

forum

„Besucht, liked und verbreitet die facebook-Seite der GEW Köln: [facebook.com/gewkoeln/!](https://facebook.com/gewkoeln/)“

„Köln zeigt Haltung“

Liebe Kolleg*innen!

Warum verbietet vor wenigen Wochen ein Gericht eine Demonstration gegen den Klimawandel, zu der mehrere 10.000 Menschen erwartet werden? Weshalb stellt ein Bundesland (nämlich NRW) seine Polizeikräfte zur Verfügung, um einem Milliarden-schweren Konzern (RWE) zu noch größeren Profiten zu verhelfen?

Viele mögen antworten, dass man – wie immer im Leben – doch Kompromisse finden müsse. Außerdem dürfe man ja die zigtausend Arbeiter*innen und ihre Familien nicht vergessen, die gerade im Rheinischen Braunkohlerevier von den Tagebauen abhängen (ganz zu schweigen von den Produktionsketten und weiteren Arbeitsplätzen, die an dem schädlichen Brennstoff noch dranhängen).

Aber das kann nicht alles sein! Wären die arbeitenden Menschen und ihre Existenzen, ihre Arbeitsplätze und vor allem ihre und die Gesundheit ihrer Kinder und Kindeskinde wirklich das ausschlaggebende Moment für einen Kompromiss, dann lägen doch längst Pläne auf dem Tisch, wie es nach der Braunkohle weitergehen kann. Abgesehen davon kommt das Kompromiss-Argument allzu oft von der Seite, die radikale Positionen lediglich in „charmanten Worten“ kleidet.

Nein, der Grund dafür, dass die Landespolizei medienwirksam vor „gewaltbereiten Hooligans“ warnt, die sich zu Hauf an den Kundgebungen gegen den Hambacher Forst beteiligen würden, ist auf das Ziel zurückzuführen, den Widerstand aus der Bevölkerung klein zu halten – gegen eine Industrie, die uns krank und unser Klima kaputt macht, dabei aber einen Goldesel für die Unternehmensvorstände darstellt. Was könnte z.B. an Forschung zu erneuerbaren Energien alles bezahlt werden von den 3,5 Millionen Euro, die allein RWE-Chef Rolf Martin Schmitz jährlich „verdient“?

Bevor wir aber in Polemik verfallen, weisen wir an dieser Stelle lieber auf den ausführlichen Artikel (mit sehr schönen Impressionen) zum Thema hin, den es zu Beginn der Rubrik GESELLSCHAFT in dieser „forum“-Ausgabe zu finden gibt.

Das Interview mit dem AK Homosexuelle Lehrkräfte bietet derart viele wichtige Facetten zum Thema Diskriminierung, dass wir dieses zum Titelthema dieser Ausgabe gemacht haben.

Gerade in dieser Zeit, die von AfD-Hetze (u.a. direkt gegen unseren Berufsstand gerichtet, wie in derselben Rubrik in den Artikeln „Gemeinsamer Kampf ...“ und „Meldeportale der AfD“ thematisiert), Seehofer'schem Chauvinismus und ökonomisch bedingtem National-Protektionismus gekennzeichnet ist, macht es Sinn, sich über bestehende rechtliche Grundlagen, Verhaltenstipps bei Diffamierung und noch offene Forderungen gegen Diskriminierungen auseinanderzusetzen. Im Anschluss an besagtes Interview liefert unsere Rechtsberaterin Nina Goerges die rechtlichen Basics.

Hoffnungsvoll stimmen erneut die großen Demonstrationen, Kundgebungen und Veranstaltungen, an denen sich auch GEW-Mitglieder wieder zahlreich und tatkräftig beteiligt haben. Dazu findet ihr eine ganze Reihe von Eindrücken und Berichten im Heft.

Sehr aktiv waren auch wieder unsere Ruheständler*innen, die uns einmal mehr mit beeindruckenden Berichten und vielversprechenden Ankündigungen beliefert haben. Danke!

Am Ende noch der freundliche Hinweis auf die Rubrik TV-L: Kolleginnen und Kollegen, die Vorbereitung auf die Tarifrunde 2019 läuft. Nun gilt es, mit der Debatte und Mobilisierung unter den Kolleg*innen zu starten. Wir hoffen, mit den abgedruckten Informationen und Materialien einen guten Beitrag dafür zu leisten.

Es grüßt euch eure „forum“-Redaktion

forum 4-2018

In Kürze	04
Kalenderblatt	05
Kontakte	07
TITEL	08
TITEL/RECHT	11
TV-L	12
GEW Intern	18
AUS DEN GREMIEN	20
Fachgruppe Gesamtschule	20
Fachgruppe KITA	21
Fachgruppe Gymnasium	26
Fachgruppe Junge GEW	27
AUS DEM DGB	28
BILDUNGSPOLITIK	29
DIGITALISIERUNG	30
GESELLSCHAFT	31
INTERNATIONALES	39
Aktive Ruheständler	41



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 Schönian (verantw. Redakteur),

Jutta Jilg, Stefan Schüller, Heiner Brokhausen
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: Jürgen Schön
Redaktionsschluss nächste Ausgabe: Ausgabe 1/2019
Redaktionsschluss: 14.12.2018
Erscheinungstermin: 04.02.2019





Supervisionsangebot

O b Lehrkraft oder Erzieher*in, ob Berufsanfänger*in oder „alter Hase“ - viele empfinden sich oft als Einzelkämpfer*in und sind bemüht, Schwierigkeiten allein und fehlerfrei zu bewältigen. Ob Unsicherheit, Unzufriedenheit mit sich selbst, Probleme im Umgang mit Kindern oder den Vorgesetzten mit ihren beruflichen Sorgen bleiben Kolleg*innen häufig allein.

Insbesondere Referendar*innen und Berufsanfänger*innen fühlen sich einem hohen Erwartungsdruck ausgesetzt und stehen im Rahmen ihrer dienstlichen Beurteilungen in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis. Aber auch das Gefühl, von den Kolleg*innen als „Anfänger*in“ kritisch beäugt zu werden, führt oft zu Unsicherheiten und Belastungen. Gerade auch für diese Gruppe soll das Supervisionsangebot der GEW eine Unterstützung darstellen.

In der Supervision werden berufliche Probleme aufgegriffen, um dann gemeinsam in der Gruppe nach Lösungen zu suchen. Durch die Reflektion des eigenen Handelns erfahren Kolleg*innen Stärkung in ihrer beruflichen Rolle sowie persönliche Entlastung. Darüber hinaus fördert die kollegiale Diskussion einen leichteren Umgang mit problematischen Kindern und hilft bei Problemen im Team. Damit leistet die Supervision einen wesentlichen Beitrag zu einer höheren Arbeitszufriedenheit.

Der Stadtverband Köln der GEW bietet Supervisionsgruppen an, die sich alle 3-4 Wochen jeweils dienstags treffen. Die genauen Termine werden mit den Teilnehmer*innen und dem Supervisor jeweils für 4 Termine beim 1. Treffen vereinbart.

Kosten für 4 Termine: GEW-Mitglieder 40 Euro (Nichtmitglieder 80 Euro).

Moderiert werden die Gruppen von Frank Schneider (Systemischer Supervisor (SG) und IBSO-Köln) und Lehrer in der Erzieher*innen-Ausbildung).

Melden Sie sich einfach bei uns (E-Mail: kontakt@gew-koeln.de) und nutzen Sie das sehr günstige Angebot des Stadtverbands Köln der GEW zur Supervision - verschaffen Sie sich den Über-Blick! Save the date -

Mit der didacta lebenslang lernen und lehren

Die nächste Bildungsmesse findet vom 19. - 23. Februar 2019 wieder in Köln statt // **Angela Bankert, Geschäftsführerin der GEW Köln**

„Bildung und Lernen begleitet uns das gesamte Leben – von der Wiege bis ins hohe Alter“, so beginnt die offizielle Selbstdarstellung der didacta. Umso wichtiger ist es, den Prozess der Bildung dort zu begleiten und zu fördern, wo er am deutlichsten stattfindet: in den Kindertagesstätten, den Schulen und Universitäten sowie den beruflichen Bildungseinrichtungen. Genau hier setzt die didacta an: In den Bereichen frühe Bildung, Schule, Hochschule, berufliche Qualifizierung und digitale Lernmittel zeigt sie schon heute, wie morgen in den Klassen, Stufen und Gruppen Lerninhalte vermittelt werden und Unterricht gestaltet wird. Unzählige Vorträge, Workshops, Seminare und Materialien aus allen Bildungsbereichen werden im kommenden Jahr wieder auf der nächsten didacta-Messe präsentiert.

Kommt zur didacta nach Köln und besucht den Stand der GEW NRW! Als besonderes Angebot bietet unser Landesverband allen Referendar*innen, die im Zeitraum vom 15.10.2018 bis zum 15.02.2019 Mitglied der GEW NRW werden, einen Eintrittsgutschein für die didacta 2019 in Köln.

Als Kölner Stadtverband der GEW bieten wir ab Ende Januar 2019 wieder vergünstigte Eintritts-Codes an. Weitere Infos findet ihr zu Beginn des Jahres auf unserer Internetseite: www.gew-koeln.de

Mitgliederversammlung am 20. März 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der nächste Gewerkschaftstag der GEW NRW findet vom 23.-25. Mai 2019 in Essen statt. Dies ist der sog. „große“ Gewerkschaftstag, bei dem grundlegende Weichen gestellt und auch ein neuer Landesvorstand gewählt wird.

Bis zur Mitgliederversammlung liegen uns die eingegangenen Anträge und auch die Bewerbungen für den neuen Landesvorstand vor. Wir werden Bewerber*innen für die Spitzenposten zu unserer Versammlung einladen.

Wir möchten gemeinsam mit den Delegierten und Mitgliedern beraten und uns auf den Gewerkschaftstag vorbereiten.

Wir laden wir alle Kölner Mitglieder zur Mitgliederversammlung ein am

**Mittwoch, 20. März 2019, 18:00 Uhr
im Kölner DGB-Haus, Hans-Böckler-Platz 1, Großer Saal.**

Eine genaue Tagesordnung geht euch noch zu.

Einladung zur Informations- und Diskussionsveranstaltung

Die GEW hat in diesem Jahr eine Reihe gut besuchter Veranstaltungen und Workshops zum Themenkreis Change Management, Übertragung von Steuerungsinstrumenten aus der Wirtschaft auf den Schulalltag (Stichwort indirekte Steuerung), Teamarbeit und Teamstrukturen durchgeführt.

Dabei kam immer wieder die Frage, wie eigentlich Lehrer*innenkonferenzen ablaufen. Kolleg*innen berichteten von einer Abstimmungsmaschinerie und Ermattung bei den Kollegien. Dabei ist die Lehrerkonferenz die zentrale Stelle, bei der es um die Interessen der Lehrkräfte gehen sollte. Festgestellt wurde auch, dass viele Lehrerräte und Lehrkräfte ihre Rechte bei dieser Konferenz gar nicht oder wenig kennen. Darum kommt die GEW Köln gern dem Wunsch nach, dazu einmal eine Veranstaltung durchzuführen:

Lehrer*innenkonferenzen: Abnicken oder Gestalten im Sinne der Beschäftigten?

am Mittwoch, den 20. Februar 2019 von 17:30 Uhr bis 20:00 Uhr im DGB-Haus Köln, Hans-Böckler-Platz 1.

Eine Anmeldung mit Angabe der Schule und ggf. Funktion ist bis zum 10. Februar erforderlich an: kontakt@gew-koeln.de

Input:

Die Rechte der Lehrerräte und der Lehrkräfte – Rechtliche Grundlagen –

Arbeitsgruppen:

Vorbereitung eines (hypothetischen oder echten) Projekts an der eigenen Schule.

Frage und Diskussion:

Erfahrene Personal- und Lehrerräte stehe als Expert*innen zur Verfügung.

Dazu laden wir alle Interessierten ganz herzlich ein.



XTHEATER
tra
Meile

www.xtrameile.de

30. November 2018 | 19.30 Uhr

**Spiegelsaal Bürgerhaus
Bergischer Löwe**

Konrad-Adenauer-Platz,
51465 Bergisch Gladbach

Veranstalter: GEW Rheinberg

**Eintritt: GEW Mitglieder und
LAA 10,- €, sonst 20,- €**
Karten über Angela Blömer:
bloemera@gmx.de
www.xtrameile.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Kreisverband
Rhein-Berg
GEW
NRW

Yes, we burn! Theater Xtrameile

Theaterstück zur schönen neuen Arbeitswelt

Betreten Sie den Raum und werden Sie für eine Stunde lang Beschäftigte/r des Global-Players Streichholz Union! Warten Sie mit Janine Baumann, Consulterin, auf die Jubiläumsfeier und das Eintreffen des CEO Holzkamp. Frau Baumann trainiert erstmal mit Ihnen das „agile Sitzen“. Sie lernen sich ins Streichholz einzufühlen, um das Produkt „von innen heraus“ zu begreifen, denn „nur so können wir unsere Arbeitsplätze hier erhalten“. Sie wissen ja, die Globalisierung in Form des asiatischen Feuerzeugs bedroht unsere Märkte!

Lernen Sie Bettina Zimmer kennen und erfahren Sie in Rückblicken, warum sie eine „klitzekleine“ Erschöpfungsdepression bekommen hat. Sie arbeiten zu viel? Das ist definitiv Ihre eigene Schuld, Sie müssen einfach mit Frau Baumann die 10-Sekunden-Entspannungsübung trainieren. Und bringen Sie sich in den richtigen Flow, sprechen Sie gemeinsam: Yes, we burn!

Wir brennen für unser Unternehmen!

Bettina Zimmer nimmt es allerdings mit der Einfühlung ins Produkt am Ende etwas zu ernst ...

Theater Xtrameile, das sind Signe Zurmühlen und Martina Frenzel aus Köln. Sie präsentieren ein satirisch-witziges und böses Stück über das Arbeiten heute. Danach darf diskutiert werden!

WANN, WO, WAS, WER ... Termine im Überblick



Wenn nicht anders angegeben finden alle Termine im Kölner DGB-Haus, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln, statt.

NOVEMBER 2018

22.11.18, 16:00 Uhr, „Wege in die Rente für Angestellte“ Schwerpunkt Sozialpädagog*innen, mit **Rentenexperte Jürgen Gottmann**

28.11.18, 18:00 Uhr, **Bezirksveranstaltung für Schulleiter*innen**: Umgang mit der DA ADV

30.11.18, 18:00 Uhr, **DGB Veranstaltung** zu 100 Jahre Frauenwahlrecht mit Prof. Dr. Rita Süßmuth, und Anja Weber, Vorsitzende DGB NRW, Bürgerzentrum Ehrenfeld, Venloer Straße

30.11.18, 19:00, „Yes We Burn“, satirisches Theaterstück zur schönen neuen Arbeitswelt, **GEW Rhein-Berg**, „Bergischer Löwen“ in Berg, Gladbach

DEZEMBER 2018

03.12.18, 18 Uhr, **AK Lehrer*innen und Erzieher*innen von Migrant*innenkindern** (LEMK)

03.12.18, 18.30 Uhr, Montagstreff der **jugenGEW**, Planung der Arbeit 2019

04.12.18, 18 Uhr, **bezirksweites Treffen angestellte Lehrkräfte**, Mobilisierung und Organisation für die Tarifrunde 2019

05.12.18, 18:00 Uhr, **Fachgruppenaus-schuss KiTa /soz.päd. Berufe**

10.12.18, 19:30 Uhr, **Fachgruppe Förderschule/Sonderpädagogische Berufe** Information und Diskussion über das Eckpunktepapier „Neuausrichtung der Inklusion“ der Landesregierung

10.12.18, 18:00, **Ausschuss angestellte Lehrkräfte**

11.12.18, 15:30, **Bezirksfachgruppe Grundschule**

13.12.18, 13:45 Uhr Museum Ludwig, Ausstellung Gabriele Münter, **Aktive Ruheständler**

13.12.18, 15:00 – 18:00 Uhr, Veranstaltung für Sozialpädagog*innen in der Schuleingangsphase, **FG Grundschule**

Weihnachtsferien NRW vom 21. Dezember 2018 – 04. Januar 2019

JANUAR / FEBRUAR 2019

09.01.19, 15:15 Uhr, Portal von St. Andreas, Komödienstraße Literarischer Krippengang von St. Andreas bis zu Sankt Maria Lyskirchen, **Aktive Ruheständler**

15.01.19, 17:30 Uhr, **Fachgruppe Gesamtschule**

16.01.19, 9:00-15:30 Uhr, **Bezirksfachgruppe Förderschule**

06.02.19, 10:45 Uhr, Ausstellung „Ernst Ludwig Kirchner - Erträumte Reisen“, Ausstellung in der Bundeskunsthalle Bonn, **Aktive Ruheständler**

19.-22.02.19, **DIDACTA** in Köln

20.02.19, 17:30 Uhr, Lehrer*innenkonferenzen – Abnicken oder Gestalten? **GEW Köln**

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

Sandra Langer, lesen.bildet@gmx.de

Klaus Mautsch, klaus@mautscherholz.de

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 Görgen-Schmickler, 0221-419327, elkegoergen@web.de

SONDERPÄDAGOGISCHE BERUFE

Timo Hemmesmann, 0177-8239728, timohemmesmann@gmx.de

Christiane Balzer, 0221-9524740, chrisbalzer@netcologne.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-loebber@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

JUNGEWEW/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





Womit beschäftigen sich die Arbeitsgruppen der GEW Köln?

Ein Gespräch mit Mitgliedern des AK Homosexuelle Lehrkräfte // **Stefan Schüller, Mitglied des GfV und der „forum“-Redaktion**

forum: Warum seid ihr in die GEW eingetreten?

BJÖRN: Ich habe mein Referendariat an einer Gesamtschule gemacht und wurde dort von der GEW angeworben. Auch wenn ich später an Gymnasien gearbeitet habe und mir dort der Philologenverband nahegelegt wurde, bin ich aus unterschiedlichen Gründen bei der GEW geblieben. Ein wichtiger Grund war, dass es bei der GEW einen Arbeitskreis LSBTI (für: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle) gibt. So etwas sucht man beim Philologenverband vergebens.

BODO: Ich bin Lehrer erst im „zweiten Leben“ geworden und von einer anderen Gewerkschaft gekommen. Ich war zunächst Informatiker und bin über die kritische Auseinandersetzung mit meinem Fachbereich als Student in die ÖTV (später: ver.di) eingetreten. Als ich mein zweites Staatsexamen erworben hatte und sich abzeichnete, dass ich als Lehrer weiterarbeiten würde, wurde mir

ein Wechsel zur GEW nahegelegt, den ich dann auch vollzogen habe.

forum: Wann hat sich der Arbeitskreis Homosexuelle Lehrkräfte in Köln gegründet?

BODO: Der Arbeitskreis ist aus einer Gruppe schwuler Lehrer entstanden, die sich ursprünglich unabhängig von der GEW traf, auch wenn vereinzelt GEW-Mitglieder dabei waren. Als es irgendwann darum ging, politisch mehr zu erreichen, habe ich zusammen

„Arbeitgeber hinkt bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinterher!“

mit Frank Pohl den Vorschlag gemacht, beim Stadtverband der GEW Köln anzufragen, ob wir einen Arbeitskreis für homosexuelle Lehrkräfte gründen können. Dafür sprach die Unterstützung durch die Gewerkschaft. Mit der GEW im Rücken war es leichter, Forderungen an die Politik zu stellen und auch eine Infrastruktur für uns als Gruppe zu etablieren.

BJÖRN: Es kam zu einem fließenden Übergang von unserer Gruppe schwuler Lehrer zum organisierten Arbeitskreis in der GEW. Noch vor der Gründung gab es bereits Unterstützung seitens der GEW, wenn Kolleginnen und Kollegen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert wurden. Frank hatte uns damals eingeladen und ermutigt, unsere Arbeit innerhalb der GEW Köln zu verstetigen. Mit der Anerkennung als Arbeitskreis durch den Stadtverband hatten wir regelmäßige Treffen organisiert. Der Arbeitskreis hat sich fest etabliert. Bei allem gewerkschaftlichen Organisationsgrad kommt aber nach wie vor der gemütliche Teil nicht zu kurz.

„Bei der GEW gab es einen Arbeitskreis LSBTI. So etwas sucht man beim Philologenverband vergebens.“

forum: Was sind aktuelle Arbeitsschwerpunkte eures Arbeitskreises?

BJÖRN: Die GEW NRW hat einen Landesarbeitskreis gegründet, in dessen Rahmen wir uns zweimal im Jahr in Essen treffen. Gerade haben wir eine Broschüre für Lehrkräfte erstellt, in der wir Praxistipps geben, sollte man es mit Homo- oder Transphobie bei Schüler*innen zu tun haben. Die Grundlage dafür war ein ganz ähnlicher Flyer aus Berlin. Diese Broschüre wird auch in Köln (bis auf die Grundschulen) an alle Schulen geschickt werden.

BODO: Ein aktueller Schwerpunkt ist weiterhin die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Praxis. Das AGG schützt vor verschiedenen Formen von Diskriminierung, u. a. auch vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung. Es schützt in verschiedenen Gesellschaftsbereichen, so auch dem Bereich der Beschäftigung. Somit greift dieser Schutz auch bei Lehrkräften. Allerdings hinkt der Arbeitgeber bei der konkreten Umsetzung hinterher. Es braucht neben dem formalen Gesetz nämlich den Zugang zu genügend Beschwerdestellen, damit Diskriminierung überhaupt gemeldet werden kann. Auf der Internetseite der Bezirksregierung Köln gibt es zum Beispiel keinen einzigen Hinweis auf eine solche Stelle. Außerdem gibt es Lücken im AGG, was kirchliche Arbeitgeber betrifft.

In dem Zusammenhang sei an den aktuellen Fall des Kollegen aus dem Münsterland erinnert, der eine Stelle verweigert bekam, weil er seinen Partner heiraten wollte. Reli-

giöse Arbeitgeber haben nämlich noch das Recht im AGG verankert, ihren Beschäftigten eine „besondere Loyalität im Sinne des eigenen Selbstverständnisses“ abzuverlangen. Dieser Passus im AGG ist sehr umstritten, aber er wird bisher so ausgelegt, dass

„Dem CSD wird oft vorgeworfen, unpolitisch geworden zu sein. Dem versuchen wir durch unser Engagement entgegenzuwirken.“

die Arbeitgeber selbst definieren können, was sie von ihren Beschäftigten verlangen. Bei der katholischen Kirche ist es so, dass sie homosexuelle Partnerschaften als inakzeptabel zurückweist. Im Einzelfall kann es schon akzeptiert werden, aber es ist wie ein Damoklesschwert, das über den Betroffenen schwebt. Wenn man ihnen böses will, sind sie nicht hinreichend durch das AGG geschützt.

BJÖRN: In Köln selber ist das Coming Out von Kolleginnen und Kollegen das Thema schlechthin. In Zusammenarbeit mit dem Antidiskriminierungsprojekt „Schule der Vielfalt“ haben wir deshalb einen Workshop unter dem Titel „Coming-Out in der Schule!“ angeboten. Wir wollen allerdings auch außerhalb von Köln aktiv werden und haben daher an weiteren CSD-Veranstaltungen* in Bielefeld, Düsseldorf und Aachen teilgenommen. Es geht uns darum, die Kolleg*innen vor Ort durch Sichtbarkeit beziehungsweise durch eine erhöhte Präsenz zu stärken. Dem CSD wird oft vorgeworfen, unpolitisch geworden zu sein. Dem versuchen wir durch unser Engagement entgegenzuwirken.

BODO: Wir leben in einer hetero-normativ vorgeprägten Gesellschaft, das bedeutet, dass die Grundannahme vorherrscht, Menschen seien heterosexuell und cis-geschlechtlich**. Dieser Vorannahme begegnen nicht nur Kolleginnen und Kollegen sondern auch Schülerinnen und Schüler. Es ist im Kontext Schule immer die Frage für LSBTI: Wie viel zeige ich meinen Mitmenschen von meiner sexuellen Orientierung?

T R A N S *
S C H W U L
H E T E R O
B I S E X U E L L
L E S B I S C H
I N T E R *

„Die katholischen Kirche weist homosexuelle Partnerschaften als inakzeptabel zurück. Es ist wie ein Damoklesschwert, das über den Betroffenen schwebt.“

BJÖRN: Dies führt dazu, dass nur ein Teil der LSBTI-Kolleg*innen sich outet bzw. sich nur z.T. outet. Laut einer Umfrage der „Antidiskriminierungsstelle Bund“ (ADS) gehen ca. 43 Prozent der LSBTI-Lehrkräfte eher offen mit ihrer sexuellen Orientierung um. Andererseits gibt es ebenso viele, die eher verschlossen damit umgehen. Neben dem Outing gegenüber Kolleg*innen stellt für viele auch das Outing gegenüber der Schülerschaft eine Herausforderung dar. Es wäre mit Sicherheit wünschenswert, wenn sich viel mehr Lehrer*innen outen würden, um eben auch ein Vorbild darstellen zu können. es geht nicht darum, dass die Schüler*innen die sexuelle Orientierung ihrer Lehrerin oder ihres Lehrers übernehmen sollen. Aber in der Gesellschaft braucht es role-models, um Vorurteile abzubauen. Natürlich kann man niemanden zum Outing zwingen. Für die Lehrkraft wäre ein Outing allerdings auch gut, weil sie sich dann nicht mehr verstecken muss. An dieser Stelle ist das Diversity-Management beim Autobauer „Ford“ zu loben. Dort gibt es einen Stammtisch für homosexuelle Mitarbeiter*innen und die Maxime ist, dass die Energie ins Unternehmen gesteckt werden soll und nicht in das Verstecken der eigenen sexuellen Orientierung.

forum: Wie schätzt ihr die Situation homosexueller Lehrkräfte heute verglichen mit früher ein?

BODO: Detlef Mücke, ein Kollege aus Berlin, hat vor Kurzem einen Aufsatz mit dem Titel „Schwule Lehrer – vom Stigma des »Triebverbrechers« zum Vorbild in der Schule“**** veröffentlicht. In den 1960er und -70er Jahren gab es tatsächlich einen Film als Unterrichtsmaterial, in dem Schwule als Jugendverführer dargestellt worden sind. Unterrichtsziel war dementsprechend, vor Homosexuellen zu warnen. Daran, das zu verändern, haben sich viele engagierte Lehrkräfte abgearbeitet. Da ist mit Sicherheit viel passiert. Ich bin dennoch immer wieder erschüttert, wie ungleichzeitig Dinge geschehen. Wir hatten vor ein paar Jahren einen offenen schwulen Schülersprecher, der in einem Zeitungsinterview beschrieben hat, wie sich die Situation nach seinem Umzug nach Köln für ihn gebessert habe. Was er jedoch aus der Zeit seines „Landlebens“ schilderte, erinnerte mich stark an die Situation für Homosexuelle vor 30 Jahren.

BJÖRN: Wegen des Stadt-Land-Gefälles sehen wir es auch als eine Aufgabe von uns

an, in die Fläche zu kommen. Neben dem Stadt-Land-Gefälle gibt es jedoch auch innerhalb Kölns bedeutende Unterschiede. Je nach Schule ist das Umfeld mehr oder weniger homophob. Da ist noch lange nichts im Reinen. Nur weil wir in Zeiten der „Ehe für alle“ leben, hört die Beschimpfung auf dem Schulhof nicht auf.

BODO: Egal, wo man arbeitet und wohnt, empfehlenswert ist der Austausch auf bundesweiten Vernetzungstreffen homosexueller Lehrkräfte der GEW. Dieses Gefühl nicht alleine zu sein, lässt sich nur sehr schwer beschreiben, das muss man erleben. Wenn ich auf solchen Treffen mit 70 Kolleginnen und Kollegen – was in etwa die Größe eines Kollegiums darstellt – in einem Raum frühstücke, gehöre ich nicht wie sonst zur Minderheit.

forum: Habt ihr Wünsche an die GEW?

BODO: Erstmal wäre Dank fällig. Die GEW gibt uns die Möglichkeit politisch zu arbeiten. Neben dem Transportieren unserer Forderungen in die Politik werden wir auch logistisch bei unseren Aktionen unterstützt. Manchmal ist es so – das kennen wahrscheinlich auch noch andere Arbeitsgruppen in der Kölner GEW – dass die Strukturen der GEW gerade auf den höheren Ebenen sehr zäh sind. Und es kann passieren, dass unsere Interessen anderen Interessen gegenüber überstehen. Bei unserer Forderung nach Beschwerdestellen für Schüler*innen bei Diskriminierung ist dies zum Beispiel der Fall, wobei zwar nicht die Legitimität unserer Forderung in Frage gestellt, aber die Arbeitsbelastung der Schulen mitdiskutiert wird.

BJÖRN: Im Vergleich zu den Lehrerverbänden sind wir sehr glücklich mit der GEW. Wenn ich mich an die Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit dem baden-württembergischen Bildungsplan erinnere, bin ich froh, nicht in einem konservativen Lehrerverband zu sein, sondern in der GEW.

forum: Welche Forderungen habt ihr gegenüber der Politik?

BODO: Das allergrößte Anliegen ist, dass LSBTI-Themen in den Lehrplänen, Schul-

büchern und Unterrichtsmaterialien sowie in der Lehreraus- und -fortbildung vorkommen. Sichtbarkeit ist für die Akzeptanz von LSBTI zentral und würde auch in Richtung Antidiskriminierung wirken. Antidiskriminierung ist der zweite Punkt. Nicht nur für homo- oder transsexuelle Lehrkräfte wäre eine ordentliche Umsetzung des AGG ein Fortschritt. Außerdem müssen auch die Schülerinnen und Schüler vor Diskriminierung jeglicher Art geschützt werden. Hier gibt es noch viel zu tun. Das dritte Anliegen besteht darin, dass NRW eine Studie zu Wissen, Einstellungen und Umgang mit LSBTI an Schulen wie in Berlin durchführen lässt. Aber sowohl Frau Löhrmann als auch Frau Gebauer haben gesagt, dass sie daran kein Interesse haben.

BJÖRN: Der Bau von All-Gender-Toiletten und -Umkleiden muss auch auf die Agenda gesetzt werden. Sie dienen als Schutzraum für alle Personen, die sich als Trans*, Inter* oder nonbinär fühlen. Auch Namensänderungen müssen erleichtert werden. Überhaupt sollte ein Bewusstsein für die Bedürfnisse von Trans*gender und Inter*sex erzeugt werden.

Die Termine des AK Homosexuelle Lehrkräfte: erster Freitag außerhalb der Ferien in ungeraden, erster Donnerstag außerhalb der Ferien in geraden Monaten, jeweils 19h, wechselnde Orte (bitte in der GEW-Geschäftsstelle erfragen!)

* Der „Christopher Street Day“ erinnert alljährlich an die Proteste von Homosexuellen in der New Yorker „Christopher Street“ gegen die Polizeirazzien in der Bar „Stonewall Inn“. In vielen Städten wird mit einer Parade (auch „Pride“ oder „Pride Parade“ genannt) für die Gleichstellung sexueller Minderheiten demonstriert.

** „Cis“ oder „Cis-Gender“ bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Das Gegenteil wird als „Trans(gender)“ bezeichnet. Es ist der Gegenbegriff zu „trans“.

*** Literaturtipp: Detlef Mücke: Schwule Lehrer – vom Stigma des „Triebverbrechers“ zum Vorbild in der Schule. 45 Jahre Antidiskriminierungsarbeit in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, in: Maria Borowski, Jan Feddersen u.a.: Jahrbuch Sexualitäten 2017, Wallstein, Göttingen 2017, S. 179-189.

Diskriminierung an Schulen

Informationen zu Rechtsgrundlagen und Tipps zum Vorgehen gegen Diskriminierung nach dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) // **Nina Goerges, Rechtsberatung der GEW Köln**

Jeder Mensch hat die gleichen Rechte – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität. Ein Satz, dem sicherlich alle Leser*innen des „forum“ uneingeschränkt zustimmen.

Die Lebenswirklichkeit vieler Beschäftigter auch in Bildungseinrichtungen sieht leider anders aus. In einer Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) aus dem Jahr 2016 gaben 23,7 Prozent aller Befragten an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierungen im Bildungsbereich erlebt zu haben. In einer Online-Befragung der ADS zum Thema „LSBTIQ (Lesbisch Schwul Bi Trans* Inter* Queer) Lehrkräfte in Deutschland“ gaben über 40 Prozent der Befragten an, dass sie an ihrer Schule nicht offen mit ihrer LSBTIQ-Identität umgehen, da sie Nachteile in ihrem beruflichen Umfeld befürchten.

Vorgaben des AGG sind kaum bekannt

Ein Grund für den Arbeitskreis Homosexuelle Lehrkräfte eine Veranstaltung mit dem Thema „Anti-Diskriminierung für Lehrkräfte und Personalräte“ zu organisieren. Im Zuge dieser Veranstaltung ist uns aufgefallen, wie wenig bekannt die Regelungen des AGG vielen Beschäftigten im Bildungsbereich sind. Ein Grund für uns, dieses und die sich daraus ergebenden Rechte einmal vorzustellen:

Seit 2006 schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Zuschreibungen oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Wenn eine Benachteiligung aus einem der oben genannten Diskriminierungsgründe erfolgt und diese nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (ein weites Feld, man denke nur an das Kopftuchverbot an Schulen...), können Beschäftigte verschiedene Ansprüche aus dem AGG geltend machen:

Beschwerderecht gemäß § 13 AGG: Die Beschäftigten haben hier das Recht, sich bei der zuständigen Stelle des Betriebs oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen

Beschäftigten oder Dritten wegen eines Diskriminierungsgrundes benachteiligt fühlen. Leider hapert es in der Praxis oft schon an einer zuständigen Stelle für die Beschwerden. An sich ist der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr gemäß § 12 Abs. 5 AGG dazu verpflichtet, die Beschwerdestelle im Betrieb/der Dienststelle bekannt zu machen. Der Kölner GEW-Arbeitskreis Homosexuelle Lehrkräfte hat einmal versucht, die zuständige Beschwerdestelle der Bezirksregierung Köln in Erfahrung zu bringen, leider ohne Erfolg.

Leistungsverweigerungsrecht gemäß § 14 AGG: Wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung ergreift, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. Aber hier ist Vorsicht geboten: Zum einen gibt es Einschränkungen bei der Art der Diskriminierung, und der Arbeitgeber muss vorher die Möglichkeit gehabt haben Abhilfe zu schaffen. Außerdem muss bedacht werden, dass der Arbeitgeber in der Regel die Belästigung bestreiten wird und es deshalb zu Beweisschwierigkeiten kommen kann. Bei einer nicht rechtmäßigen Leistungsverweigerung droht dann eine Kündigung. (Tipp für GEW-Mitglieder: Bevor diese Maßnahme ergriffen wird, sollte dies vorher mit dem Rechtsschutz abgesprochen werden).

Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG: Voraussetzung für einen Schadensersatzanspruch ist, dass dem Beschäftigten durch die Diskriminierung ein materieller Schaden entstanden ist und der Arbeitgeber diesen zu vertreten hat. Dabei ist sowohl eine vorsätzliche als auch eine fahrlässige Diskriminierung denkbar. Der Schaden muss berechnet werden können. Vorstellbar ist das beispielsweise bei einer abgelehnten Beförderung aufgrund eines Diskriminierungsgrundes (z.B. Schwangerschaft).

§ 15 gewährt auch eine Entschädigung für einen immateriellen Schaden. Dieser Entschädigungsanspruch setzt, im Gegensatz zum Schadensersatzanspruch, kein Verschulden des Arbeitgebers voraus. Über die Höhe des Entschädigungsanspruchs sagt das Gesetz nur, dass sie „angemessen“ sein sollte.

Bei einer möglichen Klage nach dem AGG sind als weiteres Fristen zu beachten. Bei einer Klage wegen Diskriminierung im Beschäftigungsbereich können innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung Ansprüche des AGG schriftlich gegenüber der diskriminierenden Stelle/Person geltend gemacht werden. Arbeitsrechtliche Entschädigungsansprüche müssen nach § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung durch Klageerhebung geltend gemacht werden. Eine schriftliche Beschwerde ist keine Klagevoraussetzung. Fristwährend ist auch die sofortige Klageerhebung innerhalb der zweimonatigen Frist.

Alle GEW-Mitglieder können sich gerne bei Fragen zum Thema an die GEW-Geschäftsstelle in Köln wenden. Weitere Infos zu dem Thema finden sich hier: www.gew-nrw.de/sexuelle-vielfalt



Eine Vorreiterrolle im Kampf um höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Personal übernahmen die Kolleg*innen an der Berliner Charité; hier die Aktion vom 19.9.17“

Nehmen wir uns ein Beispiel!

Streik schadet? Streik zeugt von mangelnder Kompromissbereitschaft? - Vielleicht. Die Kolleg*innen an den Unikliniken Düsseldorf, Essen, Frankfurt und Homburg/Saarland zeigen uns aber, dass Streik (oder nur die Androhung eines schlagkräftigen Arbeitskampfes!) zu spürbaren Verbesserungen führen kann. // **Guido Schönian, Mitglied des GfV und der „forum“-Redaktion**

Die Vorstände der Unikliniken Düsseldorf und Essen wollten unbedingt einen Vertrag über die Entlastung des Personals mit der Gewerkschaft ver.di vermeiden. Sie haben großflächige Anzeigen geschaltet und immer wieder kolportiert, ein Arbeitskampf gefährde die Gesundheitsversorgung. Früher hätten sich Pflegekräfte davon vielleicht noch beeindrucken lassen. Heute funktioniert dieses Mittel kaum noch.

Nicht der Streik ist eine Gefährdung sondern der Normalzustand!

ver.di reagierte mit einer so einfachen wie einleuchtenden Parole auf die Taktik der Arbeitgeber*innen: „Nicht der Streik gefährdet die Patienten, sondern der Normalzustand“. Aufgrund des Durchhaltevermögens, des daraus resultierenden ökonomischen und politischen Drucks mussten die Krankenhaus-Vorstände sich schließlich doch mit ver.di einigen. Und das Ergebnis kann sich sehen lassen: In beiden Unikliniken (Essen und Düsseldorf) sollen jeweils 180 zusätzliche Vollzeitstellen geschaffen werden. Das hatte die Gewerkschaft in anderen Entlastungstarifverträgen bislang nicht geschafft. „ver.di zeigt damit, dass die Beschäftigten der Krankenhäuser zusammenstehen

und alle Berufe für die Patientenversorgung wichtig sind“, resümiert die Tageszeitung „jungeWelt“.

Für unsere Branche hieße das, dass angestellte Lehrkräfte, Beamt*innen und das weitere pädagogische Personal (wie die Schulbegleiter*innen) gemeinsam auf die Straße gehen würden, um gemeinsame Erfolge zu erreichen. Warum sollte das nicht möglich sein?

Den Präzedenzfall schaffen!

Genau wie im Gesundheitsbereich leidet auch der Bildungssektor unter Personal-mangel. Es ist nur auf den ersten oberflächlichen Blick ein Argument, wenn eingeworfen wird, man könne doch nicht die Arbeit verweigern, wenn es ohnehin schon an Arbeitskräften mangelt. Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Wenn unsere Arbeitsbedingungen und die Lohnsituation sich nicht schnell und merklich verbessern, dann werden noch weniger junge Leute auf die Idee kommen, sich für einen Beruf im Bildungsbereich zu interessieren.

Die Erfolge von Essen und Düsseldorf haben dazu geführt, dass weitere Kolleg*innen auch in anderen Bundesländern motiviert worden sind. Was in Frankfurt/Main möglich war, ist dem gesonderten

Interview mit einer Pflegekraft aus Hessen zu entnehmen. Die Beschäftigten am Klinikum Homburg im Saarland mussten nur mit Streik drohen („440 von etwa 1.300 Betten sowie acht komplette Stationen hatte ver.di der Klinikleitung vorab zur Schließung angemeldet“, so die Informationen der „jungeWelt“) und schon bekamen sie noch mehr als die Vorreiter*innen in NRW: An der Saar kann in Überlastungssituationen künftig ein Ausgleich in Form von Freizeit eingefordert werden. Es sollen 145 zusätzliche Vollzeitstellen am Uniklinikum eingerichtet werden und die Zahl der vereinbarten Neueinstellungen ist – gemessen an der Betriebsgröße – damit noch ein wenig höher als in NRW. „Entscheidend aber ist etwas anderes“, so der Bericht der „jungeWelt“, „wenn die Klinikleitung bei Überlastungssituationen nicht in der Lage ist, diese binnen drei Tagen zu beseitigen, erhalten die Betroffenen sogenannte Belastungstage. Wer acht davon auf dem Konto hat, bekommt im Folgemonat einen zusätzlichen Tag frei“. Wow!

Zum verwechseln ähnliche Probleme mit Lohn, Belastung und Personalmangel haben wir auch in der Bildungsbranche. Warum können nicht auch wir das ändern? Warum nicht 2019? Es liegt an uns!

Zurück zur Vision – gleiche Arbeit, gleicher Lohn!

Für den 5. November hatte der Arbeitskreis „Angestellte Lehrkräfte“ des GEW-Stadtverbands Köln zu einem bezirksweiten Treffen der tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen eingeladen, um mit der Forderungsdiskussion zur anstehenden Tarifrunde zu starten. Es waren Tarifbeschäftigte aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen (Hochschule, Schulformen) gekommen. // **Heiner Brokhhausen und Stefan Schüller, Mitglieder des GfV, der „forum“-Redaktion und des AK Angestellte Lehrkräfte**

Alle in der Runde waren sich darüber einig, dass die Forderungen, die in den letzten Tarifrunden von der GEW aufgestellt worden sind, zu gemäßigt waren. Es seien im Vorfeld immer schon der Kompromiss mit den Arbeitgebern mitgedacht worden. Diese zuvorkommende Kompromisshaltung bei den Verhandlungen auf der einen und die Abwärtsspirale bei den Forderungen auf der anderen Seite hätten in den letzten Jahren zu einer schwindenden Mobilisierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte bei den Warnstreiks geführt.

Kompromissbereitschaft beenden! Lohnlücke schließen!

Begrifflichkeiten wie „Paralleltabellen“ und „Erfahrungsstufenausbau“, die bei den letzten Tarifaueinandersetzungen als Schlagworte eingesetzt wurden, schrecken eher ab, als zum Mitmachen zu motivieren; selbst wenn deren Durchsetzung tatsächlich zu realen Verbesserungen führen kann. Das Plenum war sich darüber einig, dass als Konsequenz daraus zur Forderung zurückzukehren ist, dass die angestellten Lehrerinnen und Lehrer genauso bezahlt werden müssen, wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen; das heißt, die Lohnlücke in Höhe von durchschnittlich 500 Euro im Monat sofort zu schließen.

Lehrkräftemangel als strategischer Vorteil? Arbeitsbelastung aufgreifen!

Eine solche Forderung könnte die Streikbereitschaft erhöhen und wäre für die Streikenden motivierend, für die Bevölkerung verständlicher und in Zeiten von Lehrer*innenmangel besonders gut vermittelbar. Auch auf die hohen und weiterhin zunehmenden Arbeitsbelastungen soll hingewiesen werden. Um die Berufe attraktiver zu machen, sei endlich eine gerechte Bezahlung unumgänglich, auch bezüglich der Schulformen untereinander. Warum verdient beispielsweise eine Grundschullehrerin weniger als ihr Sek-II-Kollege? Auch bezüglich der Arbeitszeiten, die nicht den geringeren des öffentlichen Dienstes entsprechen sondern der Pflichtstundenzahl der Beamt*innen, gibt es dringenden Änderungsbedarf.

Mobilisierung der GEW Köln zur Tarifrunde 2015



Flyer für's Volk

Zur Artikulation und Dokumentation der Ungerechtigkeiten und der Unzufriedenheit wird ein Flyer erstellt. Nach Meinung der Anwesenden war die gesellschaftliche Stimmung noch nie so wohlgesonnen wie in den letzten Verhandlungsrunden. Viele Medien griffen die ungleiche Bezahlung von verbeamteten und angestellten Lehrkräften auf. Sogar die „heute-show“ und der „Postillon“ brachten hierzu Beiträge. Dies gilt es in der folgenden Tarifrunde zu nutzen.

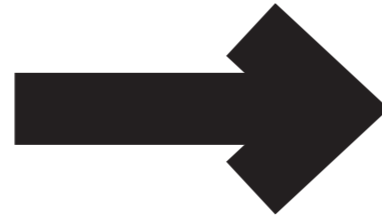
Viele Streik-Ideen

Nach den Forderungsdiskussionen wurde über entsprechende Durchsetzungsmöglichkeiten gesprochen. Das wirkungsvollste Mittel einer Gewerkschaft sei schlechthin der Streik. Die gleiche, phantasielose Warnstreikstrategie der letzten zwei Jahre habe keine Schlagkraft gezeigt. Sinnvoll wäre, auch den unbegrenzten Streik als Mittel von uns ernsthaft einzukalkulieren, sonst verliert der Arbeitskampf seine Drohkulisse für die Arbeitgeber. Dabei könnten wir durch andere Maßnahmen (Androhung der Bestreikung von Prüfungen oder Rotationsstreik an verschiedenen Schulen) vermehrt Nadelstiche setzen. Hier ist die Phantasie der Basis gefragt. Ideen gibt es genug, wie das vom AK Angestellte initiierte Treffen zeigte und diese gilt es nun zu sondieren und umzusetzen.

Gelegenheit dazu gibt es für alle Interessierten bei einem nächsten Vorbereitungstreffen am 4.12.2018 im DGB-Haus (Hans-Böckler-Platz 1).



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Das TITELTHEMA der letzten „forum“-Ausgabe war die Anfang 2019 bevorstehende Tarifrunde für die angestellten Landesbeschäftigten (TV-L). Ein Abschnitt darin befasste sich auch mit der Frage, wie verbeamtete Lehrer*innen die (hoffentlich massenhaft!) streikenden angestellten Kolleg*innen unterstützen können. Dazu stellen wir hier das Muster-Formblatt bereit, mit dem man der Schulleitung als verbeamtete*r Kolleg*in mitteilen kann, dass man nicht für Vertretungsunterricht zur Verfügung steht, der streikbedingt anfallen würde. Mit diesem Vorgehen zeigt man sich solidarisch mit den streikenden angestellten Kolleg*innen und verweist gleichzeitig auf das Grundrecht, nicht als Streikbrecher*in eingesetzt werden zu wollen.

Trennt diese Seite heraus und lasst sie im Kollegium rumgehen, um damit die Schulleitung in Kenntnis zu setzen. Das erleichtert die Planung im Schulbetrieb, sorgt dafür, dass das Thema TV-L unter allen Kolleg*innen diskutiert wird und motiviert sicherlich die eine oder den anderen Kolleg*in, sich solidarisch zu zeigen.

Noch ein Hinweis: In den letzten Jahren wurden aufgrund der Streiks oft ganze Jahrgänge nach Hause geschickt (was natürlich große Wirkung hat und unserer Sache nur dienlich sein kann). Einige Schulleitungen haben dann aber mit dem Hinweis Vertretungsunterricht angewiesen, dass ja nicht die Lerngruppe der/des streikenden Kolleg*in sondern eine „nicht direkt vom Streik betroffene Lerngruppe“ betreut werden muss. Diesen „Winkelzug“ sollte man im Vorfeld (am besten im Rahmen einer Lehrerkonferenz) vermeiden. Auch Schulleitungen dürfen sich durchaus an Recht und Gesetz halten – und Solidarität mit den angestellten Kolleg*innen üben!

Alles ist verhandelbar!

Nach einer Tarifrunde kommt es in der Regel zu einer Auswertung der erzielten Ergebnisse. Auf Seiten der Arbeitnehmer*innen geht es dann meist auch um die Frage, wie man einen stärkeren Mobilisierungsgrad der Kolleg*innen hätte erreichen können und ob die Forderungen, mit denen man in die Tarifaufeinander-
setzung gegangen ist, die richtigen waren. In Hessen haben die Beschäftigten im Gesundheitsbereich nicht nur um höhere Löhne gekämpft sondern auch für eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen. Im Ergebnis stellt der öffentliche Arbeitgeber nun ein Ticket für den ÖPNV zur Verfügung. Dazu ein Interview mit Richard Ulrich, Gesundheits- und Krankenpfleger am Uniklinikum Frankfurt, der bei unserer Schwestergewerkschaft ver.di aktiv ist.

Ihr habt vor kurzem das „Hessenticket“ für die Beschäftigten erkämpft. Wor-um genau ging es?

In der Tarifaufeinander-
setzung für die Beschäftigten des Landes Hessen konnte 2018 ein Freifahrtticket für den öffentlichen Personennahverkehr in Hessen durchgesetzt werden. Das Problem war, dass das Uniklinikum einen Haustarifvertrag hat, obwohl der Eigentümer das Land Hessen ist, und deshalb das Ticket nicht für uns galt. Die Ärzt*innen konnten sich aber das Hessenticket erstreiten, was zu begrüßen war, wodurch aber die Ungleichheit im Betrieb vergrößert wurde. Gerade diejenigen mit höheren Gehältern bekamen zusätzlich das „Hessenticket“, aber die Mehrheit der Belegschaft ging leer aus. Das führte zu großem Unmut.

Mit welchen Aktionen habt ihr den Druck erzeugen können?

Wir starteten mit einer Unterschriftensammlung, bei der fast 4.500 Unterschriften gesammelt wurden. Außerdem organisierten wir zwei „aktive Mittagspausen“ und eine größere Protestaktion am 23. Juli mit etwa 250 Kolleg*innen. Hierüber gab es viele Presseberichte bis hin zur „Hessenschau“ (Nachrichtensendung im Lokalfernsehen).

Vorher hatten wir noch die Aktion „Gesicht zeigen“ gestartet. Hier wurden Fotos auf Stationen und in Abteilungen von Kolleg*innen gemacht, mit Plakaten, auf denen das Ticket gefordert wurde. Das führte dazu, dass die Kolleg*innen in ihren Teams mehr diskutierten und sich als aktiver Teil der Kampagne sahen.

Hat das einen positiven Effekt auf das Ansehen von ver.di gehabt?

Wie macht ihr weiter?

ver.di wird als aktive Organisation wahrgenommen. Vor allem war die Lehre, dass Kämpfen sich lohnt. Wir wollen ausgehend von der Kampagne neue Mitglieder für ver.di gewinnen. Wir sammeln jetzt auch Unterschriften dafür, dass auch Beschäftigte der ausgegliederten Service-Betriebe das Ticket bekommen.

Nicht zuletzt hat uns die Kampagne gegen den Personalnotstand, inklusive der Streiks in den Unikliniken in Essen und Düsseldorf, geholfen. So ist die Öffentlichkeit sensibilisiert für die Probleme der Beschäftigten in den Krankenhäusern und es hat eine ermutigende Wirkung.

Quelle: <https://www.sozialismus.info/2018/10/kaempfen-lohnt-sich/>

An _____,
(Name des/r Schulleiters/-in)

Schulleiter/-in der _____
(Name und Ort der Schule)

Betreff: Keine Streikbrechertätigkeit durch Beamt*innen

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

wir Beamtinnen und Beamte erklären, dass wir auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes keine **rechtswidrigen** Vertretungstätigkeiten (Vertretung von Unterricht) leisten werden, die auf die Teilnahme eines Tarifbeschäftigten an einer Streikaktion zurückgeführt werden können. Beamt*innen sind nicht verpflichtet, Streikbrecherarbeit zu leisten und der Beamteneinsatz auf bestreikten Arbeitsplätzen ist **rechtswidrig**. Dies hat das Bundesverfassungsgericht mit aller Deutlichkeit entschieden (Urteil vom 02.03.1993 - 1 BvR 1213/85 - =AP Nr. 126 GG Art. 9 Arbeitskampf).

Name, Vorname	Unterschrift

Lehrkräfte an Hochschulen – kein Ende der Befristungen trotz Daueraufgaben

„Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ betreuen Bachelor- und Masterarbeiten, haben ein hohes Lehrdeputat und bilden zukünftige Lehrer*innen aus. Dabei haben sie selbst mit beruflichen Unsicherheiten, befristeten Verträgen und einer hohen Arbeitsbelastung zu kämpfen. Jetzt geht es darum, sie bei ihrem Anliegen zu unterstützen, Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen.
// **Klaus Herrmann, Personalrat an der Universität zu Köln, Mitglied bei ver.di und in der Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Köln (HuF)**

Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ (LfbA) gibt es nur an Hochschulen. Dort übernehmen sie einen großen Teil der Daueraufgaben in der Lehre. In den Fremdsprachen unterrichten sie z.B. die Grundkurse in Grammatik, Schreiben und Literaturwissenschaft. Die Lehrverpflichtung der LfbAs beträgt an Universitäten 12 - 16 Semesterwochenstunden (SWS) in Vollzeit, an Fachhochschulen bis zu 24 SWS. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen haben an Universitäten acht SWS (wenn sie befristet angestellt sind nur vier SWS). Die Bezahlung beider wissenschaftlicher Beschäftigtengruppen erfolgt an den Universitäten nach TV-L EG13.

Rückgrat der Hochschulausbildung, unterbezahlt und mit Vertragslaufzeiten von ein bis zwei Jahren

So mancher Leserin und manchem Leser sind sie vielleicht noch aus dem eigenen Studium als Lektor*innen bekannt. Fast immer hatten sie eine Dauerstelle, sie waren sozusagen das „Rückgrat“ des Hochschul-Unterrichts. Im Jahr 2010 gab es an der Universität zu Köln 80, im Jahr 2018 schon 262 LfbAs und zwar nicht nur im Sprachenunterricht sondern vor allem an der Humanwissenschaftlichen Fakultät. Dort unterrichten aktuell 140 LfbAs vorwiegend in der Lehrer*innenausbildung, an der Philosophischen Fakultät sind es 78 LfbAs.

Im Gegensatz zu früher sind die meisten LfbAs heute befristet eingestellt mit Vertragslaufzeiten von ein bis zwei Jahren. Ungefähr die Hälfte von ihnen hat nur eine halbe Stelle. 72 Prozent der LfbAs an der Universität zu Köln (162 von den insgesamt 262) sind befristet eingestellt, an der Philosophischen Fakultät 50 Prozent (40 von 78), an der Humanwissenschaftlichen Fakultät sogar 87 Prozent (122 von 140).

Das ist darum besonders skandalös, weil die LfbAs Daueraufgaben in der Lehre und auch einen großen Teil der Bachelor- und Masterarbeiten übernehmen. Zwar gibt es an den öffentlichen Hochschulen die Lehrdeputatsverordnung, die das Betreuen von Abschlussarbeiten durch eine Reduzierung der Lehre ausgleicht; die hier schriftlich/verwaltungsrechtlich festgelegte Regelung wird aber nicht umgesetzt.

„Durch die jetzige Situation, in der viele Lehrkräfte nur befristet beschäftigt sind, ist es schon häufiger bei uns am Lehrstuhl passiert, dass sich kompetente Kollegen*innen eine andere Stelle gesucht haben.“

Lehrerausbildung ohne LfbAs nicht möglich! O-Töne von Betroffenen:

Festzustellen ist, dass ohne diese Lehrkräfte eine geregelte Lehrer*innenausbildung nicht mehr möglich ist und sie daher dauerhaft eingestellt werden müssen.

Eine Befragung der LfbAs an der Humanwissenschaftlichen Fakultät von Mai 2018 ergab folgende Kommentare:

„Ohne die Lehre, die meine Stelle abdeckt, wäre mein Fachbereich aufgeschmissen, d.h. ich mache ganz klar eine Daueraufgabe.“

„Ich bin fester Bestandteil der Lehre an meinem Institut in einem gesetzlich verpflichtenden Modul der Lehrer*innenbildung. Die Aufgaben bestehen dauerhaft.“

Als besonders belastend wurde in der Umfrage die Sorge über die private und berufliche Zukunft genannt:

„Am schlimmsten war die ständige Unsicherheit, ob es auch weitergehen wird. Längerfristige Projekte habe ich gar nicht erst angefangen, da meine Verträge immer nur maximal zwei Jahre Laufzeit hatten. Und man musste immer »artig sein«, sonst bestand die Gefahr, »aussortiert« zu werden.“

„Ich finde es eine Frechheit, wenn man vier Monate auf eine Rückmeldung zur Verlängerung warten muss, »zittert« und erst fünf Tage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Info erhält, dass der Vertrag verlängert wird. Die Unsicherheiten sind schwer auszuhalten.“

„Dieser Stellentypus ist durch die Kombination von Hochschul-Deputat (nur Lehre, kaum Forschungsmöglichkeit) und die Befristung (konstruierte Sachgründe) nicht stimmig, unethisch, unsozial und gehört ersetzt durch Dauerstellen.“

Promotion kaum noch möglich, Aufstiegsmöglichkeiten gering

Aufgrund der hohen Lehrbelastung der LfbAs ist es kaum möglich, an der eigenen Weiterbildung und Qualifikation zu arbeiten. „Mir erschließt es sich nicht, wie bei der Lehr- und Prüfungsbelastung (inkl. Betreuung von BA/MA-Arbeiten) eine Promotion möglich sein kann.“

Eine Weiterqualifikation oder Promotion muss jedoch möglich sein, denn wenn die Verlängerung der Stelle unsicher ist, müssen sich LfbAs evtl. auch außerhalb der Hochschule orientieren. Dabei sind Zusatz-Qualifikationen und die Promotion sehr entscheidend. Daher geben trotz der Schwierigkeiten 46 Prozent der LfbAs in der Umfrage an, im Moment zu promovieren oder dies zu planen.

Einige LfbAs haben die Promotion bereits abgeschlossen, haben umfangreiche Berufserfahrungen, haben in Forschungsprojekten ge-

arbeitet und sind zudem mit einer hochschuldidaktischen Zusatzausbildung qualifiziert. Für sie gibt es, anders als bei Lehrer*innen, jedoch keine Aufstiegsmöglichkeiten oder Zulagen, egal wie kompetent sie sind, denn: „Die Lehre hat an der Universität zu Köln einen viel zu niedrigen Stellenwert und die Arbeit, die man als Lehrkraft investiert, wird einem nicht gedankt.“

„Durch die jetzige Situation, in der viele Lehrkräfte nur befristet beschäftigt sind, ist es schon häufiger bei uns am Lehrstuhl passiert, dass sich kompetente Kollegen*innen eine andere Stelle gesucht haben.“

Warum sind die LfbAs dennoch befristet?

Ein Befristungsgrund war der doppelte Abiturjahrgang und der vorübergehende Mehrbedarf. LfbAs wurden gern eingestellt (viel eher als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen), da sie eine relativ hohe Lehrverpflichtung haben und diese auch nicht reduziert wird, wenn sie befristet eingestellt sind. (anders als bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen; siehe oben).

Allerdings zeigt sich, dass die Studierendenzahlen keineswegs zurückgehen und weiterhin Bedarf besteht, die LfbAs also eine Dauerstelle haben sollten. Der Befristungsgrund „doppelter Abiturjahrgang“ wurde daher auch von Gerichten als unzulässig zurückgewiesen.

Inhumane Zustände an der

„Ich finde es eine Frechheit, wenn man vier Monate auf eine Rückmeldung zur Verlängerung warten muss, »zittert« und erst fünf Tage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Info erhält, dass der Vertrag verlängert wird. Die Unsicherheiten sind schwer auszuhalten.“

Humanwissenschaftlichen Fakultät

Ein weiterer Grund für die Befristungen an der Humanwissenschaftlichen Fakultät war, dass das Land NRW mit den Hochschulen eine Sondervereinbarung zur Lehrer*innenausbildung getroffen hat, insbesondere zur Ausbildung von Sonderpädagog*innen. Dieses Programm und die Mittel waren zeitlich befristet, daher wurden auch die Verträge der LfbAs befristet. Allerdings wurden die Mittel vom Land NRW in diesem Jahr auf Dauer gewährt und LfbAs können also jetzt Dauerstellen bekommen. Dies ist aber nicht der Fall. Die Universität hat entschieden, von dem Geld drei Professuren einzurichten mit entsprechender personeller Ausstattung, und zwar ohne LfbAs. Von den 122 befristeten LfbAs an der gesamten Humanwissenschaftlichen Fakultät wurden bisher gerade einmal sechs Stellen als Dauerstellen ausgeschrieben.

Die Kommission für die Belange der akademischen Mitarbeiter*innen an der Universität zu Köln – eine Kommission, mit beratendem Status – hat empfohlen, LfbAs in der Regel nicht mehr einzustellen. Und wenn doch, dann sollen sie nur ausnahmsweise und in ganz besonderen Fällen (z.B. Sprachunterricht) eingestellt werden, dann aber unbefristet. Diese Empfehlung wurde vom Senat – einem wichtigen Entscheidungsgremium mit professoraler Mehrheit – in die Kommission zurückverwiesen, da ohne LfbAs der Unterricht in manchen Fächern nicht möglich sei und Befris-

„Am schlimmsten war die ständige Unsicherheit, ob es auch weitergehen wird. Längerfristige Projekte habe ich gar nicht erst angefangen, da meine Verträge immer nur maximal zwei Jahre Laufzeit hatten. Und man musste immer »artig sein«, sonst bestand die Gefahr, »aussortiert« zu werden.“

tungen nötig wären. Angeführt wird, dass manche Mittel des Landes und vom Bund befristet seien. Aber wie das Beispiel Sonderpädagogik zeigt, ist es durchaus möglich, Dauermittel zu bekommen. Die Universität könnte auch aus normalen Haushaltsmitteln ausreichend Dauerstellen schaffen, tut dies aber nicht.

Hier wird deutlich, dass die LfbAs „Verfügungsmasse“ sind und bleiben sollen, damit ein großer Teil der Lehre möglichst flexibel erledigt wird. Und das geht eindeutig zu Lasten der LfbAs. Mit der Befristung, hohem Lehrdeputat und sehr geringen Möglichkeiten, sich während der Arbeitszeit zu qualifizieren, haben sie eine unsichere Zukunft. Die Hochschule dagegen hat alle Vorteile und will sie sich nicht nehmen lassen, sie hat so etwas wie die „unternehmerische Freiheit“.

Zu Recht haben sich daher LfbAs an der Universität zu Köln organisiert und planen Aktionen im Wintersemester für ihre Forderung:

Dauerstellen für Daueraufgaben!

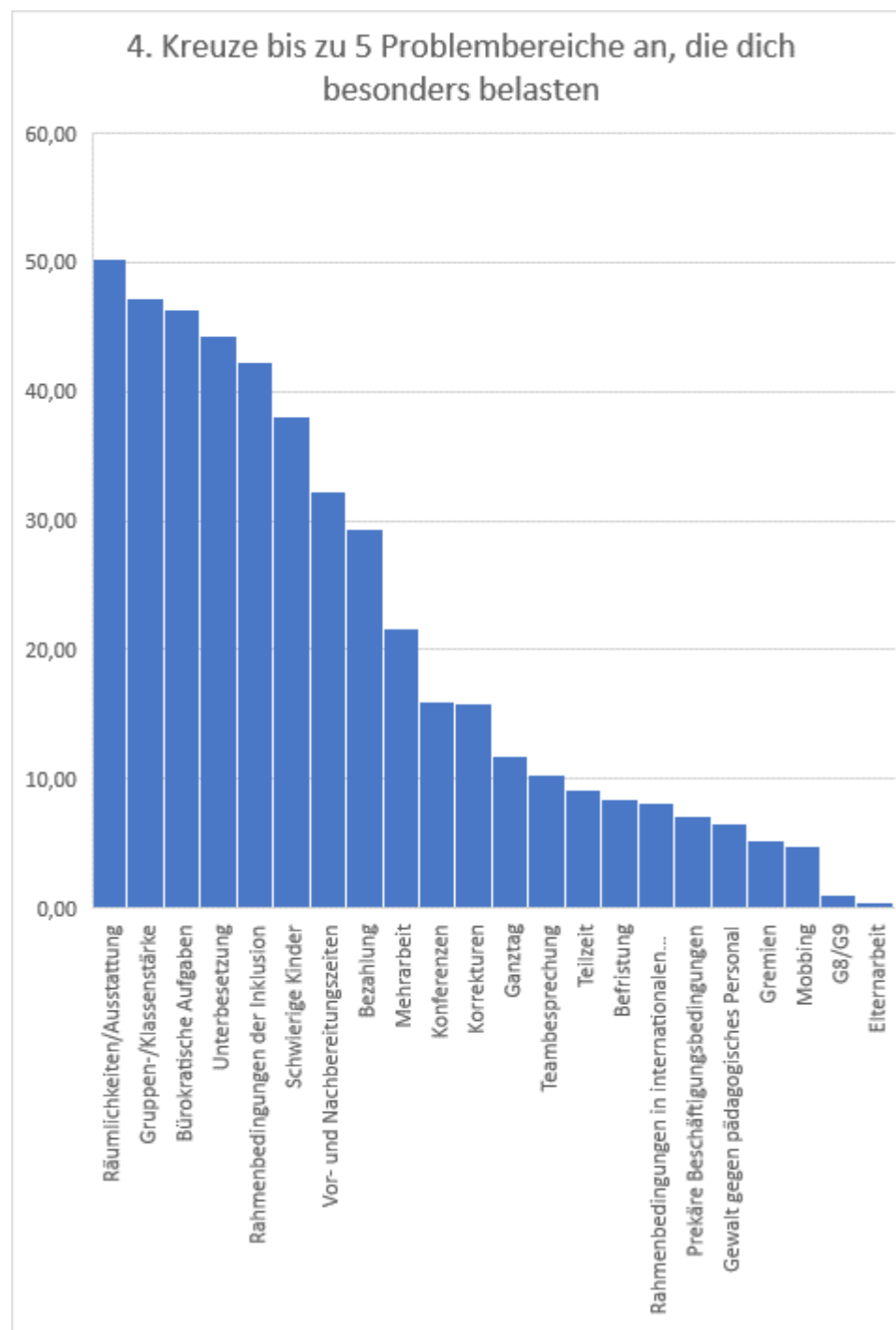
Gemeinsam mit ihnen sollten wir sie deutlich und lautstark in der kommenden Tarifrunde vertreten im Interesse einer guten und sicheren Lehrer*innenausbildung.

„Dieser Stellentypus ist durch die Kombination von Hochschul-Deputat (nur Lehre, kaum Forschungsmöglichkeit) und die Befristung (konstruierte Sachgründe) nicht stimmig, unethisch, unsozial und gehört ersetzt durch Dauerstellen.“

Ebenso umfangreiche wie aufschlussreiche Antworten aus der Mitgliedschaft

Erste Auswertung der Mitgliederbefragung zu den Themen Arbeitsbelastung und Arbeitsbedingungen // **Elke Hoheisel-Adelolu und Maria Backhaus (Mitglieder des GfV) und Martin Mackenbach (jungeGEW Köln)**

Antworten zu Problembereichen; Angaben in Prozent



In der „forum“-Ausgabe 01/2018 hatten wir dazu aufgerufen, über einen Fragebogen Rückmeldung zu drängenden Problemen im Berufsalltag zu geben um eine Arbeitsgrundlage für unser Schwerpunktthema „Arbeitsbelastung und Arbeitszeitverdichtung“ zu bekommen. Wir freuen uns, dass rund 500 Kolleg*innen dieser Aufforderung nachgekommen sind! Damit haben wir nun eine gute Stichprobe vorliegen, auch wenn es keine repräsentative Umfrage war.

Teilgenommen haben Kolleg*innen aus allen Altersgruppen und Fachbereichen, besonders viele aus den Fachbereichen Grundschule, KiTa sowie Sonderpädagog*innen.

Hohe Arbeitsbelastung in allen Bildungsbereichen

Über alle Bildungsbereiche hinweg ist deutlich geworden, dass eine hohe Arbeitsbelastung vorliegt. Die Tabelle gibt einen guten Überblick über die rückgemeldeten Problembereiche:

An erster Stelle stehen die Probleme im Bereich Räumlichkeiten/Ausstattungen, gefolgt von Gruppen-/Klassenstärke, bürokratische Aufgaben und Unterbesetzung.

GEW Köln ist gefordert

Wir haben auch die Erwartungen an die Arbeit der GEW Köln erfragt. Hier stand weit vorne, dass wir die Probleme und Forderungen der Mitglieder in die politischen Gremien tragen und die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit vorantreiben sollen.

Der Geschäftsführende Vorstand (GfV) hat sich deshalb vorgenommen, zur Raumsituation (also KiTa- und Schulbau sowie Gebäudeausbau und -sanierung) eine größere Veranstaltung mit der Kommunalpolitik zu organisieren. Weiterhin wollen wir die vielen Einzelbeispiele für bauliche Zumutungen und Gesundheitsgefährdungen bündeln und – nach Rücksprache mit den Betroffenen – in anonymisierter Form öffentlich machen.

Bevorzugte Informationskanäle

Positiv überrascht waren wir darüber, dass der Informationskanal „Email“ in der Liste der bevorzugten Kommunikationswege klar vorne stand, sogar noch vor dem „forum“. Da wir aber auch andererseits keine Mailfluten erzeugen und zurückhaltend vorgehen wollen, hat sich der GfV vorgenommen, einen Newsletter zu entwickeln, der in regelmäßigen Abständen Infos und Veranstaltungshinweise enthält.

Auch die Freitext-Antwortmöglichkeiten haben die Kolleg*innen ausgiebig genutzt. Der GfV und die Fachgruppen-Leitungen arbeiten zurzeit daran, die umfang- und aufschlussreichen Antworten zu analysieren und Konsequenzen abzuleiten. In der nächsten Ausgabe des „forum“ werden wir weiter berichten.

An dieser Stelle vielen Dank für eure Teilnahme!

Schluss mit prekärer Beschäftigung im Bildungswesen!

Seit 1994 wird der „Weltlehrertag“ jährlich am 5. Oktober begangen – in Erinnerung an die „Charta zum Status der Lehrerinnen und Lehrer“, die 1964 von der UNESCO und der ILO angenommen wurde. Seit damals lautet das Ziel: qualifizierte Lehrer*innen für eine qualifizierte Bildung. // „forum“-Redaktion

„Wir fordern, die unteren Stundensätze für alle Honorarlehrkräfte an der VHS auf 30 € anzuheben!“

Aktion der GEW Köln zum Weltlehrer*innentag 2018



Die „Bildungsinternationale“, die mehr als dreißig Millionen Lehrkräfte vertritt, setzt sich für die weltweite Durchsetzung der „Charta zum Status der Lehrkräfte“ ein. Mit weltweiten Veranstaltungen und Aktionen soll dieser Tag auf die besondere Bedeutung des Lehrberufs für die Bildung und die individuelle und gesellschaftliche Entwicklung hinweisen und den Lehrer*innen die notwendige Unterstützung zukommen lassen.

Die GEW ist eine von über vierhundert Mitgliedsgewerkschaften der „Bildungsinternationale“ und beteiligt sich regelmäßig an den internationalen Aktivitäten zum 5. Oktober.

In diesem Jahr haben wir die prekäre Beschäftigung in verschiedenen Bildungsbereichen ins Visier genommen.

Honorar*innen der Volkshochschule Köln, Honorar*innen der Rheinischen Musikschule Köln, Beschäftigte aus dem Bereich des offenen Ganztags an Kölner Schulen und Lehrbeauftragte der Hochschule für Musik und Tanz Köln wehrten sich gemeinsam mit ihren Gewerkschaften ver.di, der GEW und der DOV gegen ihre prekäre Arbeitssituation.

„Wir erwarten von den Ratsparteien, dies bei den laufenden Haushaltsberatungen aufzunehmen. Es kann nicht sein, dass wieder zwanzig Jahre lang nichts passiert.“



„Zum Thema OGS:

»Die Stadt sollte nur noch mit Trägern zusammenarbeiten, die Ihre Mitarbeiter*innen nach geltendem Tarif entlohnen!«

Auf dem Wallraffplatz in der Innenstadt machten sie mit „Pauken und Quetschbügel“ lautstark auf ihre prekären Einkommensverhältnisse aufmerksam. Durch vielfältige Protestaktionen haben die Sprach- und Integrationslehrkräfte sowie die Dozierenden an der Rheinischen Musikschule vor kurzem erst eine deutliche Anhebung ihrer Honorarsätze erreichen können. Für zahlreiche andere Dozent*innen steht diese Erhöhung jedoch noch aus.

„Wir fordern, die unteren Stundensätze für alle Honorarlehrkräfte an der VHS auf 30 € anzuheben!“, sagte Klaus Mautsch, GEW-Sprecher für den Bereich Erwachsenenbildung, bei der Aktion. „Außerdem wollen wir die Dynamisierung unserer Einkommen durch Anpassung an die Tarifierhöhungen. Wir erwarten von den Ratsparteien, dies bei den laufenden Haushaltsberatungen aufzunehmen. Es kann nicht sein, dass wieder zwanzig Jahre lang nichts passiert.“

Auch die Dozent*innen der Rheinischen Musikschule fordern eine Dynamisierung ihrer Honorare entsprechend den Tarifierhöhungen im öffentlichen Dienst.

Im Offenen Ganztage herrscht seit 15 Jahren eine prekäre Beschäftigungssituation. Hier fordert die GEW Dauerbeschäftigungsverhältnisse statt Befristung. „Die Stadt sollte nur noch mit Trägern zusammenarbeiten, die Ihre Mitarbeiter*innen nach geltendem Tarif entlohnen“, fordert Hildegard Merten, GEW-Sprecherin für den Bereich Offener Ganztage.

// Geschäftsstelle //

13.09.2018

Pressemitteilung

Ossendorfer Planung am Bedarf vorbei: Köln braucht mehr Gesamtschulen!

Die GEW Köln lehnt einen Planungsbeschluss zur Errichtung eines Gymnasiums in Ossendorf strikt ab und wirft der Verwaltung vor, am dringendsten Bedarf vorbei zu planen.

Am 3. September 2018 hat der Ausschuss für Schule und Weiterbildung über einen „Planungsbeschluss zur Errichtung von Neubauten für ein Gymnasium und eine Grundschule in Köln-Ossendorf“ beraten. Klaus Minartz, im Kölner GEW Vorstand Sprecher für den Bereich Schulentwicklung, bestreitet nicht die Notwendigkeit für eine Grundschule, jedoch die Errichtung eines neuen Gymnasiums gehe am Bedarf vorbei. Die Planungszahlen, die einer solchen Beschlussvorlage zugrunde liegen, verzerren nach Meinung der GEW in unzulässiger Weise den tatsächlichen Bedarf.

Die GEW erinnert: Bei der Anmeldung zu den weiterführenden Schulen zum Schuljahr 2018/19 mussten 960 Schüler*innen von den Kölner Gesamtschulen wegen fehlender Kapazitäten abgelehnt werden. (In den vorausgehenden vier Schuljahren mussten im Durchschnitt auch schon jeweils 740 Schüler*innen abgelehnt werden.) Wären diese Schüler*innen an den Gesamtschulen aufgenommen worden, hätte sich die Anzahl der Anmeldungen an anderen Schulformen um diese Zahl verringert. Aus unserer Erfahrung kann davon ausgegangen werden, dass etwa ein Drittel der abgelehnten Schüler*innen an Gymnasien angemeldet wurden. Berücksichtigt man dies bei der Analyse der Schülerzahlen für das laufende Schuljahr, so kann man feststellen:

Statt 4352 Aufnahmen an Gymnasien für das Schuljahr 2018/19 wären ca. 320 Schüler*innen weniger an Gymnasien aufgenommen worden. Dies entspricht rund zehn Eingangsklassen weniger an Gymnasien. Analoge Diskrepanzen entstehen auch bei der Berechnung der Realschul- und Hauptschul-schülerzahlen.

„Ignoriert man diese Genese der Schülerzahlen, so entstehen verzerrte Planungsdaten,“ kritisiert Minartz. „Zahlen für Gesamtschulen werden herunter gerechnet, Zahlen für die anderen Schulformen werden ohne realen Bedarf hochgerechnet. Aktuell soll auf dieser Grundlage in Ossendorf ein neues Gymnasium errichtet werden. Tatsächlich benötigt Köln mehr Gesamtschulen!“

Die GEW fordert eine entsprechende Korrektur des Planungsbeschlusses in der Form: „Errichtung von Neubauten für eine **Gesamtschule** und eine Grundschule in Köln Ossendorf“

Kontakt und Rückfragen: Klaus Minartz,
Tel. 0176-60 86 08 48 oder: 0157 -52674841
Klaus.Minartz@netcologne.de

Die Fachgruppe KITA/sozialpädagogische Berufe sucht Verstärkung!

Unsere Fachgruppe ist offen für alle interessierten Kolleg*innen aus dem Tätigkeitsbereich Kita, für Sozialpädagog*innen und Kindheitspädagog*innen. // **Brunhilde Seeber, FG Kita/sozialpädagogische Berufe der GEW Köln**

In der letzten „forum“-Ausgabe berichtete die Fachgruppe KITA, das vor der Sommerpause im Landtag Gespräche und Diskussionen mit den verschiedenen Fraktionen der Landesregierung NRW, den Gewerkschaften und Verbänden stattfinden würden und bereits stattgefunden haben.

Die Themen unserer Fachgruppe (FG) sind immer auf die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen sowie deren Umsetzungen im Kita-Alltag im frühkindlichen Bereich gerichtet.

Wir erarbeiten Positionspapiere und Forderungen, die über unseren Landesverband direkt an die Landtagsabgeordneten

Durch die Vernetzung über den Fachgruppenausschuss der Sozialpädagogischen Berufe (FGA) des NRW-Landesverbandes der GEW erhalten wir die aktuellen Informationen zu den stattfindenden Gesprächsrunden der verschiedenen Fraktionen im Landtag NRW zum Thema „KiBiz“ und deren Veränderungen. Diese Vernetzung bie-



Themen waren unter anderem:

- Fachkraftoffensive in NRW starten!
- Qualität in der Frühkindlichen Bildung steigern!
- „Gesetz für einen qualitativ sicheren Übergang zu einem reformierten Kinderbildungsgesetz“

Hierzu hat die GEW bereits diverse Stellungnahmen verfasst (siehe Folgeseiten).

und die Fachöffentlichkeit herangetragen werden.

In unserer FG besteht natürlich auch die Möglichkeit, Sorgen und Kummer, die den Arbeitsalltag betreffen, loszuwerden. Dadurch, dass Kolleg*innen von verschiedenen Trägern zu unseren Treffen kommen, entsteht ein interessanter Kontakt und Austausch untereinander.

Eine Auswahl der Themen, die wir aktuell behandeln:

- neues/verändertes Kinderbildungsgesetz (KiBiz; die Forderungen dazu wurden gemeinsam mit dem DGB und ver.di erarbeitet und auf Landesebene im Landtag zur Diskussion gebracht.
- Gesundheitsschutz
- alltagsintegrierte Sprachförderung
- Inklusion (öffentliche Veranstaltung mit politischen Sprecher*innen der Landtagsfraktionen durchgeführt)
- Tarifveränderung/Tarifauseinandersetzungen (Streik mit den Kolleg*innen geplant und durchgeführt)

tet eine gute Basis zur aktiven Arbeit in der Fachgruppe Kita/sozialpädagogische Berufe im Stadtverband Köln.

Wann und wo treffen wir uns:

Das Treffen unserer FG findet in der Regel alle zwei Monate statt (jeden 2. Montag des Monats von 18.30 Uhr bis 20 Uhr in der Geschäftsstelle der GEW Köln am Hans-Böckler-Platz).

Unsere Termine und Einladungen werden über einen E-Mail-Verteiler versendet. Interessiert? - Dann melde dich und wir nehmen dich in unseren Verteiler mit auf!

Alle Interessent*innen sind herzlich willkommen! Sollten wir deine Neugier geweckt haben, so komm doch einfach mal vorbei! Wir freuen uns auf deine Verstärkung und dein Mitgestalten.

Kontakt:

Brunhilde Seeber, E-Mail: brunhilde.seeber@icloud.de

STELLUNGNAHME

Antrag
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Fachkraftoffensive in NRW starten! Qualität in der Frühkindlichen Bildung steigern!
(Drucksache 17/2549)

Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend
Düsseldorf, 13. September 2018

Der Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung ist evident, darunter leiden die Qualität und die Beschäftigten der Kindertageseinrichtungen massiv. Die GEW NRW unterstützt daher sinnvolle Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel nachdrücklich. Zu dem vorliegenden Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nehmen wir wie folgt Stellung:

2 a)

Es muss sichergestellt werden, dass in allen geförderten Einrichtungen die Beschäftigten ein tarifliches Entgelt erhalten. Die Arbeitsbedingungen müssen in Kitas den eingangs erwähnten Zahlen der Bertelsmann-Stiftung entsprechen, für die OGS sind angemessene Personalschlüssel zu entwickeln, die das derzeitige Niveau deutlich verbessern und verbindlich sind. Vertretungskräfte sind in allen Bereichen so einzuplanen, dass urlaubs-, fortbildungs- und krankheitsbedingte Fehlzeiten ausgeglichen werden. Auch Verfügungszeiten sind bei der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Pädagogische Fachberufe benötigen neben einer verbesserten finanziellen Vergütung ein Arbeitsumfeld, in dem für alle Tätigkeiten ausreichend Zeit eingeplant wird.

2 b)

Eine Vergütung während der Fachschulausbildung wie bei PIA macht das Erlernen des Berufs deutlich attraktiver. In den Einrichtungen müssen Zeitkontingente für die Begleitung der Lernenden eingeplant und vergütet werden, die Kosten sind den Trägern ohne Anrechnung auf den Personalschlüssel zu erstatten.

2 c)

Die zu a) genannten Bedingungen werden auch für unterrepräsentierte Gruppen relevant sein. Für Abiturientinnen und Abiturienten muss das 900-Stunden Praktikum abgeschafft werden. Hier sind Modelle zu entwickeln, in denen für diesen Personenkreis der Fachschulunterricht in allgemeinbildenden Fächern zugunsten zusätzlicher Praktikumserfahrungen ersetzt wird.

2 d)

Einrichtungen der frühen Bildung benötigen Stellen- und Aufgabenbeschreibungen für die verschiedenen Berufsgruppen und Ausbildungen. Die Tätigkeitsschwerpunkte für die unterschiedlichen Ausbildungen sind zu definieren, voneinander abzugrenzen und praxisnah zu vernetzen. Kindheitspäda-

STELLUNGNAHME

Gesetzentwurf
der Landesregierung

„Gesetz für einen qualitativ sicheren Übergang zu einem reformierten Kinderbildungsgesetzes“
(Aktenzeichen 6000.5.24)

Die GEW NRW begrüßt die Initiative der Landesregierung, den Trägern der Tageseinrichtungen für Kinder frühzeitig eine Planungsgrundlage für das Kindergartenjahr 2019 / 2020 zu schaffen.

In dem vorgelegten Gesetzentwurf wird aus Sicht der GEW NRW die bisherige Übergangsregelung im Wesentlichen fortgeschrieben. Die grundsätzlichen Probleme des Kinderbildungsgesetzes (Kibiz) werden darin nicht gelöst.

Für die Zukunft bedarf es einer auskömmlichen, dauerhaften und verlässlichen Finanzierung. Diese kann nach Meinung der GEW NRW nicht über das bisherige System der Kindpauschalen hergestellt werden. Eine pauschalierte Refinanzierung schafft keine Planungssicherheit und setzt falsche Anreize z.B. für Tarifdumping. Sachkosten können hingegen über Pauschalen abgerechnet werden.

Ferner muss die Qualität gesichert bzw. gesteigert werden. Dazu zählt die GEW NRW u.a. eine Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels von 1:3 bei Kindern unter 3 Jahren und von 1:7,5 bei Kindern zwischen 3 und 6 Jahren. Im Personalschlüssel sind pro Fachkraft sowohl Ausfall- als auch Verfügungszeiten von mindestens 25 % einzurechnen. Ferner sind für die Leitung mindestens 20 Wochenstunden und rechnerisch 3,5 Wochenstunden pro Mitarbeiter*in zur Verfügung zu stellen.

Diese Maßnahmen würden sowohl zur Qualitätssicherung als auch zur Steigerung der Attraktivität des Erzieher*innenberufs beitragen und damit ein Baustein gegen den herrschenden Fachkräftemangel bilden.

Die GEW NRW sieht jedoch nicht nur das Land NRW in der inhaltlichen und finanziellen Verantwortung der frühkindlichen Bildung, sondern auch den Bund. Hier benötigen wir auf lange Sicht ein Bundesgesetz, das die Qualität in Kitas bundesweit regelt.

Essen, den 23.08.2018

Dorothea Schäfer



Reinhart-Engert-Preis für Geschichte

Im Folgenden weisen wir gerne auf eine Ausschreibung für Schulklassen weiterführender Schulen im Rechtsrheinischen hin. // **Dr. Fritz Bilz, Mitglied der GEW Köln**

An die Schulleitung
mit der Bitte um Weiterleitung
an die Fachkonferenz Geschichte
und die SV

Köln, den 12.09.2018

Betr.: Reinhard-Engert-Preis für Geschichte

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie schon in den vergangenen Jahren möchte die Werkstatt für Ortsgeschichte Köln-Brück e.V. auch im Schuljahr 2018/19 ein Vermächtnis, das ihr zugefallen ist, dafür verwenden, junge Menschen anzuregen, sich mit dem Thema Geschichte zu befassen. Sie hat dazu den Reinhard-Engert-Preis für Geschichte ins Leben gerufen. Er wird verliehen für herausragende Arbeiten über

- Ortsgeschichte (rechtsrheinisch)
- Biografien
- Familiengeschichten
- Historische Begebenheiten
- Historische Prozesse
- Migrations- und Fluchtgeschichten.

Dabei soll in den Arbeiten zum einen ein Gegenwartsbezug hergestellt und zum anderen der persönliche Erkenntnisgewinn formuliert werden. Er wird in diesem Schuljahr zum dritten Mal vergeben. Um den Preis in Höhe von 1.000€ bewerben können sich Schülerinnen und Schüler, Klassen oder Kurse rechtsrheinischer Kölner Schulen der Sekundarstufen I und II der entsprechenden Schulformen. Zur Teilnahme an diesem Wettbewerb möchten wir Ihre Schule herzlich einladen.

Einsendeschluss für das Schuljahr 2018/19 ist der 15. April 2019.

Bewerbungen für den Preis müssen auf postalischem Weg an die Adresse der Werkstatt für Ortsgeschichte Köln-Brück e.V. (siehe Briefkopf) eingereicht werden. Die Bewertung und spätere Prämierung geschieht durch eine Jury, die durch die Werkstatt für Ortsgeschichte Köln-Brück e.V. benannt worden ist. Ihr gehören als wissenschaftliche Fachleute Dr. Karola Fings und Prof. Dr. Michael Klöcker an, außerdem Pfarrer Franz Meurer und die Vorsitzende der Geschichtswerkstatt Brigitte Bilz.

Die Preisverleihung soll in der Schule der Preisträger in einer kleinen Feier stattfinden.
Für Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.
Mit freundlichen Grüßen

Brigitte Bilz, Vorsitzende



Werkstatt für Ortsgeschichte Köln-Brück e.V., Tel. 0221 84 18 58
c/o Brigitte Bilz, Wiehler Straße 25, 51109 Köln, Mail: gw-brueck@web.de
www.gw-koeln-brueck.de

Die Dr. Azubi-Befragung hat wieder begonnen!

Gewerkschaftsjugend fragt nach der Zufriedenheit in der Ausbildung // **Omer Semmo, Jugendbildungsreferent des DGB Köln-Bonn**



Seit elf Jahren befragt die DGB-Jugend NRW Auszubildende im Land nach ihrer Zufriedenheit in der Ausbildung. Im sogenannten Ausbildungsreport wird die Qualität der Ausbildung anhand verschiedener Kriterien untersucht, wie zum Beispiel den Arbeitszeiten, der Vergütung und der fachlichen Qualität der Berufsschulen.

Die Befragungen zum Ausbildungsreport NRW 2017 machten u.a. deutlich, dass überlange Arbeitszeiten und fest eingeplane Überstunden für viele Auszubildende zum Alltag gehören: 35,8 Prozent der befragten Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden. 36,7 Prozent haben keinen betrieblichen Ausbildungsplan und nur 54,9 Prozent der Auszubildenden finden die Qualität ihres Berufsschulunterrichts „gut“ oder „sehr gut“.

Der DGB-Ausbildungsreport ist ein jährlicher Gradmesser für die Qualität in der Ausbildung. Er zeigt, was gut läuft und wo es noch Schwierigkeiten gibt. Der Report zeigt auch, welche Branchen eine gute Ausbildung bieten und wo es Nachholbedarf gibt. Die Auswertung erfolgt professionell durch ein wissenschaftliches Institut. Der Ausbildungsreport 2018 für Nordrhein-Westfalen erscheint Ende Oktober.

Gefragt sind Lehrer*innen an Berufskollegs!

Für repräsentative Aussagen benötigt die Gewerkschaftsjugend ausreichend ausgefüllte Fragebögen und freut sich über jede Unterstützung! Lehrer*innen an Berufskollegs können die DGB-Jugend bei ihrer Umfrage unterstützen, indem sie in ihren Klassen die Fragebögen ausfüllen lassen. Die ab jetzt erhobenen Daten fließen in den Ausbildungsreport 2019 ein.

Der Ausbildungsreport NRW 2017 und der aktuelle Fragebogen finden sich als Download auf der Seite der DGB-Jugend Köln:

<http://koeln-bonn.dgb.de/themen/++co++83285ac6-948d-11e7-a683-525400e5a74a>

Die Dr. Azubi-Fragebögen sind auch beim Jugendbildungsreferenten des DGB Köln-Bonn, Omer Semmo, erhältlich, der die ausgefüllten Fragebögen sammelt.

Expert*innen für den Unterricht

Zudem bietet die Gewerkschaftsjugend 90minütige Unterrichtsmodule an. Diese werden von geschulten Teamer*innen durchgeführt. Es gibt die Möglichkeit der Gestaltung einer kompletten Unterrichtsreihe entlang der Module oder einer thematischen Konzentration auf einzelne Module in einer Doppelstunde. Mit diesen Bildungsangeboten will die Gewerkschaftsjugend den Unterricht sinnvoll ergänzen und die bildungspolitische Partnerschaft zwischen Gewerkschaften und Berufskollegs ausbauen.

Das Angebot umfasst im einzelnen:

Baustein 1:
Gesellschaftliche Grundlagen

Baustein 2:
Mitbestimmung

Baustein 3:
Deine Rechte in der Ausbildung

Baustein 4:
Gewerkschaftliche Basisarbeit

Für Rückfragen zu den Dr. Azubi-Fragebögen und dem kostenlosen Bildungsangebot steht der Jugendbildungsreferent des DGB Köln-Bonn Omer Semmo gerne zur Verfügung.

Kontakt:
Omer Semmo
DGB Köln-Bonn
Hans-Böckler-Platz 1, 50672
Köln
Email: omer.semmo@dgb.de
Tel.: 0221-50003211

100 Jahre Frauenwahlrecht – Wir machen weiter!

In diesem Jahr feiern wir 100 Jahre Frauenwahlrecht! Während der Novemberrevolution 1918 wurde das Gesetz erlassen, mit dem Frauen erstmals das aktive und passive Wahlrecht erhielten. Lange musste die Arbeiterinnenbewegung dafür kämpfen. Wir möchten an die Kämpferinnen und ihren Erfolg erinnern und genau 100 Jahre später feiern! // **Beitrag des DGB Köln**

Der Weg zum Frauenwahlrecht war lang und steinig. Vor 150 Jahren schrieb die Frauenrechtlerin Louise Dittmer anlässlich der Wahl zur Nationalversammlung in der Frankfurter Paulskirche 1848 folgende Worte:

„Wohl spricht man viel von Freiheit für alle, aber man ist gewöhnt unter dem Wort »alle« nur die Männer zu verstehen.“

In der Nationalversammlung waren keine Frauen, sondern nur besitzende Männer ab 25 Jahren vertreten. Frauen hatten zu diesem Zeitpunkt kein Wahlrecht, kein Recht auf Erwerbstätigkeit oder persönlichen Besitz. Sie waren als Ehefrauen sozial und ökonomisch von ihren Ehemännern oder – wenn sie unverheiratet waren – von ihren Vätern abhängig.

In den meisten deutschen Staaten wird den Frauen damals die Mitgliedschaft in politischen Vereinen verboten und das Versammlungsrecht verweigert. Trotzdem schließen sich Frauen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in Gruppen und Vereinen zusammen, um sich für Frauenrechte wie das Recht auf Bildung und Erwerbsarbeit, die Teilnahme am politischen Leben sowie ökonomische und soziale Selbstständigkeit einzusetzen.

1873 forderte Hedwig Dohm in ihren Schriften unmissverständlich das Frauenwahlrecht als Voraussetzung für die Durchsetzung weiterer Frauenrechte. Sie appelliert an die Frauen:

„[...] fordert das Stimmrecht, denn über das Stimmrecht geht der Weg der Selbstständigkeit und Ebenbürtigkeit, zur Freiheit und zum Glück der Frau.“

Am 19. März 1911 findet, organisiert von Clara Zetkin und Käthe Duncker, der erste internationale Frauentag statt. Dieser Tag wurde von den sozialdemokratischen Frauen als Kampftag für das Frauenwahlrecht eingeführt.

Mitten im Ersten Weltkrieg wurde deutlich, dass der deutsche Kaiser zwar eine Wahlrechtsreform anstreben, die Frauenforderungen aber ignorieren würde. Im Dezember 1917 übergaben bürgerliche und sozialistische Aktivistinnen dem preußischen Landtag eine „Erklärung zur Wahlrechtsfrage“, in der auf die von Frauen während des Krieges geleistete Arbeit und ihre große Einsatzbereitschaft hingewiesen wurde. Gefordert wurde ein „allgemeines, gleiches und direktes Wahlrecht für

alle gesetzgebenden Körperschaften“. Dann, im Oktober 1918, forderten 58 deutsche Frauenorganisationen in einem gemeinsamen Schreiben an den Reichskanzler Max von Baden, dem Verlangen der Frauen nach einem Wahlrecht zu entsprechen. In Berlin versammelten sich mehrere tausend Menschen und forderten das sofortige Stimmrecht für die Frauen.

Nachdem sich bereits im Sommer 1918 der militärische Zusammenbruch abgezeichnet hatte, revoltierten im November die Matrosen in Kiel und leiteten damit den endgültigen Sturz der Monarchie ein. Am 9. November rief Philipp Scheidemann die Republik aus. Wenige Tage später stellte der „Rat der Volksbeauftragten“ am 12. November 1918 in einem Aufruf „An das deutsche Volk“ sein Regierungsprogramm vor. Ein wichtiger Teil davon war die Proklamation einer großen Wahlrechtsreform, die auch das Frauenwahlrecht enthielt. Dies gilt allgemein als die Stunde des Frau-

enwahlrechts in Deutschland. Wahlberechtigt waren alle Frauen und Männer ab 20 Jahren. Wenige Wochen später, am 30. November 1918, verankert der „Rat der Volksbeauftragten“ das aktive und passive Wahlrecht für alle Bürgerinnen und Bürger in der Verordnung über die Wahl zur verfassunggebenden deutschen Nationalversammlung.

Am 19. Januar 1919 fanden allgemeine, gleiche, geheime und direkte Wahlen zur verfassunggebenden deutschen Nationalversammlung statt. 300 Frauen kandidierten. 37 Frauen – insgesamt gab es 423 Abgeordnete – wurden schließlich gewählt.

Die Sozialdemokratin Marie Juchacz hielt hier als erste Frau eine Rede und stellte fest:

„Meine Herren und Damen! Es ist das erste Mal, dass in Deutschland die Frau als Freie und Gleiche im Parlament zum Volke sprechen kann [...] Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: Sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist.“

Seit 1949 ist auch im Artikel 3 des Grundgesetzes die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann verankert. Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gilt es noch umzusetzen!

Die erstrittenen Erfolge machen Mut und geben Kraft für aktuelle Herausforderungen: 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts ist das deutsche Parlament so männlich wie seit zwanzig Jahren nicht mehr. Nur ein Drittel der Abgeordneten sind Frauen. Und Rechtspopulisten, mit ihrem rückständigen Frauenbild und ihren Familienvorstellungen von gestern, wollen Frauen wieder in enge Schranken weisen. Zugleich werden frauendominierte Berufe immer noch schlechter bezahlt, sind Frauen in Führungspositionen noch immer in der Minderheit, stehen Frauen vor ungelösten Arbeitszeitproblemen, haben geringere Karrierechancen und zum Schluss eine kleinere Rente als Männer.

Auch 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts ist noch längst nicht alles erreicht. Die To-Do-Liste zur Ein- und Durchführung weiterer Gesetze ist lang und auch in unserem Alltag gibt es noch einiges zu tun. Darüber wollen wir an 30. November 2018 mit interessanten Frauen unterschiedlicher Generationen diskutieren, Erfahrungen austauschen und Handlungsbedarfe formulieren.

Wie Veränderungen an Schulen gezielt gesteuert werden ...

Auf sehr positive Resonanz fiel die Veranstaltung der GEW Köln zum Thema „Change-Management“ mit Dr. Matthias Burchardt von der Uni Köln. // **Angela Bankert, Geschäftsführerin der GEW Köln**

Burchardt zeichnete nach, wie seit Mitte der 1990er Jahre im Rahmen einer Politik der Ökonomisierung sowohl auf den staatlichen Ebenen wie auch im Bildungssektor neue Steuerungsinstrumente Einzug gehalten haben, die aus dem betriebswirtschaftlichen Bereich kommen.

Maßnahmen und Indikatoren dieses Prozesses sind u.a. die Einführung von Evaluation und Schulprogrammen bzw. der Schulprofilbildung, Kompetenzorientierung, Standardisierung und Zentralisierung von Leistungstests, der zunehmende Einfluss von privaten Akteur*innen.

Insbesondere die Dezentralisierung von Zuständigkeiten unter dem Stichwort von vermeintlich mehr „Freiheit“ und „Selbstständigkeit“ schiebt die Verantwortung auf die unteren Ebenen und die einzelnen Akteur*innen ab, in der Regel ohne ausreichende Ressourcen (Finanzen, Zeit etc.) bereitzustellen.

Es wird ein permanenter Veränderungsdruck geschaffen, an dessen Gestaltung Steuerungsgruppen und ähnliche – nicht im Schulgesetz vorgesehene – Teams mitwirken „dürfen“, wobei jedoch die pädagogischen Ziele, die Rahmenbedingungen und „Sachzwänge“ nicht hinterfragt werden sollen.

Rückgriff auf Techniken der Psychologie

Zur Durchsetzung des „Regime-Change“ in der Bildung wird auf Techniken der Gruppendynamik zurückgegriffen, die aus der Psychologie stammen. Am Anfang steht die Inszenierung eines Schocks, um bestehende Systeme aufzubrechen. Für die politische Ebene hat dies Naomi Klein in ihrem Klassiker „Die Schock-Strategie“ nachgezeichnet. Im Bildungsbereich war dies der „PI-SA-Schock“, der die Bereitschaft zur neoliberalen Bildungsreform vergrößerte. Die Akteur*innen werden „aufgetaut“ und empfänglich für „Reformen“.

Zur Rolle der Digitalisierung

Ein großes Einfallstor ist die „Digitalisierung der Bildung“, vorangetrieben insbesondere von der „Bertelsmann-Stiftung“. Dabei geht es vor allem darum, Geräte und Anwendungen in die Einrichtungen zu tragen, um

Bildung und Erziehung immer mehr auf Computer zu übertragen. Gleichzeitig erschließt man riesige Datenmengen für das „Big Data Mining“. Unter dem Stichwort „individuelle Förderung und Lernziele“ sitzen die Schüler*innen dann individuell am PC. „Bertelsmann“ selbst beschreibt es so: „Die Lernsoftware beobachtet und speichert minutiös, wie und in welchem Tempo ein Schüler lernt. Jeder Mausklick, jeder Tastenanschlag, jede richtige und jede falsche Antwort, jeder Seitenaufruf und jeder Abbruch wird erfasst und analysiert. Komplexe Algorithmen konzipieren individuelle Lernwege und schnüren individuelle Lernpakete für jeden einzelnen Schüler. Inhalt und Tempo passen sich fortlaufend an. Wahrscheinlich braucht es dann bald auch gar keine Prüfungen mehr, weil das Persönlichkeitsprofil, das die Software erstellt, viel aussagekräftiger ist.“ (aus Dräger/Müller-Eiselt, „Die digitale Bildungsrevolution“). Lehrkräfte braucht es da natürlich auch allenfalls noch als Lernbegleiter*innen.

Burchardt appellierte an die Teilnehmer*innen, sich ihre pädagogische Freiheit und Verantwortung nicht in Abre-

de stellen zu lassen, den pädagogischen Sinn von Reformen zu reflektieren und zu bilanzieren sowie gegen unsinnigen „Change“ Widerspruch einzulegen und notfalls Widerstand zu organisieren – gemeinsam mit Kolleg*innen und der Gewerkschaft.

Was wir tun können:

Bei den GEW-Veranstaltungen zum Thema „Change-Management an Schulen“ mit Dr. Matthias Burchardt wurde deutlich, dass insbesondere die Lehrerkonferenzen (LK) häufig inhaltlich ausgehöhlt sind und routinemäßig als Abstimmungsmaschinen ablaufen. Dabei sind sie das wichtigste innerkollegiale Mitwirkungsforum für die Lehrkräfte und die pädagogischen Mitarbeiter*innen.

Es bestehen jedoch immer wieder Unsicherheiten, welche Rechte eine LK und die einzelnen Kolleg*innen überhaupt haben, welche sinnvolle Vorbereitung ein Lehrerrat oder auch die GEW-Gruppe an der jeweiligen Schule dazu leisten kann.

Aus diesem Grund bietet die GEW Köln eine Veranstaltung dazu an (siehe Kasten!).



Im Gespräch: #100Jahre Frauenwahlrecht - Wir machen weiter!

Prof. Dr. Rita Süßmuth,
Bundestagspräsidentin a.D.
Anja Weber, Vorsitzende DGB NRW
Marlies Hesse, Journalistin
Leonie Pfennig, „And She Was Like BÄM!“-Netzwerkaktivistinnen
Malika Jakobs-Neumeier,
JUSO-Vorsitzende Köln
Moderation: Tina Groll,
Journalistin „Zeit Online“

Nach dem Festakt starten wir mit dem Netzwerken und feiern. Let's move!
#party #dancefloor #DJane Walumm

30. November 2018
Bürgerzentrum Ehrenfeld
Einlass 17:30 Uhr

Informationen und Anmeldung unter:
www.koeln-bonn.dgb.de



„Lehrerkonferenzen – abnicken oder gestalten?“ Mittwoch, 20. Februar 2019, 17:30Uhr im DGB-Haus, Hans-Böckler-Platz 1

Eine Lehrerkonferenz bietet viele Ansatzpunkte zum Einbringen der Interessen des Kollegiums, die ausgeschöpft werden können, zum Beispiel diese: Ohne dass der Vorschlag von der Schulleitung kommen muss, kann eine LK über „weitere Angelegenheiten“ entscheiden, die „ausschließlich oder überwiegend unmittelbar Lehrkräfte sowie das pädagogische und sozialpädagogische Personal betreffen“. Da keine Instanz vorgesehen ist, die darüber zu befinden hätte, ob eine Angelegenheit „ausschließlich oder überwiegend“ die Lehrkräfte betrifft, entscheidet die LK darüber selbst.

Erfahrene Kolleg*innen und Personalrät*innen erläutern die rechtlichen Grundlagen und geben praktische Tipps.

Anmeldung erforderlich unter: kontakt@gew-koeln.de“

Anhörung im NRW-Landtag

Seit Jahresbeginn macht die GEW Druck, dass Lehrkräfte in NRW mit digitalen Dienstgeräten ausgestattet werden. In Anbetracht datenschutzrechtlicher Anforderungen und immer komplexer werdender digitaler Strukturen kann es nicht so weiter gehen, dass Lehrkräften sowohl die Kosten als auch die umfangreiche technische Sicherung ihrer Privatgeräte und sogar das Haftungsrisiko aufgebürdet werden. // AG Digitalisierung des GEW-Bezirksausschusses Köln

Angeschoben durch die GEW hat sich auch die Landespolitik mit den Problemen der Digitalisierung im Schulbereich befasst. Am 5. September fand im Landtag eine Anhörung mit Expert*innen zum SPD-Antrag „digitale Ausstattung von Lehrer*innen“ statt. Rund 30 GEW-Lehrkräfte verfolgten im Landtag die Anhörung, die viele Aspekte und Anregungen erbrachte.

Für die GEW haben sich insbesondere aus den Beiträgen der Städte Köln und Paderborn viele gute Konkretisierungen ergeben:

1. Nicht nur die Endgeräte sind wichtig, sondern vor allem ein dauerhafter professioneller IT-Support, der alltagstauglich, wartungsarm und zentral administriert ist. Finanztöpfe von Land und Bund dürfen nicht immer nur auf einmalige Investitionen ausgelegt sein, sondern müssen verstetigt werden. Die nachhaltige IT-Infrastruktur ist abzuschern.

2. Die Stadt Köln hat in Person des Amtsleiters Informationsverarbeitung, Dr. Andreas Engel, erklärt, dass sie Ausstattung und IT-Support für alle Kölner Lehrkräfte technisch leisten könne (die Finanzierung durch das Land vorausgesetzt).

Die Ausstattung mit Dienstgeräten für alle Lehrkräfte ist möglich und nötig (beispielhaft: Stadt Paderborn). Die Endgeräte sollten mobil sein, damit sie zu Hause und in der Schule eingesetzt werden können.

In Paderborn wird jeder Lehrkraft ein personifiziertes mobiles Endgerät zur Verfügung gestellt, das im Eigentum des Schulträgers bleibt, aber auch zu Hause genutzt werden kann. Die Geräte werden durch ein zentrales „Mobile Device Management“ verwaltet.

Das Beispiel Paderborn kann hier nachgelesen werden:

<https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST17-740.pdf>

3. Sowohl pädagogisches Arbeiten wie auch die Verarbeitung personenbezogener Daten, Verwaltungsarbeiten und Anwendungen wie eKlassenbuch sollten auf ein und demselben Endgeräte möglich sein, wobei das pädagogische Netz offen, das personenbezogene geschützt sein muss.

4. Zur Finanzierung von IT-Support und Endgeräten ist es wünschenswert, dass das Land auf dem Ordnungswege Standards vorgibt, die den digitalen Wildwuchs be-

schränken, aber auch genügend Flexibilität für die Anbindung bestehender kommunaler Lösungen lassen. Mit einer Verordnung – statt unverbindlicher Zielvorgaben – wäre die Finanzierungspflicht des Landes gegeben.

Anforderungen an die digitale Ausstattung

Aus der Anhörung ging aus unserer Sicht deutlich hervor, wie eine digitale Ausstattung für Lehrkräfte sinnvollerweise aussehen sollte:

- Es sollte ein mobiles Endgerät je Lehrkraft sein, das einfach zu handhaben ist.
- Sowohl die Verwaltungsarbeiten als auch pädagogisches Arbeiten sollten auf demselben Gerät möglich sein.
- Für Verwaltungsaufgaben ist ein geschützter Bereich einzurichten, in dem die Verarbeitung personenbezogener Daten rechtskonform möglich ist, wie auch Förderpläne und Gutachten (die gar nicht auf Privatgeräten erstellt werden dürfen).
- Für den (medien-)pädagogischen Bereich sollten unterschiedliche Anwendungen flexibel je nach Bedürfnissen des Fachs und der Schulform möglich sein. Hinsichtlich der Apps und Programme ist eine vom MSB vorgegebene „Whitelist“ wünschenswert, die genehmigte und zertifizierte Software/APPs abschließend auflistet.
- Landesweite Standardisierung und professioneller IT-Support sind entscheidend. Die Anbindung an SchILD und an LOGINEO sollte möglich sein.

Die Methode BOYD („Bring Your Own Device“ = privates Endgerät für berufliche Zwecke einsetzen) wurde bei der Anhörung von der GEW und den Lehrerverbänden ein-

hellig abgelehnt. Auch die anderen Verbände fordern jetzt Dienstgeräte.

Einzelne Abgeordnete bezweifelten die Dringlichkeit und fragten, ob die Lehrkräfte überhaupt Dienstgeräte wollen. Daraufhin wurde auf die Massen von Anträgen auf Dienstgeräte verwiesen, die ihr versendet haben und die im Ministerium waschkorbeweise eingegangen sind. Außerdem spricht Vieles gegen die Einbindung von Privatgeräten:

- Förderpläne und Fördergutachten an allen Schulformen dürfen gar nicht auf Privatgeräten verarbeitet werden.
- Eine Vielzahl verschiedener Geräte und Anwendungen machen den Support aufwendiger.
- Viele Lehrkräfte haben kein mobiles Endgerät, der Einsatz in der Schule wäre nicht möglich.

Druck ist weiter nötig

Die Dringlichkeit wurde als hoch eingeschätzt, denn die Lehrkräfte verarbeiten laufend personenbezogene Daten. Sofern sie dies auf ungesicherten Privatgeräten tun, ist das im Hinblick auf Dienstrecht und Datenschutz ein rechtswidriger Zustand, der rasch behoben werden muss.

Staatssekretär Richter erklärte am 5.9.18 im Schulausschuss, dass Gespräche mit den kommunalen Spitzenverbänden über die Finanzierungsfragen laufen.

Klar ist auch: Die kommunalen Spitzenverbände sehen das Ministerium in der Pflicht, eine Digitalisierungs-Strategie zu erarbeiten, damit es überhaupt eine Grundlage für Finanzierungsgespräche gibt. Das heißt für uns: Wir müssen weiterhin politischen Druck entfalten, damit das nicht auf die lange Bank geschoben wird.

Informationsveranstaltung für Schulleiter*innen zum Umgang mit der DA ADV

Auch die Schulleiter*innen werden durch die Dienstanweisung in eine missliche Lage gebracht. Sie sollen vom Kollegium Genehmigungsanträge einfordern und diese überprüfen. Auch ihnen wird die Verantwortung für Datensicherheit und die Haftung in die Schuhe geschoben. Es gibt bereits ein erstes Urteil des OLG Hamm vom 9.3.2018, das unter ausdrücklichem Bezug auf die DA ADV feststellt, dass die/der SL für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Schulbetrieb persönlich haftbar ist. Die GEW führt eine Informationsveranstaltung für Schulleiter*innen durch zum Umgang mit der DA ADV am 28. November 2018 um 18 Uhr im DGB-Haus, Hans-Böckler-Platz 1.

Anmeldung erforderlich unter: kontakt@gew-koeln.de



Mit Kreativität gegen Umweltfrevel aus Profitgier ...

Protest wirkt - Erste Erfolge im Kampf gegen die Braunkohle-Verstromung

Bericht von der Massendemonstration zur Erhaltung von „Hambi“, dem Symbol des Widerstands gegen den Braunkohletagebau // **Henry Isbaner, Mitglied der GEW Köln**

Der Hambacher Forst, von Aktivist*innen liebevoll „Hambi“ genannt, besteht seit der letzten Eiszeit und ist damit etwa 12.000 Jahre alt. Ende der 1970er Jahre wurde er vom RWE-Vorgänger „Rheinbraun“ gekauft und immer weiter verkleinert. Heute sind weniger als zehn Prozent der ursprünglichen 5.500 Hektar übrig. Nach dem Willen von RWE sollten dieses Jahr 120 Hektar gerodet werden. Dank tausender Aktivist*innen konnte das bisher verhindert werden.

Einer der größten Klimaproteste in der Geschichte von NRW

Seit Wochen ist der Kampf um den Hambacher Forst eine der zentralen politischen Auseinandersetzungen in Deutschland. Der Wald ist zum Symbol des Widerstands gegen die extrem klimaschädliche Braunkohleverstromung geworden. Aktivist*innen hielten

Teile des Waldes sechs Jahre besetzt. Schon vorher wehrten sich Initiativen aus der Umgebung gegen die Zerstörung ihrer Heimat. Die NRW-Landesregierung mobilisierte über Wochen 3.500 bis 4.000 Polizeikräfte mit schwerem Gerät, um die Besetzungen zu räumen. Durch die Räumungen oder unter ihrem Einfluss wurden viele Menschen verletzt, einer verlor sein Leben. Mit diesem wohl größten Polizeieinsatz in der nordrhein-westfälischen Nachkriegsgeschichte wollte die Landesregierung Fakten schaffen und dem Energiekonzern RWE sowie der davon abhängigen Industrie Profite sichern. Damit ist man vorerst gescheitert.

Für den 6. Oktober 2018 riefen mobilisierungsstarke Organisationen wie Compact, BUND, Greenpeace und andere zu einer Großkundgebung am Waldesrand auf. Erwartet wurden 20.000 Menschen. Gekommen waren 50.000 (offizielle Zahl zur Mittagszeit). Sie protestierten im Rahmen einer Massenkundgebung lautstark für den Aus-



Mehrere zehntausend Menschen beim Antikohleprotest am 6.10.2018 am Hambacher Tagebau

stieg aus der Kohleverstromung. Mindestens zehntausend Menschen beteiligten sich außerdem an direkten Aktionen zur Wiederbesetzung des Waldes. Einige drangen sogar in den Tagebau vor und erzwangen so die Abschaltung der Kohlebagger. Die Polizei war ob der schieren Masse an Menschen unfähig, irgendwas zu verhindern.

Konstante Proteste zeigen erste Erfolge!

Schon in den letzten Wochen ist der Protest und Widerstand kontinuierlich gewachsen. Am letzten Sonntag im September beteiligten sich über zehntausend Menschen am „Waldspaziergang“, der längst kein Waldspaziergang mehr ist, sondern eine kraftvolle Demonstration. In der Woche davor waren es trotz miserablen Wetters über 5.000 Menschen. Täglich gibt es Aktionen am Wald, vor allem mit dem Ziel, die Besetzungen zu unterstützen. Im gesamten Bundesgebiet gab es Solidaritätsdemonstrationen, teilweise mit mehreren tausend Menschen. Vor dem Bundestag in Berlin aber auch in vielen anderen Städten wurden symbolisch Bäume besetzt.

Repression und Rolle der Polizei

Wenige Tage vor der Großkundgebung schaffte die Polizei es schließlich, das letzte Baumhaus zu räumen. Sie kündigte auch an, das „Wiesencamp“, eine Art Basislager der Aktivist*innen am Waldrand, räumen zu

wollen. Auch die Großkundgebung wurde von der Aachener Polizei (die vor RWE einnickte) verboten, angeblich aufgrund von Sicherheitsbedenken. In den letzten Wochen hat die Aachener Polizei, die für den Einsatz zuständig ist, wiederholt unter Beweis gestellt, dass sie demokratische Grundrechte leichtfertig einschränkt oder ganz aussetzt. Am Freitag kamen jedoch zwei positive Gerichtsurteile: Das Kundgebungsverbot wurde gekippt. Und RWE wurde die Rodung des Waldes untersagt, weil der Konzern nicht plausibel belegen konnte, dass die Rodung zur Energieversorgungssicherheit nötig sei. Es steht außer Frage, dass dieses Gerichtsurteil nur zustande kam, weil die Proteste und Aktionen einen immensen Druck aufgebaut hatten. RWE selber schätzt, dass dieses Urteil das Aus für die Rodungspläne mindestens für die bis Ende Februar 2019 andauernde Rodungssaison bedeutet, möglicherweise sogar auch für die kommende Saison.

Braunkohle tötet - RWE macht Profite

Das Rheinische Braunkohlenrevier sorgt für den größten CO₂-Ausstoß in Europa. Knapp 30 Prozent der nordrhein-westfälischen CO₂-Emissionen stammen aus Braunkohlekraftwerken. Die Luftqualität in Form von Feinstaubbelastung der gesamten Region liegt deutlich über den EU-Grenzwerten. Zudem werden giftige Stoffe wie Quecksilber, Schwefeldioxid und sogar Uran freige-

setzt: Insgesamt 53 von der EU als giftig definierte Stoffe. Die Gesundheit von Beschäftigten und Anwohner*innen leidet darunter. Vor allem aber trägt das freigesetzte CO₂ zur weltweiten Klimaerwärmung bei. Mit den bekannten Folgen: mehr Extremwetter, steigender Meeresspiegel, Hunger und Flucht. Braunkohle ist einer der Motoren dieses Klimawandels.

Die industrielle Nutzung des Reviers mit der kompletten Wertschöpfungskette von Kohleabbau bis Verstromung erfolgt heute ausschließlich durch den RWE-Konzern, genauer über seine Tochter RWE Power.

Wie weiter?

Der Hambacher Forst ist zurecht ein Symbol des „Braunkohle-Widerstands“ geworden. Sollte die Rodungsstopp-Verfügung nicht wieder gekippt werden, dürfte dieser Kampf aber erst einmal als (auf Zeit) gewonnen gelten. Das heißt: Man kann sich wieder auf das eigentliche Ziel – die Braunkohleindustrie – konzentrieren. Ende Oktober kommt die Kampagne „Ende Gelände“ wieder zum Zug. Dann werden massenhaft Tagebaue besetzt und Kohleinfrastruktur wird lahmgelegt.

Gleichzeitig sollte sich die Bewegung mit politischen Fragen beschäftigen und weitergehende Forderungen aufstellen, durch die die Energiewende so schnell wie möglich umgesetzt werden kann. Es muss klar bilanziert werden, dass wir uns beim Kampf für gutes Klima und Umweltschutz

nicht auf die Landesregierung verlassen können, die im Fall „Hambi“ gezeigt hat, auf welcher Seite sie im Ernstfall steht.

RWE-Beschäftigte

Ein zentraler Punkt beim Protest gegen den Braunkohleabbau ist das Schicksal der dort beschäftigten Menschen. Was geschieht mit den Arbeiter*innen, die sich seit Jahren am Tagebau abgeschuftet haben und deren Existenzgrundlage dieser Tagebau ist?

Einen Fehler begeht die Bewegung, wenn sie die Sorgen um die Jobs der RWE-Beschäftigten nicht ernst- oder wahrnimmt. Die Angst vor Job- und damit Einkommensverlust ist für viele Menschen eine existenzielle Angst und absolut berechtigt. Da gibt es Sprüche auf Transparenten wie „There are no jobs on a dead planet“ („Es gibt keine Jobs auf einem toten Planeten“). Damit wird suggeriert, man müsse sich entscheiden: Job und Wohlstand oder Klimaschutz und ein nutzbarer Planet für kommende Generationen.

Die für RWE-Beschäftigte zuständige Gewerkschaft IG BCE fährt die gleiche Linie, nur aus umgekehrter Perspektive. Demnach wären durch einen schnellen Ausstieg

aus der Braunkohle zehntausende Jobs bei RWE und Energieabnehmern gefährdet. Zuletzt ist man mit 150 RWE-Angestellten nach Berlin gefahren, um vor der Tagung der Kohlekommission gegen einen schnellen Ausstieg zu protestieren.

Es ist wichtig zu betonen, dass Arbeiter*innen in der Energie- und Bergbaubranche viele Kompetenzen besitzen, die wertvoll für die Umstellung auf erneuerbare Energien sind. Darüber hinaus sind jede Menge Arbeitskräfte nötig, um die Folgen des Braunkohleabbaus so gut wie möglich zu beseitigen, beispielsweise durch Aufforstungen. Auch werden deutlich mehr Menschen gebraucht, um den Ausbau erneuerbarer Energien voranzubringen. Viele derzeitige RWE-Angestellte sind bereits jetzt gut qualifiziert, andere müssten nachqualifiziert werden. Und nicht zuletzt sollte eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibenden Löhnen für alle verlangt werden, bezahlt u.a. von den Milliarden-Profiten, die der RWE-Konzern über die Jahre eingeheimst hat.

Lösungen! - Es wird ernst!

Längst ist klar, dass die Umstellung auf erneuerbare Energien keine technische Frage

mehr ist, sondern eine politische. Das bedeutet in keinsten Weise, dass jetzt bereits alle Technologien entwickelt sind, um dem Klimawandel angemessen zu begegnen. Selbstverständlich ist es unerlässlich auf diesem Gebiet massiv in die Forschung zu investieren. Es ist jedoch derzeit so, dass vorhandene technische Möglichkeiten nur ungenügend genutzt werden.

Der IPCC („Intergovernmental Panel on Climate Change“ - zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen) warnt in seinem aktuellen Sonderbericht, dass die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5°C (die Temperaturerhöhung, bis zu der eine verheerende Kettenreaktion von Klimaeränderungen noch aufzuhalten wäre) nur durch rasche, weitreichende und beispiellose Veränderungen in sämtlichen Bereichen der Gesellschaft gelingen kann.

Problem der privaten Energiewirtschaft und Ausblick

Regelmäßig werden Wohnungen, Krankenhäuser oder öffentlicher Nah- und Fernverkehr privatisiert. Das scheint kinderleicht. Warum sollte es denn nicht auch mal in die andere Richtung gehen? Im Fall von RWE würde das bedeuten, dass man ein Unternehmen, das durch rücksichtsloses Streben nach Profit-Maximierung die Zukunft von Mensch und Umwelt aufs Spiel setzt, enteignet und unter die demokratische Kontrolle und Verwaltung der Gesellschaft stellen muss. Beispielsweise durch gewählte Vertreter*innen aus den Reihen der Beschäftigten, von Verbraucher- und Umweltschutz-Organisationen.

Klar muss sein, dass das nicht nur mit RWE geschehen müsste, sondern mit allen Energiekonzernen, dass die Rettung des Klimas und damit unserer Lebensgrundlage letztendlich nur global angegangen werden kann.

Bildlich gesprochen ist die menschliche Entwicklung durch das kapitalistische Wirtschaftssystem an einem Abgrund angelangt. Die Frage ist nun, wie wir uns entscheiden. Laufen wir einfach weiter und stürzen in die Tiefe mit der Hoffnung, dass der Kapitalismus schon irgendwie ein Sicherheitsnetz entwickeln wird, das er uns dann verkaufen kann. Oder entscheiden wir uns dafür, mit den immensen globalen menschlichen und natürlichen Ressourcen eine Brücke über diesen Abgrund zu bauen, in eine Zukunft, in der endlich die Wirtschaft dem Menschen dient und nicht umgekehrt.



Im Märchen sind die Affenbrotbäume das PROBLEM, in Wirklichkeit ist es der KAPITALISMUS!



Auch die GEW zeigt Haltung



Bei allen Aktivitäten der letzten Zeit in Köln, die sich gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit richteten, waren GEW-Mitglieder aktiv dabei. Zu einigen Veranstaltungen hatte die GEW, zusammen mit anderen DGB-Gewerkschaften, mit aufgerufen. Tausende Kölner*innen kamen zu den Demonstrationen „Stoppt das Sterben im Mittelmeer“ (im Juli), „Aktion Seebücke“ (im August) und „Köln zeigt Haltung“ (im September). Sie haben damit deutlich gemacht, dass sie für einen menschenwürdigen Umgang mit Geflüchteten und für eine offene Gesellschaft der Vielfalt eintreten.



„Gemeinsamer Kampf um soziale Gerechtigkeit statt Ausgrenzung“

Interview mit Ulrike Eifler zu den Angriffen der AfD gegen die Gewerkschaften in Südhessen

In der letzten Ausgabe des „forum“ berichteten wir von den Konflikten zwischen AfD und DGB im hessischen Hanau. Weil der DGB (Region Südosthessen) zum Protest gegen eine Veranstaltung mit der stellvertretenden AfD-Vorsitzenden Beatrix von Storch aufgerufen hatte, bezichtigten die „Deutsch-Alternativler“ den Gewerkschaftsbund des Linksextremismus und riefen sogar zu einer Protestkundgebung vor dem dortigen DGB-Haus auf.

Mittlerweile hat sich der Konflikt zugespitzt und auch vor physischer Gewalt machen die Rechten nicht mehr Halt. Wir veröffentlichen an dieser Stelle ein Interview zur Eskalation mit Ulrike Eifler, Regionalschäftsführerin des DGB-Südosthessen.

Es hat am Rande einer Kundgebung in Hanau einen Angriff auf einen Gewerkschaftskollegen durch Rechte gegeben. Was ist passiert und was ist der Hintergrund?

Wir hatten zu einer Kundgebung gegen die AfD aufgerufen. Zwei AfD-Anhänger hatten sich unter die Teilnehmer gemischt, einer hatte provoziert, der andere gefilmt. Offensichtlich sollten Bilder von Auseinandersetzungen unseren Protest delegitimieren. Als jedoch alles friedlich blieb, griffen sie einen Kollegen an und würgten ihn bis zur Bewusstlosigkeit. Diesem Angriff ging eine gezielte Eskalationsstrategie gegen die Hanauer Gewerkschaften in den Wochen zuvor voraus – angefangen von persönlichen Diffamierungen einzelner bis hin zum Protest vorm Gewerkschaftshaus. Auffällig ist, dass der DGB in Hanau stärker im Visier der AfD

ist als anderswo. Ich denke, das liegt an der landesweiten Kampagne „Keine AfD in den Landtag“, die in unserem Büro organisiert wird: Wir vernetzen lokale antirassistische Bündnisse und statten sie mit Material aus, um den Protest vor Ort zu erleichtern. Und wir mobilisieren landesweit am 19. August und am 26. Oktober nach Wiesbaden gegen die zentralen Wahlkampfveranstaltungen der AfD.



Was sagt uns das über das Verhältnis von AfD und Gewerkschaften? Es gibt ja den Versuch der AfD und anderer rechter Kräfte in den Betrieben Fuß zu fassen. Sind AfD und gewerkschaftliche Ziele kompatibel?

Der Vorfall macht deutlich, dass Gewerkschaften und AfD keine Verbündeten sondern Gegner sind. Die AfD spielt sich als politische Alternative auf. Aber Rente mit 70, die Ablehnung der Mietpreisbremse und die Verschärfung der Schuldenbremse sind keine Alternative zu neoliberaler Politik, sondern ihre Zuspitzung. Die Vorfälle in Hanau unterstreichen, dass die AfD mit Arbeitnehmerinteressen nichts am Hut hat. Wer vor Gewerkschaftshäusern protestiert, hat kein Interesse an starken Gewerkschaften.

Was plant Ihr für weitere Aktivitäten und wie kann man Euch unterstützen?

Wir arbeiten weiter an der Kampagne „Keine AfD in den Landtag“ und werben um Unterstützung. Denn die AfD ist keine normale Partei. Gauland ruft zur Jagd auf Regierungspolitiker auf, Arppe [musste Ende August 2017 die AfD-Fraktion in Schwerin verlassen, weil seine Immunität wg. „gewaltpornografischer und -verherrlichender Ausfälle“ aufgehoben wurde; Anm. d. Red.] will Linke und Gewerkschafter an die

Ulrike Eifler ist Regionalschäftsführerin der Region Südosthessen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Sascha Staničić sprach mit ihr über die Konflikte der Gewerkschaft mit der AfD vor Ort.

Der DGB in Hessen führt eine Kampagne, um zu verhindern, dass die AfD dort (wie in NRW) in den Landtag einzieht: www.keine-afd-im-landtag.de

Wand stellen und für Höcke ist die AfD das letzte friedliche Angebot an diese Republik. Hier wird deutlich: Diese Partei will die Parlamente nicht einfach nur ein bisschen aufmischen. Diese Partei steht für ein völlig anderes politisches System und sie hat wenig Berührungspunkte vor Faschismus und Holocaust. Die AfD in Hessen zu schwächen, wird Auswirkungen auf die bundesweite Auseinandersetzung haben. Deshalb brauchen wir die Unterstützung von AfD-Gegner*innen weit über Hessen hinaus.

Was ist deiner Meinung nach nötig, um die AfD und Rassismus zurückzudrängen?

Als wir der AfD Hausverbot erteilten, fragte mich ein Kollege, warum wir nicht mit der AfD, wohl aber mit allen anderen Parteien reden, obwohl diese doch für die Sozialde-saster der letzten Jahre verantwortlich sind. Die Frage zeigt, worum es gehen muss: Klare Kante gegen Rassismus und Kampf für soziale Perspektiven. Das heißt, wir müssen reale Kämpfe für eine bessere Rente, gegen Leiharbeit, explodierende Mieten und Lehrermangel führen. Dabei muss klar sein, dass sich Verteilungskämpfe nur gewinnen lassen, wenn wir sie gemeinsam und solidarisch führen. Die wirkliche Alternative zur Politik der letzten Jahre ist nicht Ausgrenzung, sondern der gemeinsame Kampf um soziale Gerechtigkeit in Wohnraumbündnissen, sozialen Initiativen und Gewerkschaften.

Quelle: <https://www.sozialismus.info/2018/08/gemeinsamer-kampf-um-soziale-gerechtigkeit-statt-ausgrenzung/>

Fragen und Antworten zu den Meldeportalen der AfD

Die AfD will in einigen Bundesländern Meldeportale gegen Lehrkräfte etablieren. Die GEW ermutigt ihre Mitglieder, sich nicht einschüchtern zu lassen. Was Du über die Denunziationsplattformen wissen solltest. // **Stefan Brasse, Redakteur „Internet und Social Media“ beim GEW-Hauptvorstand**

Nach Medienberichten planen weitere Landesverbände der rechtspopulistischen Partei AfD Meldeplattformen gegen Lehrerinnen und Lehrer zu etablieren. Ein solches Portal ging bereits im September in Hamburg online. Dort können Nutzerinnen und Nutzer der AfD-Fraktion melden, wenn sich Lehrkräfte oder andere Beschäftigte an Schulen ihrer Meinung nach nicht neutral verhalten. Aus den Bundesländern kommt heftige Kritik. Für die GEW steht fest: „Da sollen Lehrerinnen und Lehrer eingeschüchert werden, das ist schon eine beängstigende Entwicklung. Es passt ins Bild, dass eine Partei, die Andersdenkende ausgrenzen will, jetzt Plattformen schafft, auf denen man Leute mit anderen Meinungen denunzieren kann“, sagte GEW-Vorstandsmitglied und Schulpexpertin Ilka Hoffmann.

Die AfD argumentiert mit dem Neutralitätsgebot, das sich aus dem für Lehrerinnen und Lehrer geltenden sogenannten „Beutelsbacher Konsens“ ableitet. Das Neutralitätsgebot darf jedoch nicht mit Wertneutralität verwechselt werden. Schule hat den klaren Auftrag, Schülerinnen und Schülern die freiheitlichen und demokratischen Grund- und Menschenrechte zu vermitteln

und fußt mit ihrem gesetzlichen Bildungsauftrag auf den Werten des Grundgesetzes. „Den Müttern und Vätern des Beutelsbacher Konsens war es wichtig, dass in der Schule Demokratie befördert und auch über Politik gesprochen wird, und dass das auf Grundlage des Grundgesetzes passiert“, erklärt Hoffmann.

Inzwischen richtet sich die Meldeplattform der AfD in Baden-Württemberg nicht mehr nur gegen Lehrerinnen und Lehrer an Schulen, sondern auch gegen Lehrende an Hochschulen. Sämtliche Empfehlungen der GEW sowie die Grundlagen zur Demokratiebildung gelten jedoch nicht nur für Schulen und damit für

Lehrkräfte, sondern auch für Hochschulen und die dort Lehrenden.

Die GEW beleuchtet die gesetzlichen Grundlagen für politische Bildung in der Schule, den Sinn und Zweck des Beutelsbacher Konsens und gibt eine Handlungsorientierung für Lehrerinnen und Lehrer:

www.gew.de/schule/fragen-und-antworten-zu-den-denunziationsplattformen-der-afd



Mitte Oktober hatten bereits über 30.000 Personen die Online-Petition gegen die AfD-Kampagne unterschrieben. Das Ziel sind 50.000! Macht alle mit! ↓ <https://www.change.org/p/meinlehrerfetzt>

Weltweit sind über 68 Millionen Menschen auf der Flucht.

Wer alles verloren hat und vor Verfolgung, Terror und Gewalt in einem anderen Land Schutz sucht, hat ein Anrecht auf Hilfe und Solidarität. Engagieren Sie sich mit uns für eine Welt, in der Flüchtlinge die Chance auf ein menschenwürdiges Leben haben.

Als unabhängige Menschenrechtsorganisation braucht PRO ASYL Ihre Unterstützung. Bitte spenden Sie oder werden Sie Mitglied!

Spendenkonto:
PRO ASYL e.V.
Bank für Sozialwirtschaft Köln
IBAN DE70 3702 0500 5050 5050 50
BIC BFSWDE33XXX

facebook.com/proasyl
twitter.com/proasyl
instagram.com/proasyl



PRO ASYL
DER EINZELFALL ZÄHLT.
www.proasyl.de

Werden streikende Arbeiter*innen verhaftet, fragt kein türkischer Polizist: »Bist du Türke, Kurde, Jude oder Christ?«!

Redebeitrag der GEW Köln bei der Kundgebung an der Deutzer Werft gegen den Erdoğan-Besuch am Samstag, dem 29. September 2018 // **Guido Schönian, Mitglied des GfV und der „forum“-Redaktion**

„In Köln fanden am 29. September zwei Großkundgebungen gegen den Erdoğan-Besuch statt: eine am Ebertplatz und die an der Deutzer Werft.“



Und wer sich wehrt, wird verhaftet!

Beim Unfall eines Shuttle-Busses letzte Woche, der Bauarbeiter*innen von ihrer Unterkunft zur Baustelle bringen sollte, sind 17 Kolleg*innen verletzt worden. Daraufhin haben tausende Arbeiter*innen spontan die Arbeit verweigert – und der türkische Staat schickte seine Bereitschaftspolizei, um über 400 streikende Beschäftigte mitzunehmen und auf alle Istanbuler Gefängnisse zu verteilen.

Die GEW hilft türkischen Kolleg*innen, die aus Sicherheitsgründen und wegen fadenscheiniger Anschuldigungen ihre Heimat verlassen müssen, ganz konkret: bei der Wohnungssuche, mit Sprachkursen ... und Menschlichkeit!

Die deutsche Bundesregierung hingegen zahlt Milliarden für den türkischen „Grenzschutz“. Wohin die Gelder in Wirklichkeit fließen, wollen wir alle gar nicht wissen! Aktuell berichtet der SPIEGEL, die Freilassung des Journalisten Deniz Yücel sei womöglich mit der Zusage erkaufte worden, türkische Panzer (aus deutscher Produktion!) auf den neuesten Stand der Kriegstechnik zu bringen.

Wenn streikende Arbeiter*innen verhaftet werden, fragt kein türkischer Polizist vorher: »Bist du Türke, Kurde, Jude oder Christ?«. Kolleginnen und Kollegen werden verhaftet, weil sie mit ihren Aktionen die Regierung herausfordern. Dabei müssen sie nur deshalb arbeiten, um sich und ihre Familien ernähren zu können.

Doch unsere Solidarität ist stärker! Und auch wir sollten nicht nach der Herkunft der Kolleg*innen fragen. Für uns gibt es nur eine Frage: »Bist du Arbeiter*in, bist du abhängig beschäftigt?«

„Kolleginnen und Kollegen!“

Ich stehe hier, um mich für die Einladung zu dieser Kundgebung zu bedanken und um dem Protest gegen Staatspräsident Erdoğan die solidarischen Grüße der GEW Köln zu überbringen.

Leider bekommen wir von der deutschen Regierung keine Solidarität. Und ich bezweifle auch, dass der Wunsch einer meiner Vorredner*innen in Erfüllung gehen wird (gemeint ist eine NRW-Landtagsabgeordnete von „Die Grünen“), die vorhin meinte, die deutsche Regierung müsse endlich zur Vernunft kommen.

Aber die deutsche Regierung vertritt ganz andere Ziele: Während der DGB Köln jetzt gerade eine Veranstaltung mit Kritiker*innen und Verfolgten der türkischen Regierung im Stadtgarten in Köln-Ehrenfeld durchführt, lässt die Bundesregierung bei der gestrigen Pressekonferenz mit Erdoğan vor laufenden Kameras einen Journalisten abführen, der die Freilassung politischer Gefangener gefordert hat! Das Gesicht, das Erdoğan währenddessen gezogen hat, sein genüssliches Lachen, hat Bände gesprochen.

Unsere Schwestergewerkschaft, die IG BAU, prangert an, was mit den Bauarbeiter*innen am Istanbuler Großflughafen passiert. Nach Angaben des türkischen Arbeitsministeriums sind seit Baubeginn innerhalb von drei Jahren 27 Arbeiter*innen ums Leben gekommen. Siebenundzwanzig! Was für eine schaurig hohe Zahl! Die türkische Bau-Gewerkschaft kommt für denselben Zeitraum und dieselbe Großbaustelle auf 400 tote Kolleginnen und Kollegen! Ich glaube, wir wissen alle, welcher Quelle wir mehr Glauben schenken dürfen. Der Grund für die tödlichen Unfälle ist der Zeitdruck, weil es beim dritten Flughafen von Istanbul um ein Prestigeprojekt geht, das unbedingt bis zum Jahrestag der Ausrufung der Republik, am 29. Oktober, fertiggestellt werden soll.

Vorbemerkung: Am 29. September eröffnete der türkische Staatspräsident Erdoğan die Moschee in Köln-Ehrenfeld. Einen Tag zuvor dinierete er mit Bundespräsident Steinmeier beim Staatsbankett in Berlin und wurde mit allen militärischen Ehren der Bundesregierung aufgenommen.

Ob der tausenden politisch Verfolgten, Inhaftierten und aus dem türkischen Staatsdienst Entlassenen war der Erdoğan-Besuch (und das Verhalten der CDU/CSU/SPD-Regierung) für mehrere tausend Menschen sowohl in Berlin wie auch in Köln Anlass genug, um ihren Unmut und Protest zu äußern.

Wir müssen sprechen über die Propaganda der AKP-Regierung und die Einschüchterungsversuche!

Zur Kundgebung an der Deutzer Werft wurde auch die Kölner GEW eingeladen, um ein Grußwort an die dort versammelten rund 3.000 vor allem kurdisch-stämmigen Teilnehmer*innen zu richten. Gerecht hatten die Veranstalter*innen mit bis zu 10.000 Anwesenden, von denen sich im Vorfeld viele offensichtlich hatten abschrecken lassen. Das ist auch kein Wunder, so die Einschätzung einiger GEW-Mitglieder, bei denen es sich um Kenner*innen der Lage in der Türkei handelt. Schließlich hat der türkische Staat mittlerweile sogar eine app eingerichtet, über die man mit einem „Klick“ Personen melden kann, die sich (tatsächlich oder angeblich) regimiekritisch äußern. Neben dieser Denunziations-app haben viele, die Familienangehörige in der Türkei haben, Angst, beim nächsten Besuch ihrer Lieben Unannehmlichkeiten zu bekommen oder ebenfalls ins Visier der dortigen Justiz zu geraten, wenn sie sich in Deutschland gegen Erdoğan positionieren.

Darüber, wie mit der Propaganda der AKP-Regierung und den Einschüchterungsversuchen umzugehen ist, müssen wir sprechen: am Arbeitsplatz, in der Schule und Hochschule wie auch in gewerkschaftlichen Zusammenhängen!

Stadt will erneut U-Bahntunnel durchpeitschen

Entgegen aller Vernunft will eine „unheilige Allianz“ aus CDU, FDP und SPD erneut den Bau einer U-Bahnlinie quer durch die Innenstadt durchdrücken. Noch in diesem Jahr, am 18. Dezember, soll der Rat der Stadt über den Ost-West-Tunnel entscheiden. Das Wahnsinnsprojekt schafft nicht mehr Kapazitäten und bindet über Jahrzehnte städtische Gelder und Personalressourcen, die an anderer Stelle fehlen. // **Angela Bankert, Geschäftsführerin der GEW Köln**

Die GEW ist Teil des Protest-Bündnisses „Verkehrswende“, das eine Unterschriftensammlung und Online-Petition gegen den Tunnelbau und für den Ausbau des Stadtbahn-Netzes sowie der Radwege angestoßen hat.

Die Linien 1, 7 (und 9) sollen ab „Deutzer Brücke“ Richtung Osten bis zur Haltestelle „Moltkestraße“ unter die Erde verlegt werden. Die Befürworter*innen eines Tunnelbaus versprechen eine Kapazitätssteigerung durch den kreuzungsfreien Verlauf.

Kapazitätssteigerung auch ohne Tunnelbau möglich!

Eine Kapazitätssteigerung ist aber auch durch eine Vorrangschaltung für die oberirdisch fahrenden Bahnen möglich. Im U-Bahn-Tunnel müssen zwischen den Bahnen sogar größere Sicherheitsabstände eingehalten werden als oberirdisch.

Von der behaupteten Ertüchtigung der Ost-West-Achse kann keine Rede sein. Der Engpass „Deutzer Brücke“ bleibt bestehen. Kapazitäten werden gegenüber einer oberirdischen Lösung nicht erweitert. Die Gleise werden lediglich unter die Erde gelegt.

Erfahrungswerte beim Bau von U-Bahnen zeigen, wie teuer der Bau von Tunnel-Lösungen ist. Die Nord-Süd-Bahn hat die Stadt Köln 1,2 Milliarden Euro statt der anfangs behaupteten 55 Millionen Euro gekostet (ohne Folgekosten durch den Einsturz des Stadtarchivs).

Die Wege zu und von den unterirdischen Bahnhöfen dauern erheblich länger als der ebenerdige Einstieg. Die U-Bahn-Ebenen würden teilweise mehrere Stockwerke unter der Erde liegen.



Für Menschen im Rollstuhl, Gehbehinderte, Fahrgäste mit Kinderwagen oder schwerem Gepäck schafft der gar nicht so seltene Ausfall von Rolltreppen und Fahrstühlen an U-Bahnstationen unvorhersehbare Hindernisse.

Ein Tunnel schafft vor allem Platz für mehr Autoverkehr und nützt nur den Bau- und Tunnelbohr-Unternehmen

Dabei brauchen die Kölner*innen in der am stärksten mit Stickoxiden und Feinstäuben belastete NRW-Stadt endlich eine echte Verkehrswende: Weg vom Autoverkehr hin zum Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und Radverkehr. Die Bevölkerung leidet unter Lärm, Feinstaub, Stickoxiden. Anstatt nur die Ost-West-Achse zu betrachten, müssen Alternativen in allen Bereichen der Stadt entwickelt und umgesetzt werden: z.B. neue Straßenbahn- bzw. Tram-Linien (rechtsrheinische Ringbahn, Bächebahn o.ä.).

Die Kölner Arbeitnehmer*innen brauchen mehr und gute Radwege, einen attraktiven ÖPNV, preiswert, pünktlich und für alle Stadtgebiete.

Für diese Forderungen unterschreiben kann man hier:

<https://weact.campact.de/petitions/fur-verkehrswende-statt-u-bahn-tunnel>



Protest gegen Tunnel-Wahnsinn

Im Land der Bildungs-Träume?

Im Sommer dieses Jahres bereiste **Stefan Schüller, Mitglied des GfV und der „forum“-Redaktion**, Finnland. Dort traf er auch Mitglieder der Bildungsgewerkschaft OAJ und führte ein Interview über die rechtliche Situation der Lehrkräfte, das Problem der Kürzungen in der Bildung und zur Frage, inwieweit britische Schulen mit den finnischen vergleichbar sind.
// **Übersetzung: Guido Schönian, Mitglied des GfV und der „forum“-Redaktion**



Hat als Schüler das britische und als Lehrer das finnische Schulsystem kennengelernt: Tim, der Mitglied der finnischen Bildungsgewerkschaft OAJ ist.

„1989 gab es in Finnland noch mehr Traktoren als Motorräder. Und die Zahl der Motorräder überstieg die der im Land lebenden Ausländer*innen!“

„Im Januar dieses Jahres haben einige Hochschuldozent*innen für ein paar Tage ihre Arbeit niedergelegt.“

forum: Wie lange bist du schon in Finnland und seit wann arbeitest du hier als Lehrer?

TIM: Im September 1989, als ich 22 Jahre alt war, bin ich nach Finnland gezogen. Damals gab es noch mehr Traktoren als Motorräder im Land. Und die Zahl der Motorräder überstieg die der im Land lebenden Ausländer*innen! Finnland war noch nicht Mitglied der EU, weshalb ich in den ersten beiden Jahren alle drei Monate meine Arbeitserlaubnis und die Aufenthaltsgenehmigung verlängern lassen musste. Ich wusste zwar, dass ich als Lehrer arbeiten wollte, aber eine Vorstellung davon, wie man sich als in Finnland lebender Ausländer dafür qualifizieren kann, hatte ich nicht. Zunächst besuchte ich die Uni und lernte die Sprache (und versuchte mich auf einigen ganz unterschiedlichen Karriere-Wegen). Das erste Mal vor einer Klasse stand ich, als ich 36 Jahre alt war.

forum: Wie viele Lehrer*innen sind Mitglied der OAJ und vertritt die Gewerkschaft noch weitere Berufsgruppen?

TIM: Die OAJ hat rund 120.000 Mitglieder: von der Referendarin bis hin zum Rueständler. Mitglied werden können alle, die – von der Vorschule bis zur Universität – im Bildungsbereich arbeiten. Auch Kolleg*innen, die z.B. rein administrative Aufgaben in einer Schule haben, können der OAJ beitreten.

forum: Gibt es in Finnland viele Arbeitskämpfe und ist es den Lehrer*innen hier überhaupt erlaubt zu streiken?

TIM: Streikmaßnahmen sind in Finnland absolut nicht üblich; wobei einige Industriesparten eher zu Arbeitskämpfen neigen als andere. Dabei hat die finnische Regierung jetzt gerade im September den Vorstoß gemacht, dass die Einstellung und – was viel wichtiger ist – die Entlassung von Personal (mit geringfügigem oder ganz ohne Sachgrund) einfacher vonstatten gehen soll. Das bezieht sich zunächst auf kleinere Betriebe

mit weniger als 20 Beschäftigten. In letzter Zeit haben viele Gewerkschaften in Finnland zu Maßnahmen des Arbeitskampfes gegriffen. So kam es z.B. zum Verbot von Überstunden. Auf diese Weise wollte man Druck auf die Regierung ausüben, um die Arbeitnehmerrechte zu erhalten und die Rücknahme der o.g. Vorschläge zu erwirken. Dass Lehrer*innen an Schulen in den Streik treten, kommt extrem selten vor. Der letzte Arbeitskampf in unserer Branche hat vom 2. bis zum 30. April 1984 stattgefunden! (Tatsächlich haben im Januar dieses Jahres einige Hochschuldozent*innen für ein paar Tage ihre Arbeit niedergelegt.) Lehrer*innen in Finnland dürfen zwar streiken, aber nur wenn bestehende Tarifverträge (die üblicherweise ein Laufzeit von zwei Jahren haben) ausgelaufen sind, ohne dass neue Regelungen vereinbart und auf den Weg gebracht worden wären.

forum: Was sind momentan die wichtigsten Themen, mit denen sich die OAJ beschäftigt?

TIM: Zweifellos sind es die Kürzungen im Bildungsbereich, die die aktuelle Regierung durchgeführt hat. Der Primar- und Sekundarbereich sind weniger davon betroffen. Aber die Streichungen beispielsweise im Bereich der berufsbildenden Schulen waren schon heftig. Sie haben dazu geführt, dass die Arbeitslosenquote unter den entsprechenden Lehrer*innen stark angestiegen ist. Die OAJ setzt sich mit aller Kraft dafür ein, weitere Kürzungen zu verhindern und dafür zu sorgen, dass die Finanzmittel wieder in alter Höhe zugewiesen werden.

forum: Befasst sich die OAJ auch mit gesellschaftlichen oder bildungspolitischen Fragen?

TIM: Als sechstgrößte Einzelgewerkschaft im Land hat die OAJ mit einer ganzen Reihe von Themen zu tun. Es geht nicht nur um „reine“ Bildungsthemen sondern natürlich auch um gesellschaftliche und soziale Fragen. Wie ich ja schon angedeutet habe, ist ein Schwerpunkt der OAJ das Problem der Haushaltskürzungen. Das Ziel der OAJ ist stets, die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Mitglieder zu verbessern. Darüber hinaus bieten wir auch Fort- und Weiterbildungen an, die für Lehrkräfte und Schulverwaltungsangestellte von Interesse sind. Darüber hinaus arbeitet die OAJ mit Arbeitgeber-Vertretungen, Vertreter*innen des Staates und politischen Entscheidungsträger*innen zusammen, um im gesamten Bildungsbereich Veränderungen leichter herbeiführen und Verbesserungen durchsetzen zu können.



„Mit beinahe drei Vierteln aller Arbeitnehmer*innen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, ist der Organisationsgrad in Finnland verhältnismäßig hoch. Die einzelnen Gewerkschaften verfügen über erhebliche Autonomie und sind in drei Gewerkschaftsbünden zusammengeschlossen: SAK, STTK und AKAVA. Die größte AKAVA-Einzelgewerkschaft ist die Bildungsgewerkschaft OAJ.“

forum: Du bist in England zur Schule gegangen und arbeitest nun als Lehrer in Finnland. An welchen Stellen unterscheiden sich die Bildungssysteme dieser Länder?

TIM: Als Schüler in Großbritannien (in den 1970er und -80er Jahren) bin ich wirklich davon ausgegangen, dass Lehrer*innen die „Hüter des Wissens“ sind. In Finnland habe ich demgegenüber eher das Gefühl, dass meine Aufgabe als Lehrer darin besteht, die Schüler*innen bei ihrer Wissensaneignung zu unterstützen. In Großbritannien mussten wir unsere Lehrer*innen immer sehr formell anreden: „Mister/Miss/Misses Smith“ oder „Sir/Miss“. In Finnland hingegen ist der Ton weit weniger formell. Die Schüler*innen sprechen ihre Lehrer*innen entweder mit dem Vornamen an oder sie sagen: „ope“ (was eine Abkürzung ist und für „opettaja“, das finnische Wort für „Lehrer“, steht). In Großbritannien kommen männliche Lehrer ausnahmslos in Berufskleidung (Jacket/Hemd/Schlips) zur Schule. Hier unterrichte ich meine Englisch-Klassen in meiner Motorrad-Lederkluft ...

Soziolog*innen in Großbritannien und Finnland haben ermittelt, welche Bestandteile des sozio-ökonomischen Hintergrunds eines zweijährigen Kindes ausschlaggebend sind, um (mit beinahe 90 Prozent Genauigkeit) voraussagen zu können, ob ein Kind zur Hochschule gehen wird oder nicht. In Finnland muss man sich dafür vor allem die Ausbildung der Mutter ansehen, weil die meisten finnischen Kinder denselben Bildungsgrad erreichen wie ihre Mutter: Gymnasium, Berufskolleg, Universität oder Fachhochschule. Der sicherste Indikator für den weiteren Bildungsweg in Großbritannien ist ... die Postleitzahl. Im Alter von zwei Jahren sind die Chancen für ein Kind, das im Vereinigten Königreich nicht in einer wohlhabenden Gegend aufwächst, sehr gering, um am Ende noch auf einer Hochschule zu landen.

forum: Die Schüler*innen in Finnland kommen in den PISA-Studien auf bessere Ergebnisse als die in Deutschland. Wie lautet das finnische Erfolgsgeheimnis?

TIM: Es gibt keins – außer viel harte Arbeit! Vielleicht spielt der hohe Standard in der Lehrerbildung, den man in Finnland hat, eine ausschlaggebende Rolle. Der Anspruch hier ist wirklich außergewöhnlich hoch. Im Grunde hat in Finnland jedeR Lehrer*in einen Abschluss, der dem Masterabschluss vergleichbar ist. Und auch wenn es möglich ist, nach fünf Jahren das Examen zu schaffen, brauchen die meisten Lehramtsstudierenden sieben Jahre oder mehr. Ein weiterer Faktor ist die Motivation der Schüler*innen. Im Allgemeinen ist ihre Motivation zu lernen sehr hoch. Im Gegensatz zu Großbritannien, wo Schüler*innen mit schlechterem sozio-ökonomischen Hintergrund kämpfen müssen, um jemals eine Hochschule besuchen zu können, und wo sie häufig sogar ganz ohne Abschluss aus der Schule gehen, garantiert das finnische System eine kostenlose Bildung (auch an den Universitäten) und stellt staatlich finanzierte Bildungskredite und Stipendien für alle zur Verfügung. JedeR Schüler*in, die/der fleißig ist, kann in Finnland Gehirnchirurg oder Raketen-Experte werden, wenn ihr oder ihm danach ist.

forum: Welche Wünsche und Visionen hat die OAJ bezogen auf den Bildungsbereich?

TIM: In der Vergangenheit wurde die Bildung in Finnland als eine Ressource angesehen, die man pflegen muss. Im Lauf der letzten Jahre hat sich dies jedoch verändert, und die Bildung wird (zumindest von vielen Politiker*innen) aktuell als Ressourcen-zehrend betrachtet – was zu Ausgabenkürzungen geführt hat. Die OAJ tut ihr Bestes, um in dieser Situation zu einer Umkehr im Denken zu gelangen.

„In der Vergangenheit wurde die Bildung in Finnland als eine Ressource angesehen, die man pflegen muss. Heute wird Bildung von vielen Politiker*innen nur noch als Ressourcen-zehrend betrachtet.“

Das Gestüt Röttgen



Unser Besuch beim größten Vollblutgestüt Deutschlands // **Helga Pennartz, Aktive Ruheständlerin der GEW Köln**

Schon immer hat die mannshohe Mauer, an der ich in Köln Porz oft vorbeifahre, meine Neugier geweckt. Die Mauer ist nicht nur hoch sondern auch lang. Lückenlos umschließt sie das Gelände des Gestüts Röttgen, das mit 330 Hektar Land größer ist als das Fürstentum Monaco. Wie mag es dahinter aussehen?

Der ehemalige Jockey Wolfgang Kotlarski, ein orts- und pferdekundiger Führer, begrüßte uns mit einer Tüte Apfelstücken und versprach uns in ca. zwei Stunden viel Wissenswertes über die Stiftung, das Anwesen und nicht zuletzt über die Deckhengste, Stuten und Fohlen zu erzählen.

Beruf: Jockey

Gleich nach dem Eingang entdecken wir einen Laterne haltenden Miniatur-Jockey in den Gestüts-Farben. Herr Kotlarski erzählte uns, dass er mit 17 Jahren die Lehre zum Jockey begann. Voraussetzung dafür war und ist u.a. eine kleine, zierliche Statur und ein Höchstgewicht von 55 kg. Herr Kotlarski brachte im 1. Lehrjahr 34 kg auf die Waage. Zur 3jährigen Ausbildungszeit gehören neben Theorie und Praxis des Pferderennsports auch sogenannte „Drecksarbeiten“ wie Trensen und Sattel putzen, Stall ausmisten und das Pferdefutter namens Mash kochen dazu.

Jockeys sind Höchstleistungssportler*innen und müssen sich körperlich fit halten sowie täglich mit ihren Pferden trainieren. Gefragt nach seinen Erfolgen, antwortete „unser“ Jockey ausweichend. Befragt man „google“, seit 1956 sind dort Sieger von Galopprennen aufgelistet, so erreichte Herr Kotlarski 15 Siege für das Gestüt Röttgen. Ein Sturz beendete wohl seine Karriere, noch heute leidet er unter Folgen.



Geschichte des Gestüts

Unsere Führung begann mit einem geschichtlichen Rückblick: Der Duftwasserfabrikant Peter Paul Mühlhens gründete im Jahre 1924 das Gestüt auf dem Gelände der Burg Röttgen. Der Architekt Ludwig Paffendorf entwarf im Renaissancestil Bauten und Stallanlagen dazu und schuf so eine der schönsten und eindrucksvollsten Gestütanlagen Deutschlands. Schon früh konnte das Gestüt 1932 seinen ersten Derbysieger „Palastpage“ feiern.

Nach dem zweiten Weltkrieg übernahm Maria Mehl-Mühlhens, die Tochter des Gründers, Gestüt und Rennstall. Mit unvergleichlicher Passion – so schwärmte unser Begleiter Herr Kotlarski – führte sie fort, was ihr Vater begonnen hatte. Durch gezielten Zukauf von Mutterstuten wurde das Gestüt zu der erfolgreichsten Vollblutzucht in Deutschland. Röttgener Pferde errangen beachtliche Erfolge und internationale Anerkennung. Mit Uomo siegte ein zweites Pferd im Deutschen Derby.

Durchzogen von Alleen, umsäumt vom stiftungseigenen Wald erstrecken sich auf dem Gelände etwa 100 ha Weideland auf dem zahlreiche Siegerpferde groß geworden sind.

Ruhe ist oberstes Gebot

Ruhe ist oberstes Gebot auf dem denkmalgeschützten Gelände mit den 90 Jahre al-

ten Stallungen. Dem Architekten Ludwig Paffendorf gelang es, die Nutzbauten harmonisch in das Gelände zu integrieren. Ihre ganze Pracht entfalten die Stallungen von innen: Die Wände und Decken sind teilweise mit Eichenpaneelen getäfelt und mit schmiedeeisernem Gittermuster verziert. Die Boxen sind ganz auf die Bedürfnisse der Bewohner*innen zugeschnitten. Besonders erwähnenswert ist hier der „Mutterstall“. Von einem Innenhof erreicht man 16 große Boxen – ausschließlich für Stute und Fohlen. Weitere 90 Boxen befinden sich in den angrenzenden Gebäuden. Wir beobachteten einige Pferdepflegerinnen bei der Arbeit. Freitagnachmittag – fast alles ist schon blitzblank.

Wir spazierten durch ein Stück Wald, passierten etliche der 32 Koppeln. Hier kamen dann die Apfelstücke zum Einsatz – nicht für uns als Zwischenmahlzeit, sondern zum Verfüttern an einige Mutterstuten, die mit ihren Fohlen auf der Weide waren. Den Fohlen sind laut Herrn Kotlarski die angebotenen Leckerbissen noch zu sauer.

Die Stiftung

Wie jede gemeinnützige Stiftung ist die Mehl-Mühlhens-Stiftung gleichsam ein Geschenk der Stifterin an die Allgemeinheit: Die Stiftung gehört niemandem.

Sie hat keine Aktionär*innen und keine Gesellschafter*innen und auch keine Vereinsmitglieder. Sie gehört sich sozusagen selbst und besteht einfach aus dem Stiftungsvermögen. Umso wichtiger ist, wer die Stiftung leitet und welche Aufgaben die Stiftung erfüllt.

Das ist z.Zt. der Jurist Günter Paul, ehemaliger Präsident des hessischen Staatsgerichtshofs. Er hat u.a. erstritten, dass die ICE-Trasse nicht offen durch das Gelände des Gestüts geführt, sondern aus Lärmschutzgründen in einen Tunnel unter die Koppeln verlegt wurde. Der Fluglärm von startenden und landenden Flugzeugen des nahegelegenen Flughafens Köln/Bonn scheint die Tiere nicht zu stören.

Jetzt ist auf dem Gestüt die Winterruhe eingekehrt. Ab April sind wieder Führungen durch die VHS möglich und mehrfach im Jahr öffnet das Gestüt zu Tagen der offenen Tür.

Entlang der Strunde, dem Lyrikpfad folgend

Eindrücke aus dem Rechtsrheinischen // **Helga Pennartz, aktive Ruheständlerin der GEW Köln (Text und Fotos)**

Geplant war unsere Wanderung entlang der Strunde für den 7. August. Das sollte der heißeste Tag des Jahres werden und so entschlossen wir uns, die Wanderung um 14 Tage zu verschieben. Am 21. August war angenehmes Sommerwetter und 15 Senior*innen trafen einen Mitautor des „Lyrikpfads“, Engelbert Manfred Müller. Er erwartete uns an der Quelle der Strunde im Ortsteil Herrenstrunden in Bergisch Gladbach. Die Strunde entspringt nach allgemeiner Auffassung als Karstquelle. Von unten aufsteigende Blasen zeigen den Austritt von Wasser an. Es treten im Mittel etwa 50 l/s, manchmal bis zu 830 l/s aus der Erde. Doch der Ursprung der Strunde beginnt schon etwa zwei Kilometer weiter im Nordosten, wo in einem Karstgebiet an verschiedenen Stellen einzelne Quellen sprudeln, deren witterungsabhängig schwankender Abfluss in kleinen Rinnsalen und Bächen der Hauptquelle zuströmt.

Sagenumwobener, „fleißiger“ Bach

Die Strunde galt lange Zeit als „fleißigster Bach“ Deutschlands. Auf einer Länge von 20 km hat sie immerhin zeitweise bis zu 50 Mühlen angetrieben und Bergisch Gladbach dadurch zu industriellem Wohlstand verholfen. Die Schüler*innen meiner ehemaligen Schule (ich war an der GGS An der Strunde in Bergisch Gladbach) kennen all die Sagen rund um den Strunder Bach. So gab es Zwerge, die einem geizigen Müller im oberen Quellgebiet bei Asenborn das Bachbett austrocknen ließen, oder eine Schlangenkönigin, mit der ein armes Mädchen seinen Reis teilte und dafür mit Edelsteinen belohnt wurde.

Sagen des Mittelalters berichteten erstmals in literarischer Form über die Strunde. Der Verein Wort und Kunst e.V. möchte die Literatur rund um die Strunde wiederbeleben. Ein Gedicht am Bach laut deklamieren, so wünschen es sich die Initiatoren des „Lyrikpfads“.

Seit 2011 wird auf sechs Stelen entlang des Baches meist zweimal im Jahr eine neue Lyrik-Edition installiert. Wanderer*innen und Spaziergänger*innen haben so die Möglichkeit, Lyrik in der Natur zu genießen.

Lyrik in der Natur

Auch wir waren eingeladen, uns auf inspirierende Verse der aktuellen Edition „Ein Lieben lang“ einzulassen. Hier dazu einige Beispiele:



**Geständnis an der Küchentür
Und dabei kenn ich
kaum ein größeres Glück
als wenn du deine Augen öffnest
und mich ansiehst
wirklich ansiehst
zwischen Fensterputzen
und dem grauen Weg
des Alltags**

ENGELBERT MANFRED MÜLLER

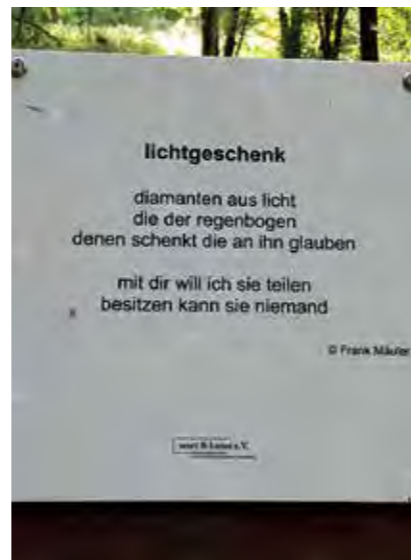
**lebenslänglich
ich möchte
dein Schutzmantel sein
dich hüten und wärmen
mit Nachsicht und Weitblick
dir Türen öffnen**

**dich vorm Abgrund bewahren
und wenn du stolperst
dich aufheben
mein Leben lang
mein Kind**

HILDEGARD TILLMANN

**Haiku
blauer schmetterling
gaukelt zur gelben blume
sanft schaukelt der kelch**

MARIANNE DREIOCKER



JedeR dieser Autor*innen spricht mit ihren/seinen Versen ein anderes „Lieben“ an. Weitere Gedichte von Renate Beisenherz-Galas, Frank Mäuler, Roland Mittag wurden uns vorgelesen und zu den einzelnen Autor*innen gab es kurze Erläuterungen.

Sehenswertes am Wegesrand

Der 1,5 km lange Lyrikpfad führte uns außer an den sechs Stelen mit Gedichten auch vorbei an der Malteserkomturei, der Teichanlage von Burg Zweiffel (zu der sich ein Abstecher lohnt), dem ehemaligen Freibad Herrenstrunden (heute ein Biergarten mit Beachvolleyballfeldern) und zum Gut Schiff. In dieser ehemaligen Pulvermühle wurde bis 1910 Schwarzpulver hergestellt. Heute befindet sich in den restaurierten alten Gebäuden ein Erlebnisbauernhof. Durch Auenwald vorbei an der Igeler Mühle, eine ehemalige Getreidemühle – heute ein koreanisches Meditations- und Kulturzentrum – gelangten wir zum LVR-Museum in der Papiermühle Alte Dombach. Im Café des Museums stärkten wir uns und lauschten unserem „Wanderführer“ Engelbert Manfred Müller, der eine Kurzgeschichte aus seinem neuen Buch „Wittenberg“ vorlas. Von der Papiermühle Alte Dombach erreichten wir nach 1,5 km den S-Bahnhof in Bergisch Gladbach.

Vielleicht haben Sie nach dieser Beschreibung Lust, selbst einmal dem Lyrikpfad zu folgen. Die neue Gedichtedition von palästinensischen Autor*innen der Partnerstadt Bergisch Gladbachs, Beit Jala, ist ab September installiert. Wer etwas mehr über den Lyrikpfad, seine Entstehung und seine bisherigen Editionen wissen möchte, dem empfehle ich: „Der Lyrikpfad an der Strunde: Gedichte im Grünen 2011-2017“ von Gisela Becker-Berens und Petra Christine Schiefer. Weitere Informationen rund um die Autorengruppe des Lyrikpfads unter www.bergischgladbach.de/wort_und_kunst.aspx und auch über den Mitautor und Wanderführer Engelbert Manfred Müller, Informationen zu seinen veröffentlichten Gedichten und Kurzgeschichten findet man im Internet.

**Ernst Ludwig Kirchner –
Erträumte Reisen
Ausstellung in der Bundeskunsthalle
Bonn
Friedrich-Ebert-Allee 4**

**Am Mittwoch, den 6. Februar 2019,
werden wir uns durch die Ausstellung
führen lassen.**

Dafür treffen wir uns um 10.45 Uhr im Foyer des Museums. Der Gruppenpreis (ab 10 Personen) beträgt 7,50 Euro für jeden.

Die Kunsthalle ist mit ÖPNV ab Bonn-Hauptbahnhof bestens zu erreichen (Haltestelle: Heussallee/Museumsmeile). Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Deshalb verbindlich in der Geschäftsstelle (T: 0221-516267, E-Mail: kontakt@gew-koeln.de) an- und im Verhinderungsfall auch wieder abmelden.

**Einladung ins ARITHMEUM in Bonn zur
Führung „rechnen einst und heute“
(Lennéstr. 2/Am Hofgarten-Südecke)**

Donnerstag, 21. März 2019

Wir treffen uns um 10.45 Uhr im Foyer; Kostenanteil: 3 Euro. Die Führung beginnt um 11 Uhr und dauert rund 90 Minuten.

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

Anreise-Empfehlung: Bonn-Hauptbahnhof
(ggf. U-Bahn: Universität/Markt)

**Einladung zu einem
literarischen Krippengang von St. Andreas
bis zu Sankt Maria Lyskirchen mit
Markus Juraschek-Eckstein**

Mittwoch, 9. Januar 2019, 15.15 Uhr

Treffpunkt: vor dem Portal von St. Andreas, Komödienstraße

Kostenbeitrag: 10 Euro für die Führung

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Deshalb verbindlich in der Geschäftsstelle (T: 0221-516267, E-Mail: kontakt@gew-koeln.de) an- und im Verhinderungsfall auch wieder abmelden.

Sollte man nicht teilnehmen können,
bitte auch wieder abmelden.



FÜR VERKEHRSWENDE STATT U-BAHN-TUNNEL!

Unterschriftensammlung: Für Verkehrswende statt U-Bahn-Tunnel

An: Die Kölner Oberbürgermeisterin Henriette Reker und den Rat der Stadt Köln

Ich bin gegen den Ost/West-U-Bahn-Tunnel.

Ich bin für den Ausbau des Bahn-, Bus-, Rad- und Fußverkehrs.

Ich bin für eine Verkehrswende in ganz Köln.



Name	E-Mail	Straße und Hausnr.	PLZ	Informiert bleiben *	Zustimmung zur Datenverarbeitung **	Unterschrift
Maria Mustermann	maria@mustermann.com	Musterstr. 3	50339	X	X	
					X	
					X	
					X	
					X	
					X	
					X	
					X	

* Informiert bleiben

** Ich bin damit einverstanden, dass die Unterzeichnung dieser Petition sowie meine E-Mail-Adresse, Name und Ort zur Durchführung der Petition bis zu deren Ende gespeichert werden. Mein Name und Ort kann vom Petitionsstarter eingesehen und an den/die Empfänger/in der Petition überreicht werden. Zur Verifizierung meiner Daten erhalte ich eine entsprechende E-Mail mit weiteren Informationen. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Gesammelte Unterschriftlisten bitte weiterleiten an: Maria Schu, Bündnis Verkehrswende Köln, Drachenfelsstr. 5, 50939 Köln