

forum



So geht streiken!

Die Fotos zeigen GEW-Mitglieder, die am 4./12./23./25. und 27. März 2015 in Köln und Düsseldorf Flagge gezeigt und sich aktiv am Streik beteiligt haben.



Aufgerufen zu Warnstreiks waren im März gleich zwei Berufsgruppen, die angestellten Lehrkräfte und Hochschulbeschäftigten ebenso wie die kommunal beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher, Heilpädagoginnen und -pädagogen, Kinderpflegerinnen und -pfleger sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter. Mehrere Verhandlungsrunden beim TV-L und TVöD wurden durch fünf Warnstreiktage unterbrochen, um die Arbeitgeber zu besseren Angeboten zu zwingen.



Ziel war - neben einer besseren Bezahlung - endlich eine Lehrkräfteentgeltordnung (L-EGO) für die angestellten Lehrerinnen und Lehrer zu vereinbaren. Dies wurde bisher nicht erreicht. Die GEW lehnte das schlechte Angebot der Arbeitgeber bezüglich der Paralleltabelle ab. Wie es nun in diesem Tarifstreit weitergeht, bleibt abzuwarten.

Auch bei den kommunal Beschäftigten kam es bisher zu keinem Ergebnis. Die Arbeitgeber legten kein angemessenes Angebot zur Gehaltserhöhung vor. Viele Kitas werden vielleicht noch an etlichen Tagen geschlossen bleiben, bis es soweit ist.



Nach dem Streik ist vor dem Streik. Es wird weitergehen. Im Schnitt streiken deutsche Arbeitnehmer sechzehn Tage im Jahr. Der französische Arbeitnehmer kommt da schon auf einhundertneundreißig Tage im Jahr und die spanischen Kolleginnen und Kollegen liegen sogar noch darüber. Auch im Organisationsgrad, d. h. der Anteil der Arbeitnehmer, die einer Gewerkschaft angehören, liegt Deutschland mit 18 % weit zurück im Vergleich zum Spitzenreiter Finnland mit 74 %.

Sind die Deutschen in dieser Beziehung friedlicher oder trauen sie sich einfach nicht? „Warum beim Streiken oder in der Gewerkschaft mitmachen? Tarifergebnisse werden ja immer auf alle übertragen“, mag sich der Eine oder Andere denken. So eine Einstellung wird sich langfristig nicht aufrecht erhalten, Tendenzen sind bereits jetzt festzustellen.

Der März 2015 war ein anstrengender Streikmonat. Allen, die uns tatkräftig unterstützt und sich beteiligt haben, denen möchten wir an dieser Stelle danken! Ohne sie wäre Vieles nicht möglich gewesen. Aber wir sind uns sicher: Es geht noch mehr! Die Streikbeteiligung könnte höher sein. Also: Traut Euch, macht mit, engagiert Euch!

Text und Fotos: J. Jilg

IMPRESSUM

HERAUSGEBER GEW Stadtverband Köln
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln

Erscheint fünfmal im Jahr
Bezugspreis 1,25 Euro.
Für GEW-Mitglieder ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Leserbriefe geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

REDAKTION Klaus Minartz (verantwortlich)
Martina Brauckmann-Kleis
Jutta Jilg
Wolfgang Hardenacke
Helga Löbbert

GESCHÄFTSSTELLE
Montag bis Donnerstag 10.00 bis 16.00 Uhr
Freitag 12.00 bis 16.00 Uhr

Telefon 02 21 51 62 67
Telefax 02 21 52 54 46

Homepage www.gew-koeln.de
E-Mail kontakt@gew-koeln.de

Konto SEB
IBAN DE03 3701 0111 1320 7321 01

DRUCK Zimmermann, Köln

DTP Thomas Sommerkamp,
Essen



Redaktionsschluss
31. Juli 2015

TELEFONISCHE RECHTSBERATUNG

0221 516267

Montag und Donnerstag
17.00 bis 19.00 Uhr
und nach Vereinbarung

In den Ferien:
Landesrechtsschutzstelle
0201 2940337

zum Titelbild: So geht streiken!	2
Impressum und Inhalt	3
Tarifpolitik	
Sozial- und Erziehungsdienst TVöD	4
L-EGO und Entgeltrunde TVL	6
Offener Ganztag	10
Und Tschüss!	11
Seiteneinsteigerklassen	14
Berufsschultour	15
Inklusion gestalten	18
Fachgruppen und Arbeitskreise	20
Praxissemester Schulsozialarbeit	22
HuF: Personaloffensive	23
Aktive Ruheständler	24
Neues aus dem Personalrat: Rettungsfähigkeit	28
Rechtsberatung	29
Kopftuchstreit	30
Pauschale Kürzungen	31
Ausbildungsplätze	32
Transport in den Tod	33
Ein nicht abgeschickter Leserbrief	35

Auf unserer Kölner Internet-Seite www.gew-koeln.de oder auf www.gew-nrw.de sind aktuelle Informationen, Newsletter, Kommentare und Archivmaterialien zu allen bildungspolitischen Aspekten abrufbar. Nach der Eingabe des Benutzernamens (mit großem Anfangsbuchstaben) und der Mitgliedsnummer (sie hat 10 Ziffern und beginnt in NRW mit einer 4, sie steht auf dem Mitgliedsausweis oder auf dem Adressaufkleber der NDS) stehen alle Daten vollständig zur Verfügung. Ebenso können auf der Kölner Homepage die forum-Ausgaben ab Nr. 5/2004 als pdf-Datei heruntergeladen werden.

Lückenhafte Vorschläge, kein Angebot

Es bleibt dabei: die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) lehnt eine Aufwertung für einen Großteil der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ab. Erst zum vorerst letzten Verhandlungstag am 21. April legte sie ein Papier vor, das ihre Vorstellungen ansatzweise dokumentiert. Ein konkretes Aufwertungsangebot ist auch darin nicht zu finden. (Stand: 24.4.2015)

Die VKA hat in bisher fünf Verhandlungsrunden die zentrale Forderung der Gewerkschaften nach einer generellen Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe hartnäckig zurückgewiesen. In den Gesprächen zu den einzelnen Berufsgruppen haben sie zwar an einzelnen Punkten Gesprächsbereitschaft signalisiert, jedoch an keiner Stelle ein Angebot vorgelegt. Wiederholt haben die Arbeitgeber argumentiert, dass sie eine Aufwertung der Berufsgruppe insgesamt ablehnen, weil dies bereits durch die Einführung der Entgeltordnung 2009 geschehen sei und sich die Tätigkeiten seither nicht wesentlich verändert hätten. Im Vergleich mit anderen Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes seien die Sozial- und Erziehungsberufe ohnehin schon gut bezahlt und durch eine weitere Aufwertung würde das ganze Gefüge in eine Schiefelage geraten. Diese und weitere Argumente hat die VKA



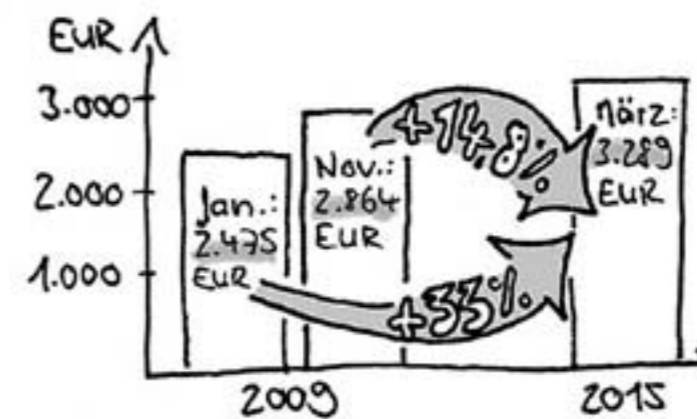
in ihren öffentlichen Stellungnahmen verbreitet und mit fragwürdigen Rechenbeispielen unterlegt. Am Ende der letzten Verhandlungsrunde, die am 20./21. April in Offenbach stattfand, hat die VKA ein Papier vorgelegt, mit Vorschlägen unter anderem für Erzieherinnen und Erzieher, Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Kita-Leitungen (siehe Link

im Kasten rechts). Dieses Papier sei ausdrücklich kein Angebot, solle aber ihre Gesprächsbereitschaft unterstreichen. In diesem Papier schlägt die VKA vor: 1. Eine Öffnung der Entgeltgruppe S 7 für ErzieherInnen „mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten in einem pädagogischen Spezialgebiet“. Zugleich sollen die Möglichkeiten einer Höhergruppierung in die S 8 geringfügig verbessert werden. Dieser Vorschlag macht deutlich, dass die VKA nicht gewillt ist, die von den Gewerkschaften geforderte bessere Eingruppierung für alle ErzieherInnen anzubieten. 2. Eine geringfügige Erweiterung des Beispielskatalogs zur S 4 für KinderpflegerInnen „mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten“. Auch hier verweigert die VKA sich einer generellen Aufwertung. 3. Die „Anzahl der unterstellten pädagogischen Fachkräfte“ (Vollzeitäquivalente) als weiteres Kriterium zur Eingruppierung der LeiterInnen von Kindertageseinrichtungen und eine bessere Eingruppierung für bestimmte Gruppen von LeiterInnen (S 7 nach S 9, S 10 nach S 11, neues Eingruppierungsmerkmal in der S 18 für LeiterInnen von Kindertageseinrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 240 Plätzen). Auch dieser Vorschlag würde nur für bestimmte Beschäftigtengruppen Verbesserungen bringen und viele gewerkschaftliche Forderungen unerfüllt lassen. Für viele LeiterInnen

wäre dies keine Verbesserung, an dem seit 2009 festgeschriebenen Status würde sich nichts ändern. 4. Der Vorschlag zum „handwerklichen Erziehungsdienst“ bedeutet im Kern eine Fortschreibung des status quo. Die Differenzierung nach Beschäftigten mit Meisterbrief und einschlägiger handwerklicher Ausbildung soll erhalten bleiben. Eine bessere Eingrup-

33 % mehr Gehalt seit 2009. Schön wär's!

Die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) hält die Forderungen der Gewerkschaften für überzogen und präsentiert Zahlen, die den Eindruck vermitteln, SuE-Beschäftigten ginge es bereits zu gut. So hätten ErzieherInnen laut VKA seit 2009 eine Gehaltserhöhung von 33 Prozent erreicht. Das klingt nach beeindruckend viel, leider ist diese Rechnung mit einigen Mängeln behaftet. Ausgangssituation für die VKA-Berechnung ist der 1. Januar 2009. Erzieherinnen und Erzieher, die sich zu diesem Zeitpunkt in der damals noch gültigen E-Tabelle in EG 6, Stufe 6, befanden, verdienten auf einer Vollzeitstelle brutto 2.475 EUR. Fachkräfte in der mittlerweile gültigen S-Tabelle verdienen seit dem 1. März 2015 in der vergleichbaren Stufe S 6, Erfahrungsstufe 6 nun 3.289 EUR. Tatsächlich: 814 EUR mehr entspricht einer Steigerung von 33 Prozent seit 2009! Die VKA vergleicht allerdings Äpfel (E-Tabelle) mit Birnen (S-Tabelle). Um die Entwicklung vergleichen zu können, muss man sie im selben System berechnen – und das ist die am 1. November 2009 in Kraft getretene „S-Tabelle“. Hier beträgt der Ausgangswert in S 6, Stufe 6 2.864 EUR. Zum 1. März 2015 haben wir 3.289 EUR, ein Plus von 425 EUR mehr. Die Gehaltssteigerung beträgt also nicht 33 Prozent, sondern 14,8 Prozent. Weiterhin, und im Gegensatz zur VKA, kann man nicht davon ausgehen, dass sich die meisten ErzieherInnen in der höchsten Erfahrungsstufe befinden. Mit Einstieg in den Beruf brauchen ErzieherInnen derzeit 18 Jahre, um diese Stufe überhaupt zu erreichen, und verdienen bis dahin, über alle Dienstjahre und Stufen und nur im Idealfall durchschnittlich 2.879 EUR. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes betrug der Durchschnittsverdienst aller ArbeitnehmerInnen in Deutschland im Jahr 2014 3.527 Euro. Das sind rund 650 Euro (2013: 570 EUR) mehr als der Durchschnitt der ErzieherInnen. Von überzogenen Forderungen zu sprechen, ist blanker Hohn.



Bei Verwendung der korrekten Berechnungsgrundlage beträgt der prozentuale Gehaltszuwachs bei Erzieherinnen und Erziehern nicht mal mehr die Hälfte - und entspricht somit den üblichen Zuwächsen.

Zum Nachrechnen: Die Entgelttabellen seit 2005 auf www.oeffentlicher-dienst.info

GEW weist L-EGO-Angebot der Arbeitgeber zurück

Nach einem Verhandlungsmarathon stand am Samstag, 28. März, fest:

Es gibt eine Gehaltssteigerung von 4,45 Prozent (in Entgeltgruppe E13 aufwärts) bis zu über sechs Prozent (in Entgeltgruppe 1) in zwei Jahren, die Höhe der VBL-Rente ist für die nächsten zehn Jahre gesichert

aber einen Eingruppierungstarifvertrag für angestellte Lehrkräfte (L-ego) gibt es wieder nicht.

Damit es nicht zu Missverständnissen kommt: Alle GEW-Mitglieder erhalten mehr Gehalt, ihre Leistungsansprüche an die Zusatzversorgung sind gesichert.

Der Grund:

Die GEW hat das Paket zu Gehalt und Betriebsrente akzeptiert, aber das unzureichende L-ego-„Angebot“ der Arbeitgeber zurückgewiesen.

ren föderalen Entscheidungsspielräumen beharren) 2014 beschlossen, die Anbindung der tariflichen Regelungen an das Beamtenrecht unter der Bedingung zu akzeptieren, dass der Tarifabschluss für einen großen Teil der angestellten Lehrkräfte materielle Verbesserungen bringen muss. Dies hätte die von der GEW geforderte „Paralleltabelle“ (A12 = E12, A11 = E11 u.s.w.) ermöglicht.

Nach intensiver Prüfung des Vertragsentwurfs der TdL stellte sich heraus: Nur für wenige Kolleginnen und Kollegen – eine niedrige vierstellige Zahl mit Ausbildungen, die es heute z. T. gar nicht mehr gibt – hätte es Verbesserungen gegeben. Für eine etwa gleich große Zahl hätte sich die Eingruppierung verschlechtert, vor allem in Berlin. Hinzu käme eine unbekannte Zahl künftig eingestellter Lehrkräfte. Auch sonst enthält das TdL-Papier Rückschritte gegenüber dem Status quo, etwa verlängerte Fristen für Beförderungen.

Die TdL erklärte das Papier für „nicht verhandelbar“. Als wäre das nicht Provokation genug, legte die TdL zu Beginn der vierten Verhandlungsrunde einen Vorschlag vor, den sie „Einstieg in die Paralleltabelle“ nannte:

30 Euro Zulage ab dem 1. August 2016 für einen Teil der Lehrkräfte in E11 abwärts – ohne eine Zusicherung, wann und wie es weiter in Richtung Paralleltabelle gehen und wann der Prozess abgeschlossen sein soll. Viele „Nichterfüller“, die bei den Streiks besonders aktiv waren – z. B. Pädagogische Unterrichtshilfen, Heil-erziehungspfleger, ausländische Lehrkräfte, Vorklassenleiterinnen, viele Fachlehrkräfte u.s.w. – sollten ganz leer ausgehen.

Die GEW-Gremien diskutierten, wie mit dieser Situation umzugehen sei. Ganz offensichtlich wollten die Arbeitgeber die Lehrkräfte mit dem Vertragsangebot in die Friedenspflicht zwingen – wer einen Tarifvertrag unterschreibt, darf vor Ende der Laufzeit nicht für Verbesserungen desselben streiken. Dass sich die GEW die Streikfähigkeit nicht für ein Schweigegeld von 30 Silberlingen abkaufen lassen würde, war schnell klar. Offen blieb zunächst, inwieweit das Angebot der TdL noch verhandelbar und

ggf. verbesserungsfähig gewesen wäre. Dann wurde bekannt, dass der Deutsche Beamtenbund (dbb) bereits beschlossen hätte, das Vertragsangebot der TdL anzunehmen – mit einer vierjährigen Friedenspflicht! Damit war klar: Weitere Verhandlungen für eine bessere L-ego wird es in dieser Tarifrunde nicht geben.

Die Folge:

Die GEW bleibt in Bund und Ländern in Sachen L-ego voll streik- und aktionsfähig.

Für den dbb und seine Lehrerverbände gilt in Sachen Lehrkräfte-Eingruppierung die Friedenspflicht. Der vom dbb abgeschlossene Tarifvertrag gilt nur für Mitglieder der dbb-Lehrerverbände (SLV, VBE u.s.w.). Auch ver.di wird den dbb-TdL-Tarifvertrag nicht unterschreiben.

Ob und wie die einzelnen Bundesländer diesen Teil-Tarifvertrag umsetzen, bleibt abzuwarten.



Fragen zur Ablehnung des „L-ego-Angebotes“ der TdL

Die Bundestarifkommission der GEW hat lange diskutiert, ob sie den Lehrkräfte-Knebel-Vertrag, den die Arbeitgeber vorgelegt haben, akzeptieren kann, und sich mit großer Mehrheit dagegen entschieden. Denn eine Annahme hätte bedeutet, die derzeitige Situation - alle Nachteile des Beamtenrechts, aber nicht die materiellen Vorteile - auch noch mit unserer Unterschrift als „Tarifvertrag“ festzuschreiben.

Warum hat der DBB das Angebot zur L-ego-Regelung angenommen?

Diese Frage kann nur der dbb beantworten. Aber wir können ja mal spekulieren: Der dbb ist einfach zu schwach, um ein besseres Ergebnis durchzusetzen – oder habt ihr die Mitglieder des Berufsverbandes in großer Zahl auf der Straße bei den Demos und Kundgebungen gesehen? Der dbb ist uns in den Rücken gefallen. Die Beamtenbündler haben den Vertragsentwurf geschluckt und versuchen jetzt, ihn als

Erfolg zu verkaufen. In den Verhandlungen war damit klar: Mehr geht heute nicht. Die GEW muss nun strategisch beraten, wie sie in Zukunft an die Sache rangeht. Eins ist dabei klar: gemeinsam mit dem dbb, den wir in den Verhandlungen monatelang mitgeschleppt haben, auf alle Fälle nicht mehr.

Was passiert jetzt, nachdem der DBB das Angebot angenommen hat?

Die Unterzeichnung des Arbeitgeberangebotes hätte für uns die Tarifierung des Beamtenrechts bedeutet ohne dafür im Gegenzug Verbesserungen für die angestellten Lehrkräfte zu erreichen. Ein Einstieg in die Paralleltabelle war dieses Angebot eben nicht, da es keinerlei Perspektive geboten hat, wann es tatsächlich zu einer Paralleltabelle gekommen wäre. Angeboten hat die TdL lediglich, dass weitere Schritte des „Annäherungsverfahrens“- so die Formulierung in der Vereinbarung mit dem dbb- „künftigen Ver-

Bei L-ego alles wie gehabt?

In der dritten Verhandlungsrunde hatte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) der GEW einen 60-seitigen Entwurf für einen „Tarifvertrag“ vorgelegt. In diesem sollten 15 verschiedene Beamtengesetze auf die Angestellten „übertragen“ werden – allerdings ohne die Vorteile des Beamtenstatus. Die GEW hatte (nach den Erfahrungen aus den Tarifrunden 2011 und 2013, in denen die Länder auf ih-



einbarungen vorbehalten“ sind. Das unterscheidet sich nicht wesentlich von der Verhandlungszusage, die wir schon seit 2006 kennen. Damit hätten wir das Spiel der letzten drei Tarifrunden – die Lehrkräfte streiken für L-EGO, am Ende gibt es manch anderes, aber wieder keine ernstzunehmende L-EGO – jede Tarifrunde von Neuem spielen können. Das war mit der GEW nicht mehr zu machen. Was passiert jetzt? Der dbb hat einen Tarifvertrag abgeschlossen, der zunächst nur für seine Mitglieder gilt. Die GEW hat für ihre Mitglieder keinen Tarif-



vertrag abgeschlossen, der die Eingruppierung der Lehrkräfte regelt. Das ist sehr wichtig zu unterscheiden. Es gibt eine tarifliche Einigung, die Entgelt, VBL, Befristung und diverse andere Punkte betrifft. Diese

wird für alle beteiligten Gewerkschaften, also außer Ver.di und GEW auch GdP, IGBAU und dbb, abgeschlossen. Und es gibt einen weiteren Tarifvertrag zur Eingruppierung der Lehrkräfte, den der dbb alleine abgeschlossen hat und der aus diesem Grunde auch grundsätzlich erst mal nur für seine Mitglieder gilt: In § 3 TVG heißt es: „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.“ Tarifvertragspartei dieses Tarifvertrages ist der dbb und nicht die GEW. In den meisten Arbeitsverträge gibt es eine sogenannte Bezugnahme Klausel, die die Anwendbarkeit des TV-L auch für Nichtmitglieder sicherstellt. Man muss daher drei Fälle unterscheiden: 1. Auf GEW-Mitglieder findet die Tarifeinigung des dbb keine Anwendung. 2. Für dbb Mitgliedern sieht die die Tarifeinigung vor, dass eine mögliche Höhergruppierung oder Zahlung der sogenannten „Angleichungszulage“ von 30,00 € nur auf Antrag erfolgt. 3. Bei Nichtmitgliedern stellt sich die Frage, ob die Tarifeinigung mit dem dbb Anwendung findet oder nicht. Da Höhergruppierungen und Zahlungen nur auf Antrag erfolgen sollen, könnte dies den Schluss zulassen, dass die Länder weiterhin als Regelfall von dem TV-L ohne Tarifeinigung ausgehen werden. Es bleibt erst einmal abzuwarten, wie die Länder mit der Situation umgehen, ob sie eine Anwendbarkeit über die Mitglieder der im dbb organisierten Lehrerverbände hinaus überhaupt wollen und wie sie das umsetzen. Dann wird man prüfen müssen, ob dadurch die Mitbestimmung der Personalräte ausgelöst wird. Festhalten muss man zunächst, dass es keinen Automatismus gibt, nach dem der Tarifvertrag des dbb auf Kolleginnen und Kollegen außerhalb des dbb angewendet wird.

Wie geht es jetzt weiter mit L-EGO?

Unsere Bundestarifkommission hat heute vereinbart, die vielen Detailfragen – auch juristischer Art – und möglichen Konsequenzen zu klären, die sich durch die neue Situation ergeben, dass der Beamtenbund einer Lehrkräfteentgeltordnung zugestimmt, wir diese aber zurückgewissen haben. Der Geschäftsführende

Vorstand der GEW und die Landesvorsitzenden werden auf dieser Grundlage beraten, wie es weiter gehen soll und Vorschläge erarbeiten. Aller Voraussicht nach wird dann während einer Strategiekonferenz geklärt und beschlossen, wie es mit dem Thema L-EGO weiter geht.

Hat ver.di uns bei den Tarifverhandlungen „über den Tisch gezogen“?

Wie in der letzten Verhandlungsrunde waren auch diesmal Ver.di und GdP bereit, Mehrkosten einer L-ego auf das Tarifiergebnis anrechnen zu lassen. Dies hätte dazu geführt, dass auch viele Kolleginnen und Kollegen, die weniger verdienen als die meisten Lehrkräfte, auf Geld verzichten hätten, damit ein Eingruppierungstarifvertrag für die Lehrkräfte durchgesetzt werden kann. Das kann man nicht unsolidarisch nennen. Unsolidarisch war aber das Verhalten des Beamtenbundes. Der dbb ist uns in den Rücken gefallen, indem er das Angebot und damit für seine Mitglieder einen „Tarifvertrag“ akzeptiert hat, der diese Bezeichnung nicht verdient hat, weil er lediglich das 15 Länder-Beamtenrechte tarifiert. Mit diesem Abschluss hat sich der dbb für 30,00 für eine Minderheit der betroffenen Tarifbeschäftigten eine Friedenspflicht von vier Jahren abkaufen lassen. Weitere Verhandlungen der GEW mit der TdL haben sich ab diesem Moment erübrigt. Auch ver.di hat im Übrigen den Lehrkräfte-Tarifvertrag nicht unterschrieben und sich damit an die Seite der GEW gestellt.



Mitgliederbefragung

Die GEW hat, wie in früheren Tarifrunden, ihre Mitglieder, für die der TV-L gilt, um ihre Zustimmung zum Tarifabschluss gebeten. Die Tarifbeschäftigten sind über alles Nötige informiert worden.

Die GEW-Gremien auf allen Ebenen werden in den nächsten Wochen weiter diskutieren, wie sie mit der neuen tarifpolitischen Konstellation umgehen und welche Ziele und Wege sie künftig ansteuern wollen.

Auf einem Treffen am 21. April in Köln und auf einer NRW-Untergliederungsverammlung am 22. April in Essen wurde die Diskussion über mögliche Strategien in NRW gestartet.

In Köln werden wir sie weiterführen. Einladungen zu den Diskussionen sind auf unserer Homepage www.gew-koeln.de nachzulesen.

Vergütung im Offenen Ganzttag

Ein Beispiel (von vielen)

Auf Wunsch bleibt der Name des Verfassers anonym

Nach meinem Studium der Diplom-Pädagogik habe ich begonnen, als Gruppenleitung im Offenen Ganzttag an einer Kölner Grundschule zu arbeiten. Ich arbeite gerne mit Kindern, die Zusammenarbeit im Team ist toll. Allerdings kann ich von meinem Gehalt nicht leben. Meine Fixkosten könnte ich noch stemmen, allerdings bliebe dann nicht mehr viel übrig. Sich jeden Monat etwas zurücklegen, sparen, ist nicht möglich von dem Gehalt. Über ein Auto und ausgiebige und erholsame (Fern-) Reisen lohnt es sich gar nicht nachzudenken. Urlaube sind durch die höheren Urlaubspreise in den Ferien für mich noch unwahrscheinlicher. Dabei bin ich immer davon ausgegangen, dass man mit einem abgeschlossenen Studium zumindest einigermaßen gut über die Runden kommt. Die meisten meiner OGS-Kollegen sind Zweitverdiener neben dem Ehepartner oder haben einen Nebenjob. Ich kann von Glück reden, dass ich noch einem Zweitjob als freie Mitarbeiterin nachgehen kann, der sich mit der Arbeit als OGS-Gruppenleitung einigermaßen vereinbaren lässt. Überschneidungen gibt es ab und zu trotzdem, was zusätzlich belastet. Das Netto-Gehalt fällt durch die zweite Steuerklasse 6 leider auch nicht sehr üppig aus. Als OGS-Gruppenleitung mit einer 25-Stunden-Woche verdiene ich ca. 1.400 Euro brutto, bleiben ca. 1.000 Euro netto übrig. Ich hätte gerne mehr Stunden, da die Zeit (vor allem Vorbereitungszeit) so gut wie nie ausreicht. Doch das können sich die OGS-Träger nicht leisten. Also kommt es häufig vor, dass diverse Vorbereitungen in der Freizeit erledigt werden. Ich werde leider als Diplom-Pädagogin nicht als solche bezahlt im Bereich des Offenen Ganzttags. Das Budget, das die Stadt Köln zur Verfügung stellt, ist schlicht viel zu gering, um sowohl für Qualität als auch für angemessene Bezahlung verwendet werden zu können. Würden die Mitarbeiter besser bezahlt, müsste an der Anzahl der Mitarbeiter gespart werden. Oder man müsste sich mit Honorarkräften behelfen, die aber leider nicht

regelmäßig und verlässlich zur Verfügung stehen, da es sich oft um Studenten handelt, die die Honorartätigkeit mit ihrem Studium unter einen Hut kriegen müssen. Für eine Gruppe, die wohl im Schnitt zwanzig bis dreißig Kinder fasst, ist es unerlässlich, zwei feste Mitarbeiter zu haben. Wechselnde Honorarkräfte, würden bedeuten, dass die Kinder immer neue Bezugspersonen haben und längerfristige Projekte kaum realisierbar wären. Die Realität sieht in manchen Schulen anders aus. Leider zu oft werden die Kinder von unterschiedlichen Honorarkräften und Minijobbern betreut, da schlicht das nötige und eigentlich gewünschte Fachpersonal fehlt. Man hört immer wieder, dass von mehr Qualität im Offenen Ganzttag gesprochen wird. Doch wo soll die Qualität herkommen, die sich die Stadt, die Träger und auch die Eltern wünschen? Fakt ist, dass momentan der Offene Ganzttag noch ein Sammelbecken für berufliche Quereinsteiger ist. Im Offenen Ganzttag gibt es viele Mitarbeiter, die nicht pädagogisch ausgebildet sind. Das bedeutet nicht, dass nicht auch fachfremdes Personal menschlich wunderbar mit Kindern umgehen und arbeiten kann, dennoch fehlt an dieser Stelle die Expertise. Und im Offenen Ganzttag wird nicht nach Qualifikation bezahlt, sondern nach Tätigkeit. So verwundert es nicht, dass die Fluktuation im Offenen Ganzttag enorm ist und für Pädagogen, ob im Ausbildungsberuf oder als Studienberuf, oft nur einen Start ins Arbeitsleben bedeutet. Die meisten gut ausgebildeten Kräfte bewerben sich weg auf besser bezahlte Stellen. Immer und immer wieder wird davon geredet, dass der Offene Ganzttag noch erweitert werden soll, da der Bedarf schier unerschöpflich ist. Wer soll das auffangen? Warum wird praktisch nie von den Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gesprochen? Einerseits wird Qualität und Professionalität im Offenen Ganzttag erwartet, allerdings wohl auch abhängig vom Standort der Schule. Das Angebot an AGs kann nicht breit genug und umfangreich sein, die Hausaufgaben sollen perfekt erledigt sein, trotz unterschiedlicher Stärken und Wissensständen der Kinder. Doch leider ist eine eins-zu-eins-Nachhilfe in der Lernzeit mit durchschnittlich zwanzig bis drei-

ßig Kindern nicht möglich. Wenn Kollegen krank sind, und der Krankenstand im Offenen Ganzttag ist hoch, ist eine zufriedenstellende Erledigung der Arbeit kaum möglich. Sowohl für die Eltern und die Kinder, aber auch für die OGS-Mitarbeiter selbst. Andererseits wird der Offene Ganzttag nicht so ernst und wichtig genommen wie die eigentliche Schule. Zu oft haben die Mitarbeiterinnen in der OGS noch den Stempel der »Ersatzmutter«, die nach dem klassischen Unterricht mit den Kindern spielen, basteln und Hausaufgaben machen. Dass die OGS-Betreuung mittlerweile mehr ist, wir einen Bildungsauftrag haben, muss hoffentlich nicht explizit erwähnt und erläutert werden. Die Kommunen, in diesem Fall die Stadt Köln, kommen nicht umher, mehr Geld für den Offenen Ganzttag und die Bezahlung dessen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, da die Qualität nicht gewährleistet werden kann, die sich alle Beteiligten wünschen. Selbst mit dem freiwilligen Anteil der Stadt Köln, der gerne erwähnt wird, reichen die Mittel nicht aus. Kinder adäquat zu betreuen und zu fördern ist nur mit geeignetem Fachpersonal möglich, und dieses Fachpersonal muss der Qualifikation entsprechend bezahlt werden. Ich bin davon überzeugt, und ich denke, dass ich für die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen spreche, dass die OGS-Träger gerne gut ausgebildetes Personal behalten und es auch entsprechend bezahlen würden, doch das ist nur möglich, wenn das Land und die Kommune mehr finanzielle Mittel zur Verfügung stellen. Und wenn die Kommune diese Mittel nicht hat, ist es ihre Aufgabe, die Nöte und Bedürfnisse weiter nach oben zu vermitteln. Die finanzielle Lage der Kommunen darf und kann nicht auf dem Rücken der Mitarbeiter lasten. Das sollte eine Institution, die die Hälfte des (Schul-)Tages der Kinder gestaltet, Wert sein. Gerne würde ich auch langfristig im Offenen Ganzttag arbeiten und meinen Arbeitgeber unterstützen. Wie lange ich mir diese Arbeit allerdings noch »leisten« kann, ist fraglich, wenn Kommune, Land und auch Bund nicht zeitnah reagieren.

