vorgaben zum Einsatz verschiedener Methoden oder Materialien gibt es deshalb im Lehrplan nicht.“

Antwort des MSB

Webcode: 236571

Eckpunkte Inklusion: Fokus Schulträger

In ihrer Anfrage an die Landesregierung NRW stellte die GRÜNE-Landtagsabgeordnete Sigrid Beer vier Fragen, darunter „Was bedeuten die neuen Eckpunkte zur Inklusion für die Schulträger?“. Auf die Fragestellung „3. Mit welchen räumlichen Mehrbedarfen und Mehrklassen rechnet die Landesregierung infolge der Begrenzung der Lerngruppengröße im Gemeinsamen Lernen auf 25?“ ist die Antwort: „Bei einer Bündelung der Angebote des Gemeinsamen Lernens und den in der Frage genannten Klassengrößen kann theoretisch der Schulraumbedarf in einer Schule anwachsen und sich in anderen Schulen entsprechend verringern. Wird die Aufnahmekapazität an einer Schule mit Zustimmung des Schulträgers begrenzt, kann dies vor allem angesichts von Schulen, die bereits Anmeldeüberhänge haben, dem Schulträger und der Schulaufsicht deutlich machen, dass hier grundsätzlich die Frage nach einem bedarfsgerechten Schulangebot gestellt werden muss.“

Antwort der Landesregierung

Webcode: 236583

Modellprojekt Regionale Bildungszentren

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW legt dem Landtag den Bericht „Modellprojekt Regionale Bildungszentren“ vor. Der Bericht thematisiert drei vom MSB durch einen Kooperationsvertrag unterstützte Vorhaben: Weiterentwicklung der acht Dortmunder Berufskollegs in öffentlicher Trägerschaft zu einem Regionalen Berufsbildungszentrum (RBZ-Verbund-Dortmund), Weiterentwicklung der Berufskollegs in Trägerschaft des Hochsauerlandkreises zu einem Regionalen Beruflichen Bildungsnetzwerk (RBBN-HSK) sowie regionale Berufskollegentwicklung im IBB OWL (Innovationszentrum Berufliche Bildung) – Modellregion zur Förderung der beruflichen Bildung im Regierungsbezirk Detmold.

MSB: Bericht an den Landtag

Webcode: 236570

Mehr Geld für Erinnerungskultur

Die Mittel für Zuschüsse und Zuweisungen zur Förderung von Schüler*innenwettbewerben, Schüler*innenakademien, der Landeschüler*innenpresse sowie einer Schulpartnerschaft und einem Schüler*innenaustausch wurden mit Zustimmung aller Fraktionen im Schulausschuss des Landtags um 250.000,- Euro erhöht.

MSB: Einzelplan Finanzen

Webcode: 236585



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



Deutschland/Brandenburg a-ja Bad Saarow. Das Resort. ****

Grün so weit das Auge reicht, direkt an einem 9-Loch-Golfplatz in unmittelbarer Nähe (nur circa 800 Meter) des Scharmützelsees gelegen, umgeben von herrlicher Natur. Mit der Bestlage für Naturerholung ist das „a-ja Bad Saarow. Das Resort.“ ein unvergleichliches Spa- und Erlebnis-Resort in einem der schönsten Erholungsgebiete Deutschlands. Das modern und komfortabel eingerichtete Hotel verfügt über insgesamt 150 Zimmer und kostenfreies Wi-Fi inklusive. Die hochwertig ausgestatteten Doppelzimmer Spa (circa 24 m²) verfügen über ein Kingsize-Doppelbett (180 x 200 cm), ein Bad mit Regendusche, separates WC, Föhn, 42-Zoll-TV (Sky Sport inklusive), eine Loungecouch zur Aufbettung (80 x 180 cm) und Heizung.

Wahlweise auch als Doppelzimmer zur Alleinbenutzung Spa buchbar.

Programm Jahreswechsel:

- Übernachtung in der gewählten Zimmerkategorie
- Frühstück vom Buffet im Eventrestaurant PIAZZA
- 1x Eintritt in den Wellnessbereich mit Badewelt und Saunahaus
- Silvesterparty mit Tanzmusik und Mitternachtssnack

Reisetermin zum Beispiel: 29.12.2018-05.01.2019, Eigenanreise

Reisepreis p. Person/ DZ inklusive Frühstück
ab 593,- Euro

Ischia/Lacco Ameno Hotel La Reginella Terme ****

Eleganz und Wohlbefinden stehen hier im Mittelpunkt. Das Hotel, im Zentrum an der schönen Piazzetta Santa Restituta mit ihrem typisch italienischen Flair gelegen, besticht durch eine helle und elegante Architektur im Mittelmeerstil. Farbenfrohe und handbemalte, neapolitanische Fliesen schaffen ein frisches und erquickendes Ambiente. Neben der großzügigen Pool-Landschaft lädt vor allem der schön bepflanzte Wintergarten zum Verweilen ein.

Auch die Bucht von San Montano mit feinem Sandstrand ist in unmittelbarer Hotelnähe. Erholen und entspannen Sie sich im hoteleigenen Thermalpark mit fünf unterschiedlich temperierten Pools.

Reisetermin zum Beispiel: 27.07.-06.08.2019, Flug ab/ bis Düsseldorf

Reisepreis p. Person/ DZ/ HP **ab 1.608,- Euro**

Gebeco

Mit dem E-Bike quer durch Kastilien und Extremadura 8-Tage Radreise

Um Spaniens Seele zu verstehen, muss man die magische Mitte des Landes bereisen. Das reiche Kulturerbe der Römer, die Adelspaläste der Conquistadoren und die anmutigen, wuchtigen Kirchenbauten der Reconquista liegen eingebettet in einen einzigartigen Naturraum. Den Glanz des Zentrums eines einstigen Weltreiches erleben Sie eindrucksvoll auf dieser Reise.

Reiseverlauf:

Madrid - Segovia - Ávila - Naturpark „Sierra de Gredos“
- Emtremadura - „Nationalpark Monfragüe - Trujillo
- Weltkulturerbe Cáceres

Im Reisepreis enthalten:

- Flüge mit Lufthansa bis/ ab Madrid
- Zug-zum-Flug-Ticket 2. Klasse
- Transfer am An- und Abreisetag
- 7 Hotelübernachtungen inklusive Halbpension
- E-Bike mit 8 Gang Rücktritt und Freilauf
- Begleitfahrzeug mit technischer Betreuung
- Gepäcktransport während der Radtouren

Teilnehmerzahl: mindestens 8/ maximal 16 Personen

Reisetermin: 13.-20.04.2019, ab/ bis Düsseldorf

Reisepreis p. Person/ DZ/ HP **ab 1.795,- Euro**

Kroatien/ Insel Rab Valamar Collection Imperial Hotel****

Dieses stilvolle Hotel besticht durch seine Architektur aus der Gründerzeit und ist umgeben von mediterraner Vegetation. Es befindet sich im Stadtpark „Komrcar“ oberhalb der Altstadt von Rab, welche circa 300 Meter (teilweise über Stufen) entfernt ist. Zur Neustadt mit Einkaufs- und Unterhaltungsmöglichkeiten sind es circa fünf Gehminuten. Der Strand (Badeplateaus) befindet sich circa zehn Gehminuten entfernt.

Das Hotel verfügt über 136 Zimmer, einen kostenfreien Parkplatz, kostenfreies WLAN, Nobilis Restaurant, Buffetrestaurant „In Vino Veritas“, À-la-carte-Restaurant, Poolbar, Weinbar, Bar, Terrasse, Süßwasserpool, Sonnenschirme und Liegen. Der neu gestaltete Wellnessbereich lädt zum Entspannen ein.

Der Flughafen Rijeka ist circa 106 Kilometer entfernt.

Reisetermin zum Beispiel: 20.07.-01.08.2019, Flug ab/ bis Köln

Reisepreis p. Person/ DZ/ HP **ab 1.434,- Euro**

Zwischenverkauf vorbehalten

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

Foto: Petra Schüller / Fotolia



Ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für das kommende Jahr wünscht Ihnen Ihr GdP-Reisebüro.

GEW-Workshop: Wissenschaft im Visier von „Antifeminismus“

Die GEW lädt ein zum Workshop „Wissenschaft im Visier von „Antifeminismus““. Ziel ist die Entwicklung von Strategien gegen Antifeminismus in der Wissenschaft und die Unterstützung von Geschlechterforscher*innen, Lehrenden in Gender Studies, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie frauen- und geschlechterpolitisch aktiven Wissenschaftler*innen und Studierenden.

Termin: 19.02.2019, 10.30 Uhr bis
20.02.2019, 14.00 Uhr

Ort: Hotel Gude, Frankfurter Straße
299, 34121 Kassel

In Ungarn wurden Studienprogramme im Bereich der Gender Studies komplett abgeschafft. Aktivist*innen der sogenannten Identitären Bewegung errichteten vor der Philosophischen Fakultät der Philipps-Universität in Marburg, in der unter anderem das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung angesiedelt ist, eine angeblich ideologisch-konterminierte Sperrzone. Aktionen wie diese sind keine Einzelfälle. Antifeministische Einstellungen sind auch in Hochschulen vorhanden. Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gender Studies werden ebenso wie Gleichstellungspolitik offen infrage gestellt. Frauen- und geschlechterpolitisch Aktive sind persönlichen Angriffen ausgesetzt. Doch wie kann man reagieren – im Seminar, als Gremienmitglied oder als Gleichstellungsbeauftragte?

Der Workshop richtet sich an interessierte Lehrende und Forschende, Studierende sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen. Die Teilnehmer*innen analysieren gemeinsam die Situation der Gender Studies in Europa und den antifeministischen Kontext an Hochschulen. Das Thema wird handlungs- und praxisbezogen bearbeitet, Argumentationsstrategien erarbeitet und die Vernetzung gestärkt.

Reisekosten werden für Mitglieder gemäß den Richtlinien der GEW erstattet. Kinderbetreuung wird auf Anfrage organisiert. **Infos zu Programm und Anmeldung folgen in Kürze unter www.tinyurl.com/wiss-antifeminismus.**



Foto: onemorenametoremember / photocase.de

Bundesinteressenvertretung schwuler Senioren e. V.: Beratungstelefon zur Rehabilitierung und Entschädigung

Die Bundesinteressenvertretung schwuler Senioren (BISS) informiert und berät Betroffene der §§ 175 StGB und 151 StGB-DDR zu allen Fragen der Rehabilitierung und des individuellen Entschädigungsanspruchs. Ermöglicht wird diese Beratung durch eine Projektförderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dabei kooperiert BISS eng mit dem Bundesamt für Justiz in Bonn, das für die Auszahlung der Entschädigungen zuständig ist. Die Beratung wird durch kompetente und geschulte Mitarbeitende durchgeführt. Sie erfolgt diskret, vertraulich und entsprechend der Datenschutzbestimmungen.

Rechtlicher Hintergrund

Seit Ende Juli 2017 ist das „Gesetz zur strafrechtlichen Rehabilitierung der nach dem 8. Mai 1945 wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen verurteilten Personen“ (StrRehaHomG) in Kraft. Urteile, die nach § 175 StGB oder § 151 StGB-DDR verhängt wurden, sind aufgehoben und die Betroffenen damit automatisch rehabilitiert. Vom § 151 StGB-DDR waren auch Frauen betroffen – das Gesetz zur Rehabilitierung gilt daher ausdrücklich auch für sie.

Angebote von BISS e. V.

