

forum



Digitalisierung der Bildung
und neue Dienstanweisung
Datenschutz



„Wenn Maschinen alles produzieren, was wir brauchen, geht es nur noch darum, wie die Dinge verteilt werden. Alle Menschen wären in der Lage, in Muße ein luxuriöses Leben zu führen, wenn der von den Maschinen produzierte Wohlstand aufgeteilt wird. Andernfalls werden die meisten Menschen sich in elender Armut wiederfinden, wenn die Besitzer der Maschinen sich mit Erfolg gegen die Verteilung des Reichtums zu Wehr setzen.“

Stephen Hawking (8.1.1942-14.3.2018)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt,

Mitte April, ist die Tarifrunde der Beschäftigten beim Bund und in den Kommunen (TVöD) noch in vollem Gange. Die dritte und eigentlich letzte Verhandlungsrunde steht kurz bevor, doch die Fronten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite scheinen stärker verhärtet als bisher. Auf die Forderungen unserer GEW, von ver.di und den Verbänden gab es bisher noch nicht einmal ein Angebot (vgl. Bericht zum Stand der TVöD-Runde).

Ähnlich unkooperativ verhält sich der öffentliche Arbeitgeber auch in anderen Bereichen: Dass die sogenannte Inklusion alles andere als angemessen begleitet wird, liegt ebenso wenig an uns Beschäftigten (siehe Rubrik INKLUSION) wie der Umstand, dass die Arbeit der Lehrer*innen durch formal-juristische Winkelzüge des „Ministeriums für Schule und Bildung“ (MSB) behindert wird. Zur „Digitalisierung“ und dem Umgang mit der entsprechenden Dienst-anweisung finden sich viele Aspekte im TITELTHEMA dieser Ausgabe.

Da mag der vor kurzem leider verstorbene weltbekannte Physiker Stephen Hawking hilfreich sein, der einiges beigetragen hat zum Thema Fortschritt/Technologisierung/Digitalisierung und den damit verbundenen Vor- bzw. Nachteilen für die Menschheit.

Wenn wir das Gefühl haben, die Arbeitsbelastung nicht mehr ertragen, sie kaum noch verringern zu können, dann kann ein Blick auf Positiv-Beispiele sinnvoll sein. Die Kolleginnen und Kollegen im – ausgerechnet von den „Republikanern“ dominierten – US-Bundesstaat West Virginia halten diesbezüglich einige Lehren für uns bereit, wie in der Rubrik INTERNATIONALES zu erfahren ist. Nicht nur, dass sie die 5-prozentige Lohnerhöhung bekommen haben, die sie von Anfang an einforderten: Mittlerweile haben sich auch die Lehrkräfte in zwei weiteren Bundesstaaten der Bewegung angeschlossen und den Arbeitskampf begonnen.

Anlässlich der Tatsache, dass die GEW NRW im Zuge des letzten LandesGEWerkchaftstags eine Strukturdebatte begonnen hat, liefern wir ein Beispiel aus Großbritannien, wo sich die traditionsreiche Lehrgewerkschaft NUT mit einer weiteren Arbeitnehmerorganisation vereint hat. Welche Vorzüge oder gar Gefahren das birgt, soll der Artikel in der Rubrik GEW INTERN beleuchten.

Hoch erfreut sind wir, in der Rubrik AUS DEN GREMIEN eine ganze Reihe von Berichten und Darstellungen aus den Fachgruppen anbieten zu können. Die behandelten Themen dürften nicht nur für Kolleg*innen von Interesse sein, die in diesen Sparten arbeiten.

Ebenso positiv nehmen wir wahr, dass das „forum“ seinem Namen gerecht zu werden scheint. Denn es erreichen uns immer öfter Statements aus der Mitgliedschaft, die wir gerne veröffentlichen, um damit hoffentlich zur Debatte anzuregen.

Vielen Dank an alle, die diese Ausgabe möglich gemacht haben! Das motiviert und bringt die eine oder den anderen unter uns vielleicht zur Überlegung, wie sie/er sich demnächst noch stärker in die GEWerkchaftsarbeit einbringen kann ;-)

Eure „forum“-Redaktion

forum 2-2018

In Kürze	04
Kalenderblatt	06
Kontakte	07
TITEL	08
BILDUNGSPOLITIK	10
INKLUSION	14
TARIFPOLITIK	16
AUS DEN GREMIEN	18
Umfrage des Kölner Stadtverbandes zu den Arbeitsbedingungen	20
Fachgruppe Gesamtschule	22
Fachgruppe Hochschule und Forschung	24
INTERNATIONALES	27
LESERBRIEFE	32
Aktive Ruheständler	34



Auf den Internetseiten www.gew-koeln.de oder auf ww.gew-nrw.de sind weitere aktuelle Informationen, Newsletter, Kommentare und Archivmaterialien zu allen bildungspolitischen Aspekten abrufbar. Ebenso können auf der Kölner Homepage die forum-Ausgaben als pdf-Datei heruntergeladen werden.

IMPRESSUM

Herausgeber
Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Stadtverband Köln
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
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: Eva Hering, Guido Schönlan (verantwort. Redakteur), Jutta Jilg, Stefan Schüller

Geschäftsstelle:
Montag, Dienstag, Donnerstag
10.00 Uhr bis 16.00 Uhr
Mittwoch, 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr
Freitag 10.00 Uhr bis 13.00 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: BBBank eG
IBAN
DE93 6609 0800 0000 8831 07

TELEFONISCHE RECHTSBERATUNG
02 21 51 62 67
Montag und Donnerstag
17.00 bis 19.00 Uhr
und nach Vereinbarung

In den Ferien:
Landesrechtsschutzstelle
02 01 29 04 03 37
Druck: Zimmermann GmbH, Köln
Vertrieb: GWK, Köln

Layout: Atelier Goral, Köln
Titelfoto: Tom Wang / Shutterstock
Redaktionsschluss nächste Ausgabe: Ausgabe 3/2018
Redaktionsschluss: 29.06.2018
Erscheinungstermin: 03.09.2018



GEW KÖLN UND INSTITUT FÜR GESCHLECHTERSTUDIEN DER TH KÖLN

Sorge-, Sozial- und Erziehungsarbeit: Gesellschaftlicher Stellenwert, Arbeitsbedingungen und Arbeitskämpfe

**Dienstag, 22. Mai 2018, 17:30 Bildungswerkstatt, W 1/W2
TH Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften,
Ubierring 48**

Sozialarbeiter*innen und Kindheitspädagog*innen unterstützen, begleiten und fördern Kinder, Jugendliche und Erwachsene in vielfältigen, häufig besonders herausfordernden Lebenssituationen. Damit leisten sie nicht nur für die Menschen, mit denen sie unmittelbar zu tun haben, sondern für die Gesellschaft insgesamt unverzichtbare Arbeit. Sie erbringen einen Teil der gesellschaftlich notwendigen Sorgearbeit – in diesem Fall in (akademisch) qualifizierter und erwerbsförmeriger Gestalt.

Stehen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten in angemessenem Verhältnis zu den vielfältigen Anforderungen?

Verglichen mit anderen akademischen Berufsfeldern sind Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten geringer. Was hat dies damit zu tun, dass es sich bei Sozial- und Erziehungsarbeit historisch betrachtet um „Frauenarbeitsfelder“ handelt und auch heute noch verhältnismäßig wenige Männer* diese Berufe ergreifen?

Welchen besonderen Herausforderungen sehen sich Sozialarbeiter*innen und Kindheitspädagog*innen gegenüber, wenn sie sich für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einsetzen möchten?

Diesen und weiteren Fragen soll in der Veranstaltung aus der Perspektive einer kritischen Arbeitssoziologie, einer feministischen kritischen Gesellschaftstheorie und einer gewerkschaftlichen Perspektive nachgegangen werden.

Referent*innen:

Dr. Stefan Kerber-Claßen, Universität Hamburg, Mitherausgeber des Sammelbandes „Sorge-Kämpfe – Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen“ (2017), VSA Verlag

Nelly Burauen, Sozialarbeiterin, Junge GEW

Eine Veranstaltung des Instituts für Geschlechterstudien (IFG) der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften in Kooperation mit dem AK kritische Soziale Arbeit Köln und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Stadtverband Köln



Anti-Diskriminierung für Lehrkräfte und Personalräte

Ergebnisse der LSBTIQ*-Lehrkräftebefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) sowie Rechte und Vorgehen gegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

**Donnerstag, 28. Juni 2018, Beginn 18.30 Uhr, Einlass ab 18 Uhr
DGB-Haus Köln, Hans-Böckler-Platz 1, 50670 Köln,
Großer Saal (1. OG)**

LSBTIQ* steht für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Lehrkräfte (der Stern für die Vielfalt der Möglichkeiten), die von der ADS 2017 online befragt wurden. Diskriminierung und das Vorgehen dagegen haben bei allen sechs Diskriminierungsgründen nach AGG („Rasse“ oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) ähnliche Strukturen.

Referentinnen:

Charlotte Kastner, Referentin im Referat „Forschung und Grundsatzangelegenheiten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, und
Isabel Teller, Rechtsanwältin, Gleichbehandlungsbüro Aachen.

Veranstalter: AG LSBTI der GEW NRW und AK homosexuelle Lehrkräfte der GEW Köln im Rahmen des ColognePride

Coming out in der Schule?

**Montag, 25. Juni 2018, 19.30 Uhr - 21.00 Uhr
rubicon, Rubensstr. 8-10, 50676 Köln**

Das Coming-out in der Schule ist für viele ein Balance-Akt zwischen Akzeptanz und Ablehnung. Beim Pädagogischen Fachgespräch von Schule der Vielfalt wird im Austausch die Situation an den Schulen reflektiert und das Pro und Kontra des Coming-outs thematisiert. Zielgruppen der Veranstaltung sind (angehende) LSBTI*Q-Lehrkräfte, Lehramtsstudierende, pädagogisch in Schulen Tätige (z. B. der Schulsozialarbeit).

Pädagogisches Fachgespräch von Schule der Vielfalt in Kooperation mit der AG LSBTI* der GEW NRW Köln im Rahmen des ColognePride. Aufgrund der starken Nachfrage im letzten Jahr wird um eine frühzeitige Anmeldung gebeten.

Kontakt und Anmeldung: Frank G. Pohl, E-Mail: pohl@schule-der-vielfalt.de

CSD-Demonstrationen

LSBTI* Lehrkräfte als Fußgruppe mit T-Shirts, Ballons, Transparent und Infozetteln bei den Demos in Düsseldorf (Sa., 2.6.), Bielefeld (Sa., 16.6.) oder Köln (So., 8.7.)

Interessent*innen wenden sich, wegen Treffpunkt und Organisation, bitte zeitig vorher per E-Mail an: Björn Kiefer, b.kiefer1@gmx.de oder Bodo Busch, bodo.busch@netcologne.de

Kölner AK homosexuelle Lehrkräfte

Erfahrungsaustausch und Diskussionen zum Thema LSBTI* und Schule i.d.R. 1. Donnerstagabend in geraden, 1. Freitagabend in ungeraden Monaten, außer Ferien- und Feiertagen, Terminanfragen an: Björn Kiefer, b.kiefer1@gmx.de oder Bodo Busch, bodo.busch@netcologne.de

Wege in den Ruhestand – für Tarifbeschäftigte – Referent: Jürgen Gottmann

Arbeitszeit bis 66 oder gar 67?
Wie komme ich eher raus?

Nachfolgend aufgeführte Themen, Fragestellungen und Begriffe werden erläutert:

- Rentenrechtliche Bestimmungen
- Rentenwirksame Zeiten
- Die verschiedenen Möglichkeiten einer Verrentung mit den verschiedenen Altersgrenzen
- Teilrenten bzw. Flexirente
- Lesen einer Rentenauskunft
- Die verschiedenen Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn und ihre Wirkung
- Erwerbsminderungsrenten
- Die Zusatzversorgung VBL
- Zuverdienstmöglichkeiten bei Teilrenten
- Hinterbliebenenrenten
- Verschiedene weitere Regelungen für angestellte Lehrkräfte (z. B. Altersentlastung, Vorgriffsstunde, Krankenkasse, Lohnfortzahlung)

Montag, 11. Juni 2018 von 17 Uhr bis 19 Uhr

im Kölner DGB Haus, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln

Die Teilnahme für GEW-Mitglieder ist kostenlos, Nichtmitglieder zahlen 10 Euro.

Eine Anmeldung ist unbedingt erforderlich an: kontakt@gew-koeln.de und ist nur nach erfolgter Anmeldebestätigung möglich



WANN, WO, WAS, WER ...

MAI 2018

16.05.18, 10.30 Uhr, Führung: Das Bensberger Schloss und das Rathaus in Bensberg mit Markus Juraschek-Eckstein
Aktive Ruheständler*innen

17.05.18, 18 Uhr, Tagungsraum (EG), Einladung zum Informationsabend für Kolleg*innen der Realschule, die Interesse an der Personalratsarbeit haben
Maria Backhaus, Katrin Reininghaus
(Personalrätinnen der GEW Fraktion für die Realschulen im Bezirk Köln)

17.05.18, 17 Uhr, Großer Saal (1. OG), Workshop: Stimme und Präsenz. Sprechen, um gehört zu werden!
FG Gymnasium

22.05.18, 17.30 Uhr, Sorge-, Sozial- und Erziehungsarbeit: Gesellschaftlicher Stellenwert, Arbeitsbedingungen und Arbeitskämpfe, Bildungswerkstatt, W1/W2, TH Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Ubierring 48
Junge GEW/TH Köln

JUNI 2018

04.06.18, 18 Uhr,
AK Lehrer*innen und Erzieher*innen von Migrantenkindern (LEMK)

04.06.18, 18.30 Uhr, kleines Sitzungszimmer (1. OG)
Junge GEW

05.06.18, 17.30 Uhr, kleines Sitzungszimmer (1. OG)
FG Gesamtschule

05.06.18, 18 Uhr, Großer Saal (1. OG)
AK OGS

07.06.18, 19 Uhr, GEW-Besprechungszimmer (1. OG)
AK Homosexuelle Lehrer*innen

11.06.18, 17 Uhr, Großer Saal (1. OG)
Informationsveranstaltung: Wege in den Ruhestand für Tarifbeschäftigte

11.06.18, 18 Uhr, kleines Sitzungszimmer (1. OG)
Ausschuss Angestellte Lehrkräfte

13.06.18, 17.30 Uhr, TH Köln, Campus Südstadt, Ubierring 48, Raum 207/208
FG Hochschule und Forschung

14.06.18, 10.45 Uhr, Themenführung „Grüne Apotheke“ im Botanischen Garten
Aktive Ruheständler*innen

20.06.18, 16 Uhr, TH Köln, Campus Deutz, Betzdorfer Str. 2, 50679 Köln, Raum ZN 4-1, Infoveranstaltung und Workshop: Befristete Arbeitsverträge?! – Agieren statt reagieren, für Mitarbeiter*innen der Kölner Hochschulen und Forschungseinrichtungen
FG Hochschule und Forschung

26.06.18, 18 Uhr, kleines Sitzungszimmer (1. OG)
FG Grundschule

TERMINE

MAI

JUNI

JULI



28.06.18, 18.30 Uhr, Großer Saal (1. OG), Infoveranstaltung: Anti-Diskriminierung für Lehrkräfte und Personalräte, **AG LSBTI der GEW NRW und AK homosexuelle Lehrkräfte GEW Köln**

JULI 2018

02.07.18, 18 Uhr,
AK Lehrer*innen und Erzieher*innen von Migrantenkindern (LEMK)

02.07.18, 18.30 Uhr, kleines Sitzungszimmer (1. OG)
Junge GEW

09.07.18, 18 Uhr, kleines Sitzungszimmer (1. OG)
Ausschuss Angestellte Lehrkräfte

10.07.18, 10.45 Uhr, Römerthermen Zülpich, Museum der Badekultur, Andreas-Broicher-Platz 1, 53909 Zülpich, Ausstellung „Nackte Tatsachen – Baden in Ost und West“
Aktive Ruheständler*innen

11.07.18, 17.30 Uhr, Biozentrum der Universität zu Köln, Zülpicher Straße 47b, Raum 2.009,
FG Hochschule und Forschung

Sommerferien NRW 16. Juli – 28. August 2018

HUM FESTIVAL: „DIE JUNGEWE IST MIT DABEI“



Arbeitsgremien zum Mitmachen!

FACHGRUPPEN

Jedes Mitglied ist aufgrund seines Tätigkeitsfeldes einer Fachgruppe zugeordnet. Die Fachgruppen vertreten die Interessen ihrer Mitglieder und unterstützen die Kolleg*innen.

BERUFSSKOLLEG

Jörg Buschmann, 01577-9039204, joerg.buschmann@gew-nrw.de

Thomas Wesseler, 0241-911326, thomaswesseler@arcor.de

ERWACHSENENBILDUNG

Max-Georg Beier, 0221-361812, maxbeier@hotmail.com

GESAMTSCHULE

Peter Heim, 0221-743094, peter.heim@posteo.de

Werner Balfer, 0221-745180, w.balfer@posteo.de

GRUNDSCHULE

Martina Schütte, schuette-martina@web.de

Anke Bieberstein, 0221-213788, a.bieberstein@arcor.de

GYMNASIUM

Dr. Alexander Fladerer, 0221-4305633, fladerer@ish.de

Heike Wichmann, 0221-422354, heike.wichmann@gmx.net

Andreas Haenlein, 0221-9458678, andreas.haenlein@yahoo.de

Gudrun Skeide-Panek, 02232-29833, skeide_panek@web.de

HAUPTSCHULE

Karin Distler, 0221-3981291, karin.distler@gmx.net

Claudia Seidel, claudia.seidel1209@googlemail.com

HOCHSCHULE UND FORSCHUNG

Anne Klein, anne.klein@uni-koeln.de

REALSCHULE

Maria Backhaus, 0221-16932167, mariabackhaus@netcologne.de

Katrin Reininghaus, 0221-331647, katrin.reininghaus@online.de

Elke Görden-Schmickler, 0221-419327, elkegoergen@web.de

FÖRDERSCHULE/
SONDERPÄDAGOGISCHE
BERUFE

Heiner Brokhausen, 02227-830567, heinerbro@web.de

Esther Brandt, 02204-305784, post@esther-brandt.de

SOZIALPÄDAGOGISCHE
BERUFE/KITA

Brunhilde Seeber, brunhilde.seeber@icloud.com

AUSSCHÜSSE

Ausschüsse bieten Foren für diejenigen, die sich für die Belange einer bestimmten Personengruppe einsetzen möchten.

AKTIVE RUHESTÄNDLER*INNEN

Helga Löbber, 0221-7123869, klein-loebbert@netcologne.de

Silke Weinberger-Brümmer, 0221-763379, nc-weinbesi2@netcologne.de

ANGESTELLTE LEHRKRÄFTE

Hildegard Achilles, 0221-2778448, abhikachilles@web.de

Christina Krautwurst, christinakrautwurst@gmx.de

Gudrun Skeide-Panek, 02232-29833, skeide_panek@web.de

Peter Heim, 0221-743094, peter.heim@posteo.de

HOMOSEXUELLE LEHRKRÄFTE

Bodo Busch, 0221-9232930, bodo.busch@netcologne.de

Björn Kiefer, 0170-9913326, b.kiefer1@gmx.de

JUNGEWE/StUDIERENDE

Martin Mackenbach, martin.mackenbach@gew-nrw.de

Anneka Hündgen, hib-koeln@gew-nrw.de

LEHRER*INNEN UND
ERZIEHER*INNEN VON
MIGRANTENKINDERN (LEMK)

Beate Kleifgen, beatekleifgen@web.de

Hasan Taşkale, 02204-55869, taschkale@gmx.de

Mustafa Ayırtır (HSU), 0172-7536269, ayirtir_mustafa@hotmail.de

Helma Rohm-Schnak, helnorosch@unitybox.de

OFFENER GANZTAG

Hildegard Merten, 0221-526722, hi.merten@web.de

Max-Georg Beier, 0221-361812, maxbeier@hotmail.com

ARBEITSKREISE

Arbeitskreise ermöglichen den kollegialen Erfahrungsaustausch zu aktuellen berufsbezogenen und sozialpolitischen Themen.