Und Tschüss!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Ich nutze das forum, um alle die zu erreichen, die mich zu meinem Abschied als Geschäftsführerin beschenkt und mit guten Wünschen für den Ruhestand versorgt haben. Dafür möchte ich mich ganz herzlich bedanken.

Am 1. Mai (Tag der Arbeit) endet meine Arbeit in der Geschäftsstelle und ich übergebe an meine Nachfolgerin Angela Bankert, die sich im letzten forum vorgestellt hat.

Noch eine Weile werde ich ehrenamtlich den Kolleginnen und Kollegen behilflich sein, die noch etwas mehr Unterstützung als andere GEW-Gruppen brauchen. Das sind z.B. die Kolleginnen und Kollegen vom offenen Ganzttag, die ich gemeinsam mit Max-Georg Beier weiterhin, jetzt ehrenamtlich unterstützen werde, um fortzusetzen, was bereits begonnen wurde und erste Früchte trägt. Bessere Arbeitsbedingungen, raus aus den prekären Arbeitsverhältnissen, tarifaffine Bezahlung mit dem Ziel einer Vergabe nur bei Tariftreue sind aber noch lange nicht erreicht und ihre Umsetzung braucht zähen Einsatz.

Mit dieser Aussicht verabschiede ich mich bei euch, bedanke mich ganz herzlich für die gute anregende Zusammenarbeit.

Ganz besonders danke ich Jutta und Nina, die mich so lange ausgehalten und unterstützt haben.
Wir sehen uns!

Hildegard Merten

Der Offene Ganzttag in der Anhörung

von Hildegard Merten

Am 22.4.2015 waren Sachverständige zum Thema Offener Ganzttag in den Düsseldorfer Landtag geladen. Grundlage der Anhörung war ein Antrag der „Piraten“ mit dem Titel „Pädagogische Qualität der Offenen Ganzttagsschule stärken und Angebot bedarfsgerecht ausbauen“ (DS 16/7408).

Die Vertreter der geladenen Verbände, u.a. die Sachverständigen von Städtetag NRW, vom Kreis- und Gemeinde-Bund NRW, von der Freien Wohlfahrtspflege NRW und der AWO, vom Grundschulverband NRW und der GEW anerkannten unisono die „Erfolgsgeschichte Offener Ganzttag“ und begrüßten ebenso einstimmig, dass der Landtag endlich die

längst überfällige Erhöhung der Zuschüsse für dieses und die kommenden Jahre beschlossen hat.

Was als Testlauf begann ist inzwischen ein Selbstläufer. Der Platzbedarf im offenen Ganzttag ist nicht nur da, er kann in vielen Städten kaum befriedigt werden mit allen Konsequenzen. Auf Druck der Eltern wird der Ausbau bis an die Grenzen des pädagogisch Vertretbaren vorangetrieben. Auch dies wurde an unterschiedlichen Beispielen von den Sachverständigen vorgetragen. Ohne die zugesagte zukünftige Erhöhung der Zuschüsse von 1,5 % jährlich hätten viele Träger die OGS-Betreuung in diesem Jahr aufgegeben.

Die prekäre Situation der Beschäftigten wurde von allen Sachverständigen als unzumutbar und dringend regelungsbedürftig kritisiert.

Maike Finnern, stellvertretende Vorsitzende der GEW, hat dies zum zentralen Thema ihres Redebeitrags gemacht:

„Die Erhöhung der Fördersätze wird das allgemeine

Finanzierungsdefizit und die daraus resultierenden Probleme nicht ausräumen. Die GEW mahnt hier vor allem die unzureichende Bezahlung des Personals in der OGS an. Der Grundlagenerlass weist darauf hin, dass möglichst pädagogische und sozialpädagogische Fachkräfte eingestellt werden sollen. Diese werden aber sehr oft nicht nach Tarif bezahlt,

d.h. sie verdienen in der OGS weniger als sie beispielsweise in einer kommunalen Kita, die nach TVöD bezahlt, verdienen würden. Der Zuschuss, den die Landesregierung den OGSen zur Verfügung stellt, ist auch nach der Erhöhung der Fördermittel nicht ausreichend, um sozialpädagogische Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifizierung bezahlen zu können. Zudem sind die Verträge in der Regel befristet (beispielsweise auf 6 Monate), lediglich

Teilzeitstellen (teilweise mit minimalem Stundenumfang von 8,5 Stunden pro Woche in der Schulzeit), mit ungünstigen Arbeitszeiten. Unter diesen Bedingungen kann kein Mitarbeiter/keine Mitarbeiterin seinen/ihren Lebensunterhalt ohne Zweitjob finanzieren. Der Zuschuss, den die Landesregierung den OGSen zur Verfügung stellt, ist auch nach der Erhöhung der Fördermittel nicht ausreichend, um sozialpädagogische Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifizierung und zu gewerkschaftlich sowie gesellschaftlich akzeptablen Bedingungen einzustellen und zu bezahlen. Hier zeichnet sich bereits heute ein Fachkräftemangel ab, der sich wahrscheinlich in den kommenden Jahren noch verschärfen wird. Aus Sicht der GEW muss ein qualitativer Ausbau der OGS, wie auch von der Landesregierung selbst in einer Presseerklärung aus dem Januar versprochen, mindestens den Anspruch an tarifliche Bezahlung erfüllen und das Ende der ausufernden Befristungspraxis bedeuten. Die erste Erhöhung der OGS-Fördersätze, die es im Jahr 2011 gegeben hatte, wurde z.B. in Köln, mit



TTIP, CETA, TISA DGB begrüßt Resolution des Rates

Der Beschluss des Kölner Rates zu den Freihandelsabkommen TTIP, CETA und TISA ist nach Auffassung des Kölner DGB ein wichtiges politisches Signal in Richtung Bundesregierung und Europäischem Parlament. „Wir freuen uns, dass der Rat mit großer Mehrheit die Bedenken von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen teilt und eine grundsätzliche Neuausrichtung der Verhandlungen fordert“, so der Kölner DGB-Vorsitzende Andreas Kossiski.

Die bisherigen Verhandlungen von TTIP, CETA und TISA sind nach Auffassung des Kölner DGB ein Freibrief für die Beseitigung aller Handelshemmnisse. Schutzrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Verbraucherinnen und Verbrauchern, soziale Standards sowie der Schutz der Umwelt wurden bei den Verhandlungen nicht ausreichend berücksichtigt. Die geplanten Vereinbarungen gefährden die Angebote der kommunalen Daseinsvorsorge und schränken die Handlungsfreiheit der Städte drastisch ein.

„Freihandel ist kein Wert an sich. Es geht darum, Wohlstand für breite Bevölkerungsschichten zu schaffen, wirtschaftliche, soziale und ökologische Standards zu verbessern sowie faire Wettbewerbs- und gute Arbeitsbedingungen zu fördern“, so der Kölner DGB-Vorsitzende.

Zustimmung der Träger, nicht an die Beschäftigten weitergegeben, sondern in den weiteren Ausbau investiert. Diese Gefahr sieht die GEW auch bei der nun geplanten Erhöhung der Fördersätze, denn die Schulen, und somit auch die OGSen, sehen sich steigenden Schüler- und Schülerinnenzahlen, u.a. bedingt durch die notwendige Aufnahme von Kindern aus Flüchtlingsfamilien, gegenüber. Um auch diesen Kindern zusätzliche Bildungschancen zu eröffnen und ihnen einen Lern- und Lebensort in der OGS zu geben, muss weiteres qualifiziertes Personal eingestellt und auch entsprechend bezahlt werden können.“

Die anderen eingereichten Stellungnahmen der Verbände stellen wir zum Nachlesen auf die Kölner Homepage.

Wie alle anderen Teilnehmer begrüßte auch die Kölner Dezernentin, Frau Dr. Klein, die ebenfalls als Sachverständige an dieser Anhörung teilnahm, die Entscheidung der Landesregierung, die Zuschüsse für den Offenen Ganzttag ab diesem Jahr regelmäßig zu erhöhen. Auch sie war der Meinung, dass dieser Schritt längst überfällig und dringend erforderlich sei, um die Qualität im offenen Ganzttag zu halten.

Etwa zeitgleich mit der Anhörung im Landtag legte das Amt für Schulentwicklung in Köln dem Kölner Schulausschuss eine Beschlussvorlage zur Beratung vor mit der Beschlussempfehlung, dass der ebenfalls um 1,5 % zu erhöhende kommunale Pflichtanteil mit dem bisher freiwilligen Zuschussanteil der Stadt für den offenen Ganzttag verrechnet werden soll.

Das hieße: Vom Pflichtanteil der Kommune käme auch nach der Erhöhung kein einziger Cent zusätzlich bei den Trägern an.

Es kann nicht sein, dass im Landtag gelobt und dann in Köln verrechnet wird!

Wir haben die schulpolitischen Sprecher der Kölner Ratsfraktion auf diesen Widerspruch hingewiesen und erwarten, dass sie sich an das halten, was sie auf unserer Veranstaltung 2014 den fast 100 versammelten Beschäftigten versprochen haben.

Seiteneinsteigerklassen

von Helena Rohm-Schnak

Im Schuljahr 2014/2015 werden sehr viele Schüler und Schülerinnen in Köln unterrichtet. Ihre Herkunftsländer verteilen sich über den ganzen Globus mit ganz unterschiedlichen Ethnien. Religiöse und politische Verfolgungen ebenso wie Armut und Hunger, sind u. a. Gründe für die Migration der Eltern und ihrer Kinder.

Herausgerissen aus ihrer bekannten häuslichen Situation, entfernt von Freunden und Bekannten, hineingebracht in ein Land, dessen Sprache sie nicht verstehen und deren Sitten und Gebräuche ihnen nicht vertraut sind, müssen sich diese Kinder und jungen Erwachsenen in ein Schulsystem, das ihnen in den meisten Fällen unbekannt ist, integrieren.

Nicht nur die systemischen Voraussetzungen, die vorgefunden werden, sind den Schülern fremd, auch die Grundeinstellung zum Schulbesuch ist unterschiedlich, da Bildung in einigen Kulturkreisen bestimmten Gruppierungen vorbehalten ist. Somit gibt es unterschiedliche Gründe, weshalb die Schüler Schwierigkeiten haben, dem Unterricht zu folgen. Es kann die fehlende Kenntnis einer Fremdsprache sein, es kann - insbesondere bei Flüchtlingen - der fehlende Sinn eines Schulbesuchs nach allen traumatischen Erlebnissen sein. Es kann ein Analphabetismus, aber genauso gut auch eine Lernbehinderung vorliegen. Grundsätzlich gibt es Sprachschwierigkeiten und die Angst, sich falsch auszudrücken und daher ausgelacht zu werden. Auch die schulorganisatorischen Belange können von einem neuen Schüler nur schwer durchschaut werden (Mensa, KVB, AG-Regelung, etc.). Unsere Aufgabe ist es, diese Kinder zu unterrichten, ihnen einen Fremdsprachenunterricht in einer fremden Sprache zu vermitteln. Dieser muss aber den Voraussetzungen entsprechen, die diese Kinder mitbringen. Sie müssen das Herkunftsland berücksichtigen und dessen ethnische Besonderheiten (z. B. politische Verfolgung), das sozio-kulturelle Umfeld (z. B. Hungersnöte), in denen die Kinder auf-

gewachsen sind, die Bildungsnähe oder -ferne der Familie berücksichtigen (z. B. Analphabetismus). Die phonetischen, syntaktischen und grammatischen Besonderheiten der Herkunftssprache müssen beim Fremdspracherwerb berücksichtigt werden (z. B. sog. agglutinierende Sprachen). Hinzu kommt, dass die Schülerinnen und Schüler unterschiedlichen Alters zeitweise gemeinsam in einer Klasse unterrichtet werden und auf die unterschiedlichen Altersbedürfnisse nur schwer eingegangen werden kann. Diese komplexe Problematik erfordert eine flexible Pädagogik, die auf Ressourcen wie Doppelbesetzungen im Unterricht, technische Möglichkeiten wie Computer, Aufnahme- und Wiedergabegeräte und einem modular aufgebauten Curriculum basiert, das allen Facetten, die in einem solchen Unterricht vorgefunden werden, Rechnung trägt.

Darstellung der Ziele und der Handlungsfelder

Die Planung und Gestaltung des Lehrens und Lernens beziehen sich auf die migrationsspezifischen Belange der Schülerinnen und Schüler:

- interkulturelle Öffnung mit gender- und kulturspezifischen Unterrichtsmaterialien
- Erlernen der Bildungssprache zwecks Teilhabe der neu zugewanderten Kinder und Jugendlichen am Unterricht
- spezifische Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit und lebensweltlicher Erfahrung

1. Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Schülerinnen und Schüler sind grundlegend für die pädagogische und didaktische Gestaltung des Unterrichts.

- Sprachvergleiche in den unterschiedlichen Sprachen
- Formen der Selbst- und Fremdeinschätzung
- Einbeziehung der Lebenswelt und Lebenserfahrungen der Schülerinnen und Schüler und deren Familien

2. Förderung und Erwerb der Bildungssprache systematisch und koordiniert:

- spezifische Fachkonferenzen
- curriculare Erarbeitung der fachspezifischen fremd-

sprachenunterrichtlichen Besonderheiten zur Unterstützung des Deutschunterrichtes

- Einbeziehung der muttersprachlichen Kenntnis u. a. im grammatikalischen Bereich i. S. der Sprachaufmerksamkeit und Sprachreflexion
 - Alphabetisierung und Alphabetisierung in anderen Schriftsystemen
 - Spracheinstufungstests mit der Aufgabe der Zuweisung in den entsprechenden Sprachlevel
 - Phonetik und Aussprache
3. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigen Respekt und gegenseitiger Unterstützung geprägt
- pädagogisches Konzept des Helferprinzips innerhalb der Klassengemeinschaft
 - aktive Elternarbeit durch das Einbeziehen der Eltern z. B. in die schulische Feierkultur
 - im Rahmen der Elternsprechtage die größtmögliche Übersetzungskapazität

Um dieses Vorhaben umsetzen zu können brauchen die Kollegen und Kolleginnen, die die Internationale Förderklasse unterrichten, mindestens 25 Stunden Unterrichtszeit und eine Stunde Arbeitszeit in der Woche zur Planung und Evaluation der methodisch und didaktischen Konzepte.



EINLADUNG

Informations- und Erfahrungsaustausch

Bildungschancen für geflüchtete und eingewanderte Kinder und Jugendliche in Köln

Aktuell werden viele Kinder von Flüchtlingsfamilien nicht beschult, zum Teil über Monate.

Die Initiative „Schulplätze für alle“ setzt sich seit Herbst 2013 für eine rasche und qualitative Beschulung für alle Kinder in Köln ein.

Die Veranstaltung hat das Ziel, eine Bestandsaufnahme zu den Bildungschancen dieser Kinder in Köln zu erarbeiten und politische Forderungen an die Verantwortlichen nach Köln und Düsseldorf zu richten.

Dazu laden wir Sie am
Donnerstag, 28.05.2015
um **19.30 Uhr**
ins **DOMFORUM** ein.

Es laden ein:
Kath. Bildungswerk Köln und
Initiative „Schulplätze für alle“.
Kontakt: Margarethe Bueren,
Tel.: 0221/92584767

»Wie jetzt?

»Ich dachte, Überstunden sind in der Ausbildung normal!«

Ein Bericht über die Berufsschultour der DGB-Jugend Köln

von Tobias Abt,
DGB-Jugend Berufsschulteam NRW

Morgens halb 10 in Köln-Deutz. Eine Berufsschulklasse macht Gruppenarbeit. Auf den ersten Blick könnte man meinen, in der Klasse von Werkzeugmechanikerinnen/-mechanikern im 1. Ausbildungsjahr fände die übliche Stoffvermittlung statt. Doch heute ist etwas anders am Unterricht, anders als sonst, wenn die Auszubildenden ihrer Schulpflicht während der Ausbildung nachgehen. Statt Fertigungsprozesse, Automatisierungstechnik oder Wirtschaftslehre stehen heute „Rechte und Pflichten während der Ausbildung“, „innerbetriebliches Mitbestimmungsrecht“ und „vom Interessenskonflikt zum Tarifvertrag“ auf dem Stundenplan. Auch die Lehrkraft verhält sich heute anders. Statt vor der Klasse zu stehen, sitzt sie am Rande des Klassenzimmers und schaut schmunzelnd zu, wie ihre Schülerinnen und Schüler sich in verschiedenen Arbeitsgruppen Forderungen für einen fairen Tarifvertrag gemeinsam erarbeiten. Ein junger Mann und eine junge Frau von der DGB-Jugend betreuen und unterstützen sie dabei. Nanu? Gewerkschaftsjugend in der Berufsschule? Und eine lachende Klasse, die zumindest in einem Planspiel ihre Zukunft lernt mitzugestalten? Und auch noch Spaß dabei hat?! Das klingt aufs Erste fast unglaublich, haben doch viele beim Stichwort „Gewerkschaft“ als Erstes wütende Streiks und lahmgelegte Bahnstrecken im Kopf, die einem das Wochenende versauen können. Doch bei der alljährlichen Berufsschultour der DGB-Jugend an Kölner Berufskollegs sehen sowohl Azubis als auch Lehrkräfte Jahr für Jahr, dass das nicht alles ist, was Gewerkschaften zu bieten haben. Für mehrere Tage schlägt die Kölner DGB-Jugend im Herbst ihren Infostand auf dem Gemeinschaftspausenhof auf, parallel gehen dafür geschulte Zweier-Teams in die Klassen und geben einen gewerkschaftlichen Input. Der Infostand besteht aus zwei Pavillons: Der eine dient als kostenloser Kaffeeauschank und Auslage für Info-Broschüren. Hier steht Jariv Schön-

berg, seines Zeichens Jugendsekretär der IG-Metall, im Gespräch mit Azubis über ihre Arbeitszeiten, bei einem Becher Kaffee. Am anderen Pavillon steht Judith Gövert und spielt mit einer Gruppe neugieriger Berufsschülerinnen/-schüler eine Art Glücksrad. „Sie bekommen Fragen rund um das Thema Arbeitsrecht und Politik gestellt. Bei einer richtigen Antwort bekommen sie eine Belohnung. Dabei werden ihnen spielend wichtige Aspekte von politischer Grundbildung vermittelt“, erklärt die Jugendbildungsreferentin der DGB Region Köln-Bonn. Aus der Kaffee-Ecke empört sich ein Azubi: „Wie jetzt? Ich dachte, Überstunden sind in der Ausbildung normal?!“ Jariv Schönberg erklärt ihm freundlich und geduldig, dass er nicht zu Überstunden verpflichtet werden dürfe. Er gibt ihm ein kleines Buch mit dem Titel „Deine Rechte während der Ausbildung“ mit und empfiehlt ihm, das Gespräch mit seinem Ausbilder zu suchen. Dankbar verabschiedet sich der Auszubildende in die nächste Schulstunde, denn die Pause ist vorbei. „Für die Berufsschultour der DGB-Jugend arbeiten junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus den Mitgliedsgewerkschaften zusammen und ziehen mit Spaß und Begeisterung an einem Strang“, freut sich Judith Gövert. „Egal ob IG-Metall- oder ver.di-Jugend, egal ob junge NGG oder junge GEW, alle haben sich zum Ziel gesetzt, Azubis für ihre berufliche Zukunft besser zu rüsten.“ Zurück ins Klassenzimmer: Das Klassenzimmer-Team Svenja und Tobias sind mittlerweile in einer Berufsschulklasse mit auszubildenden Feinwerkmechanikerinnen/-mechanikern. Es herrscht ein lebendiges Treiben, denn die Klasse muss sich auf einem am Boden angebrachten Positionierungsstrahl orientieren, um sich zu Fragen wie „Wo und wann schreibst du dein Berichtsheft?“ zu positionieren. Auf der einen Seite ist eine große Minuskarte für diejenigen, bei denen die Antwort „zu Hause während meiner Freizeit“ heißt. Die andere Seite ist mit einem Plus markiert, hier tummelt sich ein Großteil der Klasse, denn sie reagierten auf die Antwort „während der Arbeitszeit in einem dafür vorgesehenen Raum in der Firma“. Die beiden einzigen Mi-

nus-Kandidaten staunen nicht schlecht. Das hatten sie ursprünglich anders vermittelt bekommen, sind aber nun froh, dass das Team-Duo sie aufgeklärt hat. Am Ende des 90-minütigen Gewerkschafts-Inputs bekommen auch sie das Büchlein mit Rechten und Pflichten während der Ausbildung. Zusätzlich bitten die DGB-Teamer die Feinwerkmechaniker noch, den „Dr. Azubi-Bogen“ auszufüllen. Hier können die Schülerinnen und Schüler anonym Angaben zu ihrer Ausbildungssituation machen. „Der Fragebogen dient dazu, Informationen für den alljährlich von der DGB-Jugend erstellten Ausbildungsreport zu sammeln“, erklärt Svenja. „Bei der Auswertung können dann Häufungen von Missständen in betroffenen Branchen im Bereich Ausbildung erkannt und seitens des DGB öffentlich kritisiert werden. So sind wir in der Lage, Auszubildenden mit Problemen im Betrieb ein gewisses Sprachrohr zu geben, ohne den Arbeitgeber dafür direkt stigmatisieren zu müssen.“ Das klingt ziemlich durchdacht und scheint eine gute Sache zu sein. Derselben Meinung ist auch die anwesende Lehrkraft: „Ich finde es super, dass die jungen, engagierten Leute von der DGB-Jugend zu uns ins Berufskolleg kommen! Unsere Schülerinnen und Schüler bekommen so einen praktisch vermittelten und trotzdem selbst erarbeiteten Überblick über Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Berufsleben. Für deren Zukunft sind diese Informationen sehr wichtig und ich als Lehrkraft kann diese Thematik gemäß des Lehrplans im besten Falle nur anschneiden.“ Und was sagen die Azubis? „Die nehmen unser Angebot weitestgehend sehr gut an und sind dankbar dafür“, weiß Tobi zu berichten. „Viele haben dadurch überhaupt das erste Mal Kontakt mit Gewerkschaften

und den Meisten ist gar nicht richtig bewusst, dass das Organisieren von Arbeitnehmern in Gewerkschaften ein Grundrecht darstellt. Zeigt man ihnen die besagte Stelle im Grundgesetz, sind die Schülerinnen und Schüler dann doch recht baff.“ Eine Feinwerkmechanikerin kommt nach der Veranstaltung noch auf Svenja zu und möchte noch mehr über ihre Möglichkeiten als Arbeitnehmerin wissen. „Komm doch kurz mit uns mit an den Infostand im Hof“, sagt Svenja lächelnd. „Die Judith kann dir darüber mehr erzählen, Tobi und ich müssen aber leider gleich wieder in die nächste Klasse.“

Für weitere Informationen rund um das Angebot der Berufsschularbeit können Sie sich gerne mit der DGB-Jugend in Verbindung setzen:

DGB-Jugend Köln, Judith Gövert, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln, E-Mail: judith.goevert@dgb.de



Inklusion braucht mehr!

Inklusion braucht Qualität, Struktur und Unterstützung

Der Landesvorstand der GEW NRW hat den folgenden Aktionsplan beschlossen. Auf dieser Grundlage wird der Stadtverband Köln nach Diskussionen im Geschäftsführenden Vorstand (GA), im Vorstand und im Arbeitskreis Inklusion Aktivitäten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Ressourcen zur Entwicklung eines inklusiven Bildungssystems beschließen.

Aktionsplan der GEW NRW

Der Aktionsplan der GEW zur Durchsetzung besserer Bedingungen für die Umsetzung des 9. Schulrechtsänderungsgesetzes in den Schulen enthält die folgenden Elemente:

1. Einrichtung eines Runden Tisches im Rahmen der Bildungskonferenz als Forderung an das Ministerium für Schule und Weiterbildung
Ziel sollte sein, den breiten gesellschaftlichen Konsens der Inklusion zu festigen und sich gleichzeitig noch einmal inhaltlich mit den Rahmenbedingungen der Inklusion, der Umsetzung in den Schulen auseinanderzusetzen und die dafür erforderlichen Gelingensbedingungen einzufordern.
Auch für die Inklusion sollen Empfehlungen, analog zu denen der Schulstruktur bzw. zu G8 erarbeitet

werden. Diese sollen dann als Grundlage für weitere notwendige Entscheidungen des Parlamentes bzw. des Schulministeriums über Maßnahmen und notwendigen Anpassungen dienen.

2. Folgende Aktivitäten werden umgehend eingeleitet bzw. umgesetzt:

- Online-Umfrage an den Schulen
Mängelabfrage, Kummerkasten zu Klassengröße, Stellenanteile von SonderpädagogInnen, Unterrichtsstunden mit Doppelbesetzung, Fortbildung, Material, Räume, weiteres Personal, Unterstützung, Zusammenhang von Inklusion und Gesundheitsschutz
- Nds-Berichte
Regelmäßige positive wie negative Beispiele
- Landesweite öffentlichkeitswirksame Aktion
Beispiele: Haus des Lernens bricht zusammen und wird wieder aufgebaut, Kummerkasten aufbauen, Mängelliste darstellen, drei Affen darstellen, Runden Tisch für Inklusion darstellen, Schwarzbuch Inklusion vorstellen.
- Pressegespräch und Musterpresseerklärung für die Untergliederungen zum „Tag der Menschen mit Behinderungen“ am 5. Mai 2015
- Aktionsbündnis für die Forderung „Runder Tisch Inklusion“ u.a. VdS NRW, mittendrin e.V., LER, GGG NRW, SLV Gesamtschule NRW, Landeselternschaft Grundschule, komm. Spitzenverbände, DGB
- Unterstützung der Untergliederungen durch den Landesverband
Untergliederungsversammlung zur Inklusion (Mai 2015), ReferentInnen, ppp, Überarbeitung der Broschüre Inklusion, ...
- GEW-Fortbildungsangebot zur Inklusion ausbauen
Adressaten: Lehrerräte, Personalräte, Schulleitungsfortbildung (vgl. nds 2/2015)
Fortbildung für multiprofessionelle Teams für den gemeinsamen Unterricht
Fortbildung zur Anwendung der AO-SF und Leistungsbewertung
Fortbildungsflyer



Gemeinsam besser unterrichten

Dr. Inge Krämer Kilic et al.:

„Gemeinsam besser unterrichten.“

Teamteaching im inklusiven Klassenzimmer“

Verlag an der Ruhr 2014, 125 Seiten, 16,95 €

Besprechung von Sven Trapp

Ist Teamteaching nun eine Last oder eine Chance, die wir durch Inklusion geboten bekommen? Einmal von der politischen Frage abgesehen, wie viel Doppelbesetzung eigentlich nach dem SchRÄG noch möglich ist, können wir uns sicher alle nur weiterentwickeln, wenn wir das Gelingen der Teamarbeit nicht dem Zufall überlassen. Das vorliegende Buch lädt dazu ein, das gemeinsame Unterrichten als Chance zu begreifen und verschließt hier auch nicht den Blick vor möglichen Konflikten.



Steht der gemeinsam geplante und differenzierende Unterricht zwar im Zentrum des Ratgebers, so begreift er Teamarbeit doch weit genug, dass auch andere Formen von Kooperation in den Blick genommen werden. Gelingensbedingungen, Aufgabenverteilung und Zeitmanagement für Teamstrukturen werden in kurzen, für den Alltag gut einsetzbaren Kapiteln erläutert.

Zur Vertiefung sind im Anhang Literatur und Medientipps zusammengetragen. Über einen Download-Link kommt man an weitere sinnvolle Zusatzmaterialien. In einer Tabelle sind bspw. die Formen von Teamarbeit übersichtlich zusammengetragen. Es gibt Hilfsmittel zur Moderation der Teamarbeit, der Aufgabenverteilung, Stundenplanung oder Klassenraumgestaltung. Überhaupt ist der Klassenraumgestaltung ein ganzes Kapitel gewidmet, was den vielbeschworenen Stellenwert vom „Klassenraum als dritten Pädagogen“ unterstreicht. Für uns von Interesse dürfte das Kapitel über den differenzierenden Unterricht in der Sekundarstufe 1 sein, aber sicherlich lässt sich auch das eine oder andere aus dem Kapitel über Grundschulen gewinnbringend einsetzen. Fazit: Als „Ratgeber Inklusion“ (so der Reihentitel) gut geeignetes Handbuch, das theoretische Grundlagen bietet und trotzdem in wenigen Schritten in praktischen Kontexten einsetzbar ist.

EINLADUNG

Informationsnachmittage zur Inklusion

Das Kompetenzteam Köln bietet, wie im Vorjahr, vier aufeinander aufbauende Informationsnachmittage zu Aspekten des Themenfeldes ‚Inklusion‘ an. Eingeladen sind alle Schulen mit Interesse an der Thematik, vorrangig die Schulen, die sich neu mit der Inklusion im eigenen System auseinandersetzen.

Diese Veranstaltungen finden jeweils statt im Raum A 208, 2.OG der Willy-Brandt Gesamtschule, Im Weidenbruch 214, 51016 Köln in der Zeit von 13:30 - 16:30 Uhr.

Grundlegende Informationen zum Thema Inklusion

Donnerstag, 21.05.15

Moderatoren:

Michael Blatzheim, Brigitta Steuer

Classroommanagement und Kooperativer Unterricht

Mittwoch, 27.05.15

Moderatoren

Angela Lingens, Astrid Schulze

Kooperation im Team

Dienstag, 2.6.15

Moderatoren

Angela Lingens, Jupp Kreutz

Bildungsgänge und Leistungsbewertung

Mittwoch 9.9.15

Moderatoren

Michael Blatzheim, Brigitta Steuer



Bei allen Veranstaltungen der Fachgruppen und Arbeitskreise sind Interessierte aus anderen Schulformen und Bildungsbereichen herzlich willkommen!
Alle Termine finden, wenn nicht anders angegeben, im Kölner DGB-Haus, Hans-Böckler-Platz 1, statt.
Fachgruppentermine die nach Redaktionsschluss eingehen, sind im Internet unter www.gew-koeln.de zu finden.

FG Grundschule

Dienstag, 8.6.2015 um 19.00 Uhr
Tagungsraum (EG)
Wolfgang Raabe, Tel.: 02203/51342
Martina Schütte, Tel.: 02236/321318

FG Hauptschule

Sigfried Pleyl-von Laer, Tel.: 0221/725604

FG Sonderpädagogische Berufe

Heiner Brokhausen, Tel.: 02227/830567
Heinz-Jürgen Kaiser, Tel.: 0221/6161828

FG Gesamtschule

Peter Heim, Tel.: 0221/743094
Werner Balfer, Tel.: 0221/745180

FG Realschule

Maria Backhaus 0221/16932167
Katrin Reininghaus 0221/331647
Elke Görden-Schmickler 0221/419327

FG Gymnasium

Donnerstag, 28. 5. 2015, 17.00 Uhr
Großer Saal /1. OG)
Wege in den Ruhestand
Informationsveranstaltung (siehe Seite 27)
Dr. Alexander Fladerer, Tel.: 0221/4305633
Andreas Haenlein, Tel.: 0221/9458678
Heike Wichmann, Tel.: 0221/422354
Gudrun Skeide-Panek, Tel.: 02232/29833

FG Berufskolleg

Donnerstag, 21.5.2015 um 16.30 Uhr
Tagungsraum (EG)
Mechtild Degen-Sieg, Tel.: 02236/322241
Dimitrios Konstantinidis, Tel.: 02175/8897946

FG Weiterbildung

Max-Georg Beier, E-Mail: maxbeier@hotmail.com

FG Kita

Jeden 2. Montag im Monat:
Montag, 11. Mai 2015 um 18.30 Uhr
Tagungsraum (EG)
Montag, 8. Juni 2015 um 18.30 Uhr
Großer Saal (1. OG)
Brunhilde Seeber, Tel.: 0163/9158338

AK LehrerInnen und ErzieherInnen von Migrantenkindern (LEMK)

Der Arbeitskreis LEMK trifft sich gemeinsam mit den Arbeitsgruppen HSU und Seiteneinsteigerklassen (Internationale Förderklassen) jeden 1. Montag im Monat. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.

Birten Gündüz, Tel.: 0157-72776261
Hasan Taskale, Tel.: 02204-55869

AK Offener Ganzttag

Donnerstag, 11.6.2015 um 18 Uhr
Tagungsraum (EG)
Max-Georg Beier, Hildegard Merten,
Tel.: 0221/516267

AK Inklusion

Mittwoch, 24. Juni 2015 um 18.30 Uhr
Tagungsraum im DGB-Haus
Uschi Kellermann, Tel.: 0221/16846200

AK Schulsozialarbeit

Montag, 1.6.2015 um 17 Uhr
kleines Sitzungszimmer (1. OG)
Johannes Vogel, E-Mail: ijvogel@t-online.de
Lutz Schörken-Koch, E-Mail: luschko@web.de

Veranstaltungen im Sommer

AK homosexuelle Lehrkräfte

Teilnahme an CSD-Paraden

Wir wollen als sichtbare Fußgruppe an der Demo des ColognePride (des Kölner Christopher Street Day) teilnehmen in einem gemeinsamen Abschnitt mit DGB-Jugend, ver.di AK LSBT und anderen wie dem Schulaufklärungsprojekt SchLAU NRW und/oder dem Verein der lesbischen Lehrerinnen. Außerdem zeigen wir auf CSD-Demos in anderen Städten Präsenz als homosexuelle Lehrkräfte:
Samstag, 20.6.: Parade in Bielefeld - Sonntag, 5.7.: Parade zum ColognePride in Köln - Samstag, 15.8.: Parade in Siegen
Kontakt über: bodo.busch@netcologne.de.

Fachgespräche und Diskussionen

Wir sind im Vorfeld des ColognePride an zwei Veranstaltungen beteiligt:

- als Mitveranstalter bei:

4. Pädagogisches Fachgespräch von Schule der Vielfalt

mit Dr. Birgit Palzkill, Lehrerin, Supervisorin:
Genderkompetenz in Schulen der Vielfalt
Mittwoch, 24. Juni (19.30-21.00 Uhr, Einlass 19 Uhr)

Rubicon, Rubensstr. 8-10, 50676 Köln

- als Podiums-Teilnehmer bei:

Podium und Diskussion:

Strukturen im Wandel?

Politik und Praxis einer Pädagogik der Vielfalt,
Donnerstag, 2. Juli 2015, 19 Uhr

Hörsaal II, Hauptgebäude der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln,

u.a. mit Prof. Jutta Hartmann, Alice-Salomon-Hochschule Berlin, und NRW-Schulministerin Sylvia Löhrmann

Die Podiumsdiskussion ist Abschluss einer Veranstaltungs-Reihe der Kölner Initiative „Vielfalt statt Einfalt“.

www.facebook.com/VielfaltStattEinfaltKOELN/.

AK Schulentwicklung

Klaus Minartz, Tel.: 0221/526722

AK Betriebsräte/Mitarbeitervertretungen

Nina Goerges, Tel.: 0221/516267

Unsere Hotline für Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen ist jederzeit erreichbar.
betriebsraete@gew-koeln.de.

AK Homosexuelle Lehrkräfte

Wir treffen uns jeden 1. Donnerstag im Monat zum Austausch über die berufliche und persönliche Situation und alles, was mit dem Thema „Schwule und Schule“ zu tun hat. Wir sind auch offen für lesbische Lehrerinnen.

Donnerstag, 11.6.2015 um 19 Uhr

kleines Sitzungszimmer (1. OG)

Weitere Aktivitäten siehe rechts

Bodo Busch, E-Mail: bodo.busch@netcologne.de

Björn Kiefer, E-Mail: b.kiefer1@gmx.de

FG Hochschule und Forschung

Da unsere Arbeitszeiten stark variieren, haben wir keinen festen monatlichen Termin. Auf Anfrage teilen wir euch aber gerne mehr über unsere Arbeit und/oder Ort und Datum des nächsten Treffens per E-Mail mit.

Anne Klein, E-Mail: anne.klein@uni-koeln.de

Praxissemester Schulsozialarbeit in einer Grundschule

von Nicole Schaefer (Hochschulinformationsbüro HIB/FH Köln)

Schulsozialarbeit in der Grundschule? Gibt es das überhaupt? Wenige Studierende wissen, dass dieses Berufsfeld wächst. Weil man im Studium wenige Seminare zum Thema Schulsozialarbeit hat, habe ich mich für dieses Berufsfeld im Praxisstudium entschieden.

gesucht

Nachbarschaftshaus sucht experimentierfreudige politikkundige Person* zur Entwicklung und Moderation eines Formats »politisches Café«.

Es sollte ein niedrigschwelliges Angebot sein, bei dem Menschen aus der Umgebung „einfach mal so“ vorbeikommen können, und zugleich Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zum Selbst-Aktivwerden einladen. Wunschziel wäre ein offener Diskussionskreis, in dem die Teilnehmer im moderierten Austausch über aktuelle Themen zur Reflexion ihrer Informationslagen und Argumentationsweisen kommen können - in einer „learning-by-doing“-Atmosphäre, in der sich keiner dumm vorkommen muss.“

Nachbarschaftshaus Ansgarstraße 5, 50825 Köln, Tel: 0221 16 85 74 59, ans-garstr@die-ehrenfelder.de

Martina Ferner

* Will sagen: gesucht wird ein Mensch - vielleicht ein/e pensionierte/n Politik-Lehrer/in? - der/die Spaß daran hätte, einmal monatlich, abends, eine solche Gruppe zu moderieren, vielleicht sogar Akzente zu setzen oder kleine Input zu geben. Es gilt nicht Wissen zu vermitteln, sondern sich die Themen mit den Teilnehmern zu erarbeiten bzw. kontrovers zu diskutieren.

Wie sieht der Alltag von Schulsozialarbeitern aus?

Die ersten Eindrücke im Praxissemester zeigen, dass vielfältige Aufgaben anfallen. Von Hausbesuchen bis hin zur Ausbildung von Schulstreitschlichtern bis zu Gesprächen mit Eltern - der Alltag von Schulsozialarbeitern ist alles andere als eintönig. Als Schulsozialarbeiter hat man nicht nur die SchülerInnen als Klienten sondern auch die Eltern. Die Schulsozialarbeiter betreiben jede Menge Netzwerkarbeit und bieten den Eltern z.B. Hilfsangebote wie Schuldnerberatung an. Ebenfalls stehen Schulsozialarbeiter für die KollegInnen zu Verfügung und bieten Supervision an. Im Allgemeinen kann man verschiedene Methoden und Arbeitsfelder der Sozialarbeit und Sozialpädagogik im Bereich der Schulsozialarbeit anwenden.

Meine Stelle ist jedoch etwas Besonderes, denn ich habe als Anleitung sowohl einen Schulsozialpädagogen als auch eine Schulsozialarbeiterin. Somit gewinne ich Einblicke in die verschiedenen Arbeitsweisen und Tätigkeitsfelder von beiden.

Und wie können Studierende sich einbringen?

Es gibt jede Menge Freiraum für eigenständige Projekte und sogar AGs. Vom ersten Tag an konnte ich im Schulalltag integriert werden, was in vielen Tätigkeitsfeldern nicht möglich ist. Somit habe ich im Rahmen meines Praxissemesters (was ich aus persönlichen Gründen auf ein Jahr strecke) mehrere kleine Projekte geplant. Ich nehme an Teamgesprächen teil, führe Hausbesuche durch, erhalte Einblicke in Sozialraummanagement, nehme an Tagungen im Rahmen der Netzwerkarbeit teil und bekomme regelmäßige Anleitungsgespräche. Ich kann nur jedem Studierenden empfehlen, sein Praxissemester im Bereich der Schulsozialarbeit, insbesondere im Bereich der Grundschulsozialarbeit, zu absolvieren.

Der Alltag ist abwechslungsreich und das Klientel ist vielschichtig. Es gibt die Möglichkeit sich kreativ zu entfalten und jede Menge Projekte mit SchülerInnen durchzuführen.

Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat die Pläne der Großen Koalition für eine „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ begrüßt und Anforderungen an deren Ausgestaltung formuliert. „Die GEW hat bereits 2013 in ihrem ‚Köpenicker Appell‘ einen ‚Pakt für verlässliche Karrierewege‘ in der Wissenschaft vorgeschlagen. Union und SPD greifen diese Idee jetzt auf. Eine ‚Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs‘ darf aber nicht die Fehler der bisherigen Bund-Länder-Programme wiederholen, die zur Ausweitung befristeter Beschäftigung an den Hochschulen beigetragen haben. Im Gegenteil: Eine ‚Personaloffensive‘ muss auf Nachhaltigkeit angelegt sein und gezielt die Stabilisierung von Beschäftigung fördern“, sagte Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte.

Tenure-Track-Modelle

Die Bildungsgewerkschaft schlägt vor, so genannte Tenure-Track-Modelle an den Hochschulen einzuführen und zu fördern. Ein Tenure Track eröffne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Perspektive einer dauerhaften Beschäftigung, wenn sie mit ihrer Einrichtung vereinbarte Entwicklungsziele in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement erreichen. „Ein neues Bund-Länder-Programm muss gezielt Anreize für die Hochschulen setzen, auf Grundlage einer vorausschauenden Personalentwicklungsplanung berechenbare Karrierewege zu schaffen“, sagte der Hochschulexperte. Um die Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu fördern, sollten außerdem mindestens 50 Prozent der geförderten Tenure-Track-Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Entscheidend sei weiter, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen verändert werden. „Ein neues Bund-Länder-Programm kann die überfällige Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht ersetzen – finanzielle Anreize und rechtliche Vorgaben sind zwei Seiten einer Medaille. Für Daueraufgaben muss es Dauerstellen geben, für Zeitverträge müssen Mindeststandards gelten, Wissenschaftskarrieren sind familienfreundlich zu gestalten – diese Grundsätze müssen im Gesetz verankert werden. Die GEW erwartet,

dass die Bundesregierung zügig einen entsprechenden Gesetzentwurf vorlegt“, machte Keller deutlich.

GEW aktiv

Presseberichten zufolge möchte die Große Koalition eine „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ initiieren, um die Planbarkeit von Karrierewegen in der Wissenschaft zu verbessern. Dafür soll ab 2017 für einen Zeitraum von zehn Jahren insgesamt eine Milliarde Euro eingesetzt werden.

Die GEW setzt sich seit 2010 mit dem „Templiner Manifest“ unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ für eine Reform von Berufswegen und Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung ein. Link: <http://www.templiner-manifest.de/> 2013 hat die GEW im „Köpenicker Appell“ ein „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“ vorgelegt.

http://www.gew.de/Koepenicker_Appell.html

Im Januar 2015 hat die GEW einen Gesetzentwurf für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes veröffentlicht.

http://www.gew.de/Gesetzentwurf_gegen_das_Befristungsunwesen.html

EINLADUNG

zum Besuch von

Schloss Homburg
ein barockes Juwel im Bergischen LandWir treffen uns an der Museumskasse
des Schlosses um 14.15 Uhr.**11. Juni 2015 um 14.30 Uhr**
Kosten: 5 EuroMitfahrgelegenheiten ab Bensberg,
Endhaltestelle der Linie 1 möglich, bitte
bei der Anmeldung angeben.Anfahrt mit dem Auto über die A4 Richtung
in Richtung Olpe bis Ausfahrt Gummers-
bach/Wiehl/Nümbrecht und anschließend
auf der Bundesstraße in Richtung Nüm-
brecht, dann der Ausschilderung „Schloss
Homburg“ folgen.Die Teilnehmerzahl ist begrenzt (25), des-
halb bei der GEW Geschäftsstelle verbind-
lich anmelden bis zum 31. Mai.

Tel.: 0221-516267

Im Verhinderungsfall nicht vergessen,
sich abzumelden.**Was man so
im Keller findet**

von Helga Löbbert

Meine Mutter hatte Weckgläser mit Eingemachtem im Keller stehen, mein Vater Taschenbücher. Er war der Meinung, die könne man lesen, aber Bücher im eigentlichen Sinne seien es nicht und gehörten deshalb auch nicht in die Bücherregale im Wohnzimmer. Heute ist das anders. Taschenbücher werden gelesen und in der Wohnung aufbewahrt, Eingemachtes gibt es nicht mehr bis auf die paar Gläser mit selbstgemachter Marmelade. Im Keller befinden sich Dinge, die sich in zwei Kategorien teilen: Sachen, die man nie mehr braucht und Gegenstände, die man 1 x im Jahr braucht. Dazu gehören der Christbaumschmuck, die Plastikfeier für österliche Dekoration, der Zapfhahn und die Kölschgläser. Nie mehr braucht man Dinge, die eigentlich zu schade zum Wegwerfen sind, weshalb sie nun im Keller stehen: der Römertopf und diverse andere Töpfe und Pfannen, Melittafilter aus Porzellan in zwei Größen, leere Flaschen verschiedenster Art und die Coca Cola Sammlung meiner Tochter. Gebrauchsgegenstände aus den letzten Jahrzehnten. Irgendwann sind sie vielleicht auch einmal Teile der Archäologie der Moderne.

In den vergangenen Jahren wurden an vielen Stellen des Kölner Stadtgebietes Funde des ausgehenden 19. und des 20. Jahrhunderts gemacht. Vieles stammt aus Kellern, die im zweiten Weltkrieg zerstört worden sind. Nicht wenige Fundstücke sind Zeugnisse der schrecklichen Ereignisse und stumme Zeugen der Bombennächte. So die Stahlhelme aus der Wahner Heide, offensichtlich eine Hinterlassenschaft des letzten Aufgebotes, des Volkssturms. In Kölner Kellern dürfen natürlich Kölnisch Wasser Flaschen – in diesem Fall Farina – nicht fehlen, ebenso wurden Bier- und Arzneiflaschen ausgegraben, selbst ein Steinguttopf mit Soleiern, die nicht mehr so ganz appetitlich aussehen, hat seinen Platz in dieser Ausstellung im Römisch Germanischen Museum gefun-

EINLADUNG

**Schloss Sayn
in Bendorf-Sayn**und in den Garten der Schmetterlinge
Termin: 27. August 2015Geplant ist eine Führung durch den
Park mit einer Einführung im Garten der
Schmetterlinge: Beginn: 11.30 UhrDie Zeit zwischen 13.00 und 17.00 Uhr steht
zur freien Verfügung.Es besteht die Möglichkeit des Besuchs
- von Schloss Sayn
- des Rheinischen Eisenkunstguss-
Museums - der romantischen
Hochzeitsausstellung im Fürstinnenzimmer
alles barrierefreiIm Schlossrestaurant kann man zu
Mittag essen. Dafür ist eine verbindliche
Anmeldung erwünscht.Wir fahren mit dem Bus ab Hans-Böckler-
Platz am Kölner DGB-Haus ab.**Treffen: 9.15 Uhr**
Abfahrt: 9.30 UhrGegen 19 Uhr sind wir wieder am
Hans-Böckler-Platz in Köln. Kosten:
15 Euro pro PersonDie Teilnehmerzahl ist begrenzt,
deshalb bei der GEW Geschäftsstelle
verbindlich anmelden 0221-516267 und
im Verhinderungsfall abmelden, da sonst
Ausfallkosten für das Eintrittsticket
entstehen.Bitte bis zum 10. August 2015 überweisen
auf das Konto der GEW Stadtverband Köln:
IBAN: DE03 3701 0111 1320 7321 01den. Ergänzt wird dieser Teil der Ausstellung durch
beeindruckende Fotos des zerstörten Kölns.

Eine völlig andere Qualität hat „Der Berliner Skulpturenfund.“ Nach der Wiedervereinigung setzte ein wildes, eifriges Bauen in Berlin ein. Wo in meiner Studienzeit in den 60iger Jahren Brachfelder diesseits und jenseits der Mauer waren, stehen heute ganze Gebäudekomplexe, z.B. am Potsdamer Platz. 2010 begann man vor dem Roten Rathaus für eine U-Bahn zu buddeln. Schon im Januar 2010 stolperte ein Grabender über einen Gegenstand, der beim Ausbaggern von der Baggerschaufel gefallen war. Das völlig verschmutzte, durch anhaftenden Mörtel unkenntliche Objekt erwies sich als Kunstwerk von besonderer Qualität. Der Kopf einer Skulptur aus Bronze, offensichtlich aus den 1920iger Jahren, war über das Grabungsfeld gerollt. Wie der Kopf dort hingekommen war und wo sich die Reste der Skulptur befanden, war unklar. Im Februar 2011 erhielt die Stiftung Preußischer Kulturbesitz einen Hinweis auf ein Dokument, mit dem das Reichspropagandaministerium im August 1942 die Einlagerung von Exponaten der Ausstellung „Entartete Kunst“ in einem Lagerraum des Ministeriums in der Königstr. 50 anordnete, just da, wo jetzt der Bagger stand. Seit der Machtergreifung 1933 hatte man begonnen, über 21000 Kunstwerke aus den Museen als „entartete Kunst“ zu verbannen. 1937 gab es in München eine Ausstellung „Entartete Kunst“, deren Sinn es war, die Künstler und ihre Kunst lächerlich zu machen. Man scheute sich auch nicht, die „geraubten“ Werke zu verkaufen, die Aufrüstung war ja nicht so ganz billig. Was übrig blieb, wurde in Kisten verpackt und in die Königstr. 50 gebracht. Ab 1933 verunglimpft, 1942 eingelagert und ab 2011 auferstanden aus dem Bombenschutt haben ausgerechnet die Nazis dazu beigetragen, dass wir heute die Kunstwerke der klassischen Moderne in einer Ausstellung bewundern können.

Was man ebenso in Kellern findet.



EINLADUNG

Zwischen Kapelle und Fabrik

Historischer Spaziergang mit Fritz Bilz Kirche wie Industrie waren prägend für die Geschichte und Entwicklung Kalks.

So zog die Kapelle seit ihrer Errichtung Katholiken aus den umliegenden Gemeinden und Städten an und bewirkte dadurch schon einen kleinen Aufschwung. Richtig los ging es jedoch mit den Industrieansiedlungen seit 1850. Eine Fabrik nach der anderen wurde in Kalk gegründet. Das führte dazu, dass Kalk 1881 die Stadtrechte erhielt. Viele Erfindungen wurden in Kalk gemacht, das damals zu den innovativsten Städten Deutschlands gehörte.

**Donnerstag, 9. Juli 2015
von 14.30 Uhr bis 16 Uhr**

Treffpunkt: 14.14 Uhr vor der Kalker Kapelle (mit den Linien 1 und 9 zu erreichen)

Kostenbeitrag: 8 Euro

Am Schluss lässt ein kleiner Abstecher das Kneipenwesen der Jahrhundertwende 1900 lebendig werden.

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt; deshalb bitte bei der GEW-Geschäftsstelle (0221-516267) verbindlich anmelden und im Verhinderungsfall auch wieder abmelden.



Immer Bunter Bonn zeigt Ausstellung zur Einwanderung

von Helga Löbbert

Meine Mutter, die 1978 gestorben ist, kannte es nicht. Mein Vater, der ihr 1992 folgte, auch nicht. Während die SPD einen neuen Vorstoß in Richtung Einwanderungsgesetz macht, ist die Wirklichkeit längst angekommen. Eine Umfrage in den USA hat ergeben, dass die Amerikaner DÖNER für das deutsche Nationalgericht halten. Nix mehr mit Sauerkraut und Eisbein! Fragt sich nur, wie die Amerikaner die Deutschen jetzt nennen: Krauts passt ja eher nicht mehr, Dönerman? Kebabvolk?



Meine Eltern hätten wahrscheinlich verständnislos den Kopf geschüttelt, denn in ihrem Speiseplan waren noch nicht einmal Spaghetti vorhanden, obwohl die Bundesrepublik 1955 mit Italien das erste Anwerbeabkommen geschlossen hatte. Es folgten Spanien, Griechenland und die Türkei. Für den rasant vorangehenden Wiederaufbau nach dem Krieg fehlten Arbeitskräfte. Adenauer war anfangs gegen die Anwerbeabkommen, aber der wirtschaftliche Aufschwung wischte alle Bedenken beiseite.

Als Cornelia Froboess 1962 zwei kleine Italiener besang, die „von Napoli träumen und gerne zuhause sein möchten“, gab die Sängerin einen Konsens in der deutschen Gesellschaft und bei den Gastarbei-

tern wieder. Die ausländischen Arbeitskräfte kehren nach ihrem befristeten Aufenthalt wieder in ihre Heimatländer zurück. Heute haben sich die Verhältnisse grundlegend geändert. Das Land ist bunter geworden. Jeder 5. Deutsche hat familiäre Wurzeln im Ausland. Der Reisende mit Koffer in der Einwanderungsausstellung reist nicht mehr, er bleibt. Der Anwerbestopp 1973 als Folge der Ölkrise beschleunigte die Entwicklung, dass sich viele Gastarbeiter entschieden, dauerhaft in Deutschland zu bleiben und ihre Familien nachzuholen. Die Bundesregierungen, die an dem Grundsatz festhielten, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei, versuchten mit einer Mischung aus Integrationsangeboten und Anreizen für eine Rückkehr in die Heimatländer auf die wirtschaftlichen und sozialen Probleme zu reagieren. Und dieser Eiertanz ist noch immer nicht beendet. Jedenfalls hat 2010 der Satz des damaligen Bundespräsidenten Christian Wulff „der Islam gehört inzwischen auch zu Deutschland“ hitzige Debatten ausgelöst. Ich wette, diese seine Meinung wird nicht in allen Bundesländern und von allen Bundesbürgern geteilt. „Scheinasylanten“ und „Asylbetrüger“ sind gebräuchliche Vokabeln im deutschen Alltag, Spaghetti, Döner, Tzatziki, Paella und Pizza auch. Was meine Eltern nicht kannten, schmeckt meinen Enkeln.



EINLADUNG

Wege in den Ruhestand

Informationsveranstaltung für
verbeamtete Lehrkräfte, auch für
jüngere KollegInnen

Folgende Themen werden die
Veranstaltung bestimmen:

Voraussetzungen eines Anspruchs
auf Pension

Höhe der Pension in Abhängigkeit von den
Dienstjahren

Möglichkeiten einer Zuruhesetzung

Altersgrenzen

Dienstfähigkeit und Dienstunfähigkeit

Errechnung des Ruhegehaltssatzes

Versorgungsabschläge

Vorbereitung von Einzelberechnungen der
Pensionsbezüge

Referent Hans-Josef Vöckel

Donnerstag, 28. 5. 2015, 17.00 Uhr
DGB-Haus Köln, Hans-Böckler-Platz 1

U-Bahn Linien 3, 4 und 5

Über eine Anmeldung per Mail
(gew-koeln@netcologne.de) würden wir
uns freuen.



Rettungsfähigkeit für alle!

von Martina Brauckmann-Kleis,
Bezirkspersonalrätin Gym/WBK

Nach dem Erlass „Sicherheitsförderung im Schulsport“ vom 26.11.2014 herrscht in einigen Kollegien große Unsicherheit. Können wir überhaupt noch schwimmen gehen? Wen darf ich mitnehmen auf dem Kanuausflug? Und was wird aus dem bereits geplanten und gebuchten Segeltörn auf dem Ijsselmeer?

Was ist neu?

Die Aufregung ist berechtigt, denn neuerdings reicht es nicht mehr aus, wenn eine der begleitenden Lehrkräfte bei Schwimmveranstaltungen über die Rettungsfähigkeit verfügt und am Tag der Veranstaltung auch rettungsfähig ist. Die tatsächliche Rettungsfähigkeit muss von jedem/jeder LehrerIn selbstständig überprüft werden. Kommt sie oder er zu dem Schluss, dass die Rettungsfähigkeit z.B. durch eine Mittelohrentzündung nicht vorliegt, darf die Aufsicht nicht übernommen werden. Sämtliche begleitende, also Aufsicht führende KollegInnen müssen mit Ablauf der Übergangsfrist bis zum 31.01.2016 die Rettungsfähigkeit besitzen. Das klingt nach einer hohen Anforderung und so mancheR wird sich fragen, wie das gehen soll.

Was bedeutet Rettungsfähigkeit?

Zum Glück lässt sich die Rettungsfähigkeit recht einfach nachweisen. Für normale Schwimmveranstaltungen reicht das DLRG Schwimmabzeichen Bronze aus. Alle DLRG Abzeichen gelten unbegrenzt und müssen nicht erneut abgelegt werden. Zum Erhalt der Rettungsfähigkeit ist es jedoch neuerdings notwendig alle 4 Jahre einen Auffrischungskurs zu absolvieren. Diese Kurse werden nach Absprache mit dem Land NRW von regionalen Verbänden und Schwimmvereinen angeboten. Die Kosten hierfür übernimmt die jeweilige Schule aus ihrem Fortbildungsbudget. Was für den Schwimmunterricht gilt wurde 1 zu 1 übertragen auf sämtliche außerunterrichtliche Schulveranstaltungen mit Wasseraktivitäten.

Warum alle?

Nehmen wir den Fall einer eintägigen Exkursion mit 2 - stündiger Kanufahrt einer Klasse 7, so wird schnell deutlich, warum alle beteiligten LehrerInnen rettungsfähig sein müssen. Es hilft Dir wenig, wenn Deine Kollegin, die im ersten Kanu sitzt, weiß wie man rettet, Du aber nicht und das Kanu mit zwei SchülerInnen neben Dir kentert. Der neue Erlass sieht weiterhin vor, dass Wasseraktivitäten outgesourct werden können, wie z.B. der Surfkurs auf einer Klassenfahrt. Trotzdem übernehmen die begleitenden KollegInnen die Aufsicht am Wasser und müssen daher rettungsfähig sein. Sollte z.B. der Surfkurs nur von einem Teil der Lerngruppe besucht werden, so ist es ohne Probleme möglich, dass der andere Teil der Lerngruppe bei Aktivitäten an Land von einerR LehrerIn ohne Rettungsfähigkeit beaufsichtigt wird. Schwimmen in öffentlichen Gewässern

Da es beim Schwimmen in Seen oder Flüssen leicht zu größeren Wassertiefen kommen kann und damit das Risiko steigt, verlangt der Erlass hierfür das DLRG Abzeichen Silber von allen begleitenden KollegInnen. Kurioserweise gibt es bisher für Silber keine Auffrischungskurse und es sind auch keine vorgesehen. Für solche Aktivitäten müssen alle teilnehmenden SchülerInnen das Schwimmabzeichen Bronze besitzen.

Segelturn auf dem Ijsselmeer

Zu Wasseraktivitäten zählt der Erlass auch Klassenfahrten, die auf dem Wasser stattfinden wie die beliebten Segelturns. Auch hier müssen alle begleitenden KollegInnen rettungsfähig sein. Sollen bereits Fahrten gebucht sein für einen Zeitpunkt nach der Übergangsfrist, müssen eventuell Begleitpersonen ausgetauscht werden oder diese bis dahin die Rettungsfähigkeit erwerben. Sollte es nicht möglich sein, darf die Schulleitung die Studienfahrt nicht genehmigen.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich an eineN PersonalrätIn der GEW. Wir beraten Sie gerne.

Was bekomme ich eigentlich in der Pension?

„Die letzten fünf Jahre sind entscheidend für die Pensionshöhe!“ „Bloß keine Teilzeit kurz vor der Pension - das zahlt sich negativ aus!“ Diese Meinungen halten sich hartnäckig in den Köpfen und in den Lehrerzimmern, obwohl nichts daran ist und sie ins Reich der Märchen und Sagen gehören.

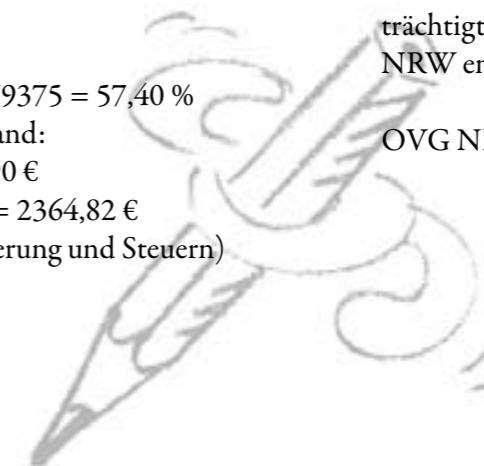
Deshalb nachfolgend eine sehr knappe und vereinfachte Darstellung, durch welche Größen sich die Höhe des Ruhegehaltes bei Beamtinnen und Beamten bestimmt. Entscheidend ist in erster Linie die Anzahl der Dienstjahre, die man gearbeitet hat. Jedes Dienstjahr mit Vollzeitbeschäftigung wird mit dem Faktor 1,79375 malgenommen.

Bei Teilzeitbeschäftigung erwirtschaftet man entsprechend weniger, so dass z.B. mit halber Stelle im Verhältnis zur Vollbeschäftigung zwei Jahre gebraucht werden. Bei der Anzahl der Dienstjahre zählt die Referendarzeit mit. Studienzeiten (ab 2017 maximal 855 Tage) können auf Antrag berücksichtigt werden. Durch die Anzahl der Dienstjahre erarbeitet man sich auf diese Weise seine „Prozente“. Die Höchstpension ist allerdings gedeckelt auf 71,75 %. Man erreicht sie nach 40 Dienstjahren.

Dieser persönlich erarbeitete Prozentsatz wird dann in Beziehung gesetzt zum Vollzeitbruttogehalt des letzten Amtes, egal, ob man direkt vor der Pensionierung Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet hat.

Ein Beispiel dazu:

32 Dienstjahre: $32 \times 1,79375 = 57,40 \%$
Gehalt vor dem Ruhestand:
A 12, Stufe 12 = 4119,90 €
 $57,40 \%$ von 4119,90€ = 2364,82 €
(minus Krankenversicherung und Steuern)



Mehrarbeit und zusätzliche Aufgaben als Vertretungslehrkraft

Mehrarbeit und zusätzliche Aufgaben als Vertretungslehrkraft

Befristet Beschäftigte dürfen nur im Umfang der Stunden beschäftigt werden, die im Vertrag festgelegt sind. Das heißt, darüber hinaus dürfen keine weiteren Stunden geleistet werden (keine Mehrarbeit, Vertretungsstunden, Bereitschaftsstunden o.Ä.). Dies betrifft auch den zusätzlichen Einsatz in Prüfungen. Vertretungskräfte können außerdem nicht verpflichtet werden, Klassenleitungsfunktionen zu übernehmen oder an Schulfahrten teilzunehmen.

Streikteilnahme

Auch befristet Beschäftigte dürfen am Streik im Rahmen der Tarifverhandlungen teilnehmen wie alle unbefristet beschäftigten Tarifbeschäftigte auch. Als GEW Mitglied wird der Verdienstausfall durch Streikgeld gemindert.

Stellenplan

Anspruch auf Information

Der Schulpersonalrat hat zum Schuljahresbeginn Anspruch auf Einsicht in den aktuellen Stellenplan einer Schule. Weder der Datenschutz noch das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten würden dadurch beeinträchtigt, hat das Oberverwaltungsgericht(OVG) NRW entschieden.

OVG NRW vom 1. Juli 2014 - 20 B 400/14.PVL

Kopftuchstreit

Die GEW hat das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum „Kopftuchverbot“ in Schulen als „Zeichen für Religionsfreiheit und einen Auftrag an die Politik“ bezeichnet. „Die unterschiedlichen Urteile von 2003 bis heute zeigen, wie schwer sich auch die höchsten Gerichte mit dieser Frage tun. Die mit dem ‚Kopftuchstreit‘ verbundenen Fragen sind nicht in erster Linie juristisch zu lösen. Sie berühren gesellschaftliche Grundfragen wie Toleranz, Religionsfreiheit sowie die Trennung von Staat bzw. Schule und Religion. Die Politik ist gefordert, sich diesen Fragen zu stellen und schnell Lösungen zu entwickeln. Der Konflikt darf nicht in die Schulen verlagert werden“, sagte GEW-Vorsitzende Marlis Tepe am Freitag in Frankfurt a.M. Sie warnte davor, den so genannten „Kopftuchstreit“ isoliert zu führen: „Die Auseinandersetzung um das Kopftuch ist auch eine Folge der Integrationspolitik in Deutschland, die viele Jahre diesen Namen nicht verdient hat.“

Pauschales Kopftuchverbot für Lehrerinnen ist verfassungswidrig

Nicht mit der Verfassung vereinbar sind Schulgesetze der Bundesländer, soweit sie Lehrkräften an öffentlichen Schulen pauschal das Tragen eines Kopftuchs verbieten. Diesen Beschluss hat jetzt das Bundesverfassungsgericht gefasst und damit seine anderslautende Entscheidung aus dem Jahr 2003 korrigiert. Nur bei hinreichend konkreter Gefahr ist ein Kopftuchverbot rechtmäßig.

Geklagt hatten zwei muslimische Lehrerinnen aus Nordrhein-Westfalen, die sich vor den Arbeitsgerichten bis hin zum Bundesarbeitsgericht (BAG) vergeblich gegen arbeitsrechtliche Sanktionen ihrer Dienstherren gewehrt hatten. Eine angestellte Lehrerin, die muttersprachlichen Unterricht in türkischer Sprache erteilt hatte, weigerte sich, das Kopftuch während des Unterrichts abzulegen und erhielt daraufhin Abmahnung und Kündigung. In dem zweiten Fall, in dem die Lehrerin vor Arbeits- und Landesarbeitsgericht vom Düsseldorfer Büro der DGB Rechtsschutz GmbH vertreten worden war, ging es um eine Abmahnung des Dienstherren. Die Klägerin hatte nach entsprechender Aufforderung zwar das Kopftuch während des Dienstes abgelegt, dieses aber durch eine Basken-

mütze mit Strickbund und gleichfarbigem Rollkrausenpullover ersetzt. Darin sahen die Arbeitsgerichte eine religiöse Bekundung und bestätigten die erteilte Abmahnung.

Kopftuchverbot bedeutet Eingriff in Grundrechte. Beide Fälle wurden jetzt vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) an die Landesarbeitsgerichte zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen. Die Verfassungsrichter begründeten ihre Entscheidung damit, dass ein pauschales Kopftuchverbot nicht mit der Verfassung vereinbar ist. Darin liege ein schwerwiegender Eingriff in die durch Artikel 4 Grundgesetz (GG) geschützte Glaubens- und Bekenntnisfreiheit. Auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Artikel 2 GG) und die durch Artikel 12 GG geschützte Berufsfreiheit können betroffen sein, ebenso das Gleichbehandlungsgebot, Artikel 3 GG.

Ein derart schwerwiegender Eingriff in grundrechtlich geschützte Bereiche sei bei lediglich abstrakter Gefährdung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität nicht zulässig. Erforderlich ist vielmehr eine hinreichend konkrete Gefahr.

Kopftuch in der Schule: nein - Kruzifix: ja ?

Diese schon Jahre andauernde Debatte wird auch nach dem jüngsten Beschluss der BVerfG nicht beendet sein.

Zwar stehen jetzt alle Landesschulgesetze, die das pauschale Tragen eines Kopftuchs während des Dienstes untersagen, auf dem Prüfstand. Aber spätestens, seitdem bekannt geworden ist, dass die Bayerische Landesregierung im Hinblick auf das Bayerische Schulgesetz keinen Änderungsbedarf sieht, wird klar, dass die Arbeitsgerichte auch in Zukunft mit derartigen Fällen rechnen müssen.

Es wird Zeit, dass sich endlich überall die Erkenntnis durchsetzt: Es kommt darauf an, dass in den Schulen vernünftiger Unterricht erteilt wird und nicht darauf, was die Lehrkraft auf dem Kopf oder um den Hals trägt. Dann muss sich auch das BAG nicht mehr quälen, um in dem Tragen einer handelsüblichen Baskenmütze ein religiöses Symbol hinein zu interpretieren.

Pauschale Kürzungen sorgen für Ärger

100 neue Ordnungskräfte kommen doch nicht, und die Kinderbetreuung wird teurer. Welche Folgen die pauschalen Kürzungen im Kölner Haushalt von rund 80 Millionen Euro aber genau haben werden, darüber gibt es hitzige Diskussionen.

von Helmut Frangenberg, KStA, 15. April 2015

Mit ihrem sogenannten „Veränderungsnachweis“ zum städtischen Haushalt hat Stadtkämmerin Gabriele Klug eher für Verwirrung als für mehr Klarheit gesorgt. Im Rathaus, aber auch in den Fachdezernaten wird darüber gerätselt, welche Folgen die pauschalen Kürzungen von rund 80 Millionen Euro haben: Weil die Fachverwaltung ihre Sparvorgaben nicht komplett mit konkreten Vorschlägen verbinden konnte oder wollte, sind ihnen pauschale Einsparvorgaben verordnet worden.

Man sei „überrascht“, dass es immer noch eine so große Summe gebe, die keiner konkreten Maßnahme zugeordnet sei, sagt der Vorsitzende des Finanzausschusses, SPD-Fraktionschef Martin Börschel. Die Linke sieht eine Neuauflage der Debatten vergangener Jahre, wo unzählige Initiativen im Sozial-, Jugend- und Kulturbereich, die von so genannten „freiwilligen Leistungen“ abhängig sind, ihre Arbeit in Gefahr sahen: „Versteckt in den Pauschalkürzungen droht die nächste Kürzungsrunde.“

Schul- und Jugenddezernentin Agnes Klein verweigerte am Mittwoch offen, die pauschalen Sparvorgaben der Kämmerin umzusetzen: „Ich werde keine weiteren fachlichen Vorschläge für Einsparungen machen.“ Sie habe die Hälfte der Sparvorgaben erfüllt, weitere Einsparmöglichkeiten sehe sie nicht. Das bedeutet aber in der Konsequenz, dass den Fachverwaltungen irgendwann Anfang Dezember möglicherweise schlicht das Geld ausgehen wird.

„Zuschlag für Kinder unter zwei Jahren“

Für Diskussionsstoff sorgen neben den Pauschalkürzungen auch einige der tatsächlich konkretisierten Sparmaßnahmen. Genau wie in der CDU stößt es auch bei der SPD auf wenig Gegenliebe, erforderliche Investitionen einfach auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Das sei keine echte Einspa-



rung. Dezernentin wie Fraktionschef sehen auch den Vorschlag kritisch, dass die Stadt auf die zugesagte Neueinstellung von 100 Ordnungskräften verzichten will.

Börschel kündigte an, dass sich die SPD vor allem kritisch mit Einsparungen im Bildungs- und Betreuungsbereich auseinandersetzen werde. Er warf indes der CDU vor, die Einsparvorschläge der Verwaltung in diesem Bereich zu „skandalisieren“ und „aufzubauen“. Die CDU hatte von einem „Kahlschlag“ bei der Kinderbetreuung gesprochen, obwohl sich dafür kaum Belege im Haushaltsentwurf finden lassen. Kein Neubauprojekt müsse wegen des Sparzwangs aufgeschoben werden, sagte Dezernentin Klein. Alle Zielvorgaben bei den Versorgungsquoten blieben unverändert. Der Ausbau des Angebots gehe weiter. Man habe lediglich die Haushaltszahlen den Realitäten angepasst. Um einen Teil der Sparvorgaben zu erreichen, sollen jedoch Elternbeiträge erhöht werden. So führt die Stadt einen Zuschlag für Kindern unter zwei Jahren ein. Weil deren Betreuung aufwendiger ist, sei eine 30-prozentige Erhöhung gerechtfertigt, heißt es. Die CDU forderte, auf „Leuchtturmprojekte“ wie die Heliosschule und die Bildungslandschaft Altstadt-Nord zu verzichten und das Geld lieber in den Ausbau des Angebots der Kitas und Schulen zu stecken.

Die Fraktionen haben sich am Mittwoch erstmals mit dem aktualisierten Haushaltsplanentwurf befasst. Parallel zu den fraktionsinternen Beratungen gehen auch die Gespräche zwischen SPD und Grünen über eine neue Koalition weiter. Martin Börschel sagte, er gehe davon aus, dass SPD und Grüne den Haushalt am Ende der Diskussionen gemeinsam verabschieden werden.

Hauptschülern bleiben zwei von drei Ausbildungsplätzen verwehrt

„Willkommen in der gemeinsamen Lehrstellenbörse der IHKs! Hier findest Du Deinen Ausbildungsplatz“, heißt es online auf der Startseite der IHK-Lehrstellenbörse. Doch das gilt bei vielen Stellen offenbar nicht für Absolventinnen und Absolventen einer Hauptschule. Auf 61,6 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze können sie sich de facto gar nicht bewerben, weil sie durch die formalen Anforderungen von vornherein ausgeschlossen werden. Das ist das Ergebnis einer DGB-Expertise. Für die Studie wurden fast 44.000 offene Ausbildungsplatz-Angebote der bundesweiten IHK-Lehrstellenbörse ausgewertet. Das Ergebnis: Auf etwa zwei von drei Plätze brauchen Hauptschüler sich eigentlich gar nicht zu bewerben.

Hotels und Gaststätten grenzen Hauptschüler trotz Bewerbermangel von vornherein aus „Es passt nicht zu den ewigen Klagen über den vermeintlichen Fachkräftemangel, dass viele Unternehmen junge Menschen mit Hauptschulabschluss von vornherein aus der betrieblichen Ausbildung ausgrenzen“, kritisiert die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack das Verhalten vieler Betriebe. „Fast zwei von drei Ausbildungsplätzen in der IHK-Lehrstellenbörse bleiben diesen Jugendlichen komplett verschlossen. Sie brauchen nicht einmal ihre Bewerbungsunterlagen einzureichen.“ Tatsächlich zeigt die DGB-Auswertung, dass Hotels und Gastronomie Jugendliche mit Hauptschulabschluss oft nicht als Azubis in Betracht ziehen. So bleiben auch hier mehr als 60 Prozent der Ausbildungsplätze bei den Hotelfachkräften sowie mehr als 40 Prozent bei den Restaurantfachkräften jungen Menschen mit Hauptschulabschluss von vornherein verschlossen.

In manchen Berufen sind die Chancen von Hauptschülern gleich Null

Auch im gewerblich-technischen Bereich haben Jugendliche mit Hauptschulabschluss schlechte Chancen. So sind 85,4 Prozent der Ausbildungsplatzangebote bei den Mechatronikern, 47,1 Prozent bei den Zerspanungsmechanikern und immerhin noch 22,7 Prozent bei den Anlagenmechanikern nicht für Hauptschulabsolventen offen. Bei den Bank- und Büroberufen tendieren die Chancen der Hauptschulab-

solventen gen Null. So liegt die Ausschlussquote im Bereich Büromanagement (91,2 Prozent), Groß- und Außenhandel (93,2 Prozent) sowie bei den Industriekaufleuten (92,8 Prozent) jeweils deutlich über der 90-Prozent-Marke.

Anteil von Hauptschülern im dualen Ausbildungssystem erstmals unter 30 Prozent

Die DGB-Studie zeigt: Das Abitur und der mittlere Schulabschluss werden mehr und mehr zum Standard auf dem Ausbildungsmarkt. Fast 70 Prozent (67,3 Prozent) der Jugendlichen im dualen Ausbildungssystem verfügen über einen solchen gehobenen Abschluss. 2009 waren es noch 63,3 Prozent. Für diesen Trend ist vor allem die wachsende Zahl der Abiturienten im dualen System verantwortlich: Sie ist laut Berufsbildungsbericht in nur vier Jahren um 5 Prozentpunkte gestiegen: von 20,3 (2009) auf 25,3 Prozent (2013). Der Anteil der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss hingegen sinkt kontinuierlich: Lag er 2009 noch bei 33,1 Prozent, ist er inzwischen erstmals unter die 30-Prozent-Marke gerutscht (29,5% in 2012).

Hannack: Jugendliche mit Hauptschulabschluss wieder verstärkt ausbilden

„Die sinkende Zahl der Ausbildungsverträge in Deutschland lässt sich nicht allein mit dem Akademisierungstrend begründen. Zu viele Betriebe setzen immer noch auf eine Bestenauslese“, so Hannack. „Wer künftig seinen Fachkräftenachwuchs sichern will, muss verstärkt Jugendliche mit Hauptschulabschluss ausbilden.“ In der Allianz für Aus- und Weiterbildung seien, insbesondere auf Drängen der Gewerkschaften, mit dem Ausbau der ausbildungsgleitenden Hilfen und der Assistenten Ausbildung wirksame Instrumente eingeführt, um leistungsschwächere Jugendliche und ihre Ausbildungsbetriebe zu unterstützen. „Nun stehen die Spitzenverbände der Wirtschaft in der Pflicht, bei den Unternehmen für diese Instrumente zu werben. Denn wir brauchen in unserem Land in Zukunft mehr und nicht weniger Jugendliche in betrieblicher Ausbildung“, fordert Hannack.

»Die Minderwertigen vermehren sich stärker als die Gesunden.«

Transport in den Tod – Euthanasie im Rheinland

Herausgegeben vom LVR

von Wolfgang Hardenacke

Zu den zentralen Zielsetzungen der Nationalsozialisten gehörte die Schaffung einer „rassereinen, erbgesunden Volksgemeinschaft“ durch „Ausmerzen“ vermeintlich negativer Erbanlagen. Diese Vorstellungen führten zur Zwangssterilisierung von schätzungsweise 400.000 Menschen und wurden nach Kriegsbeginn zu einem Massenmord an mehr als 200.000 Behinderten und psychisch Kranken im Deutschen Reich.

Diese Verbrechen an den Psychiatriepatientinnen und -patienten wurden lange Zeit verdrängt, so dass wir von den „vergessenen Opfern“ des Nationalsozialismus sprechen können. Nun hat der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ein Projekt zur Geschichte der „Euthanasie im Rheinland“ angestoßen. Unter dem Titel „Transport in den Tod“ hat der LVR sich zum Ziel gesetzt, jungen Menschen die Geschichte dieser Verbrechen näher zu bringen. Als Rechtsnachfolger der damaligen Heil- und Pflegeanstalten verfügt der Landschaftsverband Rheinland über eine Fülle zeitgenössischer Dokumente, die von dem LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum didaktisch hervorragend aufbereitet wurden.

Im Mittelpunkt des Projektes steht der Dokumentarfilm (DVD) mit den übergreifenden Fragestellungen: Wer war für die Ermordung der Patientinnen und Patienten verantwortlich? Welche Etappen der ‚Euthanasie‘ werden in dem Film beschrieben? Ergibt sich aus diesem Ablauf ein geplantes und durchorganisiertes Vorgehen? Welche Rolle spielte der Widerstand gegen die Morde an psychisch Kranken und Behinderten?

Die Begleit-CD Materialien und Hintergrundinformationen ist als didaktische Arbeitshilfe für den Unterricht sehr gut geeignet: Neben dem umfangreichen Quellenmaterial ist ein Personenverzeichnis mit biografischen Angaben zu den damals handelnden

den Ärzten und Pflegekräften sowie ein Glossar mit Erläuterungen zu Fachbegriffen hinzugefügt.

Ergänzt werden diese visuellen Medien durch ein gedrucktes Schülerarbeitsheft, das die Schülerinnen und Schüler als Arbeitsunterlage individuell begleiten soll. Die wichtigsten Daten findet man übersichtlich auf einer Zeitleiste. Die obligatorischen Arbeitsfragen am Ende der thematischen Abschnitte sind gut dazu geeignet, dass Schülerinnen und Schülern ihre Kompetenzen im Umgang mit geschichtlichen Quellen erweitern und vertiefen.

Der 25 Minuten dauernde Film ist in fünf Sequenzen unterteilt und beginnt mit dem Themenfeld Eugenik und Zwangssterilisation. Eugenische Ansätze gab es schon nach dem Ersten Weltkrieg in der vielbeachteten Schrift „Die Vernichtung des lebensunwerten Lebens“ in der die Autoren Binding und Hoche steuernde Eingriffe in eine vermeintlich ungehemmte Fortpflanzung „Minderwertiger“ forderten.

Die zweite Sequenz, Krankenmorde 1940, behandelt den Sonderfall Bedburg-Hau. Aufgrund der Grenznahe wurde die Heil- und Pflegestation nach Kriegsbeginn in die Planung für den deutschen Überfall auf Westeuropa mit einbezogen: Um Platz für Lazarette zu schaffen, wurde ein Teil der Patientinnen und Patienten zunächst in andere Anstalten verlegt, während der andere Teil direkt in Tötungsanstalten transportiert wurde.

In der dritten Sequenz, der Euthanasie-Aktion T4, wird die zentrale Erfassung, Planung und Durchführung der Tötungsaktion beschrieben. Von den neugeschaffenen Tarnorganisationen in der Berliner Tiergartenstraße 4 (daher der Name Aktion T4) aus, wurde der Krankenmord anhand von sogenannten Meldebögen vorbereitet und umgesetzt. Diese Tötung auf dem Verordnungsweg beschreibt Hannah Arendt in ihrem Standardwerk Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft wie folgt: „Bürokratie ist eine Herrschaftsform, in welcher Verwaltung an die Stelle der Regierung, die Verordnung an die Stelle des Gesetzes und die anonyme Verfügung eines Büros an die Stelle öffentlich-rechtlicher Entscheidungen tritt“.

Seit dem Frühjahr 1942 wurden die Großstädte im Rheinland systematisch mit Flächenbombardements angegriffen. Große Verluste bei der Zivilbevölkerung führten zu einem wachsenden Bedarf an Krankenhausraum. Damit begann die Phase der Verlegungstransporte, die auch als „Dezentrale Euthanasie“ bezeichnet wird. Insgesamt wurden im Sommer 1942 rund 8.000 psychisch Kranke aus den Rheinprovinzen in weit entfernte Anstalten verlegt, wo mindestens 75 Prozent von ihnen ermordet wurden oder durch gezielte Vernachlässigung, Hunger und Medikamente zu Tode kamen.

Die letzte Sequenz behandelt den Umgang mit den Verantwortlichen nach 1945. Zunächst wurden gegen Beteiligte sehr strenge Urteile gefällt. Ab 1947 billigten die Gerichte vielen Angeklagten ein „Verbotsirrtum“ zu, da sie die angeordneten Maßnahmen für rechtmäßig gehalten hätten. Noch fadenscheiniger finde ich es, dass anderen eine „Pflichtenkollision“ attestiert wurde, da sie sich nur beteiligt hätten, um Schlimmeres zu verhindern. Als Beispiel wird in dem Schülerarbeitsheft der Fall des Arztes Max Rohde dokumentiert. Dieser war in der Heil- und Pflegeanstalt Langenfeld-Galkhausen für die dortigen Patientinnen und Patienten vor ihrem Abtransport in die Tötungsanstalt Hadamar zuständig. In einem Schreiben des Sozialministeriums NRW vom 9.11.1950 an Rhode: „Über Ihre Wiederverwendung im Anstaltsdienst ist inzwischen eine Entscheidung getroffen worden. Es ist beabsichtigt, Sie wieder in der Landesheilanstalt Galkhausen b. Langenfeld in Ihrer alten Stellung (!) zu beschäftigen.“

Dem Film Transport in den Tod ist es gelungen, während der intensiven Spurensuche den Spannungsbogen zwischen Informationen bearbeiten und Emotionen zuzulassen, aufrecht zu erhalten. An das Thema ‚Euthanasie‘ zum Beispiel geht der Film mit intensiven Bildern und einer Sprache heran, die mich sehr beeindruckt haben. Im Übrigen sollte man das Thema nicht auf den Geschichtsunterricht reduzieren. Aktuelle Bezüge sind z.B. die Diskussion um pränatale Diagnostik, Umgang mit alten Menschen, und somit sind auch andere Fachrichtungen vorstellbar: Religion, Ethik, Erziehungswissenschaften.

Der Preis für diese Projektunterlagen: 10 €. Bestellungen richten Sie bitte an:

LVR-Archivberatungs- und Fortbildungszentrum
Ehrenfriedstr. 19; 50259 Pulheim; Tel.: 02234 9854 356; Mail: afz@lvr.de ; www.afz.lvr.de

70 Jahre danach 8. Mai – Tag der Befreiung und des Gedenkens an die Opfer des Faschismus

Am 8. Mai 2015 gedachte das Kölner Bündnis „Wir stellen uns quer“ den Tag der Befreiung vom Faschismus. Am Denkmal am Hansaring sprachen Wolfgang Uellenberg van Dawen, Historiker und Sprecher des Runden Tisches für Integration und eine VertreterIn der Initiative „Keupstraße ist überall“.

70 Jahre nach der Kapitulation des Deutschen Reiches ist für alle Demokratinnen und Demokraten klar: Der 8. Mai 1945 ist der Tag der Befreiung von Faschismus und Krieg, der Tag der wiedergewonnenen Demokratie, er ist ein Tag gegen das Vergessen. Er ist ein Tag des Gedenkens an die vielen Millionen Toten. Mit dieser Vergangenheit werden die Deutschen immer leben. Sie haben sich nicht selbst befreit von der Diktatur der Nazis. Nur der Sieg der Alliierten machte einen Neuanfang möglich. Lange dauerte es, bis die alte Bundesrepublik das Verdrängen und Vergessen ablegte. Erst am 8. Mai 1985 erklärte der damalige Bundespräsident von Weizsäcker:

„Wir dürfen den 8. Mai 1945 nicht vom 30. Januar 1933 trennen ... Es war Hitler, der zur Gewalt griff. Der Ausbruch des Zweiten Weltkrieges bleibt mit dem deutschen Namen verbunden.“

In den letzten Jahren ist der 8. Mai in mehrerer Hinsicht ein Tag gegen das Vergessen, bundesweit und in Köln: Erinnert sei an Brandanschläge auf Flüchtlingsheime, an die NSU-Morde und -Anschläge und die gewalttätigen Aufmärsche von extrem rechten Kräften. Nicht zu vergessen, nicht wegzusehen, bedeutet aktuell auch, zu wissen, dass Geflüchteten aus Deutschland zwischen 1933 und 1945 in vielen Ländern Asyl gewährt wurde. Auch deshalb treten wir heute dafür ein, dass Flüchtlinge willkommen geheißen werden, auch in Köln menschenwürdig untergebracht werden und eine Chance bekommen, gemeinsam mit uns zu leben, zu lernen, zu arbeiten und die Gesellschaft zu gestalten.

Ein nicht abgeschickter Leserbrief ...

... zu dem Kommentar „Es lohnt eine Diskussion“ von Markus Schwering (KStA 24.03.2015)

„Abstrus, abwegig, wirklichkeitsfremd“, so malt sich Markus Schwering das Echo aus, welches die „Initiative der Regierung in Helsinki zur Modernisierung des finnischen Schulwesens hierzulande finden wird.“ Worum geht es? „Finnische Schüler sollen fortan nicht mehr Fächer pauken sondern Themen“, antwortet der Kommentator. Aufwachen, Herr Schwering! Was Sie hier in Ihrem Kommentar als bildungspolitische Neuerung der finnischen Alleskönner beschreiben, praktizieren unsere Berufskollegs schon seit vielen Jahren. Allein in Köln gibt es 25 Berufskollegs mit mehr als 44.000 Schülerinnen und Schülern, in denen es neben der klassischen Berufsschule auch Bildungsgänge gibt, in denen alle allgemeinbildenden Abschlüsse bis hin zur Hochschulreife angeboten werden. Zugegeben, die deutsche Schullandschaft ist nicht immer sofort zu durchschauen: Zu viele Schulformen, zu verschiedene Abschlüsse. Aber nachdem die Bundesländer durch die Festschreibung von Bildungsstandards eine gewisse Angleichung anstreben, orientieren sich auch die Rahmenlehrpläne zunehmend an kompletten und komplexen Handlungsabläufen in Gesellschaft und Wirtschaft.

Es ist mir völlig unverständlich, dass dies Markus Schwering nicht bekannt ist. Die von ihm geforderte Diskussion findet längst statt! Aktuelles Beispiel ist die Klage der Kölner Gymnasiastin Naina auf Twitter: „Ich bin fast 18 und habe keine Ahnung von Steuern, Miete und Versicherungen. Aber ich kann eine Gedichtanalyse schreiben. In 4 Sprachen.“ Für den Focus ist diese Kritik des Schulsystems „noch nie so zynisch, treffend und einleuchtend auf den Punkt gebracht“ worden. Die Vokabeln „Tsunami“ und „Shitstorm“ müssen herhalten, um die gewaltige Medienreaktion zu beschreiben. Wie recht hat der Kritiker Karl Kraus, wenn er sagt: „Es gibt die Stunde der Medien, die nicht selten zugleich eine Stunde der Komödianten ist.“

Zwar warnen die Philologenverbände davor, die Bildung auf praktische Berufsvorbereitung zu verkürzen. Aber warum müssen die Schülerinnen und Schüler beim ersten Schritt ins echte Leben auf bestürzende Weise ihre Ahnungslosigkeit spüren? Was spricht dagegen, eine Unterrichtsreihe „Mein erstes Gehalt“ zu planen, wo Fächerelemente wie Mathematik (Einkommenssteuererklärung), Deutsch (Schriftverkehr), Recht (Arbeitnehmerstatus), Politik (Solidaritätszuschlag) und Kommunikation zusammen geführt werden?!

Von all diesen Dingen hat Markus Schwering offensichtlich nichts mitbekommen, sonst würde er nicht schreiben: „Sicher ist es schwer vorstellbar, wie so etwas in Deutschland funktionieren könnte“. Diese Unbedarftheit, um nicht zu sagen Ignoranz, setzt er konsequent fort, wenn er behauptet, Finnland „fährt schon seit Jahren in der PISA-Studie Bestnoten ein“. Dem ist aber nicht mehr so. Nach der letzten Studie lauteten die Schlagzeilen: Finnland ist ins Mittelfeld zurück gefallen! Die finnischen Bildungsforscher waren sich einig: „Wir haben in den letzten Jahren keine systematische Führung oder Verbesserung in Schule gehabt. Wir waren zu sehr damit beschäftigt, anderen zu erklären, warum wir so gut sind.“

Deshalb hat die finnische Regierung jetzt die Modernisierung des Schulwesens beschlossen und das Lernen in Themenbereichen in den Mittelpunkt gestellt. Ich gebe Markus Schwering recht, wenn er – zwar in einem anderen Kontext - meint, dass die „dortigen Schulverantwortlichen“ nicht „ganz so doof sein können“. Deshalb haben nämlich schon vor über 10 Jahren finnische Delegationen Berufskollegs in NRW besucht, um sich über das Lernfeldkonzept zu informieren. Dies hätte Markus Schwering auch tun können, ja müssen, und die Leserinnen und Leser wären besser informiert gewesen.

Wolfgang Hardenacke, Köln