- ◆ Informationen zum Gesetz – der Weg von Rehabilitierung zur Entschädigung

- ◆ auf Wunsch vollständige Begleitung beim Antrag auf Rehabilitierungsbescheinigung, bei der Beantragung der Entschädigung und bei der Tilgung im Bundeszentralregister
- ◆ Hilfestellung beim Ausfüllen der erforderlichen Formulare
- ◆ Unterstützung beim Schriftverkehr mit den Staatsanwaltschaften
- ◆ Unterstützung beim Schriftverkehr mit dem Bundesamt für Justiz

Oftmals entstehen weitere Bedarfe, zu denen BISS entsprechende Beratungsangebote vor Ort vermitteln kann:

- ◆ Unterstützung im Alltag
- ◆ psychosoziale Angebote
- ◆ sensible und pflegerische Unterstützung
- ◆ Klärung aller anderen Anliegen Betroffener

Infos unter www.schwuleundalter.de



Lernen in Europa: Blicke über den Tellerrand für die Weiterentwicklung der eigenen Schule

Das Forum Eltern und Schule lädt seit 2003 zu Seminaren in ausgewählten EU-Ländern ein, um innovative Ansätze von Schulentwicklung und Lernorganisation kennenzulernen.

Wie wird individuelle Förderung in finnischen Schulen umgesetzt und wie wird multiprofessionelle Zusammenarbeit organisiert und gestaltet? Welche Erfahrungen machen schwedische Schulen mit „Individuellen Lernentwicklungsplänen“? Wie setzen Lehrkräfte in Italien und Südtirol Inklusion um? Was können wir von der Praxis integrierter Friedenserziehung in integrated schools in Nordirland lernen, die versuchen die Spaltung zwischen Katholik*innen und Protestant*innen abzubauen? Wie arbeiten schottische Schulen mit dem „Curriculum for Excellence“, das auf standardisierte Tests weitgehend verzichtet und



Foto: rustamnik / Fotolia

stattdessen auf die Selbstevaluation setzt? Wie gelingt Schulen in Estland der „Digital Turn“?

Die Teilnahme kann durch das EU-Programm ERASMUS+ gefördert werden. Förderanträge können schulische und vorschulische Einrichtungen voraussichtlich bis zum 05.02.2019 stellen. **Infos unter www.w-f-sch.de/es**

Impulse für die Mädchenarbeit

Die Fachstelle Gender und Diversity (FUMA) mit Sitz in Essen lädt ein zur Fortbildung „Impulse für die Mädchenarbeit“.

Termin: 18.03.2019, 10.00–16.00 Uhr
Kosten: 50,- Euro

Die Fortbildung beleuchtet die Facetten heutiger Mädchenarbeit und reflektiert sie vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Phänomene und Entwicklungen. Viel Zeit soll dafür gegeben werden, den eigenen Standort wahrzunehmen, sich gegenseitig zu stärken und neue Perspektiven für die eigene Praxis der Mädchenarbeit zu entwickeln. Die Fortbildung richtet sich sowohl an erfahrene als auch an unerfahrene Pädagog*innen, die sich mit dem Thema befassen und Mädchen und junge Frauen besser erreichen wollen. **Infos und Anmeldung unter www.tinyurl.com/fuma-maedchenarbeit**

Seminar: Studierendearbeit – was ist das eigentlich?

Was haben Gewerkschaften mit Studierenden zu tun? Das DGB-Bildungswerk NRW e.V. lädt ein zu einem Qualifizierungsseminar für gewerkschaftlich Aktive in der Studierendearbeit.

Termin: 15.–17.02.2019
Kosten: DGB Jugendbildungszentrum, Am Homberg 44, 45529 Hattingen

Das Seminar schafft einen Überblick über die Bandbreite der Aktivitäten der Gewerkschaftsjugend. **Anmeldung bis zum 04.01.2019 unter www.tinyurl.com/studiarbeit**

20. MaiMeeting der GEW in Bad Orb

Die GEW lädt ihre Funktionär*innen und Mitglieder ein zum 20. MaiMeeting.

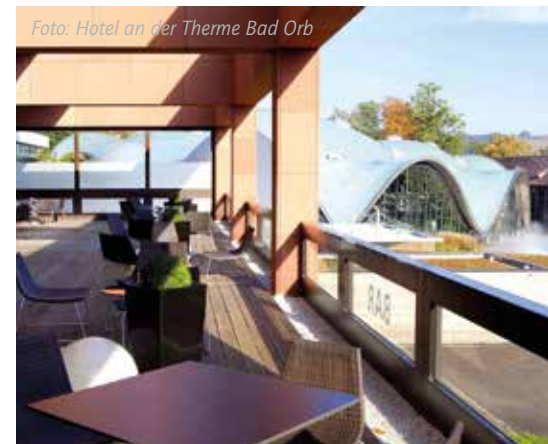
Termin: 30.05.–02.07.2019
Ort: Hotel an der Therme Bad Orb, Horststraße 1, 63619 Bad Orb

Die zentrale Bildungsveranstaltung der GEW lebt vom Austausch über die Grenzen von Landesverbänden, Berufsfeldern und GEW-Organisationsbereichen hinweg, der von den Teilnehmenden sehr geschätzt wird. Neben den anspruchsvollen Workshops mit versierten Trainer*innen bietet die GEW wieder kulturelle Highlights und politische Abendveranstaltungen an. Der Ort befindet sich im Naturpark Spessart zwischen Frankfurt und Fulda.

Workshops

- ◆ In Bewegung kommen – ein theaterpädagogischer Workshop
- ◆ Bildung in der digitalen Welt
- ◆ Social Media und digitale Tools einfach nutzen!

- ◆ Das Ende der Demokratie wie wir sie kennen – über den notwendigen Wandel von Beteiligungskulturen und Solidarität.
 - ◆ Der GEW ein Gesicht geben – den Nutzen der GEW erklären
 - ◆ Gesprächsrunde erfolgreich planen und leiten
- Infos und Anmeldung bis zum 28.02.2019 unter www.gew.de/maimeeting**



Klasse Reisen. Weltweit

Klassenfahrten-Reisefinder mit **BUDGETPLANER**

Holen Sie das Maximale aus einem vorgegebenen Reisebudget.

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

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

Schulfahrt Touristik SFT GmbH
Herrengasse 2 · 01744 Dippoldiswalde

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

www.schulfahrt.de

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €

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

0800 - 1000 500

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

2,50%

echter Vorteilzins
effektiver Jahreszins

SUPERCHANCE

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

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

- Unser bester Zins aller Zeiten -

Sensationell günstig

Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tsp: 06211 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 0 2173-985987
E-Mail: anzeigen@pic-crossmedia.de

Die neue deutsche schule erscheint monatlich.

Gültig ist Anzeigenpreisliste Nr. 54 (Januar 2018).

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

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

nds-Titelfoto: Fotolia/fotosr52; Fotos im Inhaltsverzeichnis: iStock.com/SrdjanPav, Fotolia/pixs.sell, sol-b/photocase.de

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



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

11/12-2018

Foto: iStock.com / AndreyPopov

+++NEUE AUFLAGE 2018+++NEUE AUFLAGE 2018+++NEUE AUFLAGE 2018+++

Schulgesetz

und weitere Rechtsvorschriften

Unsere Pocketausgabe des Schulgesetzes für Nordrhein-Westfalen erscheint zu jedem Schuljahr in überarbeiteter Fassung. Die Broschüre enthält neben dem aktuell gültigen Schulgesetz eine Chronologie des Schulgesetzes seit 2005 sowie eine Reihe weiterer Rechtsvorschriften, die für die schulische Arbeit Bedeutung haben:

Die Allgemeine Dienstordnung, die Verordnung, die die Arbeitszeit der Lehrer*innen, die Leitungszeit, die Zahl der sogenannten Anrechnungsstunden oder die Regelungen zur Klassenbildung enthält (VO zu § 93 Absatz 2 SchulG) und einige wenige Erlasse.

9,80 Euro

4,90 Euro für Mitglieder der GEW NRW

8. Auflage, 2018

Bestellen Sie die Broschüre online:

www.nds-verlag.de