INKLUSION

Uschi Kellermann, 0221-16846200, uschi.kellermann@gmx.de

SCHULENTWICKLUNG KÖLN

Klaus Minartz, 0221-526722, klaus.minartz@netcologne.de



Nutzung privater Endgeräte durch Lehrkräfte im Schulbereich –

Neue Dienststanweisung überfordert alle Beteiligten

Derzeit sorgt in vielen Schulen die Vorlage des Antrags „Genehmigung zur Verarbeitung personenbezogener Daten ...“ für Verunsicherung bei Lehrkräften und Schulleitungen.

Dabei ist das, was hier eingefordert wird, im Grundsatz nichts Neues: Auch bisher musste eine Lehrkraft, um auf ihrem privaten Endgerät personenbezogene Daten von Schüler*innen verarbeiten zu dürfen, die Genehmigung der Schulleitung einholen. Allerdings haben viele der Beteiligten nicht entsprechend gehandelt.

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Sensibilisierung für datenschutzrechtliche Fragestellungen und der Vorlage eines neuen, umfangreichen Antrags ist nun der fragwürdige Umgang mit dem Datenschutz an den Schulen ein drängendes Thema – und das ist gut so. Allen Beteiligten dürfte nun klar sein, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten von Schüler*innen auf privaten Endgeräten von Lehrkräften ohne Genehmigung als Dienstvergehen bzw. als ein Verstoß gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen gewertet werden kann.

Schaut man sich den Antrag genauer an, werden die Probleme offenbar: Kolleg*innen müssen sich mit der Beantragung verpflichten, zahlreiche Sicherheitsmaßnahmen an ihrem privaten Endgerät durchzuführen. Es ist aber fraglich, ob...

- die Lehrkräfte tatsächlich die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten haben, um die Umsetzung der geforderten Maßnahmen gewährleisten zu können und
- die Schulleitungen in der Lage sind, den Antrag sachgerecht zu prüfen. Dies ist zumindest die Auffassung der Landesdatenschutzbeauftragten (LDI) NRW.

Hinzu kommt, dass die Verarbeitung bestimmter Daten im Zusammenhang mit der Erstellung sonderpädagogischer Gutachten und Förderplänen auf den Endgeräten von Lehrkräften – selbst bei erfolgter Genehmigung durch die Schulleitung – nicht erlaubt ist.

Die Tatsache, dass in Zeiten der elektronischen Aktenführung eine Digitalisierung von Verwaltungsarbeiten der Lehrkräfte

ebenso wie ein mediengestützter Unterricht politisch ausdrücklich gewünscht – ja gewollt ist, lässt nur eine Schlussfolgerung zu:

Die Schulträger als für die Ausstattung der Schulen verantwortliche Instanz, müssen allen Lehrkräften einen dienstlichen Laptop zur Verfügung stellen.

Dieses Gerät muss vorab geprüft, datenschutzkonform eingerichtet und anschließend regelmäßig gewartet und sicherheitstechnisch durch externe Fachkräfte jeweils auf dem neuesten Stand gehalten werden. Die Lehrkräfte sind nur so in der Lage, ihren vorgegebenen Aufgaben rechtskonform nachzukommen.

TIPPS FÜR DIE PRAXIS:

Was können Lehrkräfte tun?

Kolleg*innen können die Schulleitung...

- unter Hinweis auf einen Informations- und Beratungsbedarf über einen Beschluss der Lehrerkonferenz auffordern, den Datenschutzbeauftragten (DSB) an ihre Schule einzuladen
- auffordern, keinen Termin für die Beantragung der Genehmigung zur weiteren Nutzung privater Endgeräte nach neuer Dienststanweisung zu setzen, bevor nicht eine ausführliche Information und Beratung erfolgt ist
- darauf hinweisen, dass sie zur Erledigung der ihnen übertragenen Aufgaben Endgeräte zur automatisierten Datenverarbeitung einsetzen wollen, aber nicht über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, dies datenschutzkonform umzusetzen
- bitten, den Schulträger aufzufordern seiner Pflicht, eine am allgemeinen Stand der Technik und Informationstechnologie orientierte Sachausstattung zur Verfügung zu stellen (§ 79 SchulG NRW), nachzukommen. Hinweis: Entschließt man sich trotz aller Bedenken, den Antrag zu stellen, sollte man wissen, dass man nur dann aus der persönlichen Haftung ist, wenn man alle geforderten Maßnahmen einhält.

Was können Schulleitungen tun?

Schulleitungen...

- informieren die Bezirksregierung über die Verunsicherung der Lehrkräfte
- setzen den Lehrkräften keinen Termin zur Antragstellung, solange dem Informations- und Beratungsbedarf des Kollegiums nicht entsprochen werden konnte (s. o.)
- sind zur Prüfung des Antrags verpflichtet. Sehen sie sich nicht in der Lage, diesem Prüfauftrag nachzukommen, zeigen sie dies der Bezirksregierung an und nutzen ggf. das Instrument der Remonstration
- informieren den Schulträger im Rahmen ihrer Zusammenarbeit gem. § 24 ADO über die Probleme, die sich aus dem Umstand einer fehlenden Bereitstellung von dienstlichen Endgeräten für die Lehrkräfte ergeben und fordern ihn auf, hier Abhilfe zu schaffen.



Digitale Bildung: Volle Haftung, keine Unterstützung?

Eine neue Dienststanweisung zum Datenschutz fordert Lehrkräfte auf, hohe Sicherheitsanforderungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten einzuhalten – adäquate IT-Unterstützungsangebote seitens des Dienstherrn sind aber nicht in Sicht.

// von Thomas Ley, Mitglied im Arbeitskreis Digitalisierung der GEW Köln

Der „DigitalPakt#D“ und die Versprechen der Landesregierung

Den digitalen Wandel in der Bildung vortreiben – das ist das Ziel der „Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft“. Mithilfe des von Bundesbildungsministerin Johanna Wanka schon 2016 vorgestellten „DigitalPakt#D“ würde Deutschland laut der Ministerin „bei der digitalen Bildung einen großen Sprung nach vorn machen“. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung bot demnach an, über einen Zeitraum von fünf Jahren 40.000 deutsche Schulen mit rund fünf Milliarden Euro zu unterstützen, um die Schulen mit digitaler Ausstattung zu versorgen. Im Gegenzug sollten sich die Länder verpflichten, die entsprechenden pädagogischen Konzepte und die Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern umzusetzen¹.

Die CDU-geführte Landesregierung versprach dann 2017 auch, den „DigitalPakt#D“ zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass alle Schulen in NRW über eine „angemessene technische Ausstattung“ verfügen und „Schulen und Lehrkräfte durch geeignete Fortbildungsangebote [...] im digitalen Bereich umfassend [zu] beraten und [zu] unterstützen“².

Konkrete Verbesserungen bei der digitalen Ausstattung im alltäglichen Schulalltag zu erkennen, fällt vielen Lehrkräften allerdings auch im Jahr 2018 schwer: Weder hat sich die digitale Ausstattung vieler Schulen seitdem signifikant verbessert, noch wurde die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte flächendeckend ausgebaut.

Dies wäre auch verwunderlich: So zeigt eine kleine Anfrage der FDP³, dass eine Entscheidung des Bundestages über die Bereitstellung besagter fünf Milliarden noch gar nicht getroffen wurde und die Gespräche über die „Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft“ noch gar nicht abgeschlossen sind.

Die neue Dienststanweisung: Persönliche Haftung oder zurück zum Papier?

In die Offensive ist dagegen schon das Bildungsministerium NRW gegangen: Mit Erscheinen der neuen Dienststanweisung „Automatisierte Datenverarbeitung“ (vgl. Amtsblatt 2018) stehen Lehrkräfte, die sich nicht

mehr mit der mangelhaften IT-Ausstattung der Schulen zufrieden geben wollen, nun vor der Entscheidung, einen Antrag zur Genehmigung privater Endgeräte zu unterschreiben, um weiterhin Noten, Gutachten und weitere Daten von Schüler*innen mit zeitgemäßen Endgeräten (auch im Home Office) verarbeiten zu dürfen.

Wollen sie jedoch nicht persönlich für Missbrauch oder unwillentliche Veröffentlichung dieser Daten haften oder gar zu Stift und Papier zurückkehren, müssen sie sich verpflichten, zahlreiche Sicherheitsmaßnahmen an ihren privaten Endgeräten durchzuführen. Deren immenser Umfang (s. Dienststanweisung) und der Mangel an Fortbildungsangeboten (s.o.) lässt allerdings leicht die berechtigte Frage aufkommen, wie die Lehrkräfte eigentlich die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten haben sollen, um die Umsetzung der geforderten Maßnahmen gewährleisten zu können, oder ob dies nicht eher eine Aufgabe für IT-Profis sein dürfte.

Wie die Dienststanweisung zu erfüllen wäre, zeigt die Privatwirtschaft

Wie anachronistisch die derzeitige Situation ist, zeigt dagegen der Vergleich mit der Privatwirtschaft und mit Schulen in anderen Ländern wie in Skandinavien und in den USA: Hier verfügen große Unternehmen und Schulen schon seit Jahren ganz selbstverständlich über eine eigene IT-Abteilung, deren Experten sich zudem deutlich von den für einige Stunden für die IT-Administration abgestellten Lehrkräften unterscheiden, wie es an vielen Schulen in Deutschland immer noch übliches Vorgehen ist.

Die Aufgaben einer solchen Abteilung liegen aber nicht nur in der Bereitstellung grundlegender IT-Infrastruktur wie Internet- und WLAN-Zugang, Hauspräsenztechnik sowie firmeneigenen Servern, auch der Betrieb zentraler Dienste wie eine Dateiablage, die firmeneigene Kommunikationsplattform und Identitätsmanagementsysteme gehören dazu.

Diese ist zudem auch für den hauseigenen Support zuständig, steht für Fragen der Mitarbeiter zur Verfügung und bietet hausinterne Schulungen an, explizit auch im

Hinblick auf Datensicherheitsaspekte – so lernt man z.B. auch, wie man von unterwegs oder aus dem Home Office aus verschlüsselte (VPN-)Zugänge zum firmen- oder schuleigenen Cloudserver aufbauen kann.

Ganz selbstverständlich ist übrigens auch die Aushändigung eines Dienstrechners und Mobilgerätes, deren Erwerb, Wartung, Software und Datensicherheit ebenfalls in der Zuständigkeit der IT-Abteilung liegt. Die Anschaffung dieser informationstechnischen Mittel würde sich dann auch nicht mehr ausschließlich aus den privaten Mitteln der einzelnen Lehrkräfte speisen („Bring your own device“).

Im Bildungssektor wäre für eine solche digitale Ausstattung, die eine tatsächliche Professionalisierung des Bildungssektors und eine Angleichung an selbstverständliche privatwirtschaftliche Standards mit sich bringen würde, der Dienstherr verantwortlich – eine solche Angleichung aber würde viel Geld kosten – wahrscheinlich sogar weit mehr als die im „DigitalPakt#D“ veranschlagten fünf Milliarden: So kommt ein Forscherteam im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zu dem Ergebnis, dass die Schulen für eine derartige IT-Ausstattung und die hierbei erforderliche technische Unterstützung knapp dreimal so viel im Jahr Geld brauchen würden – nämlich rund 2,8 Milliarden Euro⁴. Dies wären für fünf Jahre also 14 Milliarden statt der in Aussicht gestellten fünf Milliarden Euro.

Den von der Bundesbildungsministerin aber schon 2016 versprochenen „großen Sprung nach vorn“ bei der digitalen Bildung könnte Deutschland aber so vielleicht doch noch schaffen.

¹Vgl. BMBF (2016): <https://www.bmbf.de/de/sprung-nach-vorn-in-der-digitalen-bildung-3430.html>

²Vgl. Regierungsprogramm der CDU für Nordrhein-Westfalen 2017-2022 (2017): https://www.cdu-nrw.de/sites/default/files/media/docs/2017-04-01-regierungsprogramm_cdu_fuer_nrw_2017-2022.pdf

³Vgl. Offizielle Seite des Bundestages (2018): <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/011/1901168.pdf>

⁴Vgl. Homepage der Bertelsmann-Stiftung (2017): https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BS/Publikationen/GrauePublikationen/IB_Impulspapier_IT-Ausstattung_an_Schulen-2017_11_03.pdf

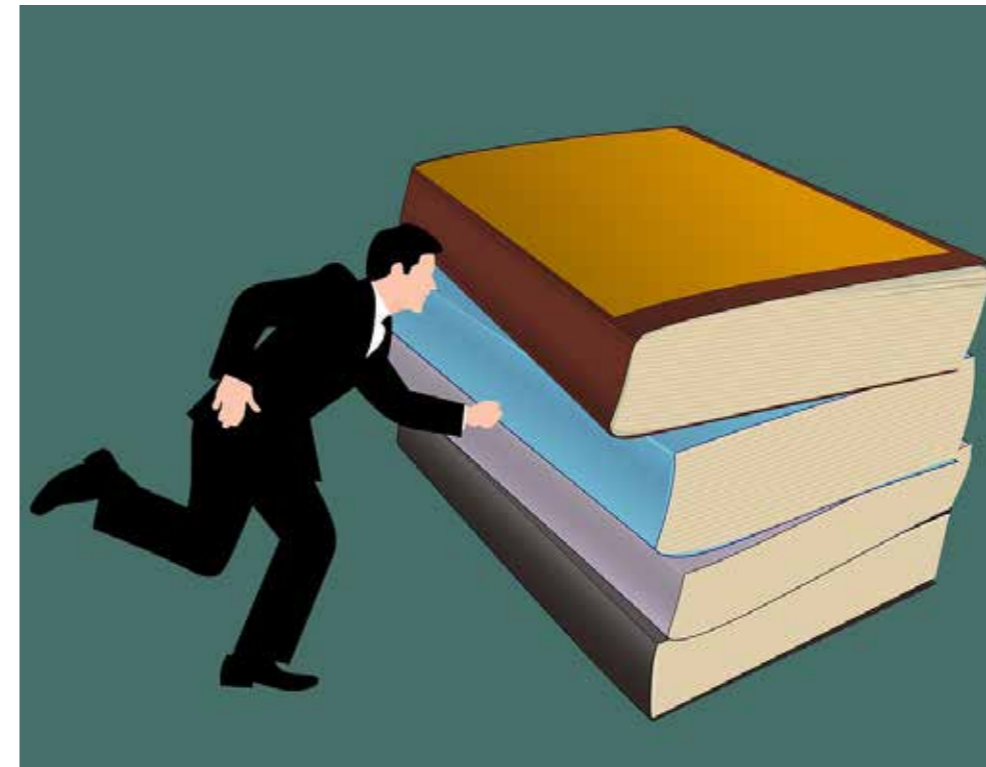
Das „schulscharfe Lehrereinstellungsverfahren“ als Baustein der „Ökonomisierung der Bildung“

Der Lehrkräftemangel ist (nicht nur) in NRW eklatant. Dabei ist festzustellen, dass der grundsätzliche und fachspezifische Mangel an Lehrkräften die Schulen und Schulformen seit Jahren nicht gleichermaßen betrifft. // **von Norbert Arnold, Vorsitzender der GEW Leverkusen**

Gymnasien haben in der Regel ausreichende Möglichkeiten ihren Bedarf zu decken. Anderen Schulformen wie Haupt- und Sekundarschulen und teilweise auch Gesamtschulen fällt dies deutlich schwerer. Auch regional gibt es große Unterschiede: Teilweise führen steigende Mieten in manchen Großstädten dazu, dass Nachwuchskräfte woanders hinziehen. In anderen Regionen haben ländliche Bereiche große Schwierigkeiten, junge Lehrkräfte zum Wegzug aus den Universitätsstädten (mit breit gefächertem kulturellen und sozialen Angebot) zu bewegen. Besonders stark unter dem Mangel an Lehrer*innen leiden Schulen in schwierigem sozialen Umfeld.

Als Sofortmaßnahmen werden (u.a. von der GEW NRW) die Schaffung finanzieller Anreize bei der Einstellung von Lehrkräften an schwierig zu versorgenden Schulen gefordert, die Verbesserung der Möglichkeiten des Seiteneinstiegs auf feste Stellen, eine gleiche Bezahlung der Lehrkräfte an allen Schulformen etc.

In den Stellungnahmen zum Lehrkräftemangel spielt das schulscharfe Lehrereinstellungsverfahren in der Regel keine Rolle. Dies ist umso unverständlicher, weil dieser Mangel hier seine Manifestation erfährt. Während für manche Stellenausschreibungen 60 und mehr Bewerbungen eingehen, laufen andere Stellen „leer“ und dies mehrfach hintereinander. Es heißt dann, der



„Lehrkräftemarkt“ sei leergefegt. Diese Formulierung verweist auf einen anderen Ansatz zur Analyse der Situation.

Seit Mitte der 1990er Jahre wird eine zunehmende „Ökonomisierung der Bildung“ beschrieben. Darunter wird ein zunehmender Einfluss der Ökonomie auf das Denken und Handeln von Individuen und Organisationen im Bildungsbereich verstanden. Dieser Prozess findet im Schulbereich seinen Ausdruck im Einsatz neuer Steuerungsinstrumente mit dem Ziel der Steigerung der Effektivität und Effizienz der Arbeit in der einzelnen Schule.

Als Maßnahmen und Indikatoren der Ökonomisierung sind u.a. zu nennen:

- die Einführung der Evaluation und von Schulprogrammen bzw. der Schulprofilbildung als Instrumente des „New Public Management“,
- die Standardisierung und Zentralisierung von Leistungstests (Output-Orientierung),
- die Etablierung von Rankings,
- der vermehrte Einfluss von privaten Akteuren,
- neue Formen der Professionalität, Leitung und strategische Führung von Schulen,
- Dezentralisierung der Ressourcenverantwortung und der Budgetierung.

Die Einzelschulen befinden sich mittlerweile untereinander in vielen Formen des Wettbewerbs. Dabei geht es nicht nur um:

- Finanzen (Drittmittel wie Preisgelder verschiedenster Wettbewerbe und Spenden), die in Zeiten der gewollten Unterfinanzierung des Bildungsbereichs z.B. eine bessere Ausstattung ermöglichen und um
- Auszeichnungen (z.B. „Gute gesunde Schule“, „SpardaSpendenWahl“), die letztlich der Steigerung der Attraktivität der Einzelschule gegenüber Sponsoren und Eltern / Schüler*innen (insbesondere in Zeiten der Schulwahl) dienen sollen.

Seit Mitte der 1990er Jahre wurde mit dem Personalmanagement, zu dem neben der Personalrekrutierung u.a. auch die Personalbesoldung gehört, ein weiteres Steuerungsinstrument im Schulbereich etabliert. Gemäß der tayloristischen Devise „the right man on the right job“ wurde mit dem schulscharfen Lehrereinstellungsverfahren ein „Markt“ geschaffen, der „Markt der Lehrkräfte“.

Dieses Verfahren wurde in den Schuljahren 1996/-97 und 1997/-98 in NRW erprobt. Im November 2000 wurde dann durch einen Runderlass festgelegt, dass nunmehr alle Lehrerstellen grundsätzlich ausgeschrieben werden sollten. Das bis dahin angewendete Listenverfahren kommt nur noch nachgeordnet zum Zuge.

Das Verfahren der Lehrer*innen-Einstellung wurde so gestaltet, dass die Schulen die Möglichkeit erhielten, ihr Personal

„passgenau nach den Gegebenheiten und Erfordernissen an der Einzelschule“, dokumentiert im Schulprogramm, auszuwählen.

In den wenigen Untersuchungen zu dieser Thematik wird festgestellt, dass Gymnasien häufiger als Haupt- oder Realschulen ihre Wunschkandidat*innen einstellen und zudem an diesen Schulformen offene Stellen häufiger nicht besetzt werden konnten.

Schon 2001 kam man in einer Studie zu dem Schluss, dass differenzielle Rekrutierungschancen und verschärfte Ungleichheiten zwischen einzelnen Schulstandorten in der Konzentration von weniger erfolgreichen Bewerber*innen an weniger attraktiven Schulen münden können. Dies wurde 2005 von Treptow und Rothland bestätigt. Sie führten aus, dass es vor allem Haupt- und Realschulen nicht gelingt, eineN Bewerber*in über das Auswahlverfahren einzustellen, während dies für eine attraktive Schulform wie das Gymnasium kaum ein Problem darstellt. Dies sei vor allem darauf zurückzuführen, dass die Lehrkräfte „... selbst natürlich ein Interesse daran haben, an >guten< Schulen, attraktiven Schulformen und ebensolchen Schulstandorten zu arbeiten...“.

Höhne stellt dazu fest, dass „analog zur habituellen und milieu-spezifischen Passung von Eltern/Schüler*innen und Schule“ sich dieses Muster nun auch auf der Ebene der Rekrutierung der Lehrkräfte wiederfinde. Durch das veränderte Einstellungsverfahren wird „eine neue Schnittstelle zwischen staatlichem (Aus-)Bildungssystem (...) und Lehrkräfte-Markt geschaffen, der weitere Optionen für zukünftige Differenzierung etwa in Formen von leistungsorientiertem Gehalt bietet“.

Festzuhalten bleibt: Das im Zuge der Ökonomisierung der Bildung eingeführte veränderte Lehrereinstellungsverfahren ist sozial selektiv und verstärkt die soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Der Lehrkräftemangel verschärft diese Tendenz.

Projekte, Angebote wie „Teach first“ sind sicher für die Einzelschule und deren Schüler*innen hilfreich, aber im Kontext der Ökonomisierung nicht mehr als ein Feigenblatt.

Quellen:

Höhne, Thomas und Hermstein, Björn (2018): Grenzverschiebungen durch Indifferenzierung – am Beispiel veränderter Lehrkräfteerkrutierung. in: Höhne, Thomas u.a. (Hg): Ökonomisierung von Schule? Weinheim und Basel, 2018, S.192 – 211.

Treptow, Eva und Rothland, Martin (2005): „Jeder Schule ihre Lehrer“? in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Juni 2005, Nr. 8, Seite 305–320.



Mit Bestürzung haben wir die Nachricht erhalten, dass unsere langjährige Kollegin und Weggefährtin

Christine Oberhäuser

am Samstag, dem 28. April 2018, verstorben ist.

Für viele war Christine über Jahrzehnte das Gesicht und die Stimme der Kölner GEW – eine aufrichtige und aufrechte, solidarische, gerechte, kluge und kämpferische Gewerkschafterin, die vielen anderen vorgelebt hat, welchen Sinn und welchen Geist Gewerkschaft haben kann.

Als Moderatorin, als Mediatorin, als weise Rechtsberaterin und als ganz toller Mensch hinterlässt sie eine Riesenlücke!

Wir werden unsere treue Weggefährtin vermissen und ihr ein ehrendes Andenken bewahren.

In stiller Trauer

Der Stadtverband Köln der GEW

DIE „VORTRÄGE ZUR BILDUNGSPOLITIK“ DES GEW-STADTVERBANDS LEVERKUSEN SIND BEREITS VIELEN KOLLEG*INNEN BEKANNT. DIE ZAHL DER TEILNEHMER*INNEN AN DEN BISHER GELAUFENEN VERANSTALTUNGEN BELEGT DAS GROSSE INTERESSE AN DEN BEHANDELTEN THEMEN. AN DIESER STELLE EMPFEHLEN WIR EUCH DEN BESUCH DES VORTRAGS #4:

„Change Management“ an Schulen

Wie Veränderungen an Schulen initiiert und durchgesetzt werden. Vortrag von Dr. Matthias Burchardt, Bildungsphilosoph, Universität Köln im „Forum“ Leverkusen, Agam-Saal, Dienstag, 05.06.2018, 19.00 Uhr, Eintritt frei



„Aktuelle PISA-Studie – Schlechte Noten für deutsche Schulen!“ – „Digitalisierung: Schulen müssen nachsitzen!“ – „Schulen müssen sich verändern!“ – Mittlerweile wird den systematisch unterfinanzierten und auch mit weiteren Ressourcen nur unzureichend ausgestatteten Schulen fast täglich ihr Versagen attestiert. Der Druck auf die Schulen und damit auf die Lehrkräfte ist in den letzten Jahrzehnten enorm gestiegen. Es werden Innovation und Wandel gefordert unter Hinweis darauf, dass die Schüler*innen fit gemacht werden müssen für die Herausforderungen einer globalisierten und vernetzten Welt.

Dr. Matthias Burchardt, Bildungsphilosoph an der Universität zu Köln und Vorstandsmitglied der „Gesellschaft für Wissen und Bildung“, hat sich kritisch mit diesen Entwicklungsprozessen auseinandergesetzt. Um die Effektivität und Effizienz der Arbeit der einzelnen Schule zu steigern, werden nach Burchardt bereits seit Mitte der 1990er Jahre im Rahmen einer „Politik der Ökonomisierung der Bildung“ neue Steuerungsinstrumente eingesetzt. Maßnahmen und Indikatoren dieses Prozesses sind u.a. die Einführung von Evaluation und Schulprogrammen / Schulprofilbildung, Kompetenzorientierung, Standardisierung und Zentralisierung von Leistungstests, der zunehmende Einfluss von privaten Akteuren und Maßnahmen der Dezentralisierung z.B. in Hinsicht auf die Verantwortung für Ressourcen (Finanzen etc.).

Die Einzelschulen befinden sich untereinander in verschiedenen Formen des Wettbewerbs: Sie konkurrieren um Finanzen (Drittmittel wie Preisgelder verschiedenster Wettbewerbe, Spenden und Sponsorengelder), Anmeldungen und – seit Einführung des schulscharfen Lehrereinstellungsverfahrens – um Lehrkräfte. Es geht aber auch um den Nachweis von Innovationskraft durch die Initiierung von Schulentwicklungsprozessen. So werden beispielsweise seit einiger Zeit an vielen Schulen Formen des selbstgesteuerten Lernens (Individuelle Lernzeiten, Lernbüros etc.) als „best practice“ eingeführt, ohne dass die Einzelschule deren Sinnhaftigkeit infrage stellt.

Bei der Durchsetzung dieses Wandels an den Schulen wird nichts dem Zufall überlassen. Das sogenannte „Change Management“ – die gezielte Steuerung von Veränderungsprozessen im System Schule in Hinsicht auf Unterrichtsentwicklung und Personalentwicklung – ist fester Bestandteil der Qualifizierung von Schulleitungen. Im Hintergrund stehen dabei u.a. die Erkenntnisse der Gruppendynamik von Kurt Lewin, der festgestellt hat, dass Veränderungen einfacher durchgesetzt werden können, wenn sie nicht von einer sichtbaren Autorität angestoßen, sondern durch subtilen, unsichtbaren

Gruppendruck erzeugt werden. In der ersten Phase, der sogenannten „Auftau-Phase“ geht es darum, den Leistungsdruck unter den Lehrkräften zu erhöhen. Zu diesem Zweck werden die Ziele so anspruchsvoll gesetzt, dass sie mit bisherigem Verhalten nicht erreicht werden können. Dann soll ein neues Führungsteam entwickelt und installiert werden, eine „Koalition der Willigen“, bestehend aus „Lehrkräften der Zukunft“ (und nicht der Vergangenheit).

Die skizzierten Strategien der Organisationsentwicklung durch „Change Management“ dürften vielen Lehrkräften bekannt vorkommen. Ihre Kenntnis ist die Voraussetzung dafür, die demokratische Kultur der Entscheidungsfindung von Lehrkräften, Eltern und Schüler*innen an den Schulen zu erhalten. Der Vortrag von Matthias Burchardt wird hier einen Beitrag leisten.

Anfahrtshinweis: Das „Forum“ liegt in unmittelbarer Nähe des Bahnhofs Leverkusen-Mitte und ist von Köln aus mit öffentlichen Verkehrsmitteln (z.B. S 6) innerhalb weniger Minuten zu erreichen.

Anmeldung: Der Eintritt ist frei. Wenn Sie sich vorher per Mail anmelden (Norbert.Arnold@gew-nrw.de), erleichtert das die Planung des Stadtverbandes Leverkusen erheblich.

Vorankündigung: Die Reihe wird im 2. Halbjahr 2018 fortgesetzt.

Vorträge zur Bildungspolitik 4

Change Management an Schulen

Wie Veränderungen an Schulen initiiert und durchgesetzt werden

Ein Vortrag von

Dr. Matthias Burchardt
Bildungsphilosoph

Dienstag, 5. Juni 2018, 19 Uhr
Forum Leverkusen
Eintritt frei

Wir bitten um **Anmeldung per Mail**: Norbert.Arnold@gew-nrw.de

Kontakt:
GEW-StV Leverkusen, Norbert Arnold (V.i.S.d.P.)
Finkenweg 9a, 51399 Burscheid
Norbert.Arnold@gew-nrw.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Stadtverband
Leverkusen **GEW**

Politische Bildung an allen Schulformen stärken –

Keine Ökonomisierung der Gesellschaftswissenschaften!
// von Stefan Schüller, Mitglied der „forum“-Redaktion

Die schwarz-gelbe Landesregierung kritisiert gerne die mangelnde Verankerung ökonomischer Bildung an allgemeinbildenden Schulen und möchte diese im Zuge der Wiedereinführung von G9 an Gymnasien stärken. Im Interview mit der Rheinischen Post vom 3. Januar schwadronierte Schulministerin Gebauer jüngst, dass es nicht ausreiche, wenn Politik- und Sozialwissenschaftsstudierende Wirtschaftsvorlesungen besuchen würden, denn das noch zu schaffende Fach Wirtschaft brauche eine „solide Grundlage“. Dazu kündigte sie „Expertengespräche“ an (Das Känguru lässt grüßen!). Im selben Interview behauptete Gebauer, dass sich die bisherige ökonomische Bildung „einseitig auf Verbraucherthemen“ konzentriere und Themen wie Tarifverhandlungen beiseite lasse. Mal abgesehen davon, dass Gebauer in einem weiteren Interview mit der Zeit (11. Februar) anmahnt, man müsse auch „lebenspraktische Dinge“ wie den Abschluss eines Handyvertrags behandeln (Ist dies kein „Verbraucherthema“?), kennt die Ministerin anscheinend die Realität an den Schulen nicht, ansonsten wüsste sie, dass die meisten Politik- und Sozialwissenschaftler*innen durchaus Tarifverhandlungen im Unterricht thematisieren. Diese haben schließlich neben der gesellschaftlichen Relevanz auch einen Lehrplanbezug bzw. sind ein guter Aufhänger für die in unserem Fach auch in den Lehrplänen verankerte Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Nun sind die unausgegorenen Pläne der Landesregierung, ein eigenes Fach Wirtschaft einzuführen, glücklicherweise auch aufgrund des Widerstands engagierter Politik-/Sowilehrer*innen und Gewerkschaftsmitglieder zunächst fallen gelassen bzw. verschoben worden (So genau weiß man das bei den sprunghaften Ankündigungen der Landesregierung nicht...). Diese Pläne gingen zum einen aufgrund nicht ausreichend vorhandener Lehrkräfte völlig an der Realität vorbei. Zum anderen waren sie ideologisch verblendet. Schließlich kann die ökonomische Bildung, wenn sie weiter einen bildenden Charakter haben will, nicht ohne die politische Bildung auskommen. Laut der neuesten Pläne Gebauers soll das Fach Poli-



tik/Wirtschaft an den Gymnasien gestärkt werden, um die ökonomische Bildung „auszuschärfen“. So weit, so gut. Eine ebensolche Stärkung bräuchte aber auch die politische Bildung selbst. Schließlich ist deren Anteil in der Schule viel zu gering. Diese Erkenntnis ist nicht neu, wurde jedoch vor kurzem sehr plakativ durch eine Studie der Universität Bielefeld in der Öffentlichkeit auf den Punkt gebracht. Danach habe rein rechnerisch jede*r Schüler*in pro Woche lediglich 20 Sekunden Zeit, seine politische Position vorzutragen. Im Fach Politik/Wirtschaft an Gymnasien, welches Gebauer ökonomisch „auszuschärfen“ will, macht der Anteil politischer Themen am Unterricht gerade einmal 32% aus.

Über die der schwarz-gelben Landesregierung zugrundeliegende Marktorientierung hinaus muss endlich auch der fetischisierte Fokus der Landesregierung auf die Schulform Gymnasium durchbrochen werden. Es ist zwar richtig, dass sich hier durch die Wiedereinführung von G9 neue Spielräume ergeben, die an den Gymnasien für die politische Bildung genutzt werden müssen. Gleichzeitig zeigt die Studie der Universität Bielefeld, dass die politische Bildung auch an anderen Schulformen von Gesamtschulen bis hin zu Berufskollegs zu kurz kommt.

Wenn man sich nicht aufs Gymnasium versteifen würde, könnte man sich im Gegenzug auch etwas für die Stärkung der ökonomischen Bildung von anderen Schulformen (Bsp. das Fach „Arbeitslehre“ an den Gesamtschulen) abgucken.

Um die politische Bildung jedoch wirklich wirken zu lassen, braucht es mehr als zusätzliche Unterrichtsstunden und eine Abkehr vom nützlichkeitsbasiertem MINT-Versiegelungswahn in der Schullandschaft. Die politische Bildung muss vielmehr im Schulalltag verankert und gelebt werden. So sollte den Schüler*innen an allen Schulen (Unterrichts-)Zeit in Form von Klassenräten o. ä. gegeben werden, ihre eigenen Angelegenheiten, selbst zu regeln. Die Rechte der SV müssen geachtet und gestärkt werden. Ausflüge zum Stadtrat, zu Land- und Bundestag, zu anderen politischen Institutionen, zu NGOs, zu Gewerkschaften, Umweltverbänden, etc. sollten landesweit in allen Altersstufen fest in die Curricula verankert werden. Podiumsdiskussionen dürfen nicht nur alle vier Jahre zur Bundestagswahl stattfinden, der Kontakt zu Politiker*innen muss einer Standleitung gleichkommen. Dazu müssen engagierte Schüler*innen und Lehrkräfte mehr Handlungsspielraum in den Schulen bekommen.

Inklusion: Roskur für eine Untote



Um das gemeinsame Lernen zu retten, bräuchten wir eine ehrliche Debatte über seine Schwierigkeiten – ansonsten droht ein weiterer „Reform-Zombi“. //
von Tillmann Nöldeke, Gesamtschullehrer und Mitglied der GEW Köln

Als die Delegierten des 28. GEW-Bundesgewerkschaftstages vor einem Jahr laut Eigendarstellung heiß debattierten über die Inklusion (Schäfer, nds 8-2017), war die rot-grüne Landesregierung im inklusiven „Musterland“ Schleswig-Holstein bereits seit einem Tag Geschichte. Keine Woche später ereilte das gleiche Schicksal auch NRW. In beiden Bundesländern war das Thema im Wahlkampf von der damaligen Opposition dankbar ausgeschlachtet worden. Und in beiden Ländern wurde jeweils die Partei besonders hart abgestraft, die das Bildungsministerium stellte.

Natürlich ist der Wahlerfolg der bürgerlichen (und rechten) Parteien bei weitem nicht allein mit der inklusiv genannten Bildungspolitik der abgewählten Regierungen zu erklären. Aber Rückenwind hat sie ihnen mit Sicherheit nicht eingebracht. Was das bedeutet, kann mensch ganz gut an der Debatte um die „eine Schule für alle“ ablesen, die jetzt seit über vier Jahrzehnten schwelt, während heute 45 Prozent aller Sekundarschüler*innen das Gymnasium besuchen.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht nur ernüchternd, sondern geradezu erschütternd, was der Gewerkschaftstag schließlich verabschiedete: „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“, lautet die einfalls- und phantasielose Durchhalteparole, die ja immerhin aus unserem Landesverband gebührend kri-

tisiert wurde (Dinessen-Speh, nds 8-2017). Hart umkämpft war dem Vernehmen nach aber der Passus, der fordert, das Parallelsystem Förderschulen/allgemeine Schulen „schrittweise aufzuheben“. Besonders die Vertreter*innen aus NRW folgten hier ihren Kolleg*innen aus den Förderschulen und wollten diesen Absatz streichen. Stellvertretend für die Gesellschaft offenbarten so die GEW-Delegierten die ganze Misere um die inklusive Reform: Die einen huldigen verbissen der inklusiven Theorie, ohne sich durch die traurige Realität durcheinander bringen zu lassen. Die anderen haben die triste Wirklichkeit vor Augen und drücken rückwärtsgewandt auf die Reformbremse. Übrig bleibt so fast zwangsläufig ein Reformtorso, der Schule nicht besser, sondern schlechter macht – aber wenigstens nur ein bisschen, und wenigstens nicht alle Schulen.

Für die einen die reine Lehre, für die anderen die Abschaffung der Förderschule am St. Nimmerleinstag

Dabei reden die Vertreter*innen beider Lager munter aneinander vorbei, letztlich zum Schaden der Kolleg*innen in den Schulen und vor allem der Kinder, ganz besonders der mit Handicap. Der Minimalkonsens, auf den sich die Beteiligten schließlich einigen, gibt beiden Seiten, was ihnen besonders wichtig ist: Für die einen ist das die reine inklusive Lehre – aber nur als Forderung, die völlig in der Luft hängt. Anstatt die Bedingungen konkret zu benennen, ohne die es nicht geht, werden nur Allgemeinplätze geliefert („Die Unterrichtsverpflichtung und die Arbeitszeit von Lehrkräften [...] sind so zu gestalten, dass die zusätzlichen besonderen Aufgaben bei der Verwirklichung einer inklusiven Pädagogik umsetzbar sind“). Auf Zeitvorstellungen oder Kostenangaben wird verzichtet. Zu schweigen von einer ehrlichen Analyse der real existierenden Barrieren des Projekts in Gesellschaft, Schule und Unterricht und der Möglichkeiten, diese zu überwinden. Die andere Seite kann im Gegenzug damit leben, dass die Förderschulen vermutlich erst dann geschlossen werden, wenn dereinst in einer besseren Zukunft auch die Gymnasien abgeschafft werden.

Wie kann es eigentlich sein, dass eine Pädagog*innen-Gewerkschaft konstatiert: „Die unzureichende personelle Ausstattung und mangelhafte Steuerung führen zu schlechten Arbeitsbedingungen für

die Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte sowie zu schlechten Lernbedingungen für die Schüler*innen“ – aber gleichzeitig den Weg, der in diese Misere führt, für alternativlos erklärt? Für mich scheint das weniger Plan als vielmehr Wahnsinn nach Lemminge-Art zu sein. Freilich in einer kuriosen Variante: Kurz vor dem Klippensprung fordern die braven Tierchen von der Höheren Machtorsch ein, ihnen doch endlich Flügel wachsen zu lassen.

Schulische Inklusion ist nicht die Norm, sondern Mittel zum Zweck

Dieses traurige Schauspiel beruht auf einem weit verbreiteten Missverständnis, das in der Resolution deutlich zutage tritt. Es gehe bei dem Thema um „Gleichberechtigung und diskriminierungsfreie Teilhabe“ aller Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen, wird zunächst richtig festgehalten. Das ist die Norm, an der sich alle gesellschaftlichen Einrichtungen zu messen haben. Und in einer pluralen Gesellschaft, in der die Menschenrechte gelten sollen, ist diese Norm natürlich gültig, also „alternativlos“. Die GEW allerdings setzt diese Norm einfach mit Inklusion gleich und strebt unter dem Stichwort Inklusion den „gemeinsame[n] Unterricht in den Regelklassen der allgemeinen Schulen [...] für alle Schüler*innen“ an. Resultat: Die Inklusion selbst wird alternativlos. Und zwar völlig unabhängig von einer unzureichenden Praxis.

Tatsächlich folgt aus dem Gebot diskriminierungsfreier Teilhabe ein individueller Rechtsanspruch auf Zugang zu den allgemeinen Bildungseinrichtungen – bei Schulen, die bestimmte Schulleistungen als Zugangsvoraussetzung definieren, allerdings gemäß den kognitiven Fähigkeiten des einzelnen Kindes, ob mit oder ohne Behinderung. Darüber hinaus muss sich jede Bildungsinstitution daran messen lassen, ob bzw. inwiefern sie Teilhabe für ihre Kinder und Jugendlichen selber verwirklicht sowie für die Zukunft der Schüler*innen fördert oder eher verhindert. Das gilt fürs Gymnasium ebenso wie für die Förderschule oder die inklusive Schule.



Button der Gesamtschule Köln-Holweide

schnell angerührt, aber fad im Geschmack und leider ziemlich ungesund) nicht nur in NRW krachend gescheitert (vgl. Nöldeke 2018, S. 88f.).

Wir brauchen eine Analyse der Barrieren und einen Plan, sie zu überwinden

Wie es scheint, wurde nun die ganze schöne Reformidee durch die Landtagswahlen im vergangenen Jahr vom Vampir geküsst. Wenn wir ihr jetzt nicht bald ein starkes Gegenmittel geben, geistert sie von nun an und für alle Zeiten nur noch als Untote durch engagierte Literatur und Gewerkschaftsprosa. Wollen wir das nicht, so brauchen wir endlich eine ungeschminkte Analyse aller Barrieren, mit denen schulische Inklusion zu kämpfen hat, um anschließend einen realitätsnahen Plan zu entwickeln, wie wir diese Barrieren abbauen können. Die dicksten Brocken auf diesem Weg sind vermutlich die Frage nach ausreichenden Ressourcen, das Problem inklusiver Schulentwicklung und der Widerspruch zwischen Inklusion und gegliedertem Schulsystem. Antworten könnten aus meiner Sicht sein: endlich eine schlagkräftige Lobby für gelingende Inklusion zu bilden; den individuellen Rechtsanspruch pragmatisch mit pädagogischen Ressourcen (Assistenzlehrkraft) zu flankieren; durch klar definierte Ziele, gute Beispiele und kluge Steuerung dafür zu sorgen, dass immer mehr inklusive Schwerpunktschulen entstehen. Aber das ist eine längere Geschichte.

Autorennotiz:

Tillmann Nöldeke, Gesamtschullehrer, langjährige Erfahrung an einer integrativen Schule. Vater eines Kindes mit Behinderung, das inklusiv unterrichtet wird. Im Februar erschien sein Buch zum Thema (Inklusion: Ganz oder gar nicht. Wie wir das gemeinsame Lernen retten können. Göttingen 2018, V&R).

Trotzdem bleibt die inklusive Schule im Hinblick auf den Zweck der Teilhabe ein richtiger Plan: Vieles spricht ja dafür, dass gelungene Inklusion im Sinne von selbstverständlicher Gemeinsamkeit und individueller Förderung der ganzen Palette unterschiedlicher Kinder in Kita und Schule einem System von Förder- und Regeleinrichtungen überlegen ist. Denn a) kommt es von vornherein ohne Separation aus und b) können so die Kinder und Jugendlichen den selbstverständlichen, respektvollen und gewinnbringenden Umgang miteinander unabhängig von ihrer Verschiedenheit am ehesten lernen. Das ist der Grund, weshalb das Gebot diskriminierungsfreier Teilhabe eine inklusive Schulentwicklung tatsächlich nahelegt.

So verstanden ist Inklusion aber nicht die große, nebulöse Gesellschaftsvision, sondern schlicht Mittel zum Zweck. Als Mittel ist sie keineswegs alternativlos, sondern sie steht in Konkurrenz zur separierenden Förderung und aller möglichen Zwischenformen. Ob sie auch ein probates Mittel ist, misst sich daran, inwiefern es dadurch in der Realität gelingt, mehr diskriminierungsfreie Teilhabe zu verwirklichen.

Gemeinsames Lernen ist nicht per se besser als die freiwillig gewählte Förderschule, sondern nur, wenn dabei tatsächlich alle Kinder gut lernen können und niemand ausgegrenzt wird. An dieser Herausforderung ist die schlecht vorbereitete, hoffnungslos unterfinanzierte und von oben herab verordnete Instant-Inklusion (billig und

Das TVöD-Verhandlungsergebnis: ein Kompromiss mit deutlichem Plus



Die Tarifverhandlungen zur TVöD-Runde 2018 hatten am 26. Februar begonnen. // **von Berkan Kar, Erzieher und Betriebsrat eines freien Trägers in Köln (Aktualisierungen durch die Redaktion)**

Konkret bezogen sich die Verhandlungen auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V). Auf Arbeitgeberseite verhandelten das Bundesinnenministerium und die „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände“ (VKA). Für die Arbeitnehmer*innen saßen die Gewerkschaften ver.di, dbb Beamtenbund und Tarifunion am Tisch.

Erst in der dritten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber überhaupt ein Angebot vor.

Darum waren hunderttausende Beschäftigte in den Wochen vor und nach Ostern in Warnstreiks getreten, darunter auch die in der GEW organisierten Erzieher*innen.

Was gefordert ...

Die Kernforderungen der Gewerkschaften GEW und ver.di lauteten:

- Sechs Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 200 Euro mehr („soziale Komponente“)
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen und Praktikantentgelte um 100 Euro monatlich und Anhebung der Urlaubstage auf 30 Tage.
- Laufzeit von 12 Monaten.
- Auf regionaler Ebene soll über ein kostenloses landesweites Nahverkehrsticket verhandelt werden.

Aus Sicht der Gewerkschaften sind deutliche Lohnsteigerungen im öffentlichen Dienst gerechtfertigt. Seit dem Jahr 2014

nehmen Bund, Länder und Kommunen insgesamt mehr ein als sie ausgeben. Im Jahr 2017 ist ein Rekordüberschuss von 38,4 Milliarden Euro erzielt worden, der nach aktuellen Prognosen in kommenden Jahren weiter steigen soll.

Viele kommunale Arbeitgeber sind vom Fachkräftemangel betroffen. Damit der öffentliche Dienst für junge potenzielle Bewerber*innen attraktiv wird, muss man auch die Bezahlung verbessern. Gerade in den städtischen Krankenhäusern und Pflegeheimen leisten die Krankenschwestern, Alten- und Krankenpfleger sehr wertvolle Arbeit. Ohne diese Beschäftigtengruppen würden unsere Sozialsysteme wegbrechen. In den letzten Jahren wurde im sozialen Bereich genug gekürzt.

Geld ist genug da, nur müsste man die Politiker*innen wieder an ihre Wahlversprechen erinnern, besonders für die Bereiche Altenpflege und Kitas. Eigentlich müsste man in Deutschland nicht über das „Heimatministerium“ oder „Gehört der Islam zu Deutschland“ debattieren, sondern darüber, „wie wir gute Rahmenbedingungen für die Branchen Altenpflege, Krankenhäuser, Kindergärten, Schulen und Hochschulen schaffen“. Ohne diese Branchen würde das soziale Miteinander in der Gesellschaft auseinanderbrechen. Gute Rahmenbedingungen fangen mit besserer Bezahlung an.

... und was erreicht wurde ...

Doch die Arbeitgeber stellten sich stur. Daher ist im Ergebnis zwar ein deutliches Plus für die Beschäftigten zu verzeich-

nen. Jedoch konnte insbesondere die soziale Komponente nicht in tabellenwirksamer Form durchgesetzt werden.

Es gibt eine Einmalzahlung für die Entgeltgruppen 1-6 und für die Gruppen S2 bis S4 der S-Tabelle sowie eine sehr starke Anhebung der ersten Erfahrungsstufe jeder Entgeltgruppe.

Das Verhandlungsergebnis vom 17. April 2018 im einzelnen:

- Insgesamt 7,5 Prozent über eine Vertragslaufzeit von 30 Monaten
- Mindestens 7,3 Prozent mehr für den Sozial- und Erziehungsdienst
- Bis zu 12 Prozent mehr für Einsteigerinnen und Einsteiger (Stufe 1 aller Entgeltgruppen)
- Deutliche Steigerung für die Entgeltgruppen EG 9 bis EG 13
- Rückwirkend zum 1. März 2018: im Schnitt 3,19 Prozent mehr
- Ab 1. April 2019: im Schnitt 3,09 Prozent mehr
- Ab 1. März 2020: im Schnitt 1,06 Prozent mehr
- Zusätzlich gibt es zum 1. März 2018 für die Entgeltgruppen E 1 bis E 6 und S2-S4 eine Einmalzahlung in Höhe von 250,- Euro.
- Angleichung der Jahressonderzahlung Ost in vier Schritten
- Zusage für Verhandlungen zur Eingruppierung kommunaler Lehrkräfte

Tarifkampf 2020 vorbereiten

2020 steht die nächste große Tarifrunde an, und zwar zum Thema SuE-Entgeltordnung (der Vertrag, der seit dem großen Streik 2015 fünf Jahre läuft) und zur Gehaltstabelle. Die GEW will sich darauf intensiv vorbereiten. Wir suchen Mitstreiter*innen. Wer Interesse und Lust hat, sich mit uns Gedanken zu machen, wie wir effektiv mobilisieren und vorgehen können, melde sich bitte unter: kontakt@gew-koeln.de



Für den SuE-Bereich ergibt sich eine gleichmäßige lineare Erhöhung ab Stufe 2 in Höhe von plus 3,11% im ersten Jahr, plus 3,02% im zweiten Jahr und plus 1,03% im dritten Jahr.

In der Erfahrungsstufe 1 gibt es deutliche Anhebungen bis zu 12% über die Laufzeit. Und für die unteren Entgeltgruppen S2 bis S4 gibt es die Einmalzahlung von 250 Euro.

Die Laufzeit endet Ende Juli 2020 – also fast zeitgleich mit dem Tarifvertrag SuE-Entgeltordnung.

Das bedeutet viel Zeit zur Vorbereitung auf einen dann wieder sehr grundlegenden Kampf um die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes.



DIE NEUE SUE-ENTGELTTABELLE

	STUFE 1	STUFE 2	STUFE 3	STUFE 4	STUFE 5	STUFE 6
S18	3.900,00 (+ 8,01 %)	4.004,30 (+ 7,32 %)	4.521,02 (+ 7,32 %)	4.908,52 (+ 7,32 %)	5.489,79 (+ 7,32 %)	5.845,01 (+ 7,32 %)
S17	3.580,74 (+ 10,12 %)	3.842,85 (+ 7,32 %)	4.262,65 (+ 7,32 %)	4.521,02 (+ 7,32 %)	5.037,68 (+ 7,32 %)	5.341,24 (+ 7,32 %)
S16	3.502,52 (+ 10,49 %)	3.758,90 (+ 7,32 %)	4.043,07 (+ 7,32 %)	4.391,82 (+ 7,32 %)	4.779,34 (+ 7,32 %)	5.011,85 (+ 7,32 %)
S15	3.370,09 (+ 10,39 %)	3.616,78 (+ 7,32 %)	3.875,16 (+ 7,32 %)	4.172,25 (+ 7,32 %)	4.650,18 (+ 7,32 %)	4.856,83 (+ 7,32 %)
S14	3.335,53 (+ 9,38 %)	3.579,69 (+ 7,32 %)	3.866,80 (+ 7,32 %)	4.158,86 (+ 7,32 %)	4.481,81 (+ 7,32 %)	4.707,85 (+ 7,32 %)
S13	3.251,68 (+ 7,74 %)	3.489,70 (+ 7,32 %)	3.810,56 (+ 7,32 %)	4.068,88 (+ 7,32 %)	4.391,82 (+ 7,32 %)	4.553,28 (+ 7,32 %)
S12	3.242,48 (+ 9,90 %)	3.479,83 (+ 7,32 %)	3.787,46 (+ 7,32 %)	4.058,71 (+ 7,32 %)	4.394,57 (+ 7,32 %)	4.536,66 (+ 7,32 %)
S11b	3.196,36 (+ 10,32 %)	3.430,33 (+ 7,32 %)	3.594,40 (+ 7,32 %)	4.007,75 (+ 7,32 %)	4.330,68 (+ 7,32 %)	4.524,44 (+ 7,32 %)
S11a	3.134,84 (+ 12,59 %)	3.364,31 (+ 7,32 %)	3.527,32 (+ 7,32 %)	3.939,73 (+ 7,32 %)	4.262,65 (+ 7,32 %)	4.456,41 (+ 7,32 %)
S9	2.892,66 (+ 11,29 %)	3.104,40 (+ 7,32 %)	3.351,85 (+ 7,32 %)	3.711,78 (+ 7,32 %)	4.049,22 (+ 7,32 %)	4.307,92 (+ 7,32 %)
S8b	2.892,66 (+ 11,29 %)	3.104,40 (+ 7,32 %)	3.351,85 (+ 7,32 %)	3.711,78 (+ 7,32 %)	4.049,22 (+ 7,32 %)	4.307,92 (+ 7,32 %)
S8a	2.829,77 (+ 9,76 %)	3.036,91 (+ 7,32 %)	3.250,62 (+ 7,32 %)	3.453,09 (+ 7,32 %)	3.649,92 (+ 7,32 %)	3.855,19 (+ 7,32 %)
S7	2.755,05 (+ 9,27 %)	2.956,72 (+ 7,32 %)	3.157,39 (+ 7,32 %)	3.358,02 (+ 7,32 %)	3.508,53 (+ 7,32 %)	3.733,06 (+ 7,32 %)
S4	2.632,35 (+ 11,10 %)	2.825,04 (+ 7,32 %)	3.000,62 (+ 7,32 %)	3.119,76 (+ 7,32 %)	3.232,63 (+ 7,32 %)	3.408,47 (+ 7,32 %)
S3	2.476,93 (+ 12,29 %)	2.658,24 (+ 7,32 %)	2.826,92 (+ 7,32 %)	2.981,80 (+ 7,32 %)	3.052,66 (+ 7,32 %)	3.137,31 (+ 7,32 %)
S2	2.285,34 (+ 8,50 %)	2.396,40 (+ 8,08 %)	2.478,56 (+ 7,80 %)	2.567,76 (+ 7,32 %)	2.668,07 (+ 7,32 %)	2.768,42 (+ 7,32 %)

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Vorsitzende



Tel.: 0201/ 29403-20
Fax: 0201/ 29403-67
dorothea.schaefer@gew-nrw.de

unser Zeichen: L 20 DS
Datum: 22.01.18

An das
Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
Herrn Minister Dr. Joachim Stamp
Haroldstraße 4

40213 Düsseldorf

Sehr geehrter Herr Minister Dr. Stamp,

aus dem Koalitionsvertrag konnten wir entnehmen, dass es der Landesregierung im Bereich der Kindertageseinrichtungen vor allem um die Trägersicherung durch eine verbesserte Finanzierungsstruktur, sowie um die Themen Randzeitenbetreuung und Ausbildung geht.

Als Interessenvertretung der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen und in der Verantwortung für die Zukunft dieser Gesellschaft wenden wir uns heute an Sie, um die gewerkschaftlichen Forderungen hinsichtlich einer guten frühkindlichen Bildung sowie guter und sicherer Arbeitsplätze und -bedingungen für die Fachkräfte deutlich zu machen.

Der DGB, die GEW und ver.di haben Anfang 2015 eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich mit den gewerkschaftlichen Forderungen zu einem neuen Kitagesetz auseinandergesetzt hat. Aus diesen Überlegungen ist ein gemeinsames Eckpunkte-Papier entstanden, welches als Anlage beigefügt ist und weiterhin unsere Position zu dem Themenfeld frühe Bildung darstellt.

Zu den aktuellen Absichtserklärungen der Landesregierung wollen wir folgendes ergänzen:

1) Finanzierungsstruktur

Wir begrüßen die Unterstützung der Träger mit 500 Millionen Euro zusätzlich für die Kindergartenjahre 2017/2018 und 2018/2019.

Allerdings möchten wir darauf hinweisen, dass diese Unterstützung der Träger nicht ausreicht, um die strukturelle Unterfinanzierung und die prekäre Personalsituation zu beheben. Dazu benötigt es weiterer finanzieller Mittel in Milliardenhöhe. Aktuell sind darüber hinaus gesonderte Anstrengungen erforderlich, um dem fortschreitenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken.


Im Weiteren verweisen wir auf unsere grundsätzliche Kritik an der Pauschalfinanzierung in unserem Eckpunktepapier (Anlage).

2) Randbetreuungszeiten und 24-Stunden-Kitas

Kindertageseinrichtungen sind die erste Stufe unseres Bildungssystems und nicht Kinderverharranstalten. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, muss sich die Wirtschaft den Bedürfnissen der Familien anpassen und nicht umgekehrt. Von daher bleibt unsere Forderung, dass die tägliche Betreuungszeit für Kinder in einer Kita neun Stunden nicht übersteigen darf.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen
Geschäftsstelle, Nünningstr. 11, 45141 Essen, Telefon 0201/2 94 03-01, Telefax 0201/2 94 03-51
Internet: www.gew-nrw.de, E-Mail: info@gew-nrw.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Vorsitzende



Die Ausweitung von Randzeiten kann in Ausnahmefällen Betreuungsbedarfe sichern. Voraussetzung dafür ist jedoch jeweils eine Anpassung der Personalbemessung und der Rahmenbedingungen, um das Kindeswohl und den Bildungserfolg nicht in Frage zu stellen.

3) Ausbildung

Die Lücke zwischen dem wachsenden Bedarf und Ausbau von Kita-Plätzen und der Zahl der verfügbaren sozialpädagogischen Fachkräfte wächst rasant. Die Ausbildungskapazitäten müssen aufgestockt und die Ausbildung sowie der Beruf müssen attraktiver gemacht werden.

Die Ausbildung als staatlich anerkannte*r Erzieher*in als Mindestqualifikation für sozialpädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen bleibt Standard.

Der Einsatz minderqualifizierter Fachkräfte, wegen der fehlenden Verfügbarkeit von Erzieher*innen, muss an die Auflage für die Arbeitgeber gebunden sein, dass die Fachkräfte die Qualifikation in einem eng begrenzten Zeitraum nachholen können.

Frühe Bildung ist die Königsdisziplin der Pädagogik, hier brauchen wir die Besten. Die Besten können sich jedoch ihren Beruf und ihren Arbeitsplatz aussuchen und werden ihre Entscheidung auch von den Rahmenbedingungen in dem Arbeitsfeld abhängig machen.

Mit freundlichen Grüßen

Dorothea Schäfer

Anlage

FEHLER

In der letzten „forum“-Ausgabe ist uns in dieser Rubrik ein Fehler unterlaufen. Der abgedruckte Brief unserer Landesvorsitzenden Dorothea Schäfer an Familienminister Dr. Stamp war leider nur zur Hälfte abgedruckt. Hier nun die vollständige Fassung, die die Kolleg*innen in den Kitas sicher interessieren wird.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen
Geschäftsstelle, Nünningstr. 11, 45141 Essen, Telefon 0201/2 94 03-01, Telefax 0201/2 94 03-51
Internet: www.gew-nrw.de, E-Mail: info@gew-nrw.de

Liebe Kolleg*innen in der GEW Köln,

Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung sind zunehmend drängende Probleme im beruflichen Alltag. Daher haben wir diese Thematik als unseren diesjährigen Schwerpunkt gewählt. Um in unserer gewerkschaftlichen Arbeit eure spezifische Belastung im Berufsalltag aufzuzeigen und mit Fakten untermauern zu können, haben wir einen Fragebogen entwickelt. Der Fragebogen wird sowohl online per E-Mail, auf der GEW-Website, via Facebook und über das „forum“ verbreitet.

Wir möchten Euch als GEW-Mitglieder fragen, was eure spezifischen Belastungen im Berufsalltag sind und wie wir Euch im Stadtverband der GEW und durch die Fachgruppen unterstützen können. Zudem möchten wir wissen, ob Ihr Euch vorstellen könnt, aktiv im Stadtverband Köln mitzuarbeiten. Die GEW freut sich über engagierte Mitglieder.

UMFRAGE: Arbeitsbedingungen

Liebe Kolleg*innen,

- wir möchten dich als GEW-Mitglied fragen,
- was deine drängendsten Probleme im Berufsalltag sind,
 - wie wir dich als GEW unterstützen können und
 - ob du dir vorstellen kannst dich aktiv einzubringen.

Unser diesjähriges Schwerpunktthema im Stadtverband Köln ist Arbeitsbelastung und Arbeitszeitverdichtung. Um auf deine Bedürfnisse konkreter eingehen zu können, brauchen wir deine Rückmeldung*.

Wir freuen uns über deine Antwort bis zum 24. Juni 2018.

Dein GEW Stadtverband Köln

*Die Rückmeldung kann entweder hier in Papierform geschehen, oder online unter <http://bit.ly/gew-koeln-umfrage>

Wenn du dein Smartphone nutzen möchtest, scanne einfach den QR-Code:



Angaben zu deiner Person

Bist du GEW Mitglied?

- ja
- nein

Welcher Altersgruppe gehörst du an?

- bis 35 Jahre
- 35 bis 45 Jahre
- 46 bis 55 Jahre
- 56 bis 65 Jahre
- über 65 Jahre

Welcher Fachgruppe gehörst du an?

- | | | |
|---------------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Grundschule | <input type="checkbox"/> Sonderpädagogische Berufe | <input type="checkbox"/> Erwachsenenbildung |
| <input type="checkbox"/> Hauptschule | <input type="checkbox"/> Berufsbildende Schulen | <input type="checkbox"/> Hochschule und Forschung |
| <input type="checkbox"/> Realschule | <input type="checkbox"/> Sozialpädagogische Berufe | <input type="checkbox"/> Studierende |
| <input type="checkbox"/> Gesamtschule | <input type="checkbox"/> KiTa | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |
| <input type="checkbox"/> Gymnasium | <input type="checkbox"/> OGS | |

Problembereiche

Kreuze bis zu 5 Problembereiche an, die dich besonders belasten:

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Unterbesetzung | <input type="checkbox"/> Teambesprechung | <input type="checkbox"/> Gewalt gegen pädagogisches Personal |
| <input type="checkbox"/> Mehrarbeit | <input type="checkbox"/> Gremien | <input type="checkbox"/> Mobbing |
| <input type="checkbox"/> Bezahlung | <input type="checkbox"/> Bürokratische Aufgaben | <input type="checkbox"/> Korrekturen |
| <input type="checkbox"/> Befristung | <input type="checkbox"/> Rahmenbedingungen der Inklusion | <input type="checkbox"/> Prekäre Beschäftigungsbedingungen |
| <input type="checkbox"/> Vor- und Nachbereitungszeiten | <input type="checkbox"/> Rahmenbedingungen in internationalen Klassen | <input type="checkbox"/> Teilzeit |
| <input type="checkbox"/> Räumlichkeiten/Ausstattung | <input type="checkbox"/> G8/G9 | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |
| <input type="checkbox"/> Gruppen-/Klassenstärke | <input type="checkbox"/> Schwierige Kinder | |
| <input type="checkbox"/> Ganztage | | |
| <input type="checkbox"/> Konferenzen | | |

Der Fragebogen ist anonym gehalten und unterliegt den Bestimmungen des Datenschutzes. Wenn Ihr Interesse daran habt, gewerkschaftlich aktiv zu werden, habt Ihr online die Möglichkeit, Euren Namen und Eure E-Mail Adresse nach dem Senden anzugeben. In dem Fall werden wir Euch kontaktieren.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert nur wenige Minuten. Über eine zahlreiche Rückmeldung freuen wir uns! Einsendeschluss ist der 24. Juni 2018.

Wie viele Stunden Mehrarbeit fallen bei dir durchschnittlich im Monat an (Angabe in vollen Zeitstunden)?

Hier besteht Platz für weitere Anmerkungen zu deinen Arbeitsbedingungen:

GEW-Informationswege

Welche von der GEW, Stadtverband Köln, bereitgestellte Informationswege bevorzugst du?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Kölner Mitgliederzeitschrift „forum“ | <input type="checkbox"/> Schulpost |
| <input type="checkbox"/> E-Mails | <input type="checkbox"/> Mitgliederversammlung |
| <input type="checkbox"/> Website www.gew-koeln.de | <input type="checkbox"/> Fortbildungen |
| <input type="checkbox"/> Facebook | <input type="checkbox"/> Veranstaltungen |
| <input type="checkbox"/> Vertrauensleute | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |

Welche Informationswege fehlen dir?

In welcher Form erwartest du Unterstützung der GEW zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen?

	1 (gar nicht)	2	3	4 (unbedingt)
Veranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gewerkschaftliche Forderungen in politische Gremien einbringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterialien zu rechtlichen Fragestellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterialien zu pädagogischen Fragestellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treffen der GEW-Mitglieder an deiner Bildungseinrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Möchtest du aktiv werden, kontaktieren wir dich gerne. Gib dazu bitte deine Kontaktdaten an.

Name

E-Mail-Adresse

Vielen Dank für deine Teilnahme.
Bitte sende uns den Fragebogen an GEW-Köln, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln

„Wir fordern, die Inklusion für das Schuljahr 2018/19 an unserer Schule auszusetzen!“

An der Heinrich-Böll-Gesamtschule in Chorweiler wollen sich die Kolleg*innen nicht mehr alles bieten lassen. Zwei Drittel des Kollegiums haben einen Brief unterschrieben, der noch vor den Osterferien an die Bezirksregierung und den Personalrat gegangen ist. Auf die Antwort sind wir ebenso gespannt wie darauf, ob sich weitere Kollegien anschließen werden ... // **von Kolleg*innen der GE Köln-Chorweiler**

Die Heinrich-Böll-Gesamtschule ist eine Schule der Vielfalt mit einer heterogenen, besonders von Migration geprägten Schülerschaft. Sie versucht den in der UN-Konvention formulierten Inklusionsgedanken durch gelebte Praxis umzusetzen. Die neuerlichen Änderungen im Rahmen der Umsetzung von Inklusion in Nordrhein-Westfalen stellen die Schule jedoch vor nicht bewältigbare Herausforderungen.

Wir bitten um die Erläuterung der Gründe für die Veränderung der Anzahl der Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf von 20 auf 24 pro Jahrgang und für die Erhöhung der Klassenstärke der Inklusionsklassen ab Klasse 6. Darüber hinaus bitten wir um die Darlegung der entsprechenden zur Verfügung stehenden Wochenstunden der Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen.

Des Weiteren bitten wir um die Darlegung der Gründe für die Reduzierung der Schulen (insbesondere der Gymnasien), die an der Umsetzung der Inklusion beteiligt sind.

Die Heinrich-Böll-Gesamtschule ist seit nunmehr sechs Jahren eine inklusive Schule. Zurzeit haben 96 Schülerinnen und Schüler einen sonderpädagogischen Förderbedarf (L, SP, ES, HK, KM) und es gibt ca. 150 Stunden für Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen. Das heißt, dass uns pro Förderschüler/in ca. 1,5 Stunden zur Verfügung stehen. Zum Vergleich: Im Schuljahr 2012/2013 waren es noch 3,3 Lehrerwochenstunden pro Förderschüler/in.

Aufgrund dieser Entwicklungen sehen wir uns gezwungen, unser Förderkonzept alljährlich anzupassen. Zum neuen Schuljahr (2018/19) verschlechtern sich die Bedingungen derart eklatant, dass den 24 neu zugewiesenen Förderschülerinnen und Förderschülern noch weniger Lehrstunden zur Verfügung stehen: Ein Kollege wird pensioniert, eine Kollegin ist abgeordnet und die Verlängerung ist noch nicht geklärt und neue Kolleginnen und Kollegen sind uns bislang nicht zugewiesen worden.

Dies bedeutet für unsere Schule konkret, dass wir keine Planungssicherheit für das neue Schuljahr haben. Deshalb fordern wir, die Inklusion für das Schuljahr 2018/19 an unserer Schule auszusetzen, wenn sich an den Rahmenbedingungen nicht grundlegend etwas ändert.

Darüber hinaus ergeben sich durch fehlende Doppelbesetzungen in den Fächern Technik, Naturwissenschaften und Sport Gefahrensituationen, z.B. bei Experimenten in Naturwissenschaften oder beim Einsatz von Werkzeugen in Technik und Hauswirtschaft, sodass wir uns gezwungen sehen, die Verantwortung im Falle von möglichen Unfällen abzulehnen.

In diesem Zusammenhang bitten wir auch darum, die betroffenen Eltern über die Bedingungen, von denen ihre Kinder betroffen sind, zu informieren.

Inklusion darf kein Sparmodell auf Kosten der Kinder sein!

Das Kollegium der Heinrich-Böll-Gesamtschule

Die große Überraschung

Trotz der Einrichtung von zehn neuen Gesamtschulklassen sind erneut 960 Kinder an dieser Schulform abgewiesen worden. Kommentar der Schulverwaltung: „Das hätten wir nicht gedacht!“ // **von Anne Ratzki, Mitglied der GEW Köln**

Die Schulverwaltung gab sich überrascht vom Ansturm auf die Gesamtschule: „Das hätten wir nicht gedacht“, wird ein Mitarbeiter im Kölner Stadtanzeiger zitiert. Auch zehn neue Gesamtschulklassen mit insgesamt fast 300 Plätzen reichten offenbar nicht aus.

Die Gesamtschule Vogelsang startet 2018/19 mit sechs Klassen im Provisorium, die Helios-Schule mit vier Klassen, ebenfalls in vorläufigen Räumen.

Doch mit fast 1000 Ablehnungen sind es sogar noch mehr Schüler*innen als in den vergangenen Jahren, die keinen Platz an einer Gesamtschule gefunden haben.

Zur Entwicklung an den Kölner Gesamtschulen

In den vergangenen Jahren sah es wie folgt aus: 730 Ablehnungen in 2017, 2016: 780 Ablehnungen, 2015: 690 Ablehnungen, 2014: 765 Ablehnungen. Der Bedarf an fünf bis sechs vierzügigen Gesamtschulen war jedes Jahr vorhanden. Geschehen ist viel zu wenig.

Nur zwei Gesamtschulen starteten in diesen Jahren in Köln: Die Gesamtschule Innenstadt mit vier Klassen und Köln-Dellbrück mit vier Klassen, allerdings als Teilstandort der Willy-Brandt Gesamtschule in Köln-Höhenhaus, die ihrerseits von sechs auf vier Züge reduziert wurde. Demnach gab es dort lediglich zwei Klassen mehr. Die Gesamtschule Mülheim war aus der einzigen Kölner Gemeinschaftsschule hervorgegangen und brachte nur indirekt einen Zuwachs an Gesamtschulklassen. Auf alle

Bemühungen des Fördervereins „Inklusive Gesamtschule Dellbrück“ um eine eigene Gesamtschule mit vier Klassen antwortete die Schulverwaltung immer wieder gleich: „Wo sollen denn die Schüler herkommen? Ihr nehmt sie den anderen Gesamtschulen weg!“. Fakt ist jedoch, dass allein die Gesamtschule Holweide dieses Jahr 150 Kinder abweisen musste.

Nun wird klar, dass ein größeres Angebot an Gesamtschulplätzen mehr Eltern ermutigt, ihre Kinder dort anzumelden. Sie schätzen, dass sich Kinder individuell entwickeln können, ohne Angst vor Abschlussschulung (in Köln werden jährlich ca. 500 Kinder von Gymnasien abgeschult!), und dass eine Schule alle Abschlüsse bis zum Abitur anbietet. Sie besuchen Schulen am Tag der Offenen Tür und wählen die Gesamtschule aus Überzeugung. Allerdings ist dann die Enttäuschung groß, wenn der Ablehnungsbescheid kommt.

Die Elterninitiative für eine Gesamtschule in Köln-Rath

Kinder fühlen sich persönlich abgelehnt, wie eine Mutter aus Rath sehr eindrucksvoll in einem Schreiben an die Stadt Köln und die Presse schildert (das Schreiben liegt mir vor):

- „Die Koordination der vielen Besuche zum Tag der offenen Tür war [...] nicht einfach, fast alle Schulen wählten den gleichen Termin. Lediglich für eine Gesamtschule durfte man sich bei der Anmeldung entscheiden [...] das Los entscheidet über die Zukunft unseres Kindes.“
- Mein Sohn [...] sieht sich selber als Ursache – nicht das Los – nicht die unzureichende Politik und Förderung der Stadt Köln!
- (Er) denkt, ER ist der Loser, freut sich mit seinen beiden Freunden, die ihn in ihren Formularen bereits als Wunschkandidaten in der Klasse mit eingetragen hatten. Ein Wechselbad der Gefühle!“

Mit der Ablehnung ihres Kindes wollte sich die Mutter aus Rath nicht zufriedengeben und gründete die „Elterninitiative Gesamtschule Rath“. Rath gehört zum Stadtbezirk Kalk, der ganz besonders vom Mangel an Gesamtschulplätzen betroffen ist. Ein Vergleich macht deutlich, wie willkürlich Gesamtschulplätze in Köln verteilt sind: Für

den ganzen Stadtbezirk Kalk gibt es mit der „Katharina Henoth-Gesamtschule“ nur eine Gesamtschule mit sechs Klassen, während der Stadtbezirk Mülheim über 21 Gesamtschulklassen in drei Gesamtschulen (Holweide, Höhenhaus und Mülheim) verfügt.

Die Elterninitiative sammelt Unterschriften, besucht Veranstaltungen der Parteien, der Ratsfraktionen und der Oberbürgermeisterin und hat der Stadt eine beeindruckende Liste von möglichen Standorten für eine Gesamtschule in Rath vorgelegt. Die Antwort der Schulverwaltung stand bei Redaktionsschluss noch aus.

In dieser Situation zu überlegen, ob statt Gesamtschulen weitere Gymnasien gebaut werden, ob sogar in Nippes an der Schmiedegasse, wo eine Gesamtschule geplant ist, noch Eltern befragt werden sollen, ob nicht doch die Gesamtschule durch ein Gymnasium ersetzt werden soll, ist nur durch eine Politik zu erklären, die Elternwünsche für Gesamtschulen seit vielen Jahren systematisch ignoriert.

„Endlich mehr Gesamtschulen in Köln!“

In dieser Situation ergreifen die SPD-Ratsfraktion und die „Arbeitsgemeinschaft für Bildungsfragen“ (AfB) die Initiative. Unter der Überschrift „Endlich mehr Gesamtschulen in Köln“ findet am 14. Juni in der Gesamtschule Mülheim am Rendsburger Platz eine öffentliche Veranstaltung statt. Hier wird die SPD liefern müssen, immerhin war sie viele Jahre als Mehrheitsfraktion für die Schulentwicklung in Köln verantwortlich.

In einem Eckpunktepapier zur Vorbereitung der Veranstaltung wird für die Gründung weiterer Gesamtschulen Priorität gefordert, werden kreative Baulösungen und die Prüfung der Umwandlung von Haupt-, Realschulen und Gymnasien angemahnt. Auch kleinere Gesamtschul-Gründungen mit drei Zügen sollten in einer Großstadt möglich sein (das würde die Nutzung bestehender Gebäude erleichtern).

Der „unechte Bedarf“

Die vorgezogene Anmeldung von Schüler*innen an weiterführenden Schulen verzerrt den tatsächlichen Bedarf an Gesamtschulplätzen. In diese Falle tappt die Schulverwaltung immer wieder. Ca. 1000 an Gesamtschulen abgelehnte Kinder kom-

men auf die Kölner Gymnasien, Realschulen und Hauptschulen zu. Was bedeutet das? Bei gerechnet 30 Schüler*innen pro Klasse ergibt das mindestens 33 Klassen, die andere Schulformen aufblähen und dort scheinbar erhöhten Bedarf signalisieren.

Wenn nur 300 von ihnen an Gymnasien angemeldet werden (was zehn Klassen entspricht und gar nicht unwahrscheinlich ist, weil die Eltern mit der Anmeldung an der Gesamtschule eine Schule mit Abitur gewählt hatten), erhöht das den Bedarf an Gymnasialplätzen und den Druck, weitere Gymnasien einzurichten – auch auf Kosten der Gesamtschulen. Tatsächlich entsprechen aber diese 300 (oder 400, 500) zusätzlichen Gymnasialanmeldungen nicht einem tatsächlichen Elternwunsch für das Gymnasium. Es handelt vielmehr um Kinder, die an Gesamtschulen abgelehnt wurden.

Wenn ca. 400 dieser Kinder jetzt an Realschulen angemeldet werden, gilt ebenso, dass das 13 zusätzlichen Klassen entspricht. Damit werden Realschulen aufgefüllt, die sonst weniger oder kleinere Klassen hätten. So entsteht aber optisch ein Bedarf, den es nicht wirklich gibt und Realschulen lehnen die Umwandlung in Gesamtschulen ab, weil sie ja scheinbar genügend Anmeldungen haben.

Dasselbe gilt für Hauptschulen. Zahlreiche Hauptschulen verdanken ihren Bestand nur den abgelehnten Gesamtschulanmeldungen – und den abgeschulten Kindern aus Gymnasien ab der 7. Klasse.

Fazit

Dieses Anmeldeverfahren verzerrt den tatsächlichen Bedarf. Das Ergebnis ist, dass Schulformen des gegliederten Systems nach dem scheinbaren Bedarf erhalten oder sogar ausgebaut werden und der tatsächliche Bedarf an Gesamtschulen ignoriert wird.

Die Ablehnung von beinahe 1000 Kindern an den Kölner Gesamtschulen wegen fehlender Plätze bei gleichzeitiger Platzgarantie an Gymnasien ist nur die Spitze eines historischen Skandals.

Fast 100 Jahre nach dem Beginn der gemeinsamen Grundschule im Jahre 1919 und 50 Jahre nach der Gründung der ersten Gesamtschule 1968 in Berlin ist die Verweigerung von Chancengleichheit durch das Fortbestehen des selektiven gegliederten Systems der eigentliche Skandal.

Womit beschäftigen sich die Fachgruppen der GEW Köln?

Ein Gespräch mit Mitgliedern der Fachgruppe Hochschule und Forschung // Das Interview führte Stefan Schüller, Mitglied der „forum“-Redaktion

forum: Wieso seid Ihr in der GEW aktiv?

ANNE: Für mich ist das vordringliche Ziel, etwas an den prekären Arbeitsbedingungen zu ändern.

PETRA: Als Personalrätin finde ich den Austausch ungemein wichtig, den ich durch die GEW erfahre.

KLAUS: Das finde ich auch wichtig, das hilft mir bei meiner Arbeit im Personalrat. Ansonsten wäre ich im Personalrat Einzelkämpfer, so habe ich meine Bezugsgruppe und kann dort die Angelegenheiten diskutieren und einbringen.

BARBARA: Ergänzend zu dem, was die Kolleg*innen bereits genannt haben – für mich wichtig war auch ein persönliches Motiv. Ich bin wie so viele in der sog. Qualifizierungsphase, d.h. ich promoviere. Die meisten von uns haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag, in der Promotion in der Regel nur über eine halbe Stelle. Da sind Überstunden vorprogrammiert. Ganz davon zu schweigen, dass man mit der Arbeit am Promotionsvorhaben, die in der Regel unbezahlt in der Freizeit erfolgt, locker auf eine Vollzeitarbeitswoche kommt Weil das eben nicht nur Probleme sind, die ich persönlich habe, sondern die viele Kolleg*innen ähnlich betreffen, habe ich vor ein paar Jahren begonnen, mich in der GEW zu engagieren.

CHRISTIAN: Die GEW ist definitiv eine gute Schnittstelle zum Austausch und um an Informationen zu gelangen. Ich finde es darüber hinaus wichtig, sich gewerkschaftlich zu engagieren – unabhängig von Status und Zielgruppe.

forum: Was sind die aktuellen Schwerpunkte Eurer Fachgruppenarbeit?

KLAUS: Im Fokus unserer Arbeit stehen die Beschäftigungsverhältnisse und die Stellung des Mittelbaus. Als Mittelbau werden umgangssprachlich die nicht-professoralen Mitarbeiter*innen in Lehre und Forschung bezeichnet. Welchen Einfluss haben wir, welche Mitbestimmungsrechte? Wie können wir diese wahrnehmen? Wie können wir diese eventuell noch ausbauen? Die Beschäftigungsverhältnisse sind bei uns oft so prekär, dass man schon von Missbrauch sprechen muss.

BARBARA: Ganz konkret: Es geht um kurze Vertragslaufzeiten von nur einem oder zwei Jahren! Wer einen Vertrag für drei Jahre bekommt, kann sich schon glücklich schätzen. Auch nach der Promotion geht es oft mit befristeten Verträgen weiter. Es ist unmöglich, aufgrund der Befristungssituation eine längerfristige Perspektive zu entwickeln. Neben der Befristungsproblematik geht es auch um Fragen der Anerkennung und Wertschätzung: Wie wird die Lehre und Forschungstätigkeit des Mittelbaus, also der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Verhältnis zu professoraler Forschung angesehen?

ANNE: Da ich aus einer Arbeiterfamilie komme, habe ich die Uni lange Zeit nicht als richtigen Arbeitsplatz sondern als Spielwiese gesehen. Von daher war die Befristungssituation anfangs nicht schlimm für mich. Das änderte sich erst, als ich älter wurde und die Grenzen meiner Leistungsfähigkeit erreichte.

forum: Wie sieht die Situation der Studierenden aus?

ANNE: Die Verschulung der Studiengänge, die mit der Bologna-Reform einhergegangen ist, ist für die Studierenden ein Problem.

KLAUS: Vor Bologna haben wir Seminare angeboten und die Studierenden hatten eine Auswahl zwischen verschiedenen Seminaren. Solche Möglichkeiten wurden in vielen Fachbereichen durch die Modularisierung des Studiums stark eingeschränkt. Neben dem Mangel eines breiten Angebots kommt für die Studierenden durch die Verschulung ein Zeitmangel dazu. Die Stundenpläne sind weitgehend vorgegeben und alles ist durchgetaktet. Überall musst Du Deine Creditpoints sammeln – das ist die neue Währung. Die Interessen, die man darüber hinaus hat, die kann man nicht mehr realisieren. Außerdem sind die Studierenden, wenn sie beispielsweise einen Vortrag halten müssen, direkt in einer Bewertungssituation. Sie bekommen nicht mehr die Zeit eingeräumt, sich Dinge ohne Prüfungssituation anzueignen.

BARBARA: Grundsätzlich teile ich die Diagnose der Verschulung, aber ist das nicht auch

wieder z. T. ein hausgemachtes Problem der einzelnen Fachbereiche, wenn die Bologna-Reform so ausgelegt wurde? Ich empfinde es so, dass Bologna ganz unterschiedlich gelebt wird.

CHRISTIAN: An vielen Fakultäten gibt es nach wie vor propädeutische Angebote und extracurriculare Angebote wie Werkstätten. Die Verschulung ist aber auch hier gegeben und durch die vollen Stundenpläne ist es für viele Studierende schwer, solche zusätzlichen Angebote wahrzunehmen. Es fehlt auch an Orientierung. Was ist wichtig für mich? Über allem schwebt der Employabilityansatz. Viele Module sind auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Kann ich es mir dann überhaupt noch leisten, in irgendeine Schreibwerkstatt zu gehen oder sollte ich besser für die nächste Klausur lernen?

ANNE: Es wird immer schwieriger die Distanz zu dieser Ausrichtung zu halten, weil wir alle – Studierende und Lehrende – diese Mechanismen immer weiter internalisieren. Das, was Klaus sagte, spüre ich auch in dem Zusammenhang: dass es schwierig ist, überhaupt ein Vertrauensverhältnis zu den Studierenden aufzubauen. Die autoritativen Elemente werden in einer Atmosphäre der ständigen Prüfungssituation schwerlich überwunden. Dazu kommt noch die überdimensionierte Bürokratie, wenn man sich Sachen anerkennen lassen will.

BARBARA: Die vielgepriesene internationale Vergleichbarkeit der Studiengänge durch die Quantifizierung bzw. Umrechnung von 1 ECTS (=1 Creditpoint) in 30 Arbeitsstunden ist vielleicht gut gemeint, aber wenn die Studierenden gezwungen sind, gewisse Module zu belegen, die allerdings nicht von der Austauschuniversität angeboten werden, haben sie ein Problem. Die Mobilität wird konterkariert.

forum: Haben die Hochschulen auch eine Verantwortung für den Lehrkräftemangel an Grundschulen?

KLAUS: Ja, zum Teil schon. Das liegt auch am Hochschulfreiheitsgesetz. Die Hochschulen berechnen eine Kapazität für ihre Studiengänge aufgrund der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Kapazität



können sie verteilen auf Fach-Bachelor- oder Masterstudiengänge und auf Lehramtsbachelor und –master. Wie sie das verteilen, ist in weiten Teilen Entscheidung der Hochschule selber. Es gibt zwar Vorschriften, dass sie sich an der Bewerber*innenzahl orientieren, das wird allerdings auch nicht mehr so streng gesehen. Es gibt also definitiv Spielräume für die Hochschulen, wie viel Lehramtsstudienplätze sie anbieten. Wenn die Landesregierung darauf Einfluss nehmen will, dann kann sie das im Moment nur, indem sie den Hochschulen zusätzliche Mittel für zusätzliche Lehramtsstudienplätze bietet.

forum: Was bedeutet der Regierungswechsel in NRW für Euch?

BARBARA: An den Hochschulen denken wir Forschung und Lehre immer als Verbindung. Es ist schon bemerkenswert, dass dies nun in zwei verschiedene Ministerien aufgeteilt wurde. Wir beobachten auch genau, welche Forschung gefördert wird und was das für eine gesellschaftskritische Forschung bedeutet.

forum: Wenn Ihr Bildungsminister*in wärt, was würdet Ihr ändern?

ANNE: Ich würde gerne die Hochschuldemokratie wiederbeleben. Um echte Mitbestimmung zu gewährleisten, bräuchten diejenigen, die in den Gremien sitzen oder sitzen wollen, auch feste Stellen. Wer keine feste Stelle hat, hat entweder keine Zeit für Gremienarbeit oder muss sich in der Gremienarbeit aus Sorge um eine Anschlussstelle stets zurücknehmen. Wir brauchen mehr unbefristete Stellen im Mittelbau.

PETRA: Keine prekären Arbeitsverhältnisse sind auch aus einer arbeitsrechtlichen Perspektive vonnöten. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zur Zeit ihre Arbeitsrechte gar nicht einfordern. Wer Angst hat, ansonsten keinen Anschlussvertrag zu bekommen, wird auch auf einer halben Stelle Vollzeit arbeiten.

KLAUS: Ich würde auch mehr Dauerstellen einrichten, weil wir bereits heute viele Daueraufgaben haben.

JUST: Dazu würde ich die Hochschulen mit viel mehr Geld versorgen. Das Ganze darf natürlich nicht über Studiengebühren oder Drittmittel erfolgen, die Grundfinanzierung muss aufgestockt werden.

BARBARA: Die GEW setzt sich ein für eine Schule für alle. Ich würde mich auch dafür einsetzen, eine Hochschule für alle zu etablieren. Statt der traditionellen Differenzierung und Hierarchisierung von Universität und Fachhochschule sollten wir über eine neue Form der Gesamthochschule nachdenken. Dies würde mehr Bildungsaufstiege und mehr Flexibilität für Studierende ermöglichen, die die Fachrichtung wechseln wollen.

JUST: Die Gesamthochschule fände ich auch gut. Diese Hierarchie an den Hochschulen ist doch antiquiert. Beispiele aus anderen Ländern zeigen, dass es anders geht.

BARBARA: Zugespitzt: Diese neoliberalen Hochschulen haben in Deutschland noch feudale Strukturen! Das muss überwunden werden!

PETRA: Ergänzend dazu: Auch Professorinnen und Professoren befassen sich immer wieder mit neuen Themen. Und sie sind trotzdem fest angestellt, weil sie eben - wie wir - wichtige Daueraufgaben übernehmen.

BARBARA: Ich würde zudem die Ausufahrung der Lehraufträge eindämmen. Lehraufträge, die Hochschullehre machen, sind bisher nicht sozialversicherungspflichtig abgesichert. Ähnlich wie Kolleg*innen an der VHS bekommen sie lediglich eine Vergütung pro gehaltener Lehrveranstaltungsstunde – Abnahme von Prüfungsleistungen versteht sich inklusive. Das ist ein Billigangebot für die Hochschulen, was auf dem Rücken der Lehrbeauftragten ausgetragen wird.

ANNE: Nicht zu verwechseln mit den Lehrbeauftragten sind die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die sozialversicherungspflichtig an den Hochschulen beschäftigt sind. Die LfAs, wie wir sie nennen, arbeiten größtenteils in der Lehrer*innenausbildung, aber die meisten auch nur mit befristeten Verträgen. Das heißt, sie bilden in einem befristeten Anstellungsverhältnis angehende Lehrerinnen und Lehrer aus, die in Bälde zum großen Teil verbeamtet sein werden. Die Bezahlung ist weniger das Problem an den Hochschulen. Der Verdienst von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und LfAs ist mit dem von Gymnasiallehrkräften und Sonderpädagog*innen vergleichbar – aber eben ohne Verbeamtung, stattdessen mit Dauerbefristung als Regelfall. Fatalerweise wurde dieses Problem auch bei den Koalitionsverhandlungen ausgespart. Für den Wissenschaftsbereich sollen die Vorhaben zur Eindämmung von Befristungen gerade nicht gelten.

Befristete Arbeitsverträge?! – Agieren statt reagieren

Informationsveranstaltung und Workshop
für Mitarbeiter*innen der Kölner Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Der hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft wird seit einigen Jahren in einer breiteren Öffentlichkeit kritisch diskutiert – nicht zuletzt dank dem Templiner Manifest der GEW und Initiativen zur Vernetzung des sogenannten Mittelbaus. Darauf folgten auch politische Veränderungen: Auf Landesebene der Abschluss eines Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen, auf Bundesebene Ende 2016 die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gleichzeitig werden Befristungen politisch weiter forciert, in dem Gelder häufig nur projektgebunden vergeben werden (z.B. Qualitätspakt Lehre des BMBF). An den einzelnen Hochschulen werden inzwischen zwar Personalkonzepte entwickelt – allerdings häufig ohne der Forderung zur Entfristung für Daueraufgaben nachzukommen.

Auswirkungen von Befristungen sind:

- Verlust personengebundener Erfahrungen und Netzwerke
- Wenig Nachhaltigkeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement
- Einstellung bewährter Projekte
- Zerstörung von Teams
- Demotivation
- Unterhöhlen von Möglichkeiten zur Mitbestimmung durch große Abhängigkeit
- Verunmöglichung persönlicher, langfristiger Lebensplanung und Beeinträchtigung sozialer Beziehungen

Ziel des Workshops ist es, über arbeitsrechtliche Grundlagen und Möglichkeiten zu informieren und im Austausch miteinander die persönlichen Handlungsmöglichkeiten zu stärken.

Mittwoch, 20.06.2018
von 16.00 Uhr – 19.00 Uhr
TH Köln, Campus Deutz,
Betzdorfer Str. 2, 50679 Köln, Raum ZN 4-1

Angehörige aller Kölner Hochschulen und Forschungseinrichtungen (ob GEW-Mitglied oder – noch – nicht) sind herzlich eingeladen!

Für weitere Informationen und zur besseren Planung des Caterings ist eine Anmeldung per E-Mail bis Dienstag, 12.06. an kontakt@gew-koeln.de erforderlich.

Kontakt zur Fachgruppe Hochschule und Forschung:
Anne Klein, E-Mail: anne.klein@uni-koeln.de

Muss es denn immer gleich Streik sein ... ?



Was der Begriff „Arbeitskampf“ neben dem Mittel der Arbeitsniederlegung noch alles beinhalten kann, zeigt sich am Beispiel der britischen Gewerkschaft der Hochschuldozent*innen // **von Sam Morecroft, Beauftragter für den Bereich „prekäre Arbeit“ der UCU in Sheffield**

88 Prozent der Mitglieder der „University and College Union“ (UCU) an 68 Universitäten und Hochschulen Großbritanniens haben sich für landesweite Streiks ausgesprochen. Die Beteiligung an der Abstimmung lag bei 58 Prozent.

Die Interessengemeinschaft der brit. Universitäten, „Universities UK“ (vergleichbar der Hochschulrektorenkonferenz; Anm. d. Übers.), hat vorgeschlagen, unsere Renten und Pensionen um den Anteil des „defined benefit“ zu kürzen. Das würde die Höhe der Altersbezüge für die Beschäftigten um 50 Prozent und mehr reduzieren und Dozent*innen durchschnittlich um 200.000 brit. Pfund (230.000 Euro) ihrer Renten und Pensionen bringen.

Mit 58 Prozent Beteiligung an einer Abstimmung über Arbeitskampfmaßnahmen erlebt die UCU derzeit ihr höchstes Ergebnis bei einer Mitgliederbefragung überhaupt. Das zeigt, wie die Stimmung unter den Kolleg*innen angesichts der Heftigkeit der Angriffe zu sein scheint. Viele Untergliederungen haben sich schwer ins Zeug gelegt, um diese hohe Beteiligung zu erreichen. Damit haben wir nun ein starkes Mandat, um mit den entsprechenden Aktionen zu beginnen.

Momentan werden weitere Verhandlungstreffen terminiert, die am 23. Januar begonnen haben.

Für den Fall, dass die Arbeitgeber nicht einlenken, hat die UCU ein nachhaltiges und eskalierendes Programm angekündigt, auf dessen Grundlage es zu

Streikaktionen über einen Zeitraum von zwei Wochen kommen wird. Beginnen werden die Aktionswochen mit einem zweitägigen Ausstand um den 22. Februar herum. Parallel dazu wird es zu Aktionsformen kommen, die in Richtung einer Arbeitsniederlegung gehen (z.B. „Dienst nach Vorschrift“).

An 61 Universitäten und Hochschulen lag die Beteiligung an der Mitgliederbefragung bei über 50 Prozent. Die Kolleg*innen an den sieben restlichen Einrichtungen, an denen ebenfalls ein Votum für Arbeitskampfmaßnahmen abgegeben, jedoch nicht das Quorum (das durch die jüngst beschlossenen gewerkschaftsfeindlichen Gesetze erforderlich ist) erreicht wurde, werden bald erneut befragt. Aufgrund der nun vorliegenden landesweiten Ergebnisse gehen wir ebenfalls von positiven Ergebnissen dort aus.

An allen betroffenen und (noch) nicht betroffenen Standorten müssen nun Versammlungen des Personals und der Studierenden abgehalten werden, um für die nötige Solidarität mit dem anstehenden Streik zu sorgen. Dieser Angriff auf unsere Renten und Pensionen ist Teil der Ökonomisierungs- und Privatisierungsstrategie der konservativen „Tory“-Regierung. Vereinen wir uns, um Altersbezüge und die Bildung zu verteidigen!

NUT und ATL gründen NEU

Im Zuge des letzten Gewerkschaftstags der GEW NRW ist ein Neustrukturierungsprozess beschlossen worden, entsprechende Kommissionen sind bereits eingerichtet. Das Ziel besteht darin, die Arbeit der Gremien und vor allem ihre Vernetzung zu optimieren.

Aus diesem Anlass veröffentlichen wir an dieser Stelle einen Artikel, der die Neustrukturierung zweier Bildungsgewerkschaften in Großbritannien behandelt. Dort haben vor kurzem die Gewerkschaft der Lehrer*innen, NUT, und der Verband der Lehrkräfte und Dozent*innen (ATL) fusioniert, um die NEU ins Leben zu rufen. Zur Frage, welche Vor- bzw. Nachteile dieser Schritt haben mag schreibt Jane Nellist, Mitglied des „National Executive Committee“ der NUT, West Midlands (England):

In den letzten Jahren haben die unterschiedlichen, aufeinander folgenden Regierungen in Großbritannien in puncto Bildungspolitik eine immer stärker vom Neoliberalismus geprägte Agenda durchgesetzt, was zu einer Krise auf zwei Ebenen geführt hat: Es wird immer schwieriger Personal zu finden und die Beibehaltung der bisherigen Standards kann kaum noch gewährleistet werden. Das hat die Lehrkräfte enorm desillusioniert. Die Deckelung der Löhne im öffentlichen Dienst hat dazu geführt, dass die Lehrer*innen Einkommenskürzungen von sage und schreibe 15 Prozent zu verzeichnen haben. Andererseits steigen aber die Lebenshaltungskosten und die Situation spitzt sich zu.

Seit langem schon vertrat die „National Union of Teachers“ (NUT) die Ansicht, eine starke Gewerkschaft für alle Lehrkräfte wäre eine bei weitem effektivere Kraft als die drei größten Lehrergewerkschaften für sich genommen. Neben der NUT selbst ging es noch um die ATL und die NASUWT („National Association of Schoolmasters/Union of Women Teachers“), die allesamt dem britischen Gewerkschaftsbund TUC (vergleichbar dem DGB; Anm. d. Übers.) angehören.

Gewerkschaftstag beschließt „Einheit auf professioneller Ebene“

Im Rahmen eines Gewerkschaftstags haben wir in der NUT dann die Stoßrichtung der „Einheit auf professioneller Ebene“ beschlossen. Damit reagierten wir auf die Stimmen von Lehrkräften vieler Schulen, in denen sich Frustration darüber breit gemacht hatte, wie die Kampagnen unter den drei größten Bildungsgewerkschaften NUT, NASUWT und ATL auf Landesebene miteinander koordiniert worden sind.

In Ländern wie z.B. Finnland hatte sich gezeigt, dass eine einzige und gut organisierte Gewerkschaft wesentlich effektiver sein kann, wenn es darum geht, sowohl die eigenen Mitglieder als auch den Bildungsbereich insgesamt vor den oben beschriebenen Angriffen zu verteidigen.

Die Gespräche über eine mögliche Fusion von NUT und ATL und die daraus resultierende Gründung der „National Education Union“ (NEU) haben schon vor gut zwei Jahren begonnen. Für diejenigen unter uns, die sich dem linken Gewerkschaftsflügel zugehörig fühlen, gilt: Wir sind für alles, was die organisierte Stimme der Pädagog*innen stärkt, um angesichts der gegebenen Herausforderungen gewappnet zu sein. Probleme gibt es bei der Vergütung, bei der Arbeitsbelastung, aufgrund von Kürzungen und wegen der Privatisierungen. Dennoch war uns daran gelegen, den Fusionsprozess zu verlangsamen, um mehr Zeit zum Austausch zu haben.

tisierungen. Dennoch war uns daran gelegen, den Fusionsprozess zu verlangsamen, um mehr Zeit zum Austausch zu haben.

Für ein hohes Maß an innergewerkschaftlicher Demokratie

Die Mitglieder der NUT haben schon seit einigen Jahren kämpfen müssen, um die Demokratie in ihrer Gewerkschaft zu schützen und sicherzustellen, dass die NUT eine Struktur beibehält, in der demokratisch gewählte Vertreter*innen den Ton angeben und nicht eine aufgepöppelte Bürokratie. Das hat für die Gewerkschaftslinken in der NUT, die nun Bestandteil der NEU sein wird, weiterhin Priorität.

Aktuell ist es so, dass die NUT-Mitglieder die Regeln und Abläufe ihrer Gewerkschaft durch einen einfachen Mehrheitsbeschluss im Rahmen eines jährlich stattfindenden Gewerkschaftstags ändern können. Nach dem neuen Statut der NEU bedarf jede entsprechende Veränderung nun einer Zwei-Drittel-Mehrheit. Für die ersten sechs Jahre nach dem Zusammengehen von NUT und ATL bedeutet dies, dass eine Minderheit der Mehrheit Vorschriften machen kann.

Wer mit wem?

Die Lehrergewerkschaften NUT und ATL haben einen unterschiedlichen Charakter, wobei letztere als die am wenigsten kämpferische von beiden beschrieben werden kann. Zwar gab es positive Beispiele der Zusammenarbeit und gemeinsame landesweite Streikaktionen, vor allem im Kampf gegen Rentenkürzungen. Dennoch war es auf Landesebene in zunehmendem Maße schwierig, zu einer gemeinsamen Arbeit mit der NASUWT zu kommen. Momentan besteht nicht die Aussicht, dass sich die NASUWT der NEU ebenfalls anschließen wird.

Jetzt ist die „National Education Union“ gegründet worden, und sie besteht aus zwei Sparten. NUT und ATL arbeiten auf lokaler, regionaler und auf Landes-Ebene zusammen, um im Januar 2019 dann endgültig miteinander zu verschmelzen. Angesichts der Tatsache, dass es sich bei der NUT um die bei weitem größte und erfolgreichere Gewerkschaft im Bildungsbereich handelt, macht sich bereits jetzt Frustration darüber breit, wie offen bislang die Frage nach der politischen Ausrichtung und der Struktur der NEU geblieben ist. Ein kleiner gemeinsamer Geschäftsführender Vorstand („Joint Executive Committee“) mit nur 30 Mitgliedern fällt nun Entscheidungen darüber, wie die NEU agiert.

Die NEU wird die viertgrößte Gewerkschaft Großbritanniens sein, die ausschließlich die Vertretung des pädagogischen Personals an Schulen und Hochschulen ausüben wird. Die Gründung der NEU bringt enorme Möglichkeiten mit sich. Wir werden eine entschlossene Führung brauchen, die der Mitgliedschaft gegenüber rechenschaftspflichtig sein sowie eine korrekte Politik und Strategie verfolgen muss, um das Beste für unsere Mitglieder herauszuholen, die Herausforderungen zu bestehen und die beschriebenen Angriffe wieder umzukehren. Es wird auch ein starker, linker, innergewerkschaftlicher Flügel nötig sein, um den Vorstand beständig an seine Aufgaben zu erinnern. (Die Übersetzung besorgte Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV der Kölner GEW)

Trotz Streikverbot: Erfolgreicher Lehrer*innen-Streik in West Virginia

West Virginia gehört zu den ärmsten Staaten der USA. Die Lehrer*innen dort werden im nationalen Vergleich am drittschlechtesten bezahlt. // von Henry Isbaner, Mitglied der GEW Köln

Zum Hintergrund

West Virginia ist ein sogenannter „red state“, d.h. ein von den Konservativen dominierter Staat, den Donald Trump bei der Präsidentschaftswahl klar gewinnen konnte. Außerdem wurde dort vor kurzem ein „right-to-work“-Gesetz verabschiedet, das anders als man vielleicht meinen sollte, nicht das Recht auf Arbeit garantiert, sondern die Rechte von Gewerkschaften stark einschränkt. So ist es nicht verwunderlich, dass der am 22.2.2018 begonnene Streik der Lehrer*innen in diesem Staat für illegal erklärt worden ist.

Diesen Rahmenbedingungen zum Trotz gelang es den Lehrer*innen in West Virginia durch Ihren entschlossenen Arbeitskampf eine Lohnerhöhung von 5 Prozent zu erzielen - und zwar für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes!

Wir wurde dieser Streik organisiert?

Die Spannungen unter den Lehrer*innen waren sehr hoch, sodass schon Monate vor dem Streik ein Arbeitskampf der nächste logische Schritt sein musste. In dieser Zeit haben die Gewerkschaftsspitzen von WVEA (West Virginia Education Association) und AFT (American Federation of Teachers) verbündet versucht einen Streik zu verhindern, indem sie Hinterzimmerverhandlungen mit der Regierung des Bundesstaats führten. Die Lehrer*innen an der Gewerkschaftsbasis wollten jedoch mehr und bereiteten sich auf eine ausgedehntere Auseinandersetzung vor.

Auch wenn in den Massenmedien der Streik als spontaner wilder Streik abgetan wurde, war es in Wirklichkeit die Arbeit von engagierten Basismitgliedern, die kontinuierlich den Streik in ihren Schulen politisch und organisatorisch vorbereiteten. Folglich hatte die Gewerkschaftsführung kaum Möglichkeiten, diesen von der Basis organisierten Streik einzudämmen.

Die streikenden Lehrer*innen waren sich darüber im Klaren, dass eine breite Solidarität in der Bevölkerung nötig sei würde, um erfolgreich sein zu können. So wurde versucht, auch das nicht pädagogische Personal an den Schulen mit ins Boot zu holen und das vor allem mit der Forderung von 5 Prozent Lohnerhöhung für alle im öffentlichen Bereich Beschäftigten. Letztlich wa-



Lehrer*innen aus allen 55 Bezirken West Virginias im Capitol der Hauptstadt Charleston;



ren viele Gemeindeeinrichtungen aktiv am Streik beteiligt.

Die breite Solidarität in der Bevölkerung und sicherlich auch die historischen Bergarbeiterstreiktraditionen schafften ein allgemeines Selbstbewusstsein, um dem Druck und den Attacken (z.B. der „Republikaner“) standzuhalten. Unterstützung erhielten die Streikenden zusätzlich durch 320.000 Dollar, die online für diesen Streik gesammelt wurden sowie eine Lieferung von hunderten Pizzas von der Lehrer*innen-Gewerkschaften aus San Francisco. Außerdem kamen Gewerkschaftsmitglieder aus den ganzen USA, um vor Ort die streikenden Kolleg*innen zu unterstützen.

Ausblick und Bedeutung

Der Lehrer*innen-Streik in West Virginia hat eine enorme Ausstrahlung auf andere

Staaten und Arbeitsbereiche in den USA. So gibt es aktuell bedeutende Arbeitskämpfe in Oklahoma, Kentucky und Arizona (allesamt „red-states“), wo sich Menschen organisieren und für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen oder gegen Rentenkürzungen kämpfen. Es gibt aktuell das Potenzial diese Bewegung auszudehnen und den Frust über wachsende ökonomische Ungleichheit im reichsten Land der Welt in kollektiv produktive Bahnen zu lenken und den Grad der Vernetzung und Organisation lohnabhängig Beschäftigter im ganzen Land deutlich zu erhöhen.

Sicher scheint West Virginia am Ende der Country Road weit weg für uns. Auch scheint es für viele deutsche Kolleg*innen unbegreiflich, dass man als Lehrer*in in manchen US-Bundesstaaten ein bis fünf Nebenjobs braucht, um das Leben finanzieren zu können. Allerdings geht es nicht immer nur um den Lohn sondern auch um Arbeitsbedingungen. Wie es 2012 streikende Lehrer*innen aus Chicago formulierten: „Unsere Arbeitsbedingungen sind die Lernbedingungen unserer Schüler*innen“.

Vielleicht sollten wir uns an der Entschlossenheit und Solidarität der US-amerikanischen Kolleg*innen ein Beispiel nehmen im Hinblick auf die Gestaltung unsere Arbeitsbedingungen hier.



Die „National Education Union“ („Landesweite Bildungsgewerkschaft“), NEU, wurde am 1. September 2017 durch den Zusammenschluss der NUT und der ATL gegründet und hat 570.000 Mitglieder. Ihre beiden Vorsitzenden sind die bisherigen Generalsekretär*innen der ATL und der NUT.



Die „National Union of Teachers“ war die Gewerkschaft der Lehrer*innen an Schulen in England und Wales, auf den Kanalinseln sowie der Isle of Man. 1870 gegründet zählte sie im Jahr 2015 über 370.000 Mitglieder.



In der „Association of Teachers and Lecturers“ waren knapp 200.000 Erzieher*innen, Grundschullehrkräfte und Lehrer*innen weiterführender Schulen organisiert. Auch in Schottland, Nordirland und an den Übersee-Schulen Großbritanniens war die ATL vertreten.

Bitte um Spenden für das Projekt „Alan's Rainbow“ in Afrin

Hoffnung auf Bildung und Zuflucht inmitten des syrischen Bürgerkriegs – ein Reisebericht // von **Berit Kranz, Mitglied der GEW Köln**

[Kobanê/Demokratische Föderation Nordsyrien, April 2018] Als ich in das Depot für die Hilfslieferungen der Geflüchteten aus Afrin (Afrin) komme, habe ich plötzlich ein Déjà-vu – denn noch vor nicht einmal drei Jahren stand ich auf der anderen Seite der Grenze in Pirsûs (türk.: Suruç) in der Südosttürkei – mit Hilfsgütern unserer Initiative Kölner Helfen2 für die vor allem aus dem nordsyrischen Kobanê vor den Angriffen des sog. IS geflüchteten Menschen.

Die Lage der Geflüchteten aus Kobanê in den Camps und überall sonst in Pirsûs war prekär, da der türkische Staat nur ausgewählten, ihm wohlgesonnenen Flüchtlingen Hilfe leistete und die ohnehin armen Kommunen im Südosten der Türkei so mit dieser Aufgabe alleine gelassen wurden. Die Kommunen stießen an die Grenzen des Möglichen, versuchten aber, so gut es eben ging, die zu ihnen geflüchteten Familien zu versorgen. Bürger*innen der Kommunen, Studierende und andere Ehrenamtler*innen und kleine NGOs aus der Türkei und vielen Ländern der Welt unterstützten die Kommunen und arbeiteten teilweise im Akkord.

Als dann im Frühjahr 2015 – nach erbittertem Kampf gegen die Schlächter des sog. IS und lange allein gelassen von der Weltgemeinschaft – der mutige und unerbittliche Widerstand der Bürger*innen Kobanês in dessen Befreiung mündete, machten sich die meisten Familien wieder auf über die Grenze in ihre Heimat Kobanê. Wie sie mir in persönlichen Gesprächen vor Ort eindrücklich erklärten, war es der größte Wunsch vieler gewesen, so schnell wie möglich nach Hause zurückzukehren und nicht nach Europa zu flüchten – trotz ihrer Erkenntnis darüber, dass vielleicht ihr Haus in Schutt und Asche liegen würde. Einige dieser zurückgekehrten Familien wurden dann bei ihrer Ankunft Opfer von Sprengfallen, die der sog. IS in Häusern angebracht hatte. Solche heimtückischen Anschläge auf die schutzlose Zivilbevölkerung hielten hunderttausende Bürger*innen dennoch nicht davon ab, in ihre Heimat Kobanê zurückzukehren. Auch eine große Anzahl von Binnenflüchtlingen aus anderen Teilen Syriens fand in den letzten Jahren Schutz und eine neue Heimat im vom sog. IS zerstörten Kobanê.

Perspektiven in der Heimat schaffen - Fluchtursachen bekämpfen

Um den Menschen und vor allem den Kindern Kobanês Hoffnung auf eine Zukunft in ihrer Heimat zu geben, hatte sich unsere Initiative Kölner Helfen entschieden, beim (Wieder-) Aufbau der Bildungseinrichtungen zu helfen. Bei diesem neuen Projekt mit dem Namen „Kölner Helfen Schulen in Kobanê“ wurde nun neben dem Schirmherrn OB a.D. Jürgen Roters auch die GEW Köln prominentes Mitglied der Initiative. Mit der Unterstützung vieler Kölner*innen konnte bis jetzt Hilfe in Höhe von knapp 100.000€ den Menschen vor Ort zu Gute kommen – je zur Hälfte in Form von Soforthilfe mit Lebensnotwendigem und für den Wiederaufbau des Bildungssystems. Ganz konkret beteiligt sich die Initiative an der Verwirklichung des Schul- und Waisenhausprojektes „Alan's Rainbow“ der „Stiftung der Freien Frau in Rojava“ (WJAR – Waqfa Jina Azad a Rojava).

Der Namensgeber des Projekts ist der kleine kurdische Junge Alan Kurdî, der damals auf der Flucht mit seiner Familie über das Mittelmeer nach Europa ertrunken und an einem Strand der türkischen Ägäis angespült worden ist – ein Bild, das viele Menschen auf der ganzen Welt erschütterte.

Es macht aber auch klar, dass es (neben der wichtigen und notwendigen Unterstützung der nach Europa Geflüchteten) fundamental ist, gleichzeitig den Menschen vor Ort wieder eine Perspektive zu geben und so Fluchtursachen zu bekämpfen und zu verhindern, dass noch weitere Menschen Opfer einer gefährlichen Flucht über das Mittelmeer werden.

Für die Entscheidung der Eltern, in der Heimat zu bleiben oder diese zu verlassen, spielen die Bildungschancen ihrer Kinder eine große Rolle. Das kann ich aus meiner Erfahrung als Klassenlehrerin einer internationalen Vorbereitungsklasse am Geschwister Scholl Gymnasium in Pulheim nur bestätigen.



Diversität und Gleichberechtigung - Grundlagen des neuen demokratischen Bildungssystems Nordsyriens

Im Rahmen der Delegationsreise konnte ich u.a. mit der Sprecherin der Bildungskommission über die Neugestaltung des Bildungssystems diskutieren. Im Gegensatz zum vorherigen autoritären Bildungssystem Syriens, in dem nur Arabisch als Unterrichtssprache erlaubt und die Verwendung der Muttersprachen vieler Bewohner*innen Nordsyriens (wie Kurdisch oder Aramäisch) unter Strafe gestellt war, basiert das neue Bildungssystem der demokratischen Föderation Nordsyrien auf demokratischen Prinzipien wie der Gleichberechtigung der Geschlechter sowie der Akzeptanz und der Wahrung der ethnischen und religiösen Vielfalt: Schüler*innen haben zunächst in den ersten drei Schuljahren ausschließlich Unterricht in ihrer Muttersprache (also in Arabisch, Kurdisch oder Aramäisch³) und erlernen anschließend mindestens eine der beiden anderen Sprachen sowie Englisch als Fremdsprache. Nach Jahrzehnten der Diskriminierung konnte dem Recht der Kinder auf ihre Muttersprache somit nun endlich entsprochen und darüber hinaus auch die Basis für ein friedliches Zusammenleben zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen in Nordsyrien geschaffen werden. Zuvor wurde immer wieder seitens des syrischen Regimes aber auch durch andere Akteure*innen versucht, diese Gruppen gegeneinander auszuspielen und so für ihre Zwecke zu missbrauchen.

Um noch einmal zum Anfang meiner Erzählung zurück zu kommen: Heute sind es u.a. die Menschen in Kobanê, die mit allen ihren bescheidenen Möglichkeiten versuchen, die vor dem Angriffskrieg der Türkei geflohenen Menschen aus Afrin (aber auch andere Binnenflüchtlinge, z.B. aus Rakka und Deir ez-Zor) zu versorgen.⁴ Diese enorme Hilfsbereitschaft von Menschen, die trotz ihrer eigenen schwierigen Situation einen so großen Beitrag für ihre notleidenden Nachbar*innen aufbringen, hat mich sehr bewegt und beeindruckt.

Die Bürger*innen Kobanês benötigen für eine Bleibeperspektive in ihrer Heimat weiterhin Unterstützung. Mit der Fertigstellung des Schul- und Waisenhausprojektes „Alan's Rainbow“ können wir ein Zeichen der Hoffnung setzen. Bitte helft auch Ihr mit, dass die Kinder schon bald die Einweihung ihrer Schule und ihres Zuhauses feiern können.

Das Schul- und Waisenhausprojekt „Alan's Rainbow“ – ein Symbol der Hoffnung und des Neuanfangs für hunderte Kinder aus Kobanê

In „Alan's Rainbow“ werden hoffentlich schon bald 600 Schulkinder ihr Recht auf Bildung verwirklichen und 80 Waisenkinder, die ihre Eltern im Kampf gegen den sog. IS verloren haben, ein neues und sicheres Zuhause finden können. Da die zum Teil schwer traumatisierten Kinder eine spezielle Unterstützung benötigen, hat sich das Frankfurter Zentrum für Traumatherapie von „Die Welle“ der Weiterbildung der Erzieher*innen und Lehrkräfte angenommen. Mit Erfolg konnten bereits Schulungen vor Ort und über Webseminare durchgeführt werden.

Auf meiner Reise nach Nordsyrien im April dieses Jahres als Mitglied einer Menschenrechts-Delegation zur Dokumentation der Lage vor dem Angriffskrieg der Türkei aus Afrin Geflüchteten hatte ich auch die Gelegenheit, mir vor Ort einen Eindruck von der bisherigen Realisierung unseres Projektes in Kobanê zu verschaffen:

Trotz der widrigen Umstände ist es mit der Unterstützung unterschiedlichster Organisationen und Initiativen aus Europa und der tollen Arbeit der Stiftung WJAR und den Arbeiter*innen vor Ort gelungen, dem Ziel der Einweihung von „Alan's Rainbow“ ein ganzes Stück näher zu kommen (die eigentlich für Frühjahr dieses Jahres geplant gewesen war). Der Abschluss des Baus des Schulgebäudes sowie des Waisenhauses scheint zum Greifen nah und könnte schon bald erfolgen. Dafür und für die komplette Inneneinrichtung bedarf es aber noch weiterer finanzieller Unterstützung. Neben der Ausstattung der Schule und des Waisenhauses mit Möbeln und Unterrichtsmaterial und Spielsachen werden zum Beispiel auch Musikinstrumente und Kunstutensilien für die Traumabewältigungsarbeit benötigt.



„Spendenkonto
Kinderhilfe Mesopotamien e.V.1
Stichwort: Schulbau Kobane
Volksbank Köln Bonn
IBAN: DE11380601866402491025
BIC: GENODED1BRS

Kontakt
Initiative „Kölner Helfen“
c/o TÜDAY e.V.
Melchiorstr. 3
50670 Köln
info@kölner-helfen.de
www.kölner-helfen.de



Wegen Teilzeit zur amtsärztlichen Untersuchung

Schlechtere Arbeitsbedingungen machen unseren Beruf unattraktiv und führen obendrein zu höheren Ausfallzeiten. Immer mehr Kolleg*innen suchen den Ausweg in der Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Doch selbst diejenigen unter uns, die seit Jahren und Jahrzehnten ihr Leben mit Teilzeitarbeit gestalten, werden im öfter zur amtsärztlichen Untersuchung geschickt. Dazu ein Leserbrief // **von einer 61-jährigen Kollegin.**

BETR.: UNTERSUCHUNG ZUR BEGRENZTEN DIENSTFÄHIGKEIT

Sehr geehrte Redaktion,

im Jahr 2016 habe ich meine Teilzeit erneut beantragt für das Schuljahr 2017/-18. Ich bekam die Nachricht, dass eine Teilzeit ohne Begründung nicht mehr möglich ist und ich wieder Vollzeit arbeiten müsste.

Im Mai 2016 bin ich 60 Jahre alt geworden und arbeite seit 1995 immer in Teilzeit. Zunächst, weil ich meinen Sohn alleine groß gezogen habe und dann wegen eines Unfalls, der mich beim Laufen beeinträchtigt.

Dies habe ich auch angegeben und trotzdem wurde mir mitgeteilt, dass diese Begründung nicht ausreicht und ich mich einer amtsärztlichen Untersuchung unterziehen müsste. Mir wurde – da die Gewerkschaft diese Übergangsregelung erreicht hatte – mitgeteilt, dass ich bis zu dieser Untersuchung in der Teilzeit weiterarbeiten könnte.

Im Januar fand dann diese Untersuchung statt. Ich musste zu einer wildfremden Ärztin, die mich über mein Leben ausfragte, meine Situation mit meinem Sohn, mein sonstiges Leben, ich musste über mein Burn-Out erzählen und genau über meine Beeinträchtigungen durch meinen Unfall Bericht erstatten. Dann sollte ich auch noch das Gutachten der Klinik, in der ich mich damals (vor beinahe zehn Jahren) wegen meines Burn-Out einige Woche aufgehalten hatte, nachreichen.

Als das vorüber war, musste ich mich ausziehen und in Unterhose und BH von einer wildfremden Person untersuchen lassen, die ich noch nicht einmal danach gefragt hatte mich zu untersuchen.

Ich war so wütend und habe mich gedemütigt gefühlt. Danach musste ich auch noch Urin abgeben und mich einer Blutuntersuchung unterziehen, obwohl diese Daten ja alle bei meinem Hausarzt vorhanden sind.

Auch die Ärztin war über diese Untersuchungen nicht froh, weil sie sehr viel Zeit kosten und sie von anderen wichtigeren Untersuchungen abhalten.

Ich finde diese Vorgehensweise der Bezirksregierung entwürdigend und in keinster Weise demokratisch. Wir sollen die Schüler zu demokratischen Bürgern erziehen und werden selbst in vielen Punkten nicht demokratisch behandelt.

Ich soll gezwungen werden, mehr zu arbeiten, obwohl ich meine Arbeitskraft schon seit 22 Jahren in Teilzeit zur Verfügung stelle, auf einen großen Teil des Lohnes verzichte und so mit wenigen Krankheitstagen meinen Dienst zufriedenstellend verrichte.

Ich kann verstehen, dass es Lehrermangel gibt, aber da gibt es meines Erachtens andere Möglichkeiten. Man könnte mit den Lehrern, die in Teilzeit sind, sprechen und mit ihnen Möglichkeiten erörtern, ob es Möglichkeiten zur Aufstockung gibt. Man könnte auch langfristig die Bedingungen für die Lehrer verbessern: kleinere Klassen, mehr Gehalt, mehr Unterstützung, Herabsetzung der Pflichtstundenzahl, besser ausgestattete Räume und vieles mehr, um mehr junge Menschen zu ermuntern, Lehrer zu werden.

Eine solche Untersuchung ruft das Gegenteil hervor: Ärger.

„Konkurrenz und Profit verhindern Klimaschutz“

In der „forum“-Ausgabe 5-2017 haben wir den Artikel „Die Natur brauchen wir, den Kapitalismus nicht“ veröffentlicht, zu dem wir dann in der Ausgabe 1-2018 einen Leserbrief des Kollegen Thorsten Henke abdrucken durften. An dieser Stelle folgt nun die Antwort auf diesen Leserbrief // **von Conny Dahmen, Mitglied der GEW Köln**

Sehr geehrter Kollege Henke,

vielen Dank für Ihren Leserbrief, in welchem Sie wichtige Fragen aufwerfen. Das gibt mir Gelegenheit, genauer auf den Begriff des Sozialismus und die Entwicklungen in der Planwirtschaft der frühen Sowjetunion einzugehen:

Das Privateigentum an Produktionsmitteln und die Produktion und Verteilung der Produkte auf der Grundlage von Konkurrenz und Profit sind die entscheidenden Faktoren bei der Verhinderung von Klimaschutz, der Bekämpfung von Armut, sozialer Ungleichheit, der Abschaffung von Rassismus, Sexismus und anderer Formen von Diskriminierung, für Krisen und letztlich auch für Kriege. Eine Gesellschaft, die auf Spaltung und Ausbeutung beruht (sowohl der Natur als auch des Menschen durch den Menschen) wird niemals die Natur intakt halten geschweige denn gleiche und gute Bedingungen für alle Menschen garantieren können.

Gemeineigentum bei demokratischer Kontrolle

Das ist nur möglich in einer klassenlosen Gesellschaft auf der ökonomischen Grundlage von Gemeineigentum – nicht unter zentra-

ler Leitung, sondern unter demokratischer Kontrolle und Verwaltung durch die Beschäftigten und Konsument*innen. So können umweltfreundliche Produktionsabläufe, Produkteigenschaften, Mengen usw. in Koordination mit anderen Betrieben landesweit und international funktionieren und sichergestellt werden.

Die Revolutionär*innen im Russland des Jahres 1917 haben den Versuch unternommen, eine solche Gesellschaft aufzubauen. Erstmals in der Geschichte wurde den Großgrundbesitzern, den Unternehmern und Vermögenden ihr Vermögen abgenommen, um es den bisher landlosen Bäuerinnen und Bauern, den Arbeiter*innen und bis dato Mittellosen zugute kommen zu lassen.

1917 und heute

Heute haben wir weltweit und besonders hierzulande genug finanzielle, wissenschaftliche und technologische Ressourcen, um ein lebenswertes Leben für alle zu ermöglichen und gleichzeitig umweltschonend und nachhaltig zu produzieren. Die Oktoberrevolution fand in einem wirtschaftlich, sozial und kulturell überwiegend sehr rückständigen Land statt. Über vier Millionen Industriearbeiter*innen und zehn Millionen Bauernfamilien standen wenigen ausländischen Großunternehmern und einigen zehntausend Großgrundbesitzern gegenüber, welche die Hälfte des Agrarlandes hielten. Feudale Strukturen waren teilweise noch intakt, die Landfrage war noch nicht geklärt worden und über 70 Prozent der Bevölkerung waren nicht alphabetisiert. Die Menschen litten akut unter den verheerenden Folgen des 1. Weltkrieges, als sie sich erneut verteidigen mussten gegen den Einmarsch von 21 Armeen aus anderen kapitalistischen Staaten.

Demokratie oder Räte-Demokratie?

Trotz dieser enorm schwierigen Ausgangslage war die junge Räterepublik in bis dato beispielloser Weise demokratisch: die Arbeiter-, Soldaten- und Bauernräte hatten im ganzen Land die staatlichen Aufgaben übernommen. Alle ihre Abgeordneten und Funktionär*innen durften – auch in den Parteiorganen der Bolschewiki – keine Privilegien annehmen. Sie waren rechenschaftspflichtig, jederzeit wähl- und abwählbar und durften nicht mehr verdienen als den durchschnittlichen Arbeiterlohn.

So konnten die Räte wirtschaftlich, sozial, kulturell, und auch ökologisch große Fortschritte erreichen: Normale

Arbeiter*innen bekamen kostenlos Zugang zu Bildung und Kultur, z.B. über Arbeiteruniversitäten und Arbeiterclubs. Heute haben wir es mit G8-Gipfeln, Studiengebühren und Elitebildung zu tun. Allein die Einführung des Scheidungsrechts und die Legalisierung der Abtreibung verbesserte die Stellung der Frau enorm. Viele dieser Maßnahmen schienen in den westlichen Industrieländern damals (und in etlichen noch heute) undenkbar. Das Abtreibungsrecht steht heute z.B. in Spanien und Polen wieder unter Beschuss.

Begriffe und dahinter stehende Motive

Bei dem in meinem Artikel erwähnten ersten „Zapovednik“ handelte es sich nicht um das erste Naturreservat weltweit, aber um das erste, das einer besonders strengen Form des Naturschutzes unterstand – insofern habe ich mich zu diesem Punkt sicherlich unpräzise ausgedrückt. Die Zapovedniks waren von jeder wirtschaftlichen Nutzung und jeder menschlichen Beeinflussung der natürlichen Prozesse ausgeschlossen und der Zutritt war streng untersagt. Selbst Wissenschaftler*innen dürfen es nur mit einer Ausnahmegenehmigung betreten. Sie gehörten international zur höchstmöglichen Schutzgebietskategorie. Vorher gab es natürlich weltweit bereits zahlreiche andere Schutzgebiete. Je nach Definition richtete bereits am 13. April 1776 das britische Parlament den Regenwald auf der damaligen Kolonie Tobago als erstes Naturreservat ein („Main Ridge Forest Reserve“).

Im Zuge des katastrophalen Bürgerkrieges, der weite Teile der Industrie und des Landes zerstörte, aufgrund von Massenepidemien, Hungersnöten und Millionen Toten, beschlossen die Führer*innen der Bolschewiki eine Reihe von ökonomischen Zwangsmaßnahmen, Demokratiebeschränkungen bei den Räten und innerhalb der Partei und härteres militärisches Vorgehen. Alle – vor allem Lenin und Trotzki – waren sich jedoch bewusst darüber, dass diese Maßnahmen gefährlich in die falsche Richtung steuern könnten und nur von vorübergehender Natur sein dürften. Man wollte die akute Gefahr einer Spaltung der Partei und einen drohenden Sieg der „Weißen Armeen“ abwenden, schlimmeres Elend in den Städten und damit die Wiedereinführung des Kapitalismus verhindern. Gerade Trotzki hatte immer wieder betont, dass eine Planwirtschaft ohne Arbeiterdemokratie scheitern muss. Er und andere vertraten entschieden die Perspektive einer internationalen Ausdehnung

der Revolution, von der letztlich ihr Erfolg in Russland abhängen würde.

National oder international?

Doch andere revolutionäre Bewegungen (wie z.B. in Deutschland 1918) scheiterten. So konnten die Bolschewiki zwar den Sieg des Imperialismus in Russland verhindern – was nicht möglich gewesen wäre ohne die Rote Armee – insgesamt blieb man jedoch international isoliert. Die Räte starben regelrecht ab, durch den Verlust eines Großteils ihrer Aktivist*innen an der Front. Stalin hat das genutzt und die Doktrin des „Sozialismus in einem Lande“ institutionalisiert. Vor diesem Hintergrund konnte sich unter Stalins Führung eine Bürokraten-Schicht herausbilden, die nicht mehr die Interessen der Arbeiterschaft vertrat, sondern ihre eigenen, die mehr und mehr im Konflikt dazu standen. Nach den bekannten „Säuberungen“ und Schauprozessen blieb von allen ZK-Mitgliedern aus der Zeit vor 1917 nur noch eine Person übrig: Stalin. Der Stalinismus (als Begriff für die diktatorisch gesteuerten planwirtschaftlichen Staaten wie Russland, DDR, Polen usw. zu verstehen, unabhängig von Stalin als Person) stützte seine Herrschaft also vielmehr auf ein – zahlenmäßig wie politisch – schwaches Proletariat, und hatte mit „Kommunismus auch im Marxschen Sinne“ wenig zu tun.

Sozialismus oder Stalinismus?

Hier gab es keine Orientierung an den Bedürfnissen von Natur und Mensch, über die Verwendung des „Volkseigentums“ hatte die Mehrheit der Bevölkerung nichts zu entscheiden. Das ist nicht, was ich unter Sozialismus oder Kommunismus verstehe sondern eine Karikatur dessen.

Einige der fatalen Aspekte stalinistischer Politik haben Sie in Ihrem Leserbrief aufgeführt, die schlimmste Folge für die Umwelt, die atomare Katastrophe von Tschernobyl, prägte meine Kindheit. Dies sind aber nicht die Folgen verstaatlichter Betriebe oder wirtschaftlicher Planung, sondern einer Diktatur. Wir hatten bisher noch keine Gelegenheit, eine demokratisch-sozialistisch geplante Wirtschaft auszuprobieren, der Versuch ist meiner Meinung nach jedoch nötig. Denn die Zeit drängt.

*Mit freundlichen Grüßen
Conny Dahmen*

Besichtigung des Gestüts Röttgen am 21.9.2018

Eine 11 km lange und über 2 m hohe Mauer in Köln-Rath umschließt das weltberühmte Gestüt Röttgen, das sich seit 1918 im Besitz der Familie Mühlens befindet. Bei dieser Führung erhalten wir einen Einblick in die Konzeption und Organisation eines Gestüts.

Die Exkursion findet weitgehend im Freien statt, bitte eine entsprechende Kleidung und Schuhwerk denken. Weiterhin ist darauf zu achten, genügend Abstand zu den Pferden zu halten und den Anweisungen des Personals Folge zu leisten.

Treffpunkt ist um 14.50 Uhr am Haupteingang Eiler Straße 10.

Anreise mit der Straßenbahn Linie 9 bis Königsforst, weiter mit dem Bus 154 Richtung Porz Markt bis zur Haltestelle Schloss Röttgen oder mit Linie 7 bis Porz Steinstraße, umsteigen in Bus der Linie 154 Richtung Waldbad wieder bis Haltestelle Schloss Röttgen.

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb bei der GEW Geschäftsstelle (E-Mail: kontakt@gew-koeln.de oder Telefon 0221-516267) verbindlich anmelden und im Verhinderungsfall auch wieder abmelden.

Einladung in die Römerthermen Zülpich – Museum der Badekultur

Andreas-Broicher-Platz 1, 53909 Zülpich (für Navi ggf. Mühlenberg 5) zur Dauerausstellung und Sonderausstellung „Nackte Tatsachen – Baden in Ost und West“

am Dienstag, den 10. Juli 2018. Wir treffen uns um 10.45 Uhr im Vorraum des Museums. Die Führung dauert 90 Minuten; Kostenanteil: 4,- Euro (Gruppenpreis).

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt; deshalb bitte bei der GEW-Geschäftsstelle verbindlich anmelden (im Verhinderungsfall auch wieder abmelden!). Bitte bei der Anmeldung angeben, ob Mitfahrgelegenheit angeboten oder gesucht wird (Telefonnummer angeben).

Der Lyrikpfad „An der Strunde“ am 7. August 2018

Die sechs Stelen des Lyrikpfades stehen seit 2011 zwischen der Quelle der Strunde in Bergisch Gladbach-Herrenstrunden und dem Papiermuseum Alte Dombach.

Zweimal im Jahr werden die Gedichte von Autorinnen und Autoren der Autorengruppe Wort & Kunst erneuert. Zur Zeit unseres Spaziergangs dreht sich alles um das Thema „Liebe“.

Der Spaziergang ist etwa 4 km lang auf ebenem Gelände - meist Waldboden. Bitte entsprechendes Schuhwerk anziehen.

Führung: Engelbert Manfred Müller, einer der Autoren.

Er wird uns am Ende des Spaziergangs bei einem Getränk nach Wahl im Café Alte Dombach aus seinen eigenen Werken etwas vorlesen. Kostenbeitrag: 3 Euro

Treffpunkt: 11.05 Uhr Haltestelle Herrenstrunden
Anreise ab Köln-Hbf mit der S-Bahn S 11 10.27 Uhr an Bergisch Gladbach S- und Busbahnhof 10.47 Uhr. Weiterfahrt mit Bus Linie 426 Richtung Kürten Splash-Bad 10.53 Uhr - Ankunft in Herrenstrunden 11.05 Uhr

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb bei der GEW Geschäftsstelle (E-Mail: kontakt@gew-koeln.de oder Telefon 0221-516267) verbindlich anmelden und im Verhinderungsfall auch wieder abmelden.

Liebe –

reichlich kompliziert - Eine Führung der Ruheständler im Dom // **Silke Weinberger-Brümmer, Aktive Ruheständlerin**

Eigentlich klang der Titel ganz harmlos: „Paare im Kölner Dom“, aber dann machte es Markus Juraschek-Eckstein doch ganz schön schwierig. Es ging um Liebe auf Latein, aber gleich dreifach: amor und caritas, das kannte ich wenigstens noch aus meiner Schulzeit, und dann noch sponsa Christi, der Begriff war mir ganz unbekannt, und der kommt auch erst zum Schluss.

Fangen wir mit dem an, was einfach zu verstehen, wenn auch nicht einfach zu tun ist, mit der caritas. Für die Nächstenliebe haben wir nur ein einziges, dafür leuchtendes Beispiel im Kölner Dom gefunden: Elisabeth von Thüringen auf einem der schönen Domfenster. Die hatte es nach Meinung ihres Ehemannes schon zu seinen Lebzeiten mit der Armenfürsorge übertrieben, als junge Witwe verausgabte sie ihre Kräfte, vor allem mit der Krankenpflege, derart, dass sie anno 1231 mit 24 Jahren starb. Caritas macht also eventuell heilig, fördert aber nicht immer die Lebensverlängerung.

Für die etwas partnerbezogeneren amor-Variante fanden wir mehr Beispiele. Gleich im Eingang begrüßten uns die Steinskulpturen von drei biblischen Paaren, geschaffen 1877 von Peter Fuchs: Anna und Joachim (die Eltern von Maria), diese selbst mit Joseph, eines der wenigen Beispiele für uneheliche Eltern, die keinen Ärger mit der katholischen Kirche bekommen haben, und unser aller Ureltern Adam und Eva. Seit der Führung weiß ich jetzt endlich, warum unbedingt ein nordischer Apfel als Sündenobst erhalten muss. Trotz neun Jahren Lateinunterricht war mir nie aufgefallen, dass malus zwei Bedeutungen hat: der Apfel und schlecht.

Im Dom dann endlich ein paar normale Kölner Paare. Aber was heißt schon normal? Nur stinkreiche Bürger hatte überhaupt die Chance, sich als kleinere Stifterfiguren erwägen zu lassen, und ein großes Kirchenfenster hatte damals den Wert von umgerechnet 6,5 Millionen Euro. Vielleicht lohnt sich solche Investition ja, um schneller in Paradies zu kommen, aber erst einmal muss man so viel Geld haben.

Die Eheleute Waffenschmidt hatten offenbar genug und stifteten ein Fenster anlässlich ihres 55. Hochzeitstages. Jubiläum und Stiftung - beides sicherlich kein häufiges Ereignis damals.

Der spätere Erzbischof Philipp von Daum ließ auf seinem Fenster nicht nur sich selbst als Domkapitular, sondern auch noch seinen Vater und seine Stiefmutter abbilden. Die-

se sieht allerdings so viel jünger aus als ihr Stiefsohn, dass man schon ins Grübeln kommt, ob der Vater ein früher Berlusconi-Typ war, oder ob doch nur ein Brautbild der Frau als Vorlage zur Verfügung stand.

Auch zum einzigen nichtgeistlichen Grab in der Kirche gibt es eine Paar-Geschichte. Graf Gottfried von Arnsberg und seine Gräfin Anna von Kleve waren kinderlos. In ihrem gemeinsamen Testament vermachten sie dem Domkapitel sämtliche Titel und reichlichen Besitztümer für ein Grab im Dom (als bessere Ausgangslage für den Sprung ins Paradies), 180.000 Gulden, Wohnrecht für den länger lebenden Ehepartner und zehn Fuder Wein im Jahr. Der Mann starb eher. Seine Witwe ging in ihre Heimat zurück (das Wein-Deputat nahm sie mit), er liegt im Dom, ohne Anna (man soll es mit den Frauenrechten im Dom nicht übertreiben), aber unter einem starken Gitter zum Schutz vor der Rache der enterbten Verwandtschaft.

Aber jetzt zur sponsa (=Verlobte) Christi. Damit ist aber keine Nonne gemeint, obwohl jede von ihnen einen silbernen Verlobungsring als Braut Christi trägt. Im Innenchor stehen sich zwei Statuen „im bräutlichen Gespräch einander zugewandt“ gegenüber: Christus und seine Mutter. Maria ist als „neue Eva“ Sinnbild der Kirche und als solche ihrem Sohn als Heiland verlobt. Ich bin eine nüchterne Nicht-Katholikin, und das ist mir zu hoch. Aber im abgeschlossenen Innenchor sehen das wohl nicht allzu viele profane Gemüter wie ich. Und wer es sieht, der versteht es hoffentlich.



Besuch im Deutschen Sport- und Olympiamuseum

//Helga Pennartz, Aktive Ruheständlerin

Mit Unterstützung der Stadt Köln, des Landes NRW und der Bundesregierung konnte 1996 eine denkmalgeschützte, ehemalige Zollhalle im innerstädtisch gelegenen Rheinauhafen erworben und zum Deutschen Sport- und Olympiamuseum umgebaut werden. Bei der „Zollhalle 10“ handelte es sich um einen im Jahre 1898 von Bernhard Below errichteten Speicher. Die umfangreichen Umbaumaßnahmen erfolgten zwischen März 1998 und Sommer 1999.

Das Museum eröffnete am 26. November 1999. Auf 2000 qm Ausstellungs- und Aktionsfläche in zwei Etagen werden sportartenübergreifend verschiedenste Aspekte des nationalen, internationalen und olympischen Sports in einer Dauerausstellung und in Wechselausstellungen gezeigt. Das Museum finanziert sich überwiegend aus Eintrittsgeldern, Vermietung für Veranstaltungen und Spendengeldern.

Im Rahmen unserer Führung durch die Dauerausstellung machten wir eine Zeitreise von der griechischen Antike über die Deutsche Turnbewegung, den englischen Sport zu den Olympischen Spielen der Neuzeit sowie zu den großen Athleten von heute wie Rosi Mittermaier, Steffi Graf, Michael Schumacher, ...

Bei den Olympischen Wettkämpfen in der Antike wurde nur der Sieger als Held verehrt, er brauchte keine Steuern mehr zu zahlen und „sein Ruhm leuchtet weithin“. Die Verlierer wurden in ihren Heimatstädten ausgelacht und verspottet.

Die zu Beginn des 19. Jh. von Friedrich Ludwig Jahn ins Leben gerufene Turnbewegung war von Anfang an mit der frühen Nationalbewegung verknüpft. Sie war unter anderem mit der Zielsetzung entstanden, die Jugend auf den Kampf gegen die napoleonische Besetzung und für die Rettung Preußens und Deutschlands vorzubereiten. Den ersten Turnplatz schuf Jahn 1811 in der Berliner Hasenheide. Die von ihm und seinen Mitstreitern auf dem Turnplatz demonstrierten Vorstellungen von der „Deutschen Turnkunst“ sind im heutigen Turnbetrieb

noch wiederzufinden. Zahlreiche Turngeräte, wie beispielsweise das Reck und der Barren, wurden von ihm eingeführt.

Hand-in-cap ist ein altes englisches Tausch-Spiel, aus dem sich der moderne Ausdruck Handicap abgeleitet hat. Die Engländer liebten schon im 18. Jh. Wettspiele zum Beispiel beim Pferderennen. Anfänglich mussten zum Ausgleich für einen festgestellten Vorteil Jockeys mit der rechten Hand ihre Kappe halten, mit nur einer Hand war das Pferd schwieriger zu leiten. Später gab es sogenannte Handicap-Rennen, bei dem die einzelnen Pferde unterschiedliche Gewichte entsprechend den Einschätzungen des Ausgleichers (Handicappers) trugen - im Idealfall hatten dann alle Starter die gleichen Chancen. Davon hat sich Anfang des 20. Jahrhunderts der Ausdruck Handicap als Synonym für Behinderung abgeleitet: Eine behinderte Person muss gewissermaßen eine schwerere Bürde tragen als eine nicht behinderte Person.

Kunstwettbewerbe bei den Olympischen Spielen wurden von 1912 bis 1948 ausgetragen. Die Idee dazu geht auf Pierre de Coubertin, den Begründer der modernen olympischen Bewegung, zurück. Medaillen wurden für Werke verliehen, die einen Bezug zum Sport hatten, und zwar in den fünf Bereichen Architektur, Literatur, Musik, Malerei und Bildhauerei. Die Kunstwettbewerbe wurden 1954 endgültig aus dem Programm der Olympischen Spiele gestrichen. 1956 nahmen kulturelle Veranstaltungen den Platz der Kunstwettbewerbe ein.

Zahlreiche Exponate zeigten die Entwicklung des Fußballschuhs vom Arbeitstiefel zum 138 g schweren Multinocken-schuh der heutigen Zeit. „Die Zeiten ändern sich, das Gefühl bleibt!“, so das Motto der großen Sonderausstellung zum 70-jährigen Vereinsjubiläum des 1. FC Köln.

Einen wunderschönen Blick hat man vom Dach des Museums auf den Kölner Dom, die Severinsbrücke und den direkt am Museum entlang fließenden Rhein. Die beiden dort befindlichen Sportplätze werden für Fußball, Tennis oder Basketball genutzt.

Qigong für ErzieherInnen



Das Kind
begrüßen



Der Augen-
kontakt



Den Wagen
ziehen



Die Nase
schnäuzen



Den Kampf
verhindern



Der kleine
Stuhl



Das hohe
Regal



Den Handschuh
suchen



Den Feierabend
begrüßen