E&W

Erziehung & Wissenschaft 02/2018
Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW

GEW

Frauen, traut euch!

Foto: Hoffotografen

MARIA WERSIG

Griff nach der Macht

Der neue Star-Wars-Film „Die letzten Jedi“ wurde von vielen männlichen Fans weltweit als einer der schlechtesten der Erfolgsserie angesehen. Ob es wohl daran liegt, dass dieser Film wie kein anderer der Serie Frauen in Machtpositionen zeigt, die die Handlung vorantreiben, sie als Persönlichkeiten prägen? Und dass der Film Frauen zu allem Überfluss nicht nur als Objekte des männlichen Blicks inszeniert? Das irritiert, denn es ist keineswegs akzeptiert, dass Frauen nicht nur nach der Macht greifen, sondern sie selbstverständlich ausüben.

In den Spitzenpositionen aller Bereiche unserer Gesellschaft sind Frauen immer noch erschreckend unterrepräsentiert. Dies gilt auch im Bildungsbereich. Ob Schulleitung oder Rektorat an der Hochschule: Je höher die Position, desto geringer ist der Frauenanteil. Nach wie vor ist die Liste der Ämter, die noch nie eine Frau innehatte, recht lang. Man kann auch nicht argumentieren, die Entwicklung schreite immerhin mit großen Schritten voran. Denn auch Rückschritte sind zu verzeichnen – der Frauenanteil im 2017 gewählten neuen Bundestag ist auf den niedrigsten Stand seit den 1990er-Jahren gefallen. Und auch im Bildungsbereich ist der Fortschritt allenfalls eine Schnecke.

Die Ursachen für dieses Problem sind vielfältig. Gern wird mit individuellen Präferenzen beschwichtigt – Frauen hätten eben kein Interesse an Macht und würden lieber sachorientiert arbeiten oder sich in Lehre und Forschung statt Hochschulleitung engagieren. Die in diesem Argument verborgene geschlechtsspezifische Zuschreibung „Frauen sind ...“ ist bereits Teil des Problems und eine Sicherungsebene der gläsernen Decke. Führungseigenschaften wie Selbstbewusstsein, Durchsetzungsstärke, Entscheidungsfreude und Selbstvermarktung gelten als männliche Eigenschaften. Sie werden an Frauen anders wahrgenommen und auch nicht in gleichem Maße honoriert. Eine Falle, in die Frauen häufig tappen und die in vielen Fortbildungen und Karrierenetzwerken Thema ist, ist der Irrglaube, dass Leistung und Sacharbeit ausreichen, um erfolgreich zu sein und Karriere zu machen. Leistung versteht sich von selbst. Frauen müssen bewusst daran arbeiten, darüber zu reden und ihre Erfolge sichtbar zu machen. Sie tun das aber unter den erschwerten Bedingungen einer Gesellschaft, die bei Frauen Zurückhaltung honoriert und bei Männern den starken Auftritt. Für Frauen an der Spitze ist bereits der Auftritt als Störfaktor in einer männlich geprägten Welt eine Herausforderung, die gelernt und erfolgreich bewältigt werden muss.

Eine wesentliche Karrierebedingung – auch im Bildungsbereich – ist das Gesehen- und Gefragt-Werden. An dieser Stelle spielen Geschlechterrollenstereotype, aber auch die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern eine Rolle.

Die Repräsentationsfrage löst sich nicht durch Zeitablauf von selbst. Wenn Organisationen etwas ändern wollen, müssen sie eine Strategie haben, wie qualifizierte Frauen gezielt gefördert werden können. Auch die Kultur an der Hochschule oder Schule, was Themen wie Sexismus oder Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf angeht, spielt dabei eine entscheidende Rolle. Durch Gleichstellungsgesetze und Frauen- beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen kann viel erreicht werden, wenn die Politik und die Führungsebene der Organisation hinter dem Thema stehen und eine Strategie haben.

Aus der intensiven Beobachtung der Diskussionen in der Privatwirtschaft und auch der Justiz kann ich im Ergebnis feststellen: Mit Sanktionen verknüpfte Zielvorgaben und Quoten wirken. Denn dann fallen die qualifizierten Frauen auf, die man vorher angeblich vergeblich gesucht hat.

Maria Wersig,
Professorin für rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit
an der Fachhochschule Dortmund und seit 2017 Präsidentin
des Deutschen Juristinnenbundes e. V.

Inhalt

Gastkommentar
Griff nach der Macht Seite 2

Impressum Seite 3

Auf einen Blick Seite 4

Prämie des Monats Seite 5

Schwerpunkt: Frauenkarrieren voranbringen
1. Führungspositionen: Wege durch die gläserne Decke Seite 6
2. Abkehr von traditionellen Rollenbildern: „Mehr Mut!“ Seite 10
3. Interview mit Unipräsidentin Birgitta Wolff: „Quoten nicht das beste Mittel“ Seite 13
4. Interview mit Schulleiterin Verena König: „Mit dem Amt verändert sich das Leben“ Seite 16
5. GEW-Kommentar: Leitungspositionen übernehmen! Seite 18
6. Bildungseinrichtungen: Frauen dominieren – Männer führen Seite 20

Hochschule
Karlsruhe stärkt Recht auf freie Studienwahl: NC nicht zugelassen Seite 22

Tarif- und Beamtenpolitik
1. Beamtenstreikrecht wird geprüft: Nicht der Untergang des Abendlandes Seite 24
2. GEW-Kommentar: Rosinenpickerei? Seite 26
3. Zuschuss bei Krankenversicherung: Hamburg schließt Gerechtigkeitslücke Seite 32
4. Meta-Studie zur Lehrkräftearbeitszeit: Handlungsbedarf seit 60 Jahren Seite 38
5. GEW-Kommentar zur Arbeitszeitbelastung: Zwischen Wissen und Willen Seite 39

Bildungspolitik
1. DDS-Heft zu „Flucht und Bildung“: „Die gehen doch eh wieder …“ Seite 27
2. IGLU-Studie: Stabil auf Talfahrt Seite 34

Länderserie Fachkräftemangel
Hessen – nahezu überall Mangel: „Irgendwen irgendwoher“ Seite 28

Gesellschaftspolitik
GEW-Kommentar zu Sondierungsgesprächen: Warten auf eine Regierung Seite 35

Schule
Deutscher Schulpreis ging nach Heidelberg: Oase in schwieriger Gegend Seite 36

Frauen
GEW-Tagung „FrauenStärken im Schulbereich“: Noch viele Hürden auf dem Weg Seite 40

Medien
Interview mit Wolgast-Preisträger Martin Petersen: Flucht in die „Weiße Welt“ Seite 41

Weiterbildung
1. GEW-Tagung „Digitale R*Evolution“: Wer bildet die Bildner fort? Seite 42
2. Das DIE feiert 60. Geburtstag: Sprachen lernen mit Janosch und Poth Seite 44

GEW-Intern
Nachruf auf Prof. Martin Baethge: Augenmerk auf „Verlierer“ Seite 45

Leserforum Seite 46

Diesmal Seite 48

Titel: Werbeagentur Zimmermann

IMPRESSUM

Erziehung und Wissenschaft
Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung · 70. Jg.

Herausgeberin:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
im Deutschen Gewerkschaftsbund
Vorsitzende: Marlis Tepe
Redaktionsleiter: Ulf Rödde
Redakteurin: Helga Haas-Rietschel
Redaktionsassistentin: Katja Wenzel
Postanschrift der Redaktion:
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon 069 78973-0
Fax 069 78973-202
katja.wenzel@gew.de
www.gew.de
facebook.com/GEW.DieBildungsgewerkschaft
twitter.com/gew_bund

Redaktionsschluss ist in der Regel
der 7. eines jeden Monats.
Erziehung und Wissenschaft erscheint elfmal jährlich.
Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträger der „Erziehung und Wissenschaft“ auch auszugweise nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung der Redaktion.

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann,
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt

Für die Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich Euro 7,20 zuzüglich Euro 11,30 Zustellgebühr inkl. MwSt. Für die Mitglieder der Landesverbände Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen werden die jeweiligen Landeszeitungen der E&W beigelegt. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Rezensionsexemplare wird keine Verantwortung übernommen. Die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Herausgeberin dar.

Verlag mit Anzeigenabteilung:
Stamm Verlag GmbH
Goldammerweg 16
45134 Essen
Verantwortlich für Anzeigen: Mathias Müller
Telefon 0201 84300-0
Fax 0201 472590
anzeigen@stamm.de
www.erziehungundwissenschaft.de
gültige Anzeigenpreisliste Nr. 40
vom 01.01.2017,
Anzeigenschluss
ca. am 5. des Vormonats

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main

ISSN 0342-0671

Die E&W wird auf 100 Prozent chlorfrei gebleichtem Recyclingpapier gedruckt.

Schule gegen sexuelle Gewalt

Der Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Johannes-Wilhelm Rörig, nimmt Schulen in die Pflicht, Kindesmissbrauch frühestmöglich zu erkennen und so zu verhindern. „Die Schule ist der einzige Ort, wo wir wirklich alle Kinder erreichen können", sagte Rörig gegenüber der Deutschen Presse-Agentur (dpa). Anlass war der aktuelle Missbrauchsfall eines neunjährigen Jungen aus dem Raum Freiburg im Breisgau, dessen Mutter und deren Lebensgefährte ihn zwei Jahre lang im Netz für Vergewaltigungen anboten.
Mit Blick auf die Initiative „Schule gegen sexuelle Gewalt" forderte Rörig mehr Investitionen in die Präventionsarbeit der Schulen. Der Initiative, die im September 2016 in Nordrhein-Westfalen startete, schlossen sich 2017 Hessen, Bayern, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein an. 2018 folgen Thüringen, Bremen und Baden-Württemberg sowie bis zum Ende des Jahres die übrigen Länder. Mit der Initiative will der Bund erreichen, dass die bundesweit mehr als 30.000 Schulen Konzepte zum Schutz vor sexueller Gewalt entwickeln (E&W berichtete).
Mit dem jeweiligen Landesstart erfolgt der Versand der Infomappen an die Schulen. Das Fachportal www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de wird jeweils um landesspezifische Infos ergänzt.

Unabhängiger Bildungsrat

Einen unabhängigen „Bildungsrat für Bildungsgerechtigkeit", in dem Experten aus Schulpraxis, Erziehungswissenschaft, Gesellschaft und Politik Leitlinien eines gerechteren Bildungssystems erarbeiten sollen, fordern renommierte Pädagoginnen und Pädagogen in einer Petition an die Bundesregierung. Alle Kinder sollten sich und ihre Fähigkeiten bestmöglich entwickeln können, schreiben die Verfasser. Dieses Ziel rücke in einer stärker auseinanderdriftenden Gesellschaft in immer weitere Ferne. Die negativen Folgen für Kinder, deren Wohlergehen und Bildung, hätten in den vergangenen Jahren mehrere Studien belegt. Mehr Infos unter: www.bildungsrat-für-bildungsgerechtigkeit.de

Jubiläumskick in Bremen

Kaum ein Ereignis verschafft Bildungsgewerkschaftern aus Ost und West so nachhaltig Gemeinschaftserlebnisse wie das jährliche GEW-Fußballturnier. Zum 25-jährigen Jubiläum hatte der Landesverband Bremen Ende November vergangenen Jahres in die Hansestadt an der Weser geladen. Den ersten Platz belegten dabei mit 16:1 Toren die Niedersachsen, gefolgt vom Bremer Team. Im Herren-Fußball-WM-Jahr 2018 wird der Landesverband Sachsen-Anhalt das Turnier ausrichten, neue und alte Teams sind eingeladen mitzuspielen.

Foto: Inge Kleemann

Niedersachsen gewinnt das GEW-Fußballturnier.

Debatte um Kooperationsverbot

Im Streit um das Verbot der Kooperation von Bund und Ländern bei der Finanzierung von Bildung haben sich die möglichen Koalitionspartner CDU/CSU und SPD in den Sondierungsgesprächen auf einen Kompromiss geeinigt. Im Grundgesetz, Artikel 104c, soll der Begriff „finanzschwache" vor Kommunen gestrichen werden. Damit würde das Kooperationsverbot weiter aufgeweicht, komplett gefallen ist es aber nicht. Zudem will die Große Koalition – so sie zustande kommt – einen nationalen Bildungsrat schaffen, um die Bildungschancen in Deutschland „im gemeinsamen Schulterschluss von Bund und Ländern zu verbessern". Indes geht die Debatte in den Ländern weiter. Im September 2017 hatten die SPD-regierten Länder im Bundesrat gefordert, den Bund bei der Bildung stärker in die Pflicht zu nehmen: Absurderweise, so Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil (SPD), verbiete das seit 2006 im Grundgesetz verankerte Verbot die Beteiligung an der Zukunftsaufgabe Bildung und Qualifizierung. Dagegen lehnen Ministerpräsidenten der Union sowie der Grüne Winfried Kretschmann, Ministerpräsident in Baden-Württemberg, nach wie vor eine Grundgesetzänderung ab, um das Verbot zu kippen. Bildungskompetenz sei Ländersache, so Bayerns Ministerpräsident Horst Seehofer (CSU). Mehr Kooperation sei akzeptabel, mehr Zentralismus nicht (s. auch Kommentar S. 35).

Holter neuer KMK-Präsident

Helmut Holter (Linke) ist neuer Präsident der Kultusministerkonferenz (KMK). Er löst turnusgemäß die baden-württembergische Ressortchefin Susanne Eisenmann (CDU) ab. Auf der Festveranstaltung zum 70. Geburtstag der KMK Mitte Januar in Berlin forderte Holter, Bildungsminister in Thüringen, mehr politische Bildung an den Schulen, um Jugendlichen das demokratische System näherzubringen. „Das muss sich wie ein roter Faden durch die Fächer ziehen", so der Minister. Demokratiebildung will Holter zum Schwerpunkt seiner Amtszeit machen.

Foto: dpa

Helmut Holter, neuer Präsident der Kultusministerkonferenz

Beitragsbescheinigung im Außencover

GEW-Mitglieder finden ihre Beitragsquittung 2017 ebenso wie ihren Mitgliedsausweis 2018 im Außencover dieser E&W-Ausgabe. Die Mitglieder des GEW-Landesverbandes Sachsen-Anhalt können ihre Beitragsbestätigung für 2017 direkt bei der Landesgeschäftsstelle anfordern:
GEW Sachsen-Anhalt,
Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg,
Telefon: 0391/73554-30, Fax: 0391/73134-05,
E-Mail: beitragsquittung@gew-lsa.de,
Website: https://gew-sachsenanhalt.net/meine-gew/meine-mitgliedschaft/beitragsquittung

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie ein GEW-Kurierrucksack.*

Prämie des Monats Februar:

GEW-Kurierrucksack

Bildung bewegt – und zwar überall. Der geräumige GEW-Kurierrucksack mit gepolsterten Tragegurten sowie Hüft- und Brustgurt sieht gut aus und bietet Platz für alle Fälle. Ob für den Einkauf, den Kita-Ausflug in den Park oder einen Stapel Deutschklausuren.

Neues Mitglied werben und Prämie online anfordern
www.gew.de/praemienwerbung

*Dieses Angebot gilt nicht für Mitglieder des GEW-Landesverbandes Niedersachsen.

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordern Sie den Prämienkatalog an!

Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

oder per Coupon:

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name _____ GEW-Landesverband _____

Straße/Nr. _____ Telefon _____ Fax _____

PLZ/Ort _____ E-Mail _____

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102

E&W-Prämie des Monats Februar 2018/GEW-Kurierrucksack

Wege durch die

// **Ob Kita, Schule oder Hochschule – Frauen übernehmen seltener als Männer Führungspositionen. Wissenschaftliche Untersuchungen und persönliche Erfahrungen zeigen: Wenn es um Karriere geht, zählen nicht nur fachliches Wissen und pädagogisches Können. Welche Hindernisse sind für Frauen auf dem Weg zur Leitungsstelle aufgestellt? Und wie können diese genommen werden?** //

gläserne Decke

„Der Markt ist leergefegt“, sagt Sabine Schmitz vom Bezirksverband Hannover der Arbeiterwohlfahrt (AWO), Träger von 44 Kindertagesstätten. Leergefegt, wenn es um die Besetzung von Kita-Leitungen geht. Eine Kita-Leitung zu übernehmen, ist nicht attraktiv. Viele Leiterinnen berichten von steigenden Qualitätsansprüchen, die jede Menge Arbeit mit sich bringen. Für die notwendigen Führungsaufgaben fehlt dann die Zeit. Das kann Barbara Hruschka, Leiterin des Paritätischen Kindergartens in Göttingen Grone und Chefin von 18 pädagogischen Mitarbeiterinnen, nur bestätigen. Sie fordert mehr Anerkennung und Unterstützung für ihre Tätigkeit: „Wir brauchen Supervision und eine weitere Führungskraft als Abwesenheitsvertreterin, dazu Fachberatung und eine bessere Vergütung.“

Leitungen von Kindertagesstätten werden im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) in die Entgeltstufen S9 bis S18 eingruppiert. Vor allem am unteren Ende sei das zu wenig, sagt Björn Köhler, Leiter des Bereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit im GEW-Vorstand: „Grundsätzlich halte ich die Leitungstätigkeit immer noch für unterbezahlt. Die Leitung einer mittelgroßen Kita ist mit der Leitung eines kleinen Unternehmens vergleichbar. Das muss auch in der Eingruppierung deutlich werden“, fordert Köhler. Dazu kommt, dass nur rund ein Drittel aller Kitas einen öffentlicher Träger hat. Freie Träger zahlen häufig nur angelehnt an den TVöD SuE – und damit schlechter.

Michael Höfer, Geschäftsführer des Kindergartenträgers „Kinderhaus e. V.“ in Göttingen, fordert als Unterstützung für die Kita-Leitungen „mehr Geld für eine bessere Bezahlung der Fachkräfte“. Besorgniserregend seien auch die hohen gesundheitlichen Ausfallzeiten. Er sieht noch an anderer Stelle Handlungsbedarf: „Auch die Kita-Leitungen, die für andere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen, haben einen Bedarf an Vereinbarkeit. Wir brauchen Modelle von Führung in Teilzeit auch in Kindertagesstätten.“

Laut einer aktuellen Studie der Bertelsmann Stiftung zum Qualitätsausbau in Kitas fehlt in jeder zweiten Einrichtung selbst ein Minimum an Leitungskapazität.* Mindestens eine halbe Stelle für Leitungsaufgaben pro Kita schlägt die Studie vor. Dieses Ziel steht jedoch in finanzieller Konkurrenz zum Konzept der kostenfreien Kita-Plätze, das für die Politik deutlich „publikumswirksamer“ ist. Zuletzt stand zudem der bedarfsgerechte Ausbau der frühkindlichen Betreuung im Vordergrund. Priorität wird auch dem Kampf gegen den Fachkräftemangel bei den Erzieherinnen eingeräumt.

Cartoon: Amelie Glienke/HOGLI

Zusatzbelastungen reduzieren

Über 1.000 Grundschulen in Deutschland haben keine Leitung. Einer der Knackpunkte: Vor allem an kleinen Grundschulen muss die Rektorin oder der Rektor Leitungs- und häufig auch Verwaltungsaufgaben zusätzlich zur –

Cartoon: Amelie Glienke/HOGLI

nur unwesentlich reduzierten – Unterrichtsverpflichtung übernehmen. „Einmal in der Woche für einen halben Tag Schulsekretariat ist zu wenig“, meint Tom Wedrins, Leiter einer Gesamtschule in Göttingen und Vorsitzender der SPD-Fraktion im Göttinger Stadtrat.

Bei den nordrhein-westfälischen Grundschulen liegt der Frauenanteil an Schulleitungen bei 77 Prozent, die Leitungsämter an Gymnasien und Berufskollegs sind gerade mal zu 30 Prozent mit Frauen besetzt. Doch warum? Frauen sind genauso wie Männer an der Übernahme von Leitungsverantwortung und Gestaltungsmacht interessiert. Frauen wägen jedoch häufig den persönlichen Gewinn und Verlust durch die Übernahme einer Leitungsposition stärker ab als Männer. „Wir fordern die Umsetzung der Vorschläge des seit zwei Jahren vorliegenden Berichts der Projektgruppe Schulleitungen, die das Schulministerium eingesetzt hatte. Das würde Frauen helfen, Leitungspositionen zu besetzen“, erklärt die Vorsitzende der GEW Nordrhein-Westfalen (NRW), Dorothea Schäfer. Der Bericht** empfiehlt unter anderem Teamstrukturen und Jobsharing in der Schulleitung.

Die GEW unterstützt eine frühzeitige Personalentwicklung, ergänzt durch berufsbiografische Leitungsportfolios, Orientierungs-, Coaching- und Mentoring-Angebote, die anteilige oder temporäre Wahrnehmung von Leitungsaufgaben sowie eine Erhöhung der Anrechnungsstundenkontingente. Auch auf Druck der GEW hat die Landesregierung in NRW die Bezahlung von Schulleiterinnen und -leitern an Grund- und Hauptschulen seit diesem Schuljahr verbessert. Sie sind nun in A14 beziehungsweise E14 eingruppiert. Die Bezüge von Konrektorinnen und -rektoren sollen 2018 ebenfalls steigen, um diese Leitungsposten, die zur Zeit an vielen Schulen nicht besetzt sind, attraktiver zu machen.

In Bayern kommt Kritik auch aus der Politik: „Wenn Frauen nicht von Beginn an Karrierebereitschaft signalisieren, wird ihnen das in der Bewertung negativ ausgelegt“, sagt Thomas Gehring, bildungspolitischer Sprecher der Grünen im bayerischen Landtag. Er fordert, allein die fachliche und pädagogische Leistung zu beurteilen. Notwendig seien auch bessere Karrierewege für Teilzeitbeschäftigte.

Zwar regeln inzwischen die Landesschulgesetze, dass alle Leitungsstellen auch in Teilzeit auszuüben sind, die Praxis sieht jedoch anders aus. Leitungsämter werden kaum geteilt. Für Teilzeit-Rektorinnen und -rektoren entstünden Nachteile, so Stephan Mertens von der GEW NRW, denn die abschließende Verantwortung für die Aufgabe der Leitung einer Schule sei in wesentlichen Bereichen nicht teilbar.***

Für Tanja Laspe, designierte Leiterin einer der größten Gesamtschulen in Niedersachsen mit 1.600 Schülerinnen und Schülern, ist die Entlastung auf Funktionsstellen nicht ausreichend: „Ich muss als bisherige Oberstufenkoordinatorin noch 18,5 Stunden in der Woche unterrichten.“ Kolleginnen mit Familienverantwortung würden durch solche Bedingungen davon abgehalten, Funktionsstellen zu übernehmen.

Ulrike Koller, Leiterin des Theodor-Heuss-Gymnasiums in Göttingen, wünscht sich mehr Unterstützung durch Supervision. Sie erlebe häufiger, dass sich Schulleiterinnen überfordert oder ausgebrannt fühlen.

In ihrem Abschlussbericht zum Projekt „Schulleitungsbesetzung unter der integrierenden Perspektive von Gender Mainstreaming und Diversity Management“**** (s. S. 40) fordert Prof. Katja Kansteiner von der Pädagogischen Hochschule Weingarten, Führung und Personalmanagement bereits in der

Lehrkräfteausbildung zu verankern. Zudem, so Kansteiner, würde es Frauen bei der Bewerbung auf Schulleitungspositionen unterstützen, die beamtenrechtliche Vorgabe, Bewerberinnen und Bewerber mit höherem Statusamt vorziehen zu müssen, aufzuheben.

Frauke Gützkow, im Vorstand der GEW für Frauenpolitik verantwortlich, sieht vor allem auch die Personalverantwortlichen in der Pflicht: „Personalplanung ist ein zentraler Aspekt der Schulentwicklung. Mit den Frauenförderplänen, die in den Landesgleichstellungsgesetzen verankert sind, gibt es erprobte Instrumente dafür."

Mit gutem Beispiel voran gehen unter anderem Hessen und NRW. Die Kultusministerien beider Länder bieten Programme zur systematischen Qualifizierung und Motivierung von Frauen für eine Schulleitungsposition an. Seit Eignungsfeststellungsverfahren und Qualifizierungen eingeführt worden sind, die auf eine Rektorinnentätigkeit vorbereiten, haben sich vermehrt Frauen auf eine Stelle als Schulleiterin beworben.

Rektor Wedrins stellt jedoch ein generell zurückgehendes Interesse an Leitungsaufgaben im Schuldienst fest: „In der Abwägung von Zusatzbelastung und Anforderungen zur Höhergruppierung entscheiden sich vermehrt Kollegen und Kolleginnen gegen die Übernahme von Funktions- und Schulleitungsstellen."

Männer fördern Männer

Auch in Hochschule und Forschung treffen Frauen auf vielfältige strukturelle Barrieren. Das führt zum Phänomen der „Leaky Pipeline": Auf dem Weg zu Leitungsfunktionen scheiden immer mehr Frauen aus dem Strom der Qualifizierten aus; ihr Anteil nimmt mit jeder Stufe der Karriereleiter ab. „Insbesondere im Stadium zwischen Promotion und Professur steigen Frauen aus statt auf. Die GEW fordert daher verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft, die mehr Planungssicherheit sowie dauerhafte Berufsperspektiven neben der Professur ermöglichen", so Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der GEW. „Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren und Leitungspositionen in Hochschule und Forschung dürfen keinesfalls auf die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert werden, die zunehmend auch für Männer wichtig wird", erklärt der Hochschulexperte. „Entscheidend ist vielmehr ein Mechanismus, der als homosoziale Kooptation beschrieben werden kann: Männer sehen am liebsten Männer als ihre Nachfolger und fördern diese besonders, während Frauen häufig wenig Ermutigung erfahren."

Die meisten wissenschaftlichen Stellen im Hochschulsystem sind befristet und/oder Teilzeitstellen. Nachwuchswissenschaftlerinnen sind mit prekären Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert. Sie empfinden eine steigende Belastung bei größerer Unsicherheit der Wissenschaftskarriere, erhalten weniger Anerkennung für ihre Leistung als Männer und üben häufig die arbeitsintensiven Tätigkeiten mit hoher Lehr- und Prüfungsbelastung aus. Zudem übernehmen Frauen ein höheres Maß an Familienaufgaben. Deshalb können sie weniger Zeit in ihre Karriere investieren.

„Frauen müssen ihre wissenschaftliche Karriere noch immer wesentlich härter erarbeiten und einen höheren Preis dafür zahlen als Männer. Sie verzichten für ihre wissenschaftliche Laufbahn häufig auf Familie und Kinder", beobachtet Erziehungswissenschaftlerin Prof. Doris Lemmermöhle von der Georg-August-Universität Göttingen. „Empirisch lässt sich zeigen, dass Wissenschaftlerinnen häufig Angst vor Schwangerschaft und damit gegebenenfalls Berufsunterbrechung haben, da der daraus resultierende zeitliche Vorsprung der männlichen Kollegen mit Blick auf das Karriereziel kaum aufzuholen ist."*****

Als prekäre Sollbruchstelle für Wissenschaftlerinnen gilt die Postdoc-Phase. Auch um Frauen an dieser Schwelle der wissenschaftlichen Laufbahn zu fördern, wurde die Juniorprofessur eingeführt. Erfolgreiche Lehr- und Forschungsleistungen während der Juniorprofessur sollen für eine Dauerstelle an der Universität qualifizieren. Die Habilitation wurde jedoch nicht abgelöst. Sie gilt noch immer als Beweis akademischer Exzellenz und bringt Vorteile im Berufungsverfahren.

„Ich weiß aus eigener Erfahrung, dass der Wind in der Wissenschaft scharf weht, wenn man als Frau die gläserne Decke erreicht und man sich auf eine Professur beworben hat", berichtet Prof. Ulrike Beisiegel, Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen. „Wichtig für die Karriere von jungen Wissenschaftlerinnen sind Mentoring-Programme mit Frauen, die das selber durchgemacht und Führungspositionen erreicht haben. Gleichstellung muss strategisch integriert werden, wie bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder als Topic bei der Exzellenzstrategie", so die Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz. Junge Wissenschaftlerinnen brauchten nach der Promotion Forschungsstellen, auf denen sie an ihrer wissenschaftlichen Karriere arbeiten können. Damit ist es für Beisiegel aber noch nicht getan: „Daneben benötigen wir Backup-Stellen, die Wissenschaftlerinnen mit Erziehungsaufgaben entlasten. Postdoktorandinnen-Programme sollten Teilzeit- und Verlängerungsoptionen für Frauen mit Care-Aufgaben haben." Doris Hayn, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen, ergänzt: „Um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Karrierestufen der Hochschulen einschließlich der Professuren herzustellen, brauchen wir verbindliche, mit Sanktionen – positiven wie negativen – verknüpfte Zielvorgaben."

Dagmar Schlapeit-Beck,
Mitglieder der Chefredaktion zwd-Politikmagazin

***Studie „Qualitätsausbau in KiTas 2017" der Bertelsmann Stiftung: bit.ly/Studie-Quali-Kitas-2017**

****Abschlussbericht der Projektgruppe Schulleitungen, Download über www.gew-nrw.de/schulleitung.html**

*****Schulleitung in Teilzeit – Rahmenbedingungen verbessern!: bit.ly/nds-Schulleitung-TZ**

******Katja Kansteiner: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt „Schulleitungsbesetzung unter der integrierenden Perspektive von Gender Mainstreaming …" (erscheint demnächst)**

*******Annette Zimmer, Holger Krimmer, Freia Stallmann: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers, Opladen 2007**

Cartoon: Amelie Glienke/HOGLI

„Mehr Mut!“

// Wer in Teilzeit arbeitet, habe kaum Chancen auf eine Führungsposition, sagt Christina Boll vom Hamburgischen WeltWirtschaftsInstitut (HWWI). Auch fehlende Kita- und Krippenplätze sowie unflexible Arbeitgeber hinderten Frauen am beruflichen Aufstieg. Die Volkswirtin fordert Frauen auf, sich von traditionellen Rollenbildern zu verabschieden. //

Führungsposition oder Kind? Für Frauen in Deutschland scheint beides noch immer schwer vereinbar. Während lediglich 12 Prozent der weiblichen Führungskräfte ein Kind unter drei Jahren haben, ist der Anteil der Väter unter den männlichen Kollegen doppelt so hoch.* „Kind und Führung geht bei Männern gut zusammen“, stellt Christina Boll, Forschungsdirektorin am HWWI, fest und erklärt: „Männern in diesen Positionen wird der Rücken durch die Ehepartnerin freigehalten.“ Seit vielen Jahren forscht Boll im Auftrag von Ministerien, EU-Kommission und Stiftungen zum Themenfeld Erwerbstätigkeit und Familie. Sie weiß, dass die Ursachen der nach wie vor bestehenden Geschlechterungerechtigkeit komplex und vielschichtig sind.

Zunächst fehlt es nach Bolls Ansicht an einer bundesweit flächendeckenden und qualitativ gleichwertigen Kinderbetreuung im Ganztag – im Elementar-, noch viel mehr aber im Krippenbereich. Frauen, insbesondere Akademikerinnen, seien „zu Recht anspruchsvoll und verzichten auf eine Vollzeit-Berufstätigkeit, wenn ihre Kinder nicht angemessen betreut werden können“. Das sei problematisch, denn: „Führungspositionen werden in der Regel in Vollzeit ausgeübt.“ Mit der Entscheidung für Teilzeit blieben die Türen in die Führungsetagen meist verschlossen.

Karriere-Aus und Lohnlücke

Positiv bewertet die Volkswirtin, dass die Zahl erwerbstätiger Frauen in den vergangenen 20 Jahren kontinuierlich zugenommen habe. Problematisch sei jedoch, dass unverändert fast jede zweite Frau in Teilzeit arbeitet und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter dem europäischen Durchschnitt liegt. Damit verbauten sich Frauen nicht nur ihre Karrierechancen, sondern verfestigten auch die Lohnlücke (Gender Pay Gap) zu ihren männlichen Kollegen. Warum Frauen in Deutschland auch dann nicht ihre Arbeitszeit aufstocken, wenn die Kinder weiterführende Schulen besuchen, liegt laut Boll nicht nur an fehlenden Betreuungseinrichtungen, sondern vielmehr an den traditionellen Rollenbildern in den Köpfen. So sind laut Eurostat auch heute noch 60 Prozent der Deutschen der Ansicht, dass das Familienleben leidet, wenn die Mutter in Vollzeit arbeitet.

In Ostdeutschland stellt sich die Situation anders dar als in den westlichen Bundesländern. Boll verweist auf erhebliche Unterschiede in den Einstellungen wie auch im tatsächlichen Verhalten. So kommt eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach aus dem Jahr 2015** zu dem Ergebnis, dass die „Fremdbetreuung“ von unter Dreijährigen im Osten der Republik bedeutend stärker akzeptiert ist. Zudem arbeiteten erheblich weniger Frauen in Teilzeit und kehrten früher nach der Geburt des Kindes in den Beruf zurück. „Nicht zuletzt aus diesen Gründen ist der Gender Pay Gap im Osten geringer“, so Boll. Zudem übernehmen laut Betriebspanel 2016 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*** mehr Frauen Führungspositionen: Auf der zweiten Führungsebene entspricht der Anteil mit 47 Prozent bereits fast dem weiblichen Beschäftigtenanteil in den Betrieben.

Dennoch: Bundesweit betrachtet, konstatiert Wissenschaftlerin Boll, hielten

>> **Fortsetzung auf Seite 12**

Jetzt 50 Euro Startguthaben[1] sichern!

0,– Euro Bezügekonto[2] der „Besten Bank“

[1] Für GEW-Mitglieder, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.
[2] Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

- ✔ **Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst**
- ✔ **Einfacher Online-Kontowechselservice**
- ✔ **Vorteil für GEW-Mitglieder: 50,– Euro Startguthaben[1]**

GEW Vorteile für GEW-Mitglieder!

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 192 (kostenfrei)
www.bbbank.de/gew

BB Bank

Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

>> Fortsetzung von Seite 10

die meisten Paare an der traditionellen Arbeitsteilung, die sie „Spezialisierung“ nennt, fest. Nur in wenigen Paarbeziehungen, häufig Akademiker, arbeiteten beide Partner Vollzeit. Doch auch diese übernähmen nach der Geburt des ersten Kindes oft die traditionelle Arbeitsteilung. „Frauen verbringen weiterhin deutlich mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit als Männer, auch wenn sie erwerbstätig sind“, stellt Boll fest. Sie verweist auf die Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes****, mit der sich die Geschlechterlücke errechnen lässt. Während Frauen im Jahr 2012/13 pro Tag 70 Minuten weniger in Erwerbsarbeit eingebunden waren als Männer, wendeten sie für Haushalt und Familie 85 Minuten mehr auf. Die Lücke ist in beiden Bereichen in den vergangenen zehn Jahren um lediglich 18 Minuten geschrumpft. „Einstellungen und Verhalten verändern sich extrem langsam“, so Boll. „Da ist noch viel zu tun.“

Frauen blockieren sich selbst

Die Verhandlungsmacht der Partner, vermittelt zum Beispiel über Bildung und Einkommen, entscheidet laut Boll über die Aufteilung der Aufgaben. „Studien zeigen: Je mehr die Frau zum Haushaltseinkommen beiträgt, desto kleiner wird ihr Anteil an der Hausarbeitszeit“, erläutert die Volkswirtin. Ein erstaunlicher Effekt greife jedoch, wenn die Frau genauso viel verdient wie der Partner: „Dann übernimmt die Frau wieder mehr Hausarbeit“, berichtet Boll und erklärt diesen Rückzug mit dem Doing-Gender-Ansatz. Demzufolge habe die Frau „Angst, ihre weibliche Rolle aufzugeben und den Mann in seiner männlichen Identität zu beschädigen, weil er sich in seiner Rolle als Ernährer nicht mehr wertgeschätzt fühlt“. Durch mehr Hausarbeit versuche sie den vermeintlichen Schaden, den sie durch ihr höheres Gehalt dem Partner zufügt, zu kompensieren. Eben dieses sich selbst blockierende Verhalten sieht Boll häufig bei Frauen in Führungspositionen: „Sie trauen sich nicht, nach den Sternen zu greifen, und bewegen sich ab einer gewissen Stufe auf der Karriereleiter eher wieder einen Schritt zurück anstatt die nächste Stufe zu erklimmen.“ Deshalb fordert sie mehr Mut von Frauen, sich aus den vermeintlichen Rollenzwängen zu befreien.

Für Boll liegt es in der Verantwortung der Politik, Rahmenbedingungen für eine gleichgestellte Arbeitsteilung in den Familien zu schaffen und die Vereinbarkeit voranzubringen. Durch eine moderne Familienpolitik könnten „wichtige Signale gesetzt und Rollenvorstellungen mittelfristig beeinflusst werden“. So seien der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote sowie die Einführung des Elterngeldes „gelungene Versuche, die Auszeiten der Frauen in ihrer Dauer zu begrenzen“ – obwohl Experten kritisieren, dass das Elterngeld weitestgehend von Müttern in Anspruch genommen wird und laut Statistischem Bundesamt 79 Prozent der Väter lediglich zwei Partnermonate nehmen. Sicherlich lasse sich in nur zwei Vätermonaten kein vollständiger Rollentausch vollziehen, so Boll, doch habe das Instrument ein Umdenken in Gang gesetzt: „Heute ist es vollkommen normal, dass Väter tagsüber den Kinderwagen durch die Stadt schieben.“

Durchsetzen müsse sich die Gleichstellung letztendlich in Betrieben und Institutionen. „Wir brauchen mehr Rollenvorbilder vor Ort“, sagt die Wissenschaftlerin. „Das zieht weitere Frauen nach, sodass Frauen in Führung irgendwann so normal sind wie Männer in Führung.“ Es gelte kritisch zu prüfen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass jede Vollzeitstelle tatsächlich auch von einer Frau besetzt werden könne. Zudem empfiehlt Boll mehr Flexibilität – was Arbeitszeit und Ort betrifft. Dann sähen viele Frauen die Möglichkeit aufzustocken. „Man muss auch in einer Führungsposition nicht rund um die Uhr im Büro sitzen, vieles lässt sich auch zu Hause erledigen“, sagt sie.

Boll hofft, dass das Geschlecht in zehn Jahren in der Arbeitswelt kein Thema mehr ist. Sie wünscht sich, dass sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern weiter annähern und Männer es als Gewinn an Lebensqualität begreifen, wenn sie zu Hause mehr Aufgaben und Verantwortung übernehmen. Eine gewisse Spezialisierung auf Vorlieben findet sie durchaus legitim, denn „man muss nicht alles auf Zwang gleichmachen“. Es müssten nur jede Frau und jeder Mann die Wahl haben.

Michaela Ludwig,
freie Journalistin

***DIW Führungskräfte Monitor: bit.ly/DIW-Fuehrungskraefte-PDF**
****Studie „Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf“: bit.ly/Allensb-Aufgabenteilung-PDF**
*****IAB Betriebspanel: http://betriebspanel.iab.de**
******Destatis Zeitverwendung: bit.ly/2DI2VqF**

Cartoon: Amelie Glienke/HOGLI

„Quoten nicht das beste Mittel“

// Damit mehr Frauen Führungspositionen in der Wissenschaft übernehmen, müssen sich die Gepflogenheiten an den Hochschulen und gesellschaftliche Erwartungen ändern, sagt Prof. Birgitta Wolff, Präsidentin der Goethe-Universität Frankfurt am Main. //

E&W: Frau Wolff, Sie haben mit 35 Jahren Ihren ersten Lehrstuhl geleitet, waren danach Dekanin, später Wissenschaftsministerin in Sachsen-Anhalt und sind nun seit drei Jahren Präsidentin der Goethe-Universität. An die berühmte gläserne Decke sind Sie offenbar nie gestoßen?

Birgitta Wolff: Doch, auch ich kenne das. Und ich empfinde meinen beruflichen Weg rückblickend nicht als Durchstart. Ich hatte nie so eine zielorientierte Karriereplanung, sondern habe immer das gemacht, was mich interessiert hat, war mit Spaß bei der Sache und habe dann, wenn sich neue Sachen ergaben, den nächsten Schritt getan.

E&W: Das klingt so, als hätten Sie Glück gehabt?

Wolff: Dass ausgerechnet Sie mich das fragen! Bei Frauen in Führungspositionen heißt es immer gleich, sie hätten Glück gehabt, während Männer sagen würden: Ich bin einfach klasse. Hätten Sie diese Frage auch einem Mann gestellt?

E&W: Nein. Weil drei Viertel der Professuren von Männern besetzt sind, nur ein Viertel von Frauen. Ähnlich bei den Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten. Woran liegt es, dass es Frauen in der Wissenschaft so schwer fällt, in Führungspositionen aufzusteigen?

Wolff: Da könnte ich lange erzählen. Zum einen spielt die Selbstselektion eine Rolle. Frauen kommen nicht in Führungspositionen, weil sie sich schon vor der Postdoc-Phase für andere Möglichkeiten entscheiden. Dann hängt es natürlich mit den Gepflogenheiten an den Hochschulen zusammen. Das klassische Beispiel ist der Mediziner, der sagt, in meinem Team kann ich keine Leute gebrauchen, die nicht auch nachts mal im Labor vorbeischauen können. Aber sorry, bei einem großen Team muss ja nicht ausgerechnet die Alleinerziehende nachts das Labor betreuen, das kann auch der kinderlose Mann machen. Da muss eben arbeitsorganisatorisch umgesteuert werden. Ein weiterer Grund, den ich auch bei mir festgestellt habe: Frauen entziehen sich der Ruppigkeit, die zunimmt, je höher man aufsteigt. Sie tendieren eher zu einem harmonieorientierteren und diskursiveren Umfeld.

E&W: Sie haben auch an Universitäten im Ausland geforscht und gelehrt, in den USA, China, Brasilien und der Ukraine. Haben es Frauen überall gleich schwer in der Wissenschaft?

Wolff: In den osteuropäischen Ländern gibt es viel mehr Frauen, die ein naturwissenschaftlich-technisches Studium absolvieren, es gab also auch mehr Professorinnen in diesem Bereich. Und gesellschaftlich war es in den osteuropäischen Ländern und der DDR generell verbreitet und akzeptiert, dass Frauen Kinder hatten und gleichzeitig beruflich eingespannt waren. Im Vergleich dazu kamen mir die Verhältnisse im Westen Deutschlands, wo die gesellschaftliche Erwartung herrschte, dass

FILME IM UNTERRICHT
Eine Initiative der deutschen Filmwirtschaft

Sobald man als Lehrerin oder Lehrer Filme im Unterricht einsetzen will, kommen Fragen auf:

- Welchen Film darf ich überhaupt zeigen und wovon lasse ich besser die Finger?
- Welche Rechte und Pflichten ergeben sich für mich als Lehrkraft?
- Woher bekomme ich Filme für meinen Unterricht?

Unter **www.filme-im-unterricht.de** können sich Lehrerinnen und Lehrer informieren, welche Filme sie legal im Unterricht einsetzen können.
Wir geben Informationen zum neuen Urheberrecht und nennen die Quellen für geeignete Filme.

Neues Urheberrechtsgesetz (UrhG)
mit neuen Privilegien für Schulen
ab dem 01. März 2018!

WWW.FILME-IM-UNTERRICHT.DE

Frauen lange zu Hause bleiben, wenn sie Kinder bekamen, relativ rückständig vor.

E&W: Sie waren von 2000 bis 2014 Professorin für Betriebswirtschaftslehre und internationales Management an der Universität Magdeburg. Haben Sie die beschriebenen Unterschiede dort auch wahrgenommen?

Wolff: In Magdeburg kam mir das Klima schon deutlich entspannter vor. Ich erinnere mich an ein Erlebnis an der Universität München. Als ich dort als neue Frauenbeauftragte zum ersten Mal in einer Berufungskommission saß, die ansonsten nur von Männern besetzt war, fragte der ältere Professor die Bewerberin doch tatsächlich, ob ihr Mann wisse, dass sie sich bewerbe, denn das werde ja wohl Folgen für die Familie haben. Meine Hand glitt schon an die rote Karte, aber ich habe mich zurückgehalten, da die Bewerberin die Frage ganz ernsthaft und souverän beantwortete. Dem nächsten Bewerber, einem Mann, habe ich dann die gleiche Frage gestellt, ob seine Ehefrau denn wisse und so weiter. Die Herren in der Berufungskommission haben sich entsetzt angeguckt – und der Bewerber hat eine kurze, rotzige Antwort gegeben.

E&W: Inzwischen sind Sie wieder im Westen, als gewählte Präsidentin der Goethe-Universität. Gibt es solche Muster noch, besteht die Kluft zwischen Ost und West weiterhin?

Wolff: Nein, ich nehme keine Unterschiede in der Frauenförderung mehr wahr. In Frankfurt achten wir extrem auf Gendergerechtigkeit, aber es ist ein großer gesellschaftlicher Lernprozess. Wir geben den Fachbereichen starke Anreize, proaktiv zu rekrutieren.

E&W: Welche Anreize sind das?

Wolff: Zum einen die Anreize, die das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern bietet, das etwa eine Anschubfinanzierung für die Berufung von Professorinnen gewährt. Zum anderen gewähren wir als Universität selbst finanzielle Prämien für Fachbereiche, die proaktiv rekrutieren und gezielt auf Frauen zugehen. Es ist ja immer noch so, dass Männer sich alles zutrauen, während man Frauen eher auffordern muss, sich zu bewerben. Auch dafür wollen wir sensibilisieren.

E&W: Wie hoch ist der Frauenanteil in der Professorenschaft in Frankfurt?

Wolff: Knapp 40 Prozent der Neuberufungen sind Frauen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Professuren 25 Prozent. Bis zur Parität werden wir also noch lange brauchen.

E&W: Braucht man eine gesetzliche Quote an Hochschulen?

Wolff: Ich finde, es ist in Ordnung, auf Selbstverpflichtungen zu setzen und Druck zu machen, dass diese eingehalten werden. Ich weiß nicht, ob man dann überhaupt noch eine gesetzliche Quote braucht und wie diese sich durchsetzen ließe, ohne dass man sich anhören muss: „Ihr beruft Frauen auf Kosten der Wissenschaft."

E&W: Jetzt argumentieren Sie genauso wie die Unternehmen, die sich weigern, Quoten einzuführen.

Wolff: Ich glaube nicht, dass Quoten das beste Mittel sind, um Frauen zu fördern. Ich denke, es ist besser, auf Transparenz zu setzen und die Verhältnisse an den Hochschulen öffentlich zu machen, wie wir es in Frankfurt mit dem Gleichstellungsmonitor tun. Aber Quoten, insbesondere selbst aufgelegte, schaden zumindest nicht.

E&W: Sie haben es geschafft, haben Karriere in der Wissenschaft und in der Politik gemacht. Dennoch, wenn Sie zurückschauen, gibt es da eine Entscheidung, von der Sie sagen würden, das hätte ich heute anders gemacht?

Wolff: Ja, die gibt es. Ich habe es nie geschafft, eigene Kinder zu bekommen. Das bedaure ich im Nachhinein. Ich bin noch geprägt von der Vorstellung: „Du musst erst deine Ausbildung beenden, bevor du eine Familie gründest." Und irgendwann war es dann zu spät. Deshalb würde ich heute jeder jungen Frau raten: Habe Mut zur Familiengründung.

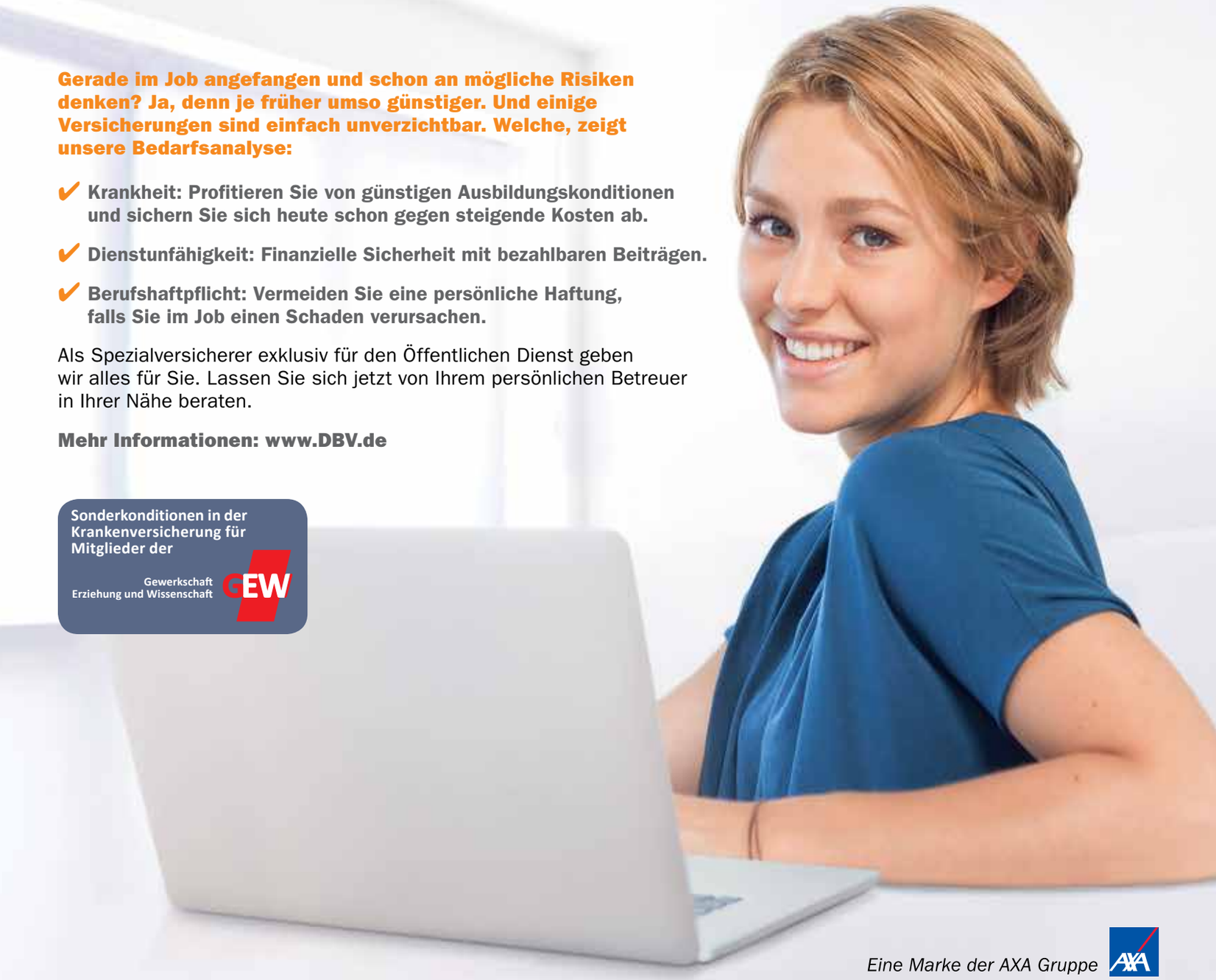
Interview: Anna Lehmann,
Redakteurin der taz

Foto: Uwe Dettmar

Prof. Birgitta Wolff, gelernte Bankkauffrau und studierte Wirtschaftswissenschaftlerin, habilitierte sich an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Von 2010 bis 2013 war die Unionspolitikerin sachsen-anhaltinische Kultusministerin, seit 2015 ist die heute 52-Jährige Präsidentin der Goethe-Universität in Frankfurt am Main.

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der Bedarfsanalyse für Berufsstarter.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. DBV



Gerade im Job angefangen und schon an mögliche Risiken denken? Ja, denn je früher umso günstiger. Und einige Versicherungen sind einfach unverzichtbar. Welche, zeigt unsere Bedarfsanalyse:

- ✔ **Krankheit: Profitieren Sie von günstigen Ausbildungskonditionen und sichern Sie sich heute schon gegen steigende Kosten ab.**
- ✔ **Dienstunfähigkeit: Finanzielle Sicherheit mit bezahlbaren Beiträgen.**
- ✔ **Berufshaftpflicht: Vermeiden Sie eine persönliche Haftung, falls Sie im Job einen Schaden verursachen.**

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de

Sonderkonditionen in der Krankenversicherung für Mitglieder der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW

Eine Marke der AXA Gruppe AXA

„Mit dem Amt verändert sich das Leben“

// „Ich wollte nie Schulleiterin werden“, sagt Verena König, die in Leipzig Deutsch und Geschichte studiert hat. Sie wurde es dennoch. Im Alter von 44 Jahren. //

E&W: Das Motto auf der Website des Gottfried-Daimler-Gymnasiums (GDG), dessen Schulleiterin Sie sind, lautet: „Wenn du schnell gehen willst, gehe alleine. Doch wenn du weit gehen willst, gehe mit anderen.“ Gilt das afrikanische Sprichwort auch für Ihren beruflichen Lebensweg?

Verena König: Ja, insofern, als ich immer Verbündete gesucht habe, sehr gern mit anderen zusammenarbeite. Ich bin aber auch jemand, der stets nach vorne guckt und neue Ziele ausspäht:

Foto: privat

Was kann man tun, um Schule oder Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Das war immer mein Antrieb.

E&W: Sie arbeiteten ab 1988 als Lehrerin in der DDR und wechselten 1996 nach Baden-Württemberg, zunächst an eine Realschule und nach drei Jahren an ein Gymnasium im Raum Stuttgart. Wie haben Sie den Wechsel erlebt?

König: Krass. Ich war als Mutter mit Kleinkind mit einem sehr familienunfreundlichen Stundenplan konfrontiert. Damals herrschte in den konservativen gymnasialen Kreisen Baden-Württembergs noch die Einstellung: Entweder eine Lehrerin arbeitet, oder sie kümmert sich um ihre Kinder! Im Osten war das kein Thema. Im Westen wohl – das hat mich sehr erstaunt. Auch wie von außen Privates gesellschaftlich bewertet wird. Das stellt berufstätige Mütter unter Rechtfertigungsdruck. Kein Mann muss sich dafür rechtfertigen, eine Leitungsstelle zu übernehmen, wenn er Vater ist.

E&W: Wie sind Sie damit umgegangen?

König: Ich habe Verbündete in meiner Gewerkschaft, der GEW, gesucht, mich im Personalrat engagiert, später als Frauenvertreterin für familienfreundlichere Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer gekämpft.

E&W: Warum wollten Sie Schulleiterin werden?

König: Ich wollte nie Schulleiterin werden.

E&W: Ach?

König: Das Arbeitsfeld Schulleitung war mir zunächst fern. Das lag daran, dass ich als Personalrätin und Frauenvertreterin tätig war – und quasi auf der anderen Seite stand. Als ich mich für die Interessen der Beschäftigten einsetzte, entstand nicht automatisch der Wunsch nach einem Leitungsposten.

E&W: Sie haben 2008 dennoch einen übernommen – wie kam das?

König: Das GDG kannte ich durch Fortbildungen. Und als mein Vorgänger kurzfristig in den Auslandsschuldienst ging, habe ich nicht lange nachgedacht. Ausschlaggebend war, dass ich als Personalrätin und Frauenvertreterin gewohnt war, über den Tellerrand zu blicken. Zum anderen fand ich das Schul- und Arbeitsklima am GDG immer toll und war überzeugt, die Schule passt gut zu mir.

E&W: Hat Sie jemand aus dem Kollegenkreis unterstützt?

König: Mein ehemaliger Schulleiter ermutigte mich, mich zu bewerben. Er hielt mich für qualifiziert und geeignet.

E&W: Gab es Hürden auf dem Weg nach oben?

König: Eigentlich nicht, es ist aber ein sehr langwieriges Bewerbungsverfahren. Als Bewerberin sollte man sich im Vorfeld mit der neuen Rolle auseinandersetzen, um nicht blauäugig in das Amt hinein zu geraten.

E&W: Selbstbewusstsein ist nicht alles?

König: Selbstbewusst sollte man sein, aber sich ebenso klarmachen, dass

Verena König, Schulleiterin am Gottlieb-Daimler-Gymnasium in Stuttgart-Bad Cannstatt, hat drei inzwischen erwachsene Söhne. Die GEW-Aktive ist Leiterin der Bezirksrechtsschutzstelle der GEW Nordwürttemberg (NW) und Mitglied im Bezirksvorstand NW.

sich mit der neuen Funktion auch das eigene Leben verändert. Man muss die Kraft haben, Entscheidungen allein zu treffen und die Konsequenzen aushalten. Die eigentliche Herausforderung ist der Perspektivwechsel. Verantwortung, sowohl für Menschen als auch für den Schulbetrieb, muss man annehmen wollen.

E&W: Wie hat Ihr neues Kollegium auf Sie reagiert?

König: Das Kollegium unterstützte mich von Anfang an. Ich hatte ein – männliches – Schulleitungsteam, mit dem die Zusammenarbeit sehr gut klappte. Vorbehalte gab es nicht. Interessant war allerdings, dass Teile des Kollegiums dachten, Frauen führten anders als Männer. Und gerade bei den Kolleginnen gab es so eine Gemengelage nach dem Motto: „Es ist mir ein Rätsel, wie Sie das alles in Vollzeit schaffen – Familie, Führungsposition, dazu gewerkschaftliches Engagement …“ Da begegnete mir eine gewisse Skepsis, die mich verwunderte. Ich kannte im Osten vor den Teilzeit-Tarifverträgen in den 1990ern keine einzige Frau, die Teilzeit gearbeitet hat, warum auch.

E&W: Konnten Sie die Skeptikerinnen überzeugen?

König: Ich habe den Kolleginnen und Kollegen gezeigt: Wir können unsere Arbeitsplanung so gestalten, dass familiäre Belange berücksichtigt werden. Etliche Lehrkräfte verknüpften damit allerdings bestimmte Erwartungen an mich als Schulleiterin. Es hieß dann häufig: „Sie als Mutter können sicher meine Lage verstehen …“

E&W: Also doch das Klischee von der mütterlichen und fürsorglichen Frau in der Vorgesetztenrolle?

König: Ich kann doch Verständnis für eine persönlich schwierige Situation eines Beschäftigten aufbringen, ohne als Führungskraft sofort in die typisch weibliche Helferrolle zu verfallen. Das persönliche Anliegen sollte immer auf der Arbeitsebene gelöst werden.

E&W: Unterscheiden sich Frauen und Männer in ihrem Führungsstil?

König: Das ist nicht der Punkt. Die Frage ist, ob ich als Führungskraft allen Beschäftigten vorurteilsfrei begegnen kann. Ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte der Kolleginnen und Kollegen ist wichtig, trotzdem muss man dabei immer die Schulgemeinschaft insgesamt im Blick behalten.

E&W: Sind Sie für jüngere Kolleginnen Vorbild?

König: Ich ermutige sie: Karriere ist mit Kind zu bewältigen. Diese Ermutigung gelingt nicht immer. Wir haben in Baden-Württemberg an Gymnasien immer noch zu wenige Schulleiterinnen – lediglich zirka 25 von 150 gymnasialen Leitungsposten im Regierungsbezirk Stuttgart sind mit Kolleginnen besetzt.

E&W: Woran liegt das?

König: Frauen wollen meiner Erfahrung nach lieber im Team arbeiten. Ich erlebe oft, dass Kolleginnen mich fragen, wenn sie eine Aufgabe verantwortlich übernehmen sollen: „Kann ich das nicht im Team erledigen?“

E&W: Das bestätigt gängige Vorurteile, Frauen seien nicht forsch genug …

König: Frauen trauen sich oft zu wenig zu. Sie erhalten aber auch nicht genug Chancen, bestimmte Aufgaben eigenverantwortlich wahrzunehmen, nutzen zu wenig die Fortbildungen, die Baden-Württemberg für Frauen anbietet, um sich auf Führungspositionen vorzubereiten. Ferner ist es an der Spitze manchmal recht einsam. Das trägt nicht unbedingt zu einer guten Work-Life-Balance bei. Wenn wir wirklich wollen, dass die Hälfte der Schulleitungspositionen an Gymnasien und Beruflichen Schulen mit Frauen besetzt werden, müsste der Auftrag an Leitungskräfte sein, gezielt Personalentwicklung zu betreiben: Frauen mehr Tätigkeiten in Eigenregie zu überantworten und sie so zu Bewerbungen zu motivieren.

Interview: Helga Haas-Rietschel, Redakteurin der „Erziehung und Wissenschaft“

Schulorganisation
Dokumentation · Organisation · Rechtssicherheit
Lehrerkalender
ErzieherInnenkalender
Elterngespräche
Beobachtungen und Dokumentation
Förderpläne
Schülerverhalten
u. v. m.
Materialien vom Fachverlag
für Lehrkräfte und alle anderen pädagogischen Fachkräfte, für Schulen, für Kindertageseinrichtungen und die Erzieherinnen und Erzieher zur Eigenorganisation und zur Unterstützung der täglichen Arbeit.
didacta: Halle 12, Stand D 57 Schule
didacta: Halle 11, Stand D 07 Kita
www.schulorganisation.com
F&L SCHULORGANISATION
Verlage Flöttmann & Langenkämper

Für jede dritte Frau endet die Liebe Schlag auf Schlag.
In Indien wird ein Drittel aller verheirateten Frauen Opfer häuslicher Gewalt. Wir unterstützen sie dabei, ein Leben in Würde zu führen.
brot-fuer-die-welt.de/frauen
Mitglied der actalliance
Brot für die Welt
Würde für den Menschen.

Foto: Kay Herschelmann

FRAUKE GÜTZKOW

Leitungspositionen übernehmen!

Wir kennen die Situation: Ob im Kita-Team, Schulkollegium oder Forschungsprojekt – Frauen leisten sehr gute Arbeit, entwickeln die pädagogische Praxis weiter, beteiligen sich an innovativer Forschung. Aber wie sieht es in den Leitungspositionen aus? Gerade im Schulbereich sind Frauen, gemessen an ihrem großen Anteil an den Lehrkräften, in Leitungspositionen unterrepräsentiert. Und damit herrscht ein Demokratiedefizit, denn Frauen stellen nicht im selben Maße wie Männer die Weichen für Bildungseinrichtungen.

Mehr Frauen in Leitungspositionen, das ist kein Selbstläufer. Es braucht Unterstützung durch Politik – zum Beispiel Vorgaben in Form von Gleichstellungsplänen. Es braucht einen individuellen und gesellschaftlichen Bewusstseinswandel. Und eine aktive Gewerkschaft!

Wie sehen die Barrieren aus? Frauen befürchten, sie müssten mehr leisten als ein Mann in derselben Position, der Erwartungsdruck wachse, die Zeitknappheit nehme zu, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde es enger.

Weitere Barrieren sind Mentalitätsmuster. Sie wirken als Zuschreibungen, was geschlechterrollenkonform ist, und beeinflussen Leistungsbeurteilungen oder Personalentscheidungen. Es geht darum, diese Mentalitätsmuster sichtbar zu machen, um einengende Zuschreibungen zu verhindern.

Zum Beispiel die Zuschreibung, Vereinbarkeit sei ein Problem der Frauen, und Kinder seien ein Karrierekiller. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen sehr wohl Familie und Leitungspositionen vereinbaren können und Vereinbarkeit auch eine Aufgabe von Männern ist. Und außerdem: Die Rahmenbedingungen lassen sich verbessern – durch familienfreundliche Konferenzzeiten, durch Teilbarkeit von oder Teilzeit in Leitungspositionen.

Oder die Vorstellung, Unterbrechungen in der Berufsbiografie wären das Ende einer Karriere. Auch das ist für Männer wie für Frauen durch Erfahrung und Statistik widerlegt und ein weiterer Teil im Gläserne-Decke-Spiel.

Ein zusätzliches Vorurteil ist, Frauen fehlten die erforderlichen Erfolgskompetenzen. Das ist schlicht Humbug. Transparente Anforderungsprofile und Bewerbungsverfahren sind ein wichtiger Schlüssel.

Problematisch ist auch die Empfehlung an Frauen, Karriere solle schrittweise in Stufen erfolgen. Wenn plötzlich der einzige Mann an einer Kita oder einer der wenigen Männer an einer Grundschule in einer Leitungsfunktion ist, zeigt das doch, dass es auch anders geht. Lasst uns also Frauen in ihren ambitionierten Zielen unterstützen und ermutigen. Und lasst uns daran arbeiten, dass das Dienstrecht reformiert wird.

Als Gewerkschaft machen wir uns auch für Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis stark, für gute Landesgleichstellungsgesetze, für die Schulung und Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten. Wir machen uns dafür stark, dass Leitungspositionen mit Blick auf Ausstattung und Bezahlung attraktiver werden. Wir bieten Fortbildungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit an. Wir machen Druck auf die Bildungsverwaltung, damit Personalentwicklung stattfindet.

Die Bildungsarbeiterinnen selbst möchte ich dazu ermutigen, die Frage der beruflichen Karriere, der Übernahme von Verantwortung nicht vorschnell abzutun nach dem Motto: „Mir liegt die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mehr."

Liebe Kollegin, was sind Deine Ambitionen mit Blick auf die eigene Arbeit in Kita, Schule, Hochschule? Was sind Deine inneren Anliegen? Und welcher Platz ist der richtige, um diese voranzubringen? Geh in Führung, übernimm Leitungsfunktionen und nutze diese Gestaltungsmöglichkeiten – für die Verwirklichung dieses professionellen Selbstverständnisses!

Frauke Gützkow,
GEW-Vorstandsmitglied Frauenpolitik

KLASSENFAHRT IN DIE JUGENDHERBERGE

Tipps und Programmangebote:
jugendherberge.de/klassenfahrten

HOSTELLING INTERNATIONAL

Gemeinschaft erleben
jugendherberge.de
DJH

Frauen dominieren – Männer führen

// Schule und Kita sind seit jeher Frauendomänen. Doch in den Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert, oder sie erledigen die Aufgaben – etwa in der Kita – in weniger Arbeitszeit als Männer. Die Gründe sind vielschichtig. //

13 Jahre lang war Sabine Henze so etwas wie die Geschäftsführerin eines mittelständischen Dienstleistungsunternehmens mit 33 Mitarbeiterinnen und täglich Hunderten „Kunden“. Sie leitete Auszubildende an, arbeitete neue Kolleginnen ein, erstellte Wirtschaftspläne. Die jüngsten ihrer „Kunden“ waren gerade einmal ein Jahr alt. Henze ist Erzieherin und führte von 2000 bis 2013 eine Kindertagesstätte mit 340 Kindern im brandenburgischen Teltow. Heute arbeitet sie als freigestellte Personalrätin in der Verwaltung der Stadt und setzt sich als stellvertretende Vorsitzende des GEW-Landesverbandes Brandenburg für die Belange der Erzieherinnen und Erzieher ein. Wenn die 55-Jährige auf ihre Tätigkeit als Kita-Leiterin zurückblickt, betont sie vor allem die schlechten Rahmenbedingungen im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen in anderen Bundesländern. „Zwischen mir und meiner ‚Lieblingskollegin‘ aus Baden-Württemberg lagen Welten“, erzählt Henze. „Diese hatte eine Stellvertreterin oder eine Wirtschaftsleitung, ich hatte keine Stellvertretung, und freigestellt war ich für die Leitungstätigkeit nur halbtags.“ Von einem Gehalt nur annähernd so hoch wie das einer Geschäftsführerin in der Privatwirtschaft konnte sie höchstens träumen.

Es sind vor allem Frauen, die von diesen Bedingungen betroffen sind. Nach einer 2015 von der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellten Studie sind 97 Prozent der Leitungsfunktionen an Kitas von Frauen besetzt. Damit entspricht der Frauenanteil in Führungspositionen in etwa dem des pädagogischen Personals.* Die Statistik zeigt aber, dass Frauen in Leitungstätigkeit im Kita-Bereich seltener als Männer Vollzeit arbeiten. Nach einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung sind knapp zwei Drittel der zu 100 Prozent für Leitungstätigkeiten freigestellten männlichen Erzieher vollzeitbeschäftigt. Bei ihren Kolleginnen trifft das nur auf 58,5 Prozent zu.** „Häufig bedeutet dies: weniger Arbeitszeit bei vollem Programm“, schildert Henze die Lage. Viele Kolleginnen würden sich bis zur Selbstaufgabe ausbeuten.

Strukturelles Problem

Für Birte Radmacher, Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit beim GEW-Hauptvorstand, offenbart sich hier auch ein strukturelles Problem. „Es gibt immer noch Fachkräfte, die für ihre Leitungstätigkeit keine Freistellung haben, sprich sie erledigen diese Aufgabe neben dem regulären Gruppendienst. Andere wiederum sind mit vollem Stundenumfang freigestellt, wobei ihnen neben der Verwaltung zusätzlich die pädagogische Leitung, Teamleitung etc. zukommt.“ Kita-Leitungen bräuchten, so Radmacher, ein eigenständiges Tätigkeitsprofil. Zudem müssten sie besser bezahlt werden. Im Vergleich zu Unternehmen der Privatwirtschaft sei im Kita-Bereich beim Verdienst der Abstand zwischen einfachen Angestellten und Leitungskräften zu gering.

An den Schulen zeigt sich ein differenziertes Bild. Grundsätzlich gilt jedoch: Je höher die Schulform und die Besoldung, desto geringer der Frauenanteil in den Leitungsstellen. Selbst dort, wo deutlich mehr Frauen arbeiten als Männer, sind sie in den Leitungspositionen unterrepräsentiert. Beispiel Niedersachsen: Hier beträgt nach Angaben der Landes-GEW der Anteil der weiblichen Lehrkräfte an Gymnasien mittlerweile mehr als 50 Prozent, aber kaum ein Drittel der Leitungsstellen ist von Frauen besetzt. Ein ähnliches Bild zeigt sich an den Grundschulen: Hier arbeiteten Stand 2016 rund 89 Prozent Frauen, die Schulleitungen waren aber nur zu 78 Prozent weiblich besetzt. Und an den Förderschulen: 75 Prozent Frauen, aber lediglich 50 Prozent Leitungsanteil.*** Auch in Berlin zeigt sich dieses Missverhältnis. Hier sind in allen Schulformen zusammengerechnet 73 Prozent der Lehrkräfte weiblich, aber nur 57 Prozent der Führungskräfte; die Grundschulen werden zu 75 Prozent von Frauen geführt, die Gymnasien gerade mal zu 36 Prozent. Leitungsstellen seien für männliche Kollegen sehr interessant, sagt die Vorsitzende der Berliner GEW, Doreen Siebernik. Diese Stellen würden besser bezahlt, „und Männer übernehmen schneller und zielsicherer Leitungsverantwortung“.

Wencke Hlynsdóttir vom Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik der

Cartoon: Amelie Glienke/HOGLI

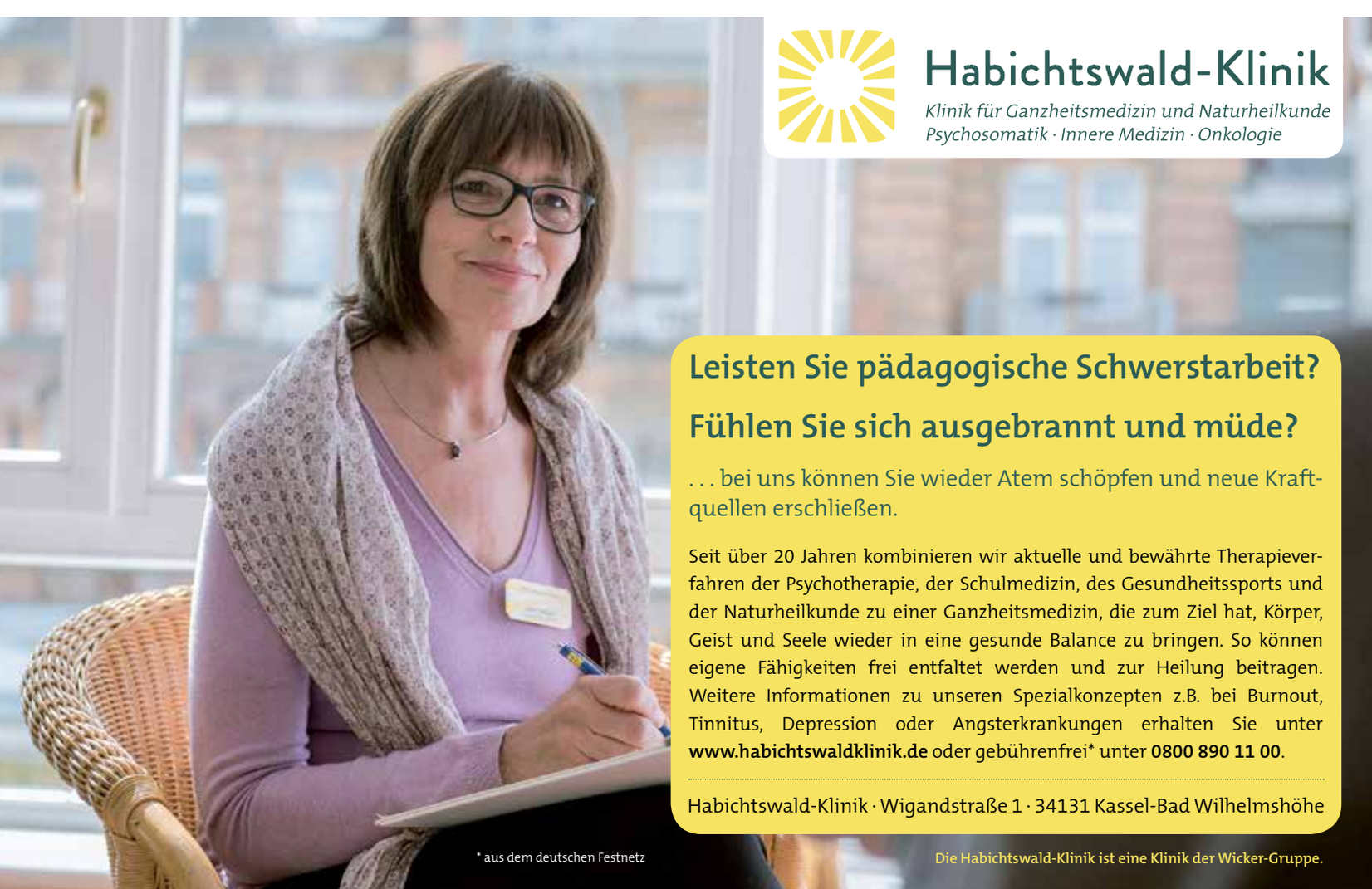
niedersächsischen GEW weist auf eine systemische Ursache des Ungleichgewichts bei der Geschlechterverteilung hin. Grundschulleiterinnen und -leiter sind in Niedersachsen in der Gehaltsstufe A13 eingruppiert. „Das entspricht dem Einstiegsgehalt einer Gymnasiallehrkraft“, erläutert Hlynsdóttir. „Männer, die in der Schule Karriere machen wollen, werden entweder keine Grundschullehrer oder sie bewerben sich dort schnell auf Leitungspositionen.“

Hlynsdóttir benennt aber auch gesellschaftliche Gründe, die den Aufstieg von Frauen in schulische Leitungspositionen erschweren. Immer noch trügen Frauen bei der Kindererziehung und im Haushalt die Hauptlast der Arbeit und der Verantwortung. „Die Tätigkeitsprofile in den Leitungsstellen nehmen darauf keine Rücksicht. Das schreckt viele Lehrerinnen ab, sich überhaupt auf Schulleitungsstellen zu bewerben.“

Eine Lösung könnte darin bestehen, mehr Leitungsstellen in Teilzeit zu schaffen. Dafür plädiert die thüringische GEW-Vorsitzende Kathrin Vitzthum. In ihrem Bundesland würden entsprechende Anträge derzeit aber aufgrund des Lehrermangels nur in Ausnahmefällen genehmigt. „Solange sich die traditionellen Geschlechterbilder nicht auflösen, wird eine Leitungstätigkeit für Frauen in der Schule eine Doppelbelastung bleiben. Und solange werden es Frauen schwerer als Männer haben, in Führungspositionen zu kommen.“

Jürgen Amendt,
Redakteur „neues deutschland“

bit.ly/Maenner-Kitas-PDF
bit.ly/Bertel-Kitaleitung-PDF
***bit.ly/Niedersachsen-Statistik-PDF**



Habichtswald-Klinik
Klinik für Ganzheitsmedizin und Naturheilkunde
Psychosomatik · Innere Medizin · Onkologie

Leisten Sie pädagogische Schwerstarbeit?

Fühlen Sie sich ausgebrannt und müde?

. . . bei uns können Sie wieder Atem schöpfen und neue Kraftquellen erschließen.

Seit über 20 Jahren kombinieren wir aktuelle und bewährte Therapieverfahren der Psychotherapie, der Schulmedizin, des Gesundheitssports und der Naturheilkunde zu einer Ganzheitsmedizin, die zum Ziel hat, Körper, Geist und Seele wieder in eine gesunde Balance zu bringen. So können eigene Fähigkeiten frei entfaltet werden und zur Heilung beitragen. Weitere Informationen zu unseren Spezialkonzepten z.B. bei Burnout, Tinnitus, Depression oder Angsterkrankungen erhalten Sie unter **www.habichtswaldklinik.de** oder gebührenfrei* unter **0800 890 11 00**.

Habichtswald-Klinik · Wigandstraße 1 · 34131 Kassel-Bad Wilhelmshöhe

* aus dem deutschen Festnetz

Die Habichtswald-Klinik ist eine Klinik der Wicker-Gruppe.

cartoon: Freimut Woessner

NC nicht zugelassen

// Das Grundrecht auf freie Wahl von Beruf und Ausbildungsstätte hat große Bedeutung für die Lebenschancen junger Menschen. Nun hat das Bundesverfassungsgericht dieses Recht durch sein Numerus-clausus-Urteil gestärkt (s. E&W 11/2017, S. 32). //

Fünf Jahre lang schoben die Richter des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen – zuständig für die Stiftung für Hochschulzulassung in Dortmund (früher eher bekannt unter dem Kürzel „ZVS“) – und die Richter am Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe die Klagen von zwei abgelehnten Studienbewerbern hin und her. Mehrfach waren die Anträge eines ausgebildeten Rettungssanitäters und einer Krankenpflegerin auf Zulassung zum Medizinstudium mit Hinweis auf ihre nur mäßigen Abiturnoten von verschiedenen Universitäten abgewiesen worden. Zunächst wollte Karlsruhe die Klagen gar nicht zulassen. Doch die Verwaltungsrichter in Gelsenkirchen ließen nicht locker. Seit 2012 begehrten sie vom höchsten deutschen Gericht Klärung, ob eine Wartezeit von 14 bis 15 Semestern auf einen der begehrten Medizinstudienplätze noch mit Artikel 12 des Grundgesetzes (GG) auf freie Wahl von Beruf und Ausbildungsstätte zu vereinbaren ist.

Dass es überhaupt zu einem höchstrichterlichen Urteil kam, haben sich die Universitäten selbst zuzuschreiben. Es wäre ihnen ein Leichtes gewesen, im Rahmen ihres hochschuleigenen Auswahlrechts den beiden klagenden Bewerbern auf Grund ihrer zuvor erworbenen beruflichen Qualifikation einen Medizinstudienplatz zuzuweisen. Seit der Änderung des Hochschulrahmengesetzes 2002/2003 haben die Universitäten die Möglichkeit, sich in bundesweiten Fächern mit Numerus clausus (NC) 60 Prozent ihrer Studienanfänger selbst auszusuchen. Kriterien sollten dabei unter anderem Motivation, Interesse am medizinischen Beruf und entsprechende Vorbildung sein. Doch stattdessen schauen die Unis immer noch primär auf die Abinote. Derzeit bewerben sich jährlich rund 62.000 junge Menschen auf etwa 11.000 Medizinstudienplätze. Die extreme Mangelsituation ist hausgemacht: Zweimal mussten die Kultusministerinnen und -minister in der Vergangenheit auf Druck ihrer Kabinettskollegen aus den Gesundheits- wie Finanzressorts die Zahl der Medizinstudienplätze künstlich herunterfahren. Vor der Einheit gab es in Westdeutschland noch rund 12.000 Plätze, 4.000 kamen dann aus

der DDR hinzu. Der gewaltige Abbau fast jedes dritten Medizinstudienplatzes erfolgte überwiegend aus Kostengründen: Für einen Medizinstudienplatz werden rund 36.000 Euro pro Jahr veranschlagt, für andere Studienplätze etwa 26.000 Euro. Resultat der Rotstiftpolitik: Heute wird bundesweit Ärztemangel beklagt – und das nicht nur auf dem flachen Land.

Durch das Karlsruher Urteil wird sich nun einiges ändern. Es sind nicht nur kleinere Korrekturen, die das höchste deutsche Gericht binnen zwei Jahren bei der Hochschulzulassung von der Politik verlangt. Wesentliche Konsequenzen des weitreichenden Urteils:

- Der über die vergangenen Jahre zwischen den Ländern mühsam ausgehandelte neue Staatsvertrag zur Hochschulzulassung, der gerade von 16 Landesparlamenten ratifiziert wird, ist völlige Makulatur.
- Die Verfassungsrichter betonen ausdrücklich die Interessen der Bewerberinnen und Bewerber und die Bedeutung ihrer Berufswahlfreiheit nach Artikel 12 GG – und zwar deutlich vorrangig vor den Auswahlinteressen der Hochschulen und der Wissenschaftsfreiheit nach Artikel 5 GG.
- Auswahlgespräche oder individuelle Kriterien der Hochschulen für die Bewerberauswahl müssen bundesweit standardisiert, sprich justiziabel sein.
- Von den Bewerberinnen und Bewerbern angegebene Ortspräferenzen dürfen in der Auswahlwahlpraxis der Hochschulen nur noch eine nachrangige Rolle spielen.
- Die Richter stellten fest, dass die Abiturnoten wegen der in den Ländern unterschiedlichen Häufigkeit von „Einser-Noten-Vergaben“ bundesweit nicht vergleichbar seien. Dies müsse bei der Bewerberauswahl berücksichtigt werden.
- Und wer das Urteil sorgsam liest, kommt zu dem Schluss, dass alle Aussagen nicht nur für die medizinischen Studiengänge Konsequenzen haben müssten, sondern für alle NC-Fächer.

GEW-Vize und Hochschulexperte Andreas Keller fordert von der neuen Bundesregierung nicht nur eine deutlich verbesserte Fortschreibung des bisherigen Hochschulpaktes. Sie müsse auch „schnellstmöglich die rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen schaffen, um den NC zu überwinden“. Dazu gehöre ein weiterer Ausbau der Studienplätze. Zugleich habe der Bund ein bundesweit gültiges Hochschulzulassungsrecht zu schaffen. „Alle Studienbewerberinnen und -bewerber müssen eine realistische Chance haben, zugelassen zu werden – nicht nur die mit einem Einser-Abi oder reichen Eltern, die sich eine Zulassungsklage leisten können“, mahnt Keller. Mit Blick auf den massiven Lehrkräftemangel stellt er fest: „Die hohen NCs, die für viele Lehramtsstudiengänge gelten, müssen jetzt endlich fallen!“ Trotz Föderalismusreform von 2006 und der damit verbundenen Gestaltungshoheit der Länder in der Bildungspolitik ist der Bund laut Grundgesetz weiterhin für die Zulassung zum Studium wie auch für die Regelung der Abschlüsse zuständig. Allerdings ist der alte Grundsatz „Bundesrecht bricht Landesrecht“ aufgeweicht. Ein einzelnes Land könnte nach Verabschiedung eines Bundesgesetzes binnen eines halben Jahres ein eigenes Landesgesetz vorlegen – um damit von der bundesgesetzlichen Regelung abzuweichen.

Politisch sitzt der Bund derzeit gleichwohl am längeren Hebel. Die Länder erwarten von der neuen Bundesregierung viele Milliarden Euro, um den Hochschulpakt fortzusetzen. Es bietet sich an, bei den Verhandlungen beide Themen zu verknüpfen – um endlich dem Wirrwarr bei der Studienzulassung ein Ende zu bereiten.

Karl-Heinz Reith,
Bildungsjournalist und Fachautor

Chronische Schmerzen? Hilfe durch multimodale Schmerztherapie!

Das Schmerztherapiezentrum Bad Mergentheim ist auf die Behandlung chronischer Schmerzzustände verschiedenster Ursachen spezialisiert. Unsere Schwerpunkte sind unter anderem die Behandlung von Migräne, Kopf- und Gesichtsschmerzen, Rückenschmerzen, Morbus Sudeck und Fibromyalgie, auch mit psychischen Begleiterkrankungen (Burn out, depressive Störungen, Angststörungen).

Moderne Schmerzbehandlung = multimodale Schmerztherapie

Die multimodale Schmerztherapie ist interdisziplinär, setzt verschiedene Strategien gleichzeitig und nicht nacheinander ein und ist individuell auf die Erfordernisse des einzelnen Patienten zugeschnitten. Maßgeschneiderte Therapien sind der konventionellen „Behandlung von der Stange“ überlegen. Ein erfahrenes Team aus Fachärzten, Psychologen, Physiotherapeuten, Krankenschwestern und Gestaltungstherapeuten kombiniert schulmedizinische Behandlungsmethoden sinnvoll mit komplementären Therapien wie Naturheilverfahren und Akupunktur.

Die multimodale Schmerztherapie ist der Goldstandard in der Versorgung von chronischen Schmerzpatienten.

Die Effektivität dieser Therapie hängt aber entscheidend von der Behandlungsintensität, -qualität und -dauer ab. Bei uns liegt die Behandlungsdauer bei mindestens drei Wochen. So ist es möglich, eine chronische Schmerzerkrankung nachhaltig zu behandeln.

Service-Paket für den Krankenhausbereich

· Unsere Leistungen entsprechen denen eines Krankenhauses der Maximalversorgung (z. B. Universitätsklinik).
· Die privaten Krankenkassen und die Beihilfe übernehmen die Behandlungskosten der multimodalen Schmerztherapie im Rahmen einer medizinisch notwendigen stationären Heilbehandlung, wenn der Versicherer diese vor Beginn der Behandlung schriftlich zugesagt hat.
· Den Aufnahmetermin stimmen wir mit Ihnen ab.

Wir beraten und unterstützen Sie individuell bei allen Fragen zur stationären Aufnahme und senden Ihnen gerne umfassende Informationen zu. Rufen Sie uns unter unserer kostenlosen Beratungs-Hotline an!

Schmerztherapiezentrum
Bad Mergentheim
Fachklinik für Spezielle Schmerztherapie und Schmerzpsychotherapie

Schönbornstr. 10
97980 Bad Mergentheim
Tel.: 07931 5493-44
Fax: 07931 5493-50
E-Mail: schmerzklinik@schmerzklinik.com

Kostenlose Beratungs-Hotline:
0800 1983 198

www.schmerzklinik.com

Nicht der Untergang des Abendlandes

// Pro und Contra „Streikrecht für Beamtinnen und Beamte“: Die Richterinnen und Richter des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) haben das Thema in der mündlichen Verhandlung am 17. Januar auf Herz und Nieren geprüft. In der Form mal sachlich, mal locker, ja fast flapsig – in der Sache jedoch immer eisenhart, stellten sie Klägern und Beklagten ihre Fragen. Von der Verhandlungsführung des Karlsruher Gerichts auf ein mögliches Urteil, das in ein paar Monaten zu erwarten ist, zu schließen, wäre jedoch Kaffeesatzleserei (s. Kommentar S. 26). //

Foto: dpa

Verhandlungsauftakt zum „Streikrecht für Beamte“: Die Richterinnen und Richter des Bundesverfassungsgerichts fühlen Klägern und Beklagten gründlich auf den Zahn.

6.25 Uhr. Das Telefon der GEW-Vorsitzenden Marlis Tepe klingelt: „Guten Morgen, hier ist der Bayerische Rundfunk ...“ Dann schnell frühstücken. Die „Badischen Neuesten Nachrichten“ haben einen Vorbericht veröffentlicht, mit großem GEW-Streikfoto. Danach hechtet die Vorsitzende von Medientermin zu Medientermin. Unterstützt von Daniel Merbitz, im GEW-Vorstand für Tarif- und Beamtenpolitik verantwortlich, und Monika Dahl, eine der klagenden Lehrkräfte. ZDF, RTL/n-tv, NDR, SWR, RBB, Deutschlandfunk, um nur einige zu nennen, aber auch die schreibende Zunft wie FAZ.net fragen nach der Position der GEW, wollen begründet wissen, warum die Gewerkschaften bis nach Karlsruhe gezogen sind. Denn DGB und ver.di unterstützen die Klagen der GEW. Vier Lehrkräfte aus Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein hatten geklagt. Sie hatten Ende der 2000er-/Anfang der 2010er-Jahre an Warnstreiks der Bildungsgewerkschaft teilgenommen. Der Arbeitgeber hatte sie daraufhin mit disziplinarischen Maßnahmen und Geldbußen belegt. Das wollten die Lehrkräfte nicht hinnehmen und setzten sich mit Rechtsschutz der GEW zur Wehr.

Die Ruhe im Gerichtssaal, an beiden Längsseiten des rechteckigen Raumes mit großen Glasfronten, die Transparenz symbolisieren sollen, von den Fluren getrennt, ist nach dem Medienauflauf wohltuend. Dennoch: Die Spannung ist mit den Händen zu greifen. Mündliche Verhandlungen vor dem Bundesverfassungsgericht sind nicht alltäglich. Nur die wichtigsten, schwierigsten Fälle werden auf diese Art bearbeitet. So weist auch BVerfG-Präsident Andreas Voßkuhle zum Anhörungsauftakt auf die „erhebliche Bedeutung“ des Verfahrens hin. Eine „komplizierte Operation am Herz des Berufsbeamtentums“, wie die Süddeutsche Zeitung am nächsten Tag schreiben wird.

Zwei Themenbereiche

Zwei große Themenbereiche sind aufzuarbeiten: die Kollision zwischen der im Grundgesetz (GG) verankerten Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer (GG Art. 9, Abs. 3) mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (GG Art. 33, Abs. 5), aus denen die Alimentation und die Treuepflicht der Beamten gegenüber dem Staat abgeleitet werden, einerseits. Andererseits das Verhältnis zwischen europäischem Recht und deutscher Rechtsprechung. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hatte 2008 und 2009 in zwei viel beachteten Urteilen klargestellt, dass Beamtinnen und Beamten das Streikrecht nicht vorenthalten werden könne, wenn diese nicht hoheitliche Aufgaben wahrnehmen wie beim Militär, der Polizei oder in der Justiz. Ein absolutes Streikverbot verstoße gegen Artikel 11 der Menschenrechtskonvention, betonten die Straßburger Richter. Die deutsche Rechtsprechung hatte dagegen bisher immer darauf gepocht, dass alle Beamtinnen und Beamten nicht streiken dürften. Innenminister Thomas de Maizière (CDU), er vertrat die Bundesregierung, fuhr denn auch gleich einmal großes Geschütz auf: Das Streikverbot sei ein „zentraler Pfeiler des Berufsbeamtentums“. Die Bürger müssten darauf vertrauen können, dass der Staat immer präsent sei. Das Berufsbeamtentum sei

ein „sorgfältig austariertes Gesamtsystem“, in dem Beamte für ihre Alimentation und das Lebenszeitprinzip auf das Streikrecht verzichteten. „Eine Rosinenpickerei darf es nicht geben“, unterstrich de Maizière.

Das wollten die Verfassungsrichterinnen und -richter genauer wissen: Ob denn das Gesamtsystem zusammenbreche und die Schulpflicht nicht mehr gewährleistet werden könne, wenn Lehrkräfte streiken, fragten sie die Vertreter Sachsens. Im Freistaat arbeiten alle Lehrkräfte als Angestellte, nur die Schulleitungen sind verbeamtet. Die Praxis in den vergangenen fast 20 Jahren habe gezeigt, dass Schule funktioniert, lautete die Antwort. Der Freistaat hatte in den vergangenen Jahren bei Schulleistungsstudien im Bundesländervergleich stets mit die besten Ergebnisse erzielt. Selbst bei großen Warnstreiks der Gewerkschaften mit über 10.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, so die Vertreter Sachsens, seien in allen Schulen Unterricht und Betreuung gesichert worden. Zudem muss man wissen, dass von den gut 800.000 Lehrkräften in Deutschland fast 200.000 als Angestellte beschäftigt sind – ohne, dass das Abendland bisher untergegangen ist.

Kritische Nachfragen

Und es gab weitere kritische Nachfragen an den Bundesinnenminister. Angesichts der Besoldung der Beamtinnen und Beamten, die mit der Föderalismusreform in die Hoheit der Länder übergegangen ist und seitdem immer weiter auseinanderdriftet, sowie mehrerer Pflichtstundenerhöhungen für Lehrkräfte, stellte beispielsweise Richter Ulrich Maidowski zur Diskussion: „Funktioniert das Gesamtpaket noch?“ Zwischen 1960 und 2018 habe sich viel verändert. Sei die Fürsorge noch eine echte Kompensation für das Streikverbot oder gebe es eine strukturelle Ungleichheit zwischen Arbeitgeber und Beamten? „Wie verschafft sich diese Berufsgruppe Gehör?“, wenn nicht durch Streiks, fragte Maidowski.

Das Urteil des Gerichts zum „Streikrecht für Beamtinnen und Beamte“ ist erst in den nächsten Monaten zu erwarten.

Zur Illustration: In A13 etwa klafft die Jahresbesoldung der Beamten in den Ländern zum Teil mehrere Tausend Euro auseinander, der Spitzenwert liegt bei 8.000 Euro. De Maizière stellte klar, dass er diese Argumente „nicht teile“ und verwies auf die Anhörungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, die Beamtinnen und Beamte vertreten. Aber auch die Gewerkschaften, das soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden, müssen nacharbeiten. Beispielsweise ihre Vorschläge schärfen, wie ein Gesamtkonzept für Beamte mit hoheitlichen Aufgaben, ohne hoheitliche Aufgaben und für Angestellte aussehen könnte, in dem Bezahlung, Gesundheitsschutz und Arbeitszeit kollektiv verhandelt werden, um einen vernünftigen, gerechten Ausgleich zu schaffen.

Das Gericht stand zudem vor der Aufgabe, das Verhältnis der Menschenrechtskonvention zum Grundgesetz zu klären. Auch BVerfG-Präsident Voßkuhle ist sich dessen bewusst. Er betonte immer wieder die Tragweite, die eine Entscheidung auch auf internationaler Bühne haben werde. Die Arbeitgeber hingegen wollten die Urteile des EGMR gar nicht anwenden. International und national würde nicht dasselbe unter Begriffen wie „öffentlicher Dienst“ und „Beamte“ verstanden, argumentierten sie. Völkerrechtsexpertin Monika Schlachter erklärte für die Gewerkschaften, die Urteile seien sowohl in ihren Begrifflichkeiten als auch in ihren Bewertungen übertragbar. Es sei zwar eine neue, aber eine gute Orientierung, den Urteilen des EGMR eine Leitfunktion zuzusprechen. Mit anderen Worten: Es wäre gut, das Verfassungsgericht orientierte sich am EGMR und ließe Beamtinnen und Beamten ohne hoheitliche Aufgaben streiken.

Nach der Verhandlung machte GEW-Vorsitzende Tepe gegenüber den Medien deutlich: „Wir sehen uns in unserer Auffassung bestätigt: Das Streikrecht ist ein Grundrecht, das verbeamteten Lehrkräften nicht länger vorenthalten werden darf. Wir wollen das Beamtenrecht modernisieren und demokratisieren. Eine starke Demokratie wie in Deutschland hält es aus, wenn Lehrerinnen und Lehrer streiken.“ Sie betonte, dass Lehrkräfte keine hoheitlichen Aufgaben ausübten. „Die GEW hat in der Vergangenheit bewiesen, dass sie mit dem Streikrecht verantwortungsvoll umgeht. Die Lehrkräfte haben ein hohes Berufsethos: Sie wollen die Schülerinnen und Schüler in ihrer Lernentwicklung unterstützen. Streiks richten sich nicht gegen die Kinder, Jugendlichen und Eltern, sondern sollen den Arbeitgeber treffen“, sagte Tepe. Und dies sei auch bitter nötig, wenn die Länder nach „Gutsherrenart“ Weihnachts- und Urlaubsgeld kürzen oder die Arbeitszeit erhöhen.

Ulf Rödde,
Redaktionsleiter der
„Erziehung und Wissenschaft“

Foto: Daniel Mettke

Foto: Kay Herschelmann

DANIEL MERBITZ

Rosinenpickerei?

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte für den 17. Januar zur mündlichen Verhandlung geladen, um die Standpunkte zum Beamtenstreikrecht auszutauschen. Die Dienstherren vertraten unisono die Auffassung, dass ein Beamtenstreikrecht nicht mit den Normen des Grundgesetzes zu vereinbaren sei. Besonders eine Bemerkung ließ aufhorchen: Bundesinnenminister Thomas de Maizière (CDU) sprach vor der Verhandlung gegenüber den Journalisten und später gegenüber den Richterinnen und Richtern des BVerfG von einer „Rosinenpickerei“ derjenigen, die ein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte fordern. Es sei angemerkt, dass die GEW kein pauschales Streikrecht fordert, sondern sich gegen das Verwehren dieses Grundrechtes für Beamte mit nicht hoheitlichen Tätigkeiten stemmt. Das BVerfG hatte bereits vor Jahren festgestellt, dass Lehrkräfte keine hoheitlichen Aufgaben ausüben. Es hat einen faden Beigeschmack, wenn der Innenminister von „Rosinen“ spricht, wenn er das Streikrecht meint. Das Gegenteil ist richtig: Es geht bei unserer Forderung nach einem Streikrecht nicht um Rosinenpickerei, sondern um die Grundzutaten des harten Brotes des Lehrkräftealltags sowie die damit verbundene Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Die verfassungsrechtliche, damit die juristische Grundlage des Berufsbeamtentums ist flexibel genug, das Streikrecht für nichthoheitliche Tätigkeiten zuzulassen.

Wir haben es ja oft genug erlebt, dass Tariferhöhungen für Angestellte je nach Kassenlage – und damit nur unzureichend – auf die verbeamteten Lehrkräfte übertragen wurden. Von der Frage der Höhe der Pflichtstunden ganz zu schweigen, die sowohl Element der Arbeitsbelastung als auch pädagogischer Faktor ist. Völkerrechtlich ist das Streikverbot für verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer nicht haltbar, für unsere gefestigte Demokratie ist es außerdem nicht tragbar. Die Befürworter des Verbots argumentieren, dass durch Streiks Unterricht nicht gehalten werden könne. Eine Chimäre. Durch Lehrkräftemangel und unzureichende Vertretungsreserven fällt bundesweit ein Vielfaches an Unterricht mehr aus als durch Streiks der GEW. Auch in den Bundesländern, in denen Lehrkräfte überwiegend oder ausschließlich im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Es fällt auf, dass jedes noch so irrationale Argument in Stellung gebracht wird, um die Verwirklichung eines Rechts auf Streik zu verhindern. Dies verwundert aber auch nicht, denn etwas Neues zu wagen und mehr Partizipation einzufordern, ist ein gesellschaftspolitischer Prozess, der alle Reaktionsfacetten auslöst, von sturer Ablehnung bis zu euphorischer Begeisterung. Die Kritiker sehen gern ein „Alles oder Nichts“: ohne Streikverbot kein Berufsbeamtentum. Nein, die GEW will den Beamtenstatus nicht abschaffen. Aber eine seriöse Teilhabe und vor allem die durch das Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit und das damit verbundene Streikrecht dürfen einer zahlenmäßig großen Gruppe im öffentlichen Dienst nicht aus Kostengründen verweigert werden. Stammtischparolen und Kampfbegriffe werden diesem schwierigen Thema nicht gerecht. Es ist nicht allein eine juristische Debatte. Es geht um weit mehr: um das Selbstverständnis unseres Gemeinwesens. Menschenrechte sind keine Petitesse, sie gehören zu den Säulen eines modernen Staatswesens. Ich plädiere für ein verbales Abrüsten und setze auf die Vernunft, Völkerrecht nicht nur als fernes flirrendes Polarlicht zu sehen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), der ein pauschal an den Status geknüpftes Streikverbot ablehnt, ist nicht irgendein unteres Verwaltungsgericht. Das BVerfG wird die Frage beantworten müssen, wie die Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums steht und welche Weiterentwicklungsmöglichkeit es erlaubt. Der EGMR hat eine klare Position. Ich auch: Das Streikrecht für verbeamtete Lehrkräfte darf diesen nicht länger verweigert werden.

Daniel Merbitz,
GEW-Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik

„Die gehen doch eh wieder …“

// … scheinen sich viele Verantwortliche in der Bildungspolitik zu denken, wenn es um geflüchtete Kinder und Jugendliche geht. Die Situation erinnert fatal an die Einstellung gegenüber „Gastarbeiterkindern“ in den 1960er-Jahren. Mit dem Thema „Flucht und Bildung“ befasst sich Heft 3 der Zeitschrift „DDS – Die Deutsche Schule“, die die GEW herausgibt*. //

„In den meisten Bundesländern sind geflüchtete Kinder in Erstaufnahmeeinrichtungen durch Fristenregelungen von der Schulpflicht ausgeschlossen“, stellt das Deutsche Institut für Menschenrechte auf Basis einer Befragung der Kultusministerien fest.** Die Wartezeit kann in Nordrhein-Westfalen schon mal ein halbes Jahr betragen: Die Kinder werden hier erst nach der Zuweisung an eine Kommune beschult.

Zwar haben sich im Bildungsbereich durchaus positive Entwicklungen gezeigt. Diese sind aber nicht zuletzt auf das zivilgesellschaftliche Engagement von Pädagoginnen und Pädagogen zurückzuführen, die etwa zusätzlichen Sprachunterricht oder Freizeitaktivitäten anbieten. Doch Integration bleibe, mahnt der Nationale Bildungsbericht 2016***, „unabweisbare Daueraufgabe der Politik in allen wichtigen Feldern – so auch besonders im Bildungswesen“. Diese Aufgabe heißt „umfassende Teilhabe an Bildung“ und bedeutet: Bildungsinstitutionen, insbesondere Schulen, müssen ihre Strukturen und Angebote auf die Zuwanderung von Menschen sowohl aus dem Raum der Europäischen Union als auch aus weiteren Staaten ausrichten – auf Menschen mit

unterschiedlichem Rechtsstatus, unterschiedlicher Aufenthaltsdauer und unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen.

Gesamtstrategie fehlt

Doch es hakt. So zeigt etwa eine Studie zu Vorbereitungsklassen an Berliner Grundschulen****, dass eine Gesamtstrategie fehlt. Regelungen würden ad hoc getroffen, schreiben die Autorinnen und Autoren. Dabei werde häufig auf Strategien zurückgegriffen, die seit den 1960er-Jahren von der Beschulung von „Gastarbeiterkindern“ bekannt sind – von denen man auch annahm, dass sie „eh wieder gehen“.

Auch Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern, die versuchen, traumatisierte Geflüchtete aufzufangen und bei der Integration zu unterstützen, sind durch migrationspolitische Regelungen oft die Hände gebunden. Selbst wenn für Kinder und Jugendliche eine Rückkehr in heutige Kriegsgebiete irgendwann möglich erscheint oder wenn eine Abschiebung wahrscheinlich ist, haben junge Menschen nach der UN-Kinderrechtskonvention ein Recht auf leistungsgerechte Bildung.

Dass schon wieder – wie bei den „Gastarbeiterkindern“ – so getan wird, als gehe uns „die Bildung der anderen“ nichts an, ist eine Schande für Deutschland und gesellschafts- wie sozialpolitisch extrem kurzsichtig.

Sylvia Schütze,
Geschäftsführerin der DDS

***Abstracts zu den Beiträgen und Bestellmöglichkeiten: www.dds-home.de.**
****Institut für Menschenrechte, Landkarte Kinderrechte: http://landkarte-kinderrechte.de**
*****Nationaler Bildungsbericht 2016: www.bildungsbericht.de**
******Juliane Karakayalı et al.: Die Beschulung neu zugewanderter und geflüchteter Kinder in Berlin: bit.ly/BIM-beschulung-fluecht-PDF**

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
Vorteilszins für den öffent. Dienst
Umschuldung: Raten bis 50% senken
Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns,
Seit über 40 Jahren.

Deutschlands günstiger Autokredit
2,77% effektiver Jahreszins
5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 48 bis 120 Monate
Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtkosten 21.137,19 €
www.Autokredit.center

AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel: (0621) 178180-0
Info@AK-Finanz.de
www.AK-Finanz.de

Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker
Günstiges Darlehen rep. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 528,00 €, effektiver Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 44.317,65 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.

Sonderdarlehen zu 1a-Konditionen!
www.1a-Beamtendarlehen.de
Nutzen Sie Ihren Status als Beamter, Angestellter oder Arbeiter im ÖD

0800 - 8664422
Jetzt gebührenfrei anrufen & unverbindlich informieren
NÜRNBERGER
Mehrfachgeneralagentur Finanzvermittlung Andreas Wendholt
Prälat-Höing-Str. 19 · 46325 Borken-Weseke

„Irgendwen irgendwoher“

// Fast überall in Hessen fehlen Lehrkräfte, vor allem an Grundschulen. Freie Stellen werden oft mit Aushilfen besetzt, Förderschullehrerinnen und -lehrer sind Mangelware. //

Ein Junge in ihrer Klasse hat sich regelmäßig schreiend auf den Boden geworfen, heulend im Treppenhaus am Geländer festgeklammert und alles vollgespuckt. Ein anderer Schüler kletterte im zweiten Stock aufs Fensterbrett. „Ein Kind mit solchen Problemen kann sich nicht auf den Unterricht konzentrieren, sondern braucht erst einmal ganz andere Unterstützung“, sagt Grundschullehrerin Katja Groh aus dem Landkreis Kassel. „Wie soll ich das alleine nebenbei im Regelunterricht leisten?“ Hinzu kommt: Sie habe eine Aufsichtspflicht – und noch 20 andere Kinder in der Klasse, die ein Recht auf störungsfreien Unterricht hätten. Für die Lehrerin steht fest: „Wir brauchen dringend mehr Personal.“ In Hessen fehlt es an allen Ecken und Enden; vor allem an Förderschullehrkräften. Grundschullehrerinnen und -lehrer sind ebenfalls knapp.

Der Personalmangel macht auch Johannes Batton aus Bad Sooden-Allendorf zu schaffen. Wenn in seiner Musikstunde ein Schüler komplett überdreht, ist er alleine. Und hilflos. Obwohl er selbst ausgebildeter Förderschullehrer ist, bleibt ihm oft nichts anderes übrig, als das Kind aus dem Unterricht zu nehmen. „Das ist fatal“, sagt er. „Das Gegenteil von dem, was man will.“

Hinzu kommen all die Kinder, die keinen Mucks von sich geben: In Grohs Grundschulklasse saß ein stark entwicklungsverzögerter Junge, der ohne persönliche Ansprache und Körperkontakt überhaupt nicht reagierte. Zeitgleich hockte ein paar Stühle weiter ein Mädchen, das jedem Blickkontakt auswich, sich gegen den Kopf schlug, ständig die Finger in den Mund steckte. Zufällig war eine Praktikantin in der Klasse. „Sonst wären beide im Unterricht verloren gewesen“, sagt die Lehrerin. Bis diese Kinder einen Inklusionsstatus erlangten, vergingen von der Einschulung bis zur Umsetzung zwei Jahre. Im Idealfall erhielten sie danach vier Stunden sonderpädagogische Förderung pro Woche. „Das reicht hinten und vorne nicht.“

Stellen bleiben unbesetzt

Vor allem an Grundschulen in Nordhessen, aber auch in Frankfurt am Main blieben viele Lehrkräftestellen unbesetzt, berichtet GEW-Landesvorsitzende Maike Wiedwald. Grund: Die Bankenmetropole wächst und wächst, neue Schulen werden gebaut, Fachkräfte hängeringend gesucht. Doch die Mieten sind so hoch, dass viele Nachwuchskräfte lieber woanders hinziehen. Im Gegensatz dazu sind die ländlichen Regionen rund um Kassel zwar günstig, für junge Menschen aber wenig attraktiv.

In Hessen gibt es aktuell rund 4.100 Stellen für Förderschullehrerinnen und -lehrer. Nach Einschätzung der GEW braucht es zusätzlich 8.000 Stellen, sowohl für Förderlehrkräfte als auch für Sozialpädagoginnen und -pädagogen an Schulen. Als Zwischenschritt zur Doppelbesetzung, sagt Wiedwald. Die Lehr- und Fachkräfte könnten als Team jeweils drei Klassen an einer Grundschule oder in der Sekundarstufe I fest unterstützen. „Das würde die Chance bieten, mit den Kindern ganz anders zu arbeiten“, betont die GEW-Landesvorsitzende.

Aktuell würden die wenigen Förderschullehrkräfte in Hessen „mathematisch gerecht“ auf die Regelschulen verteilt, berichtet Batton, der auch Vorsitzender des Gesamtpersonalrats für Hersfeld-Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis ist. „Systemische Zuweisung“ heißt dies im Fachjargon, der Personalrat nennt es Mangelverwaltung. Folge: „Die Grundschullehrkräfte müssen die Aufgabe weitgehend alleine stemmen.“ Neben dem regulären Unterricht, in einer Klasse mit bis zu 25 Schülerinnen und Schülern. Und mit al-

Hessen in Zahlen

In Hessen werden im Schuljahr 2017/18 rund 770.000 Schülerinnen und Schüler unterrichtet, das sind etwa so viele wie im Vorjahr. Allerdings stieg die Zahl der Erstklässler: Rund 54.000 Kinder wurden eingeschult, gut 1.000 mehr als im Vorjahr. Insgesamt stehen laut Ministerium rund 53.000 Lehrkräftestellen zur Verfügung. Die GEW betont, dass viele dieser Stellen zweckgebunden seien, etwa für Intensivklassen oder Ganztagsangebote. Nach offiziellen Angaben konnten zum Schuljahresbeginn 100 Stellen an Grundschulen nicht besetzt werden, das ist etwa ein Prozent. K.H.

Vor allem an Grundschulen in Nordhessen, aber auch in Frankfurt am Main bleiben viele Lehrkräftestellen unbesetzt. Fachkräfte werden in der Bankenmetropole händeringend gesucht.

Foto: Dominik Buschardt

lem, was dazugehört an Dokumentation und Kooperation mit Eltern, Ärzten, Psychologen, Jugendamt. Grundschullehrkräfte sind am Limit. In einem Brandbrief an Kultusminister Alexander Lorz (CDU) klagten zwei Drittel aller Frankfurter Grundschulen vor einigen Monaten, die Arbeitsbelastung sei kaum noch zu bewältigen: zu große Klassen, zu viele Aufgaben, zu wenig Personal. „Dass sich für solche Arbeitsbedingungen nur schwer Menschen finden lassen, erstaunt nicht“, heißt es in dem Brief.

Zum Schuljahresbeginn konnten an Grundschulen in Hessen – nach offiziellen Angaben – 100 Stellen

Lehrkräftemangel auch an Berufsschulen

Foto: privat

Ralf Becker, Berufsschullehrer

„Seit Jahren gibt es an berufsbildenden Schulen in Hessen zu wenige Lehrkräfte. Außer für Wirtschaft mangelt es in allen Fächern. Vor allem bei Metall- und Elektrotechnik sieht es schlecht aus. Nur die Hälfte aller Kolleginnen und Kollegen hat ein Lehramt für berufliche Schulen, und jede siebte Lehrkraft hat überhaupt kein Lehramt studiert. Damit meine ich nicht Bäckermeister oder Rechtsanwälte, die nebenbei ein paar Stunden in der Berufsschule unterrichten. Sondern hauptamtliche Lehrkräfte. Das wirkt sich aus. Quereinsteiger brauchen viel mehr Unterstützung. Oft merkt man auch, dass es an pädagogischem Know-how fehlt, da das Land nicht ausreichend qualifiziert.“

Ralf Becker, Berufsschullehrer aus Rüsselsheim und Mitglied der Fachgruppe berufsbildende Schulen der GEW Hessen

nicht besetzt werden. Und viele Schulen mussten sich mit Vertretungskräften behelfen, die nicht für den Lehrberuf qualifiziert sind. „Die Schulen versuchen händeringend, irgendwen irgendwoher zu bekommen“, berichtet Lehrerin und Personalrätin Groh. Wer mal im Chor gesungen habe, dürfe Musik unterrichten, Studierende lehrten Mathe, und Mütter sprängen als Vertretungskräfte ein. Die GEW-Landesvorsitzende kritisiert, dass in Hessen 1.500 Stellen an Grundschulen mit Menschen ohne entsprechendes Lehramtsstudium besetzt seien.

Das Kultusministerium verweist auf gestiegene Schülerzahlen. Zudem gebe es so viele Lehrerinnen und Lehrer wie nie zuvor, sagt Kultusminister Lorz. Seit diesem Schuljahr kommen unter anderem 600 Stellen hinzu, weil Hessen die wöchentliche Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte um eine halbe Stunde gekürzt hat: Grundschullehrkräfte müssen jetzt 28,5 Stunden pro Woche unterrichten. Immer noch viel zu viel, kritisiert die GEW. Damit liegt Hessen bei der Pflichtstundenzahl weiterhin bundesweit an der Spitze.

„Schönfärberei“

Das Ministerium verkündet, die Gesamtversorgung der Grundschulen liege im Schnitt bei rund 121 Prozent. Pure „Schönfärberei“, erwidert Wiedwald. 100 Prozent seien schon notwendig, um die Stundentafel abzudecken. Hinzu kämen Aufgaben wie Inklusion, Ganztagsangebote und Intensivklassen. Die Lehrkräfte seien gezwungen, selbst zu entscheiden, was sie weglassen. „Dabei ist alles wichtig.“ Die Gewerkschafterin betont: „Egal ob Stadt oder Land. Für alle Schulen gilt: Geht eine Kollegin in Elternzeit oder wird länger krank, bricht das gesamte System zusammen.“

Das Kultusministerium präsentierte ein „Maßnahmenpaket“, um neue Lehrkräfte zu gewinnen. Eher mickrigen Erfolg brachte ein Brief an 1.600 Pensionäre mit der Bitte, zeitweise aus dem Ruhestand zurückzukehren. An den Hochschulen gibt es seit diesem Wintersemester 315 neue Studienplätze für Grund- und Förderschullehramt, ein Plus von 50 Prozent. Nach Ansicht der GEW reicht das jedoch nicht aus. „Das Land müsste ausbilden ohne Ende“, betont Wiedwald. Jedes Jahr gehen 2.000 Lehrerinnen und Lehrer in Ruhestand. Die Landesvorsitzende fordert, den Numerus clausus abzuschaffen (s. S. 22 f.). Nur so könne sichergestellt werden, dass es genug Nachwuchs gibt.

Das Ministerium ist anderer Meinung: Es gebe genug Studierende, sagt ein Sprecher. Nur für die falsche Schulform oder Fächerkombination. Deshalb soll es künftig leichter werden, nach dem ersten Staatsexamen auf Grund- oder

Foto: Dominik Buschardt

Die wenigen Förderschulkräfte in Hessen werden „mathematisch gerecht“ auf die Regelschulen verteilt. Mangelverwaltung nennt das die GEW. Die Not ist groß. Sogar pensionierte Lehrkräfte versuchte das hessische Kultusministerium in den Schuldienst zurückzuholen.

„Wer es sich leisten kann, kauft bessere Bildungsbedingungen“

Foto: GEW Hessen

Karola Stötzel, stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen

„Auch an Kitas ist der Fachkräftemangel spürbar. Alle Einrichtungen suchen händeringend Erzieherinnen und Erzieher. Das gilt für alle Träger – fast flächendeckend in Hessen. Im Rhein-Main-Gebiet ist die Situation besonders dramatisch, deshalb stuft die Stadt Frankfurt die Erzieherinnen mit der Entgeltgruppe S8b etwas höher ein. Aber auch in ländlichen Regionen finden sich keine Fachkräfte. Die Konkurrenz ist so groß, dass einige freie Träger ihre Bezahlung verbessern mussten. Viele Kolleginnen und Kollegen klagen, dass sie mit der Arbeit kaum hinterher kommen. Eine Erzieherin ist seit Monaten alleine in einer Einrichtung mit 60 Kindern. Nur mit ein paar Aushilfen und Praktikanten. Das Gesetz schreibt nur vor, dass eine Fachkraft da sein muss. Das reicht aus, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. So etwas hat Folgen: Wer es sich leisten kann, kauft sich bessere Bildungsbedingungen. Die Eltern legen für die besondere Förderung ihrer Kinder viel Geld auf den Tisch – von der Kita bis zur Schule. In den letzten Jahren sind sehr viele private Schulen im Rhein-Main-Gebiet entstanden. Vor allem Grundschulen erleben einen großen Boom.

Hessen liegt beim Personalschlüssel weit hinten. In Kitas sind bis zu 25 Kinder in einer Gruppe. Das verschlechtert die Arbeitsbedingungen sehr. Wir bräuchten in Hessen 4.200 bis 4.700 Erzieherinnen und Erzieher mehr, um bei der Ausstattung auf den bundesweiten Schnitt zu kommen.“

Karola Stötzel, stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen

Förderschule umzusteigen. Die Hoffnung: Wer keine Aussicht hat, bald eine Stelle an einem Gymnasium zu finden, wechselt vielleicht lieber an die Grundschule.
Knackpunkt ist jedoch das Gehalt. Wer an einer Grundschule in Hessen arbeitet, wird als Lehrerin oder Lehrer im Beamtenstatus nach A12 bezahlt. An allen anderen Schulformen nach A13. Daher verwundert Groh nicht, dass sich die meisten Studierenden fürs Gymnasium entscheiden. Dort müssten sie 4,5 Stunden weniger unterrichten – und verdienten gut 500 Euro im Monat mehr. Um den Lehrkräftemangel an Grundschulen in den Griff zu bekommen, hilft ihrer Meinung nach vor allem eins: „Der Job muss attraktiver werden und die gleiche Wertschätzung erfahren." Das heißt: „Mindestens A13 für alle!"

Kathrin Hedtke,
freie Journalistin

„Zusätzliche Stellen sind absolutes Muss"

Foto: GEW Hessen

Maike Wiedwald, Vorsitzende der GEW Hessen

Der Druck auf Lehrkräfte und Schulleitungen ist enorm. Die Ressourcen für Aufgaben wie Inklusion, Ganztagsangebote & Co. sind viel zu gering. Wenn die Landesregierung von einer Gesamtversorgung von 121 Prozent spricht, ist das mehr als ein Rechentrick. Dahinter steckt das Kalkül, dass die Kolleginnen und Kollegen diese Aufgaben trotzdem wahrnehmen. Im Interesse der Kinder. Ohne zusätzliche Ressourcen. Die Überlastungsanzeigen der letzten Jahre zeigen, wie sehr das den Kolleginnen und Kollegen zusetzt. Pädagogische Berufe werden so systematisch abgewertet, besonders an Grundschulen. Zusätzliche Stellen sind ein absolutes Muss, in allen Bereichen.

Maike Wiedwald, Vorsitzende der GEW Hessen

„Mit aktuellen Ressourcen nicht machbar"

Foto: privat

Rosmarie Schrader, Förderschullehrerin

„Der Fachkräftemangel ist an meiner Schule schmerzlich spürbar. An der Integrierten Gesamtschule (IGS) sind im Moment 11,5 Stunden für inklusiven Unterricht personell nicht abgedeckt, das entspricht einem Viertel. Die Regelschullehrkräfte sollen viele Aufgaben zusätzlich übernehmen, die bisher von Förderschullehrkräften erledigt wurden – alles ohne Ausbildung und Entlastung. Deshalb arbeite ich sehr viel mehr, um meine Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Obwohl ich nur 15 Wochenstunden habe, bin ich jeden Vormittag voll im Einsatz. Immer wieder komme ich an den Punkt, an dem ich nicht mehr weiß, wie das alles zu schaffen sein soll. Meine Überzeugung ist, dass alle Schülerinnen und Schüler einen Anspruch darauf haben, ihren Bedürfnissen entsprechend an einer Regelschule unterrichtet zu werden. Weil das mit den aktuellen Ressourcen an meiner Schule nicht zu machen ist, kann ich für einige Kinder nur den Wechsel auf die Förderschule empfehlen. Diese Bildungspolitik macht mich wütend."

Rosmarie Schrader, Förderschullehrerin, Rotenburg an der Fulda

Mit Kraft ins neue Leben

AKUTKLINIK URBACHTAL
PRIVATKLINIK FÜR PSYCHOSOMATIK UND PSYCHOTHERAPIE

* Depressionen
* Angststörungen
* Chronische Schmerzen
* Traumafolgestörungen
* Burnout
* Lebenskrisen

* Hochfrequente Therapien
* Herzlichkeit und Mitgefühl
* Individualität in familiärem Kreise
* 60 Betten / 30 Therapeuten

Psychosomatisches Privatkrankenhaus beihilfefähig

88339 Bad Waldsee
0 75 24 990 222
(auch am Wochenende)
www.akutklinik.de

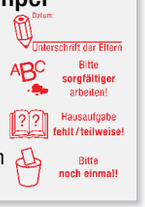
TimeTEX

So leben Lehrer/innen leichter

10,- € Gutschein
Code: EW9428
Mindestbestellwert 30,- €
Gültig bis 30.04.2018
www.timetex.de/info/EW9428.html

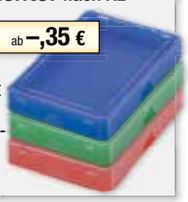
TimeTEX-Schulplaner 2018/2019
ab 5,95 €
Für jeden der passende dabei!
Sofort lieferbar!

Siebdruck Stempel
„Perpetuum" 4in1
nur 7,95 €
• 1 Stempel = 4 Stempel-Motive
• 5.000 x stempeln ohne Stempelkissen
Art. 62975-43



Verhaltens-Ampel
• wirkt motivierend und spornt zur Verbesserung an
Art. 10836-43
ab 27,90 €
Mich kann man beschriften!

Kartenschachtel flach XL
• ideal für Kleinteile
• viele Größen
• in transparent oder farbig
• aus bruchstabilem Kunststoff
ab –,35 €



Magnetische Steine
extrastarke Magnetwirkung
nur 6,95 €
• geeignet für Stahlemaille-Tafeln, Info-Boards und alle Metallflächen
Art. 93276-43

Flüster-Spielwürfel 10-tlg.
„Augen"
nur 3,95 €
lautloses Würfeln
• aus festem Schaumstoff
Art. 93600-43

www.timetex.de • TimeTEX HERMEDIA Verlag GmbH • Tel. 09442 92209-0 · Fax -66

Hamburg schließt Gerechtigkeitslücke

// Schätzungsweise 8 Prozent der Beamtinnen und Beamten in Deutschland sind gesetzlich krankenversichert – oft, weil die private Krankenversicherung (PKV) sie wegen Vorerkrankungen nicht haben will. Anders als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben sie keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss, sondern müssen den vollen Beitrag alleine schultern. Die Freie und Hansestadt Hamburg will diese Ungerechtigkeit nun beseitigen. //

Foto: dpa

Gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte hatten bisher keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss für ihre Beiträge. Hamburg will diese Ungerechtigkeit in der Krankheitsvorsorge beseitigen.

Am 19. Dezember 2017 hat der Hamburger Senat den „Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“ beschlossen und den Gesetzentwurf der Hamburger Bürgerschaft zugeleitet.* Beschließt diese den Entwurf, soll das Gesetz zum 1. August 2018 in Kraft treten. Ab diesem Zeitpunkt kann die sogenannte „pauschale Beihilfe“ in Anspruch genommen werden.

Der Gesetzentwurf sieht vor, eine neue Form der Beihilfe als dienstrechtliche Regelung zu schaffen. Entscheidet sich künftig eine neue Beamtin oder ein neuer Beamter für den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), kann sie oder er auf den klassischen Beihilfeanspruch verzichten und erhält dafür vom Dienstherrn eine pauschale Beihilfe in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrags. Alternativ kann er oder sie sich nach wie vor für das bisherige klassische Modell aus Beihilfe und einer ergänzenden Versicherung in der PKV entscheiden. Als weitere Möglichkeit ist eine Vollversicherung in der privaten Krankenversicherung plus pauschale Beihilfe denkbar.

Die einmalige Entscheidung für ein System ist unwiderruflich. Wer sich für die pauschale Beihilfe entscheidet, kann über die GKV hinausgehende Beihilfeleistungen nicht mehr geltend machen. Möglich ist jedoch nach wie vor in besonderen Ausnahmefällen eine zusätzliche Beihilfe zur Vermeidung von Härtefällen. Auch die Ansprüche auf eine amtsangemessene Alimentation im Krankheitsfall, Leistungen aus der Dienstunfallfürsorge und Leistungen der Beihilfe im Pflegefall werden von der Entscheidung für die pauschale Beihilfe nicht berührt.

Beamtinnen und Beamte, die bisher schon freiwillig in der GKV versichert waren – allein in Hamburg sind das rund 2.400 –, müssen derzeit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil komplett selbst zahlen. Da die GKV nach dem Sachleistungsprinzip arbeitet, haben sie von ihrem formal weiter bestehenden Beihilfeanspruch so gut wie nichts. Auch diese Kolleginnen und Kollegen können künftig einen Zuschuss des Dienstherrn in Form der pauschalen Beihilfe erhalten.

Für alle anderen Beamtinnen und Beamten, die Leistungen der Beihilfe oder der Heilfürsorge – beispielsweise im Polizeidienst – in Anspruch nehmen, ändert sich nichts. Kürzungen oder Änderungen in den bisherigen Leistungen sind mit dem Gesetzentwurf nicht verbunden.

Allerdings gibt es im Regelfall keine Möglichkeit, aus der PKV in die GKV zu wechseln. Dies liegt an den restriktiven Vorschriften im fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) über eine freiwillige Mitgliedschaft in der GKV. Als Beamtin oder Beamter kann man dort nicht einfach Mitglied werden, sondern höchstens Mitglied bleiben, falls man unmittelbar vor der Verbeamtung bestimmte „Vorversicherungszeiten“ erfüllt hat.

Interessant ist das neue Modell nach Einschätzung des DGB besonders für ältere neu verbeamtete Menschen mit Familie oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie für dauerhaft in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte. Der Gesetzentwurf geht auf

eine langjährige Gewerkschaftsforderung zurück.** DGB Nord, GEW, ver.di und GdP unterstützen daher den vorliegenden Gesetzentwurf ausdrücklich.*** Der DGB will sich intensiv dafür einsetzen, dass dieses Modell auch im Beamtenrecht des Bundes und anderer Länder verankert wird. Damit könnte auch dem Problem begegnet werden, das sich künftig auftut, wenn ein Beamter aus Hamburg mit pauschalem Beihilfeanspruch in ein anderes Bundesland wechseln möchte, das einen solchen Anspruch (noch) nicht kennt.

Wahlfreiheit gestärkt

Mit dem Gesetzentwurf wird die individuelle Wahlfreiheit zwischen den beiden Krankenversicherungssystemen gestärkt. Dass die Wahlmöglichkeit nur am Beginn der Berufslaufbahn besteht, ist systemkonform: In beiden Systemen funktioniert der Ausgleich zwischen Jung und Alt und zwischen Gesund und Krank auf sehr unterschiedliche Weise – die beide eine langjährige Mitgliedschaft erfordern. Dass die Lobbyverbände der PKV – und der Beamtenbund – gegen das Gesetzesvorhaben Sturm laufen, verwundert nicht: Das System PKV steht wegen niedriger Zinsen, wachsender Versorgungskosten, steigender Versicherungsbeiträge, vor allem im Alter, und hoher Beihilfekosten in den Landeshaushalten ohnehin stark unter Druck. Durch die quasi automatische Mitgliedschaft der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, die rund die Hälfte der privat Versicherten ausmachen, war bislang der Nachwuchs einigermaßen gesichert. Dieser Automatismus droht nun wegzufallen. Deswegen wird die pauschale Beihilfe, die zunächst nur einen kleinen Personenkreis betrifft, warnend als Einstieg in die Einheitsversicherung verteufelt. Offenbar scheint die Branche einen echten Wettbewerb der Systeme als ernsthafte Bedrohung wahrzunehmen. In der Tat findet der Hamburger Weg auch in anderen Bundesländern Widerhall. In Sachsen-Anhalt wurde bereits im Finanzausschuss des Landtags über das Thema gesprochen, auch in Mecklenburg-Vorpommern hat sich die Landesregierung zumindest nicht ablehnend geäußert.**** Gerade in der Gesundheitspolitik, in der sich so viele widerstreitende Interessen seit vielen Jahren gegenseitig blockieren, ist der Hamburger Schritt eine kleine Bewegung in die richtige Richtung.

Gesa Bruno-Latocha,
Referentin im Vorstandsbereich
Tarif- und Beamtenpolitik

***Drucksache 21/11426**
****Siehe Beschluss 2.18 des Gewerkschaftstages der GEW im Mai 2017: www.gew.de/28-gewerkschaftstag/beschluesse**
*****bit.ly/DGB-Beamtenbeihilfe**
******Drucksache 7/942**

STAMM Verlag E&W Verlagsreisen

KARL MARX UND SEIN JAHRHUNDERT

Große Landesausstellung zum 200. Geburtstag in Trier
19.05.-21.05.18 (Pfingsten) — 3-tägige Leserreise

ab € 429,-
p. P. im Doppelzimmer

Am 5. Mai 2018 jährt sich der Geburtstag des bedeutenden Denkers des 19. Jahrhunderts, Karl Marx, zum 200. Mal. Erstmals überhaupt widmet sich eine kulturhistorische Ausstellung seinem Leben, seinen bedeutenden Werken und dem vielfältigen Wirken in seiner Zeit. Revolutionär, Gelehrter, Journalist oder Marxist? Kaum eine Persönlichkeit des 19. Jahrhunderts ist heute noch so bekannt, aber auch so umstritten und missverstanden wie Karl Marx. Wer verbirgt sich hinter diesem großen Namen und wie können Marx' Ideen aus heutiger Sicht gesehen werden? Anlässlich des 200. Jahrestages beleuchtet die große Landesausstellung in seiner Geburtsstadt Trier die Facetten seiner Person in gleich zwei Museen. Außerdem unternehmen Sie einen Ausflug nach Luxembourg.

Das beinhaltet unsere Reise

- Bahntransfer ab/bis gewünschtem Abfahrtort (2. Klasse)
- 2 Übernachtungen inkl. Frühstück im Hotel Vienna House Easy (****), oder gleichwertig
- Kombiticket für das Rheinische Landesmuseum und das Stadtmuseum Simeonstift
- Geführter Rundgang durch die Landesausstellung „Leben. Werk. Zeit" im Rheinischen Landesmuseum
- Stadtrundgang Trier „Auf den Spuren von Karl Marx"
- Geführter Rundgang im Stadtmuseum Simeonstift „Stationen eines Lebens"
- Fahrt mit dem Bus von Trier nach Luxembourg und zurück
- Stadtrundfahrt Luxembourg
- Führung durch die Philharmonie in Luxembourg
- ts|medialog-Reisebegleitung (ab 20 Teilnehmern)
- Sicherungsschein

Reiseverlauf, Buchungsformular und Reisebedingungen unter **www.gew.de/verlagsreisen**
Informationen und Buchung ☎ 0521 / 96768-0
Veranstalter: ts|medialog GmbH, Detmolder Str. 78, 33604 Bielefeld

Stabil auf Talfahrt

// In der Internationalen Grundschul-Lese-Untersuchung (IGLU) ist Deutschland von der Spitze ins Mittelfeld abgesackt. Nur in einer Disziplin ist man top: in sozialer Ungleichheit. //

Im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) grübelten sie ziemlich lange, wie sie die Ergebnisse der jüngsten IGLU-Studie verkaufen sollten, berichten Ministeriumskreise. Schließlich einigte man sich auf die Überschrift: „Stabile Ergebnisse bei zunehmenden Herausforderungen – Lesen muss gestärkt werden."

Was die Überschrift kaum kaschiert: Deutschlands Grundschüler sind im internationalen Vergleich der Lesekompetenzen seit der Jahrtausendwende von Platz 5 auf Platz 21 abgerutscht. Stabile Ergebnisse – wohl wahr: Die Leseleistungen der Viertklässler hierzulande haben sich insgesamt nicht verschlechtert. Doch anderen Ländern – etwa Irland, Ungarn oder Polen – ist es gelungen, die Leistungen ihrer Grundschulkinder deutlich zu verbessern. „Stagnation heißt in dieser Situation Rückschritt", so das ungeschönte Fazit der baden-württembergischen Kultusministerin Susanne Eisenmann (CDU).

Zum vierten Mal seit 2001 hat sich Deutschland im Jahr 2016 an IGLU beteiligt und Daten zum Leseverständnis, zur Motivation und zum Leseverhalten von Schülerinnen und Schülern der vierten Klasse erheben lassen. Die Ergebnisse präsentierte Studienleiter Wilfried Bos gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz und dem BMBF Anfang Dezember in Berlin (s. E&W 1/2018).

Abstand wächst

Seit der ersten IGLU-Studie im Jahr 2001 hat sich der Abstand zwischen starken und schwachen Leserinnen und Lesern in Deutschland vergrößert. Fast zwei Lernjahre trennen sehr kompetente Kinder hierzulande von schwach lesenden Mitschülern. Der Anteil der sehr gut Lesenden ist zwischen 2001 und 2016 zwar von knapp 9 auf 11 Prozent gestiegen.

Foto: dpa

Gleichzeitig verdoppelte sich jedoch der Anteil der Kinder, die am Ende der Grundschulzeit nur über ein „rudimentäres Leseverständnis" verfügen, von 3 auf fast 6 Prozent. Hinzu kommen noch jene, die das mittlere Kompetenzniveau nicht erreichen. Alles in allem kann jeder fünfte Viertklässler in einem Text verstreute Informationen nicht miteinander verknüpfen. „Diese Kinder werden auch später nicht in der Lage sein, Texte sinnentnehmend zu lesen", warnt Studienleiter Bos. Da Lesen auch als Kernkompetenz für soziale und kulturelle Teilhabe gilt, entlassen die Grundschulen eine relevante Gruppe von Schülerinnen und Schülern denkbar schlecht gerüstet fürs Leben.

Bildungspolitiker in Bund und Ländern erklären die mauen Ergebnisse mit der zunehmend heterogenen Schülerschaft – der Anteil der Kinder mit Förderbedarf sowie aus zugewanderten Familien sei in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen.

Für Ilka Hoffmann, Vorstandsmitglied der GEW für den Bereich Schule, ist die Politik verantwortlich. „Man hat die Grundschulen vernachlässigt, nach dem Motto: Das läuft schon", sagt Hoffmann. Deutschland investiere im EU-Durchschnitt besonders wenig in die Leseförderung. Dies führe zu sinkender Lesemotivation und schlechteren Leseleistungen. Es sei notwendig, so Hoffmann, durch gut ausgestattete Schulbibliotheken und Förderprogramme insbesondere auch Kinder zu unterstützen, bei denen zu Hause nicht viel gelesen wird.

In kaum einem anderen Land sind die Leseleistungen der Schülerinnen und Schüler so eng mit ihrer Herkunft verknüpft. Soziale Disparitäten nahmen im Vergleich zu 2011 sogar zu. Der Leistungsvorsprung von Kindern aus gut gebildeten gegenüber Kindern aus einfach gebildeten Familien beträgt aktuell ungefähr eineinhalb Lernjahre.

Die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer müsse deshalb auf den Prüfstand, fordert Hoffmann: „Wir brauchen dringend gut aus- und fortgebildete Lehrkräfte, die auf das Lehren unter schwierigen sozialen Bedingungen vorbereitet sind und mit heterogenen Lerngruppen arbeiten können." Konzepte der Leseförderung, die besonders auf benachteiligte Kinder und Jugendliche zugeschnitten sind, sollten einen festen Platz in der Ausbildung von Lehrkräften haben, so die GEW-Expertin. Zudem müssten deutlich mehr Geld in die Grundschulen investiert und zusätzliche Lehrkräfte eingestellt werden. „Ich hoffe, dass IGLU ein Weckruf ist", unterstreicht Hoffmann.

Anna Lehmann,
Redakteurin der taz

Deutschlands Viertklässler stagnieren in ihren Leseleistungen. Im internationalen Leistungsvergleich bedeutet Stagnation Rückschritt. Alarmierend: Der Anteil der Kinder, die am Ende der Grundschulzeit nur über ein „rudimentäres Leseverständnis" verfügen, hat sich seit der letzten Erhebung fast verdoppelt. Das zeigt: Politik muss mehr in Grundschulen investieren.

MARLIS TEPE

Foto: Kay Herschelmann

Warten auf eine Regierung

Seit vier Monaten wartet Deutschland auf eine Regierungsbildung. Die Überprüfung der Sondierungsvereinbarung von CDU, CSU und SPD mit der GEW-Brille zeigt: Es muss kräftig nachlegt werden! Die amtierende Kanzlerin und CDU-Chefin Angela Merkel hat vier Monate nach der Wahl noch keine Partnerparteien für eine Regierungsbildung gefunden. Selbst wenn CDU/CSU mit der SPD nun Koalitionsverhandlungen aufgenommen haben, hängt die Zustimmung zu deren Resultaten von einer Mitgliederbefragung der SPD-Basis ab.

Die Große Koalition hatte bei der Bundestagswahl an Zustimmung verloren (–14 Prozent!). Als Präambel heißt es im Sondierungspapier deshalb: „Das Wahlergebnis zeigt aber auch, dass viele Menschen unzufrieden waren. Daraus werden wir entsprechende Schlüsse ziehen … Wir werden die Probleme anpacken, die die Menschen im Alltag bewegen, und uns mutige Ziele für die nächsten vier Jahre setzen.“ Und: „Wir wollen die Familien stärken und gleiche Bildungschancen für alle!“ Diesem Ziel stimmt die GEW vorbehaltlos zu! Fragt sich nur, wie das Ganze ausbuchstabiert, im Koalitionsvertrag niedergeschrieben und finanziell mit den entsprechenden Ressourcen abgesichert werden soll. Viele Forderungen, die die GEW in der Wahlkampfzeit veröffentlicht hat, sind in dem Sondierungspapier – zumindest verbal – aufgegriffen worden:

- Sicherung der Kita-Qualität
- Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter
- Ergänzung des Schulsanierungsprogramms, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Ausgestaltung der Digitalisierung zu schaffen. Dafür soll das im Grundgesetz verankerte Kooperationsverbot für die finanzielle Unterstützung der Länder und Kommunen durch den Bund weiter aufgeweicht werden.
- Ausbau des BAföG
- Ausstattungsoffensive für berufliche Schulen
- Entwicklung einer nationalen Weiterbildungsstrategie
- Einrichtung eines nationalen Bildungsrats

Mehr als bei Jamaica, oft aber wolkig formuliert. Hauptproblem ist die Finanzierung der Maßnahmen. Die Verabredungen, die bisher zur Bereitstellung zusätzlicher Gelder getroffen worden sind, lassen Zweifel an Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit der Vorschläge aufkommen. Genau das – die Glaubwürdigkeit! – aber muss die kommende Regierung erreichen, wenn sie wieder mehr Zustimmung für ihre Politik in der Bevölkerung gewinnen will. Die KfW-Bankengruppe hat allein für die Sanierung von Schulen einen Investitionsstau von 32,4 Milliarden Euro ermittelt, für die Kindertagesstätten noch einmal 4,5 Milliarden Euro. Zudem hat die Kultusministerkonferenz für den gesamten Hochschulbereich einen Investitionsbedarf von knapp 50 Milliarden Euro festgestellt. Die in der Sondierungseinigung von CDU, CSU und SPD skizzierten Bildungsausgaben sind viel zu niedrig angesetzt und zu ungenau beziffert. Bildung spielt in einer (vielleicht) neuen „großen“ Koalition nur in Worten eine wichtige Rolle, die Ausfinanzierung ist unzureichend und beschämend. Hinzu kommt: Alle Mehrausgaben sollen aus dem erwarteten Steuerplus der nächsten Jahre finanziert werden, weil die „Schwarze Null“ auch von einer möglichen zukünftigen Regierung zementiert wird. Eine Erhöhung der Vermögens- und der Erbschaftsteuer sowie die stärkere Besteuerung der höchsten Einkommen sollen nicht kommen. Im Gegenteil: Steuerentlastungen sind fest eingeplant!

Fazit: Die (vielleicht kommende) neue Regierung hat (noch) keine Lösungen für die drängenden Probleme in unserer Gesellschaft. Die mangelnde Finanzierung von öffentlicher Infrastruktur und Bildung wird eine weitere Privatisierung der öffentlichen Daseinsvorsorge nach sich ziehen. So kann die soziale Spaltung in unserer Gesellschaft nicht korrigiert werden. Es muss kräftig nachgelegt werden! Die GEW steht den Koalitionsverhandlern gerne für Gespräche zur Verfügung.

Marlis Tepe,
Vorsitzende der GEW

Oase in schwieriger Gegend

// Die Waldparkschule in Heidelberg liegt zwar idyllisch, aber auch in einer schwierigen Nachbarschaft. Doch sie überzeugt mit einem pädagogischen Konzept, das nicht nur Schülerinnen und Schüler von weither anlockt, sondern der Schule auch den Deutschen Schulpreis 2017 einbrachte. //

Fotos: Christoph Bächtle

Schulleiter Thilo Engelhardt war „baff und fast erschrocken", nachdem er von der Auszeichnung der Waldparkschule erfahren hatte. Noch vor ein paar Jahren stand die ehemalige Werkrealschule kurz vor der Schließung.

Igel, Dachs, Eule, Fuchs und Vogel sind die Maskottchen der Schule; auf Briefköpfen, an Türen, Wänden und auf Schülerheften sind sie zu finden. Alle sind Tiere aus dem Wald, der gleich neben der Schule beginnt. Es gibt fünf verschiedene Maskottchen, „denn unsere Schülerinnen und Schüler sind auch ganz unterschiedlich, jeder kann sich mit einem der Tiere identifizieren", erklärt Schulleiter Thilo Engelhardt.

Er war „baff und fast erschrocken", als klar wurde, dass seine Schule den Deutschen Schulpreis gewonnen hat. Noch vor ein paar Jahren stand die Schule kurz vor der Schließung. 2012 besuchten nur noch 194 Schülerinnen und Schüler die ehemalige Werkrealschule. Zu wenige, aus Sicht der Stadt, um die Schule, die etwas abgelegen im Stadtteil Boxberg liegt, weiter aufrechtzuerhalten. Doch Schulleitung und Kollegium haben sich dafür eingesetzt, dass ihre Schule Gemeinschaftsschule wird.

Heute besuchen 451 Kinder und Jugendliche die Schule am Waldrand. Sie kommen aus vielen Stadtteilen Heidelbergs und den umliegenden Gemeinden. Dass der Boxberg und der benachbarte Emmertsgrund als Stadteile keinen guten Ruf haben, schreckt Schülerinnen und Schüler sowie deren Familien nicht. Die beiden Stadtteile gelten als soziale Brennpunkte. „Die Leute denken, hier brennen die Mülltonnen", sagt Engelhardt, der aus seinem Fenster auf einen beschaulichen Schulhof umgeben von Herbstbäumen blickt. Tatsächlich leben in den beiden Stadtteilen am Hang des Königstuhls viele Alleinerziehende und Familien mit Migrationshintergrund. „Und gerade in solchen Stadtteilen sollte man den Leuten nicht die Infrastruktur nehmen", argumentiert der Schulleiter.

Nicht nur Preisgeld zählt

25.000 Euro Preisgeld kann die Schule jetzt ausgeben. „Wofür, werden wir gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern und den Eltern entscheiden", sagt Engelhardt. Er wünscht sich zum Beispiel eine gute Tonanlage für die Aula, damit die Akustik bei Schülerauftritten besser wird. Geld kann die Schule immer gut gebrauchen, um die unterschiedlichsten Projekte umzusetzen. Ursprünglich verfolgte die Bewerbung den Zweck, in das Förderprogramm der Deutschen Schulakademie aufgenommen zu werden. Dass das Bewerbungsverfahren so aufwendig würde, hatte das Kollegium nicht erwartet. Am Ende stand ein Schulbesuch, bei dem ein Team der Schulakademie einen ganzen Tag in der Schule zubrachte, im Unterricht hospitierte, mit Eltern, Kooperationspartnern, Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schülern sprach. Für Engelhardt zählt nicht nur das Preisgeld: „Die Teilnahme hat die Schule auch in der Öffentlichkeit bekannt gemacht, unsere Schülerinnen und Schüler sind richtig stolz auf ihre Schule. Das Kollegium hat damit Wertschätzung bekommen."

Wie in allen Gemeinschaftsschulen in Baden-Württemberg ist die Waldparkschule eine Ganztagsschule, in der es keine Noten und kein Sitzenbleiben gibt. Morgens ist ab 7.50 Uhr eine Lehrerin oder ein Lehrer im Klassenzimmer, der Unterricht beginnt aber erst um 8.30 Uhr. Viele Schülerinnen und Schüler nutzen die Zeit, um in Ruhe anzukommen. Auf den Fluren sieht man immer wieder kleine Lernecken, in denen die Kinder und Jugendlichen gemeinsam und konzentriert arbeiten. Nur mit einer entsprechenden Erlaubniskarte dürfen sie sich hier aufhalten.

Auch in den Klassenzimmern ist es trotz der vielen Kinder auffallend still. Zwei Klassen nutzen gemeinsam drei Räume und können so flexibel unterschiedliche Lernphasen in unterschiedlichen Gruppen abhalten. Deshalb ist es auch möglich, dass immer mehr als ein Lehrer oder eine Lehrerin im Raum ist. Neben kurzen Inputphasen in Kleingruppen arbeiten die Schülerinnen und Schüler oft selbstständig. Für alle Themenbereiche gibt es Arbeitsblätter auf drei Niveaustu-

fen. Dabei entscheiden und planen die Kinder und Jugendlichen selbst, wann sie was machen. Während beispielweise ein Schüler einer Klasse gerade mit Prozentrechnen beschäftigt ist, berechnet ein anderer Flächen. Festgehalten wird alles in der persönlichen Lernagenda, die von der Lehrkraft kontrolliert und mit dem Schüler oder der Schülerin besprochen wird.

Enge Bindung zu Schülern

Durch die vielen Coaching-Gespräche entstehe eine sehr enge persönliche Beziehung zwischen Lehrkraft und Schüler oder Schülerin, erklärt Engelhardt. Vergleicht er die jüngsten Schuljahre mit denen der vorherigen Werkrealschule, erkennt er einen eindeutigen Unterschied: „Die Atmosphäre, die durch die anderen Methoden entsteht, nimmt bei Schülern und für Lehrkräfte den Druck raus“, ist er überzeugt. Auch die Einstellung der Schülerinnen und Schüler habe sich verändert: „Einer sagte kürzlich zu mir: ‚Warum sollte ich abschreiben, ich muss es doch verstehen.‘“ Zudem zeige das soziale Training im Arizona-Raum seine Wirkung: „Früher hatten wir bei geringerer Schülerzahl mehr Zwischenfälle mit verhaltensauffälligen Schülern. Wenn jetzt jemand stört, muss er im Arizona-Raum sein Verhalten reflektieren – doch wir brauchen den Raum immer weniger.“ Regeln sind wichtig, in einer Schule, in der auf den ersten Blick jeder machen kann, was er will. Dazu gehören Regeln, wie die freie Lernzeit zu gestalten ist, aber auch verschiedene Regularien zum Zusammenleben in der Schule. Eine davon ist: Jogginghosen sind tabu. Das haben die Schülerinnen und Schüler selbst entschieden. Doch natürlich gab es bei dieser Entscheidung Befürworter und Gegner. Es musste ein Kompromiss gefunden werden: An zwei Tagen im Schuljahr darf man nun in Jogginghosen kommen. Manche nutzen den „Casual Day“ und ziehen sich besonders schrecklich an, andere kommen im Anzug, erzählt Schulleiter Engelhardt schmunzelnd. Wie die unterschiedlichen Waldtiere zeigen sich die Schülerinnen und Schüler gleichsam in verschiedenen Pelzen: Sie leben ihre Vielfalt.

Julia Stoye,
Internetredakteurin GEW
Baden-Württemberg

Igel, Dachs, Eule, Fuchs und Vogel sind die Maskottchen der Waldparkschule. Sie sind nicht nur an Wänden, Türen und auf Schülerheften in vielfältigen Variationen zu finden. Die Tiersymbole weisen auf den angrenzenden Wald hin und signalisieren: „Unsere Schülerinnen und Schüler sind so unterschiedlich wie die Tiere, die dort leben.“

Privatklinik Eberl
BAD TÖLZ

Alle Zulassungen für Sanatoriums- und stationäre Maßnahmen:

Psychosomatik / Burn-Out
Orthopädie
Innere Medizin

- modernste Diagnostik und Therapie
- großer Fitnessraum, Sauna, Dampfbad
- Thermal-Schwimmbad (31 – 32 °C)

Kostenträger: Beihilfe und private Krankenkassen

PRIVATKLINIK EBERL

Privatklinik Eberl
Buchener Straße 17
D – 83646 Bad Tölz

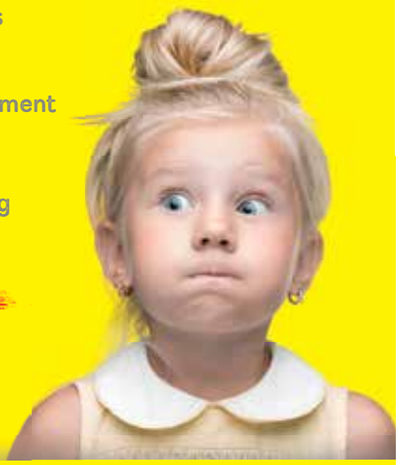
Telefon: 08041.78 72-0
Fax: 08041.78 72-78
info@privatklinik-eberl.de
www.privatklinik-eberl.de

WERKEN | BASTELN | MALEN | ZEICHNEN | HANDARBEIT

Fachhandel und Spezialversender
für Schulen und Kindertagesstätten

Viele Schulen und Kitas
sind begeistert:

- umfangreiches Sortiment
- tolle Preise
- sehr rasche Lieferung



Fordern Sie den kostenlosen Katalog an
oder besuchen Sie uns auf:
www.winklerschulbedarf.de

Handlungsbedarf seit 60 Jahren

// Lehrkräfte arbeiten länger als vergleichbare Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst. Und: Diese Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit vieler Kolleginnen und Kollegen. Das ist das Ergebnis einer neuen Meta-Zeiterfassungsstudie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, die Ende Januar in Hannover vorgestellt worden ist. //

Lange Zeit wurde die angemessene Ermittlung der Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland für „unbestimmbar" gehalten. Geregelt wird die Arbeitszeit durch ein Deputat-Stundenmodell, das aber mit den verbindlichen Dienstpflichten und Präsenzzeiten („Determinationszeiten") nur einen Teil der tatsächlichen Arbeitszeit vorgibt. Wie und mit welchen Vor- und Nachbereitungszeiten diese Pflichten erfüllt werden – dafür sind die Lehrkräfte im obligaten Teil ihrer Arbeitszeit selbst verantwortlich („Obligationszeit"). Was aber, wenn die „Unbestimmbarkeit" nur eine willkommene Ausrede ist, hinter der sich politische Akteure verstecken, um offensichtliche Konsequenzen nicht ziehen zu müssen? Und was, wenn die hinter den Deputaten verborgenen Arbeitszeitvorgaben der öffentlichen Dienstherren unangemessen sind?

Dies führt uns zu den beiden Ausgangsfragen der aktuellen Metastudie, in der die 20 wissenschaftlichen Untersuchungen aus den vergangenen 60 Jahren durchleuchtet wurden, die seit Ende der 1950er-Jahre die Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland ermitteln sollten. Erstens: Werden Lehrkräfte in Arbeitszeitfragen gegenüber Tarifbeschäftigten und Beamten im öffentlichen Dienst benachteiligt, weil die Einflussfaktoren auf die Länge der Arbeitszeit im Kern bekannt sind und längst hätten gestaltet werden können? Zweitens: Existiert das Problem der „Unbestimmbarkeit" möglicherweise nicht (mehr), weil längst wissenschaftlich fundierte Methoden vorliegen, um die Arbeitszeit von Lehrkräften belastbar und zuverlässig zu bestimmen?

Die Studie kommt zu einem doppelten Ergebnis: Erstens haben die Methoden der Arbeitszeiterfassung einen Stand erreicht, der ermöglicht, durch das Zusammenspiel von juristischer Entwicklung und Weiterentwicklung der Erfassungsmethoden die Arbeitszeit ausreichend genau zu erfassen. Es lassen sich bestimmte Einflussfaktoren auf die Arbeitszeit identifizieren und in ihrer Bedeutung grob quantifizieren. Der Gesetzgeber und die Sozialparteien sind daher handlungsfähig und aufgerufen, die Arbeitszeit angemessen zu gestalten.

Schlechter gestellt

Zweitens zeigt die inhaltliche Auswertung, dass trotz erheblicher Veränderungen in den Schulen und deren Rahmenbedingungen zentrale Befunde in der Substanz immer wieder bestätigt werden: Lehrkräfte sind aufgrund zu hoher Arbeitszeitvorgaben gegenüber vergleichbaren Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Schnitt schlechter gestellt. Die Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahrzehnte kamen nur verspätet und nicht vollständig an. Ein hoher Prozentsatz der Lehrkräfte bewegt sich im Bereich gesundheitsgefährdender „überlanger Arbeitszeiten" (mehr als 48 Stunden in der Schulwoche). Zudem existieren extreme Streuungen in der Arbeitszeit zwischen einzelnen Lehrkräften, es fehlen Erholungsmöglichkeiten in Schulpausen, die Sieben-Tage-Woche ist in der Schulzeit quasi obligatorisch, Entgrenzung der Arbeitszeit ist fast die Regel, und es gibt lange Phasen mit Spitzenbelastungen. In Summe sind die zeitlichen Belastungen im Mittel zu hoch und Gesundheitsrisiken zu groß (s. Kommentar S. 39).

Auf der anderen Seite sind relevante neue Trends identifiziert worden, die neue Wege in der Arbeitszeitgestaltung eröffnen: Der Anteil des reinen Unterrichtens hat sich über die Jahrzehnte um etwa 10 Prozentpunkte reduziert (in Grundschulen von etwa 50 Prozent auf 40 Prozent und in Gymnasien von 40 Prozent auf 30 Prozent), während nicht unmittelbar unterrichtsbezogene Tätigkeiten mehr Zeit verlangen. Der Forschungsstand zeigt ferner, dass professionelle Einstellungen, Kompetenzen und „Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster" ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf die Länge der Arbeitszeit haben. All dies sind nicht etwa die Ergebnisse einer, sondern die konsolidierten Resultate vieler Studien, die wiederum von unterschiedlichen Auftraggebern, mit verschiedenen Methoden und über mehrere Jahrzehnte hinweg in Auftrag gegeben wurden. Wissenschaftlich gesprochen: konsistente, reproduzierbare und verlässliche Befunde!

Politisch gesprochen: Um bekannte quantitative und qualitative Belastungen abzubauen, sind deutliche arbeitspolitische Maßnahmen erforderlich. Arbeitszeitpolitik in Bezug auf Lehrkräfte darf

Foto: imago

Lehrkräfte arbeiten zu viel. Es gibt einen riesigen Berg nicht sichtbarer Überstunden.

sich aber auch nicht auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen beschränken, sondern muss ebenso die Möglichkeiten gesundheitsfördernden Verhaltens und verantwortlicher Arbeitsteilung in den Schulen mit in den Blick nehmen.

Frank Mußmann,
Sozialwissenschaftler, Studienleiter und Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen

Thomas Hardwig, Frank Mußmann: Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland – Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung im historischen Vergleich, Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, Göttingen 2018, http://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl/?webdoc-3982
Nach einer Einführung in den Gegenstand und einem Überblick über die Perioden der Arbeitszeitgestaltung werden die vorliegenden Forschungsergebnisse zur Arbeitszeit en détail und vergleichend analysiert. Für den systematischen Vergleich wird in der Metastudie ein umfangreiches Analysekonzept entwickelt, das sowohl die Methoden der Ermittlung als auch die erzielten Ergebnisse vergleichbar macht und auswertet. Die Metastudie hat einen ausführlichen Dokumentationsteil von 100 Seiten, durch den alle untersuchten Studien für die Praxis erschlossen werden.

Zwischen Wissen und Willen

Auch er hätte es besser wissen müssen: Schon 1995, als der damalige niedersächsische Ministerpräsident Gerhard Schröder (SPD) seinen berühmten Ausspruch, Lehrer seien „faule Säcke“, tat, war das Gegenteil längst bewiesen. Seit 60 Jahren gibt es Studien zur Arbeitszeit von Lehrkräften. Ganz gleich mit welcher methodischen Herangehensweise gearbeitet wird, ein Ergebnis ist immer ähnlich: Lehrkräfte arbeiten erheblich zu viel, und es existiert ein riesiger Berg nicht sichtbarer Überstunden – ohne Bezahlung, ohne Zeitausgleich, vielfach ohne Perspektive auf Besserung. Denn als zweites Ergebnis der Analyse von Thomas Hardwig und Frank Mußmann zeigt sich, dass der relative Anteil an Unterricht (an der Gesamtarbeitszeit) tendenziell kleiner wird und der unsichtbare Teil der Arbeit größer (s. S. 38 f.).
Was folgt daraus? Es darf keinen Aufschub mehr geben! Die Fakten liegen auf dem Tisch. Immer und immer wieder bestätigt und an keiner Stelle widerlegt. Die Lehrkräftearbeitszeit muss gesenkt werden. Angesichts der Tatsache, dass die außerunterrichtlichen Tätigkeiten zunehmen und diese aber keinesfalls beschnitten werden können, weil sonst die Qualität der Arbeit und der selbst gestellte Professionsanspruch leiden, ist es umso dringender, die Unterrichtsverpflichtung zu senken.
Ein Zitat fällt in der Studie darüber hinaus ins Auge: „Auffällig ist das Festhalten an dem aus der Kaiserzeit stammenden Deputatsmodell, das sich seit 1873 nicht verändert hat.“ Die Regelstundenzahl für „niedere“ und „höhere“ Schulformen ist heute noch genau wie in der Kaiserzeit unterschiedlich hoch. In diesen mehr als 100 Jahren hat sich die Wochenarbeitszeit etwa von Industriearbeitern halbiert, bei vielen Beamtinnen und Beamten ist sie von 48 auf unter 40 Stunden gesunken. An den Schulen hingegen ist die Höhe der Deputate nahezu unverändert.
Die Arbeitszeitverordnungen der Lehrkräfte müssen endlich der Realität angepasst werden. In Niedersachsen gilt diese Verordnung beispielweise seit über 20 Jahren. Alle Aufgaben, die allein durch Inklusion, Ganztag und Sprachförderung hinzugekommen sind, werden schlicht nicht berücksichtigt. Das ist weder juristisch noch politisch hinnehmbar. Und die niedersächsische Belastungsstudie belegt unbestreitbar: Lehrkräfte sind hochbelastet und gleichzeitig hochmotiviert. Die Arbeitgeber müssen endlich umfassend für Entlastung sorgen – am fehlenden Wissen kann es nicht liegen, allenfalls am mangelnden Willen.

Laura Pooth,
Vorsitzende der GEW Niedersachsen

Foto: GEW Niedersachsen

Laura Pooth

Noch viele Hürden auf dem Weg

// Frauen sind in Studienseminaren, Klassenzimmern oder Schulleitungen erfolgreich unterwegs. Doch es gibt nach wie vor Hürden. Die GEW hatte Anfang Dezember nach Berlin eingeladen, um auf der Fachtagung „FrauenStärken im Schulbereich“ den richtigen Weg hin zu gerechteren Arbeitsbedingungen an Schulen zu finden. //

Besonders intensiv diskutierten die Tagungsteilnehmerinnen beim Thema Lehrerarbeitszeit. Hier hat vor allem die strukturelle Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte frauenpolitische Brisanz. Da die Mehrheit der Teilzeitkräfte in Deutschland Frauen sind, werden sie mittelbar diskriminiert. In Niedersachsen etwa stellen Frauen 96,9 Prozent der Teilzeitlehrkräfte. Der dortige GEW-Landesverband hat in einer Studie das Thema Arbeitszeit genauer unter die Lupe genommen*. Für Sabine Banko-Kubis, Sprecherin des Referats Frauen- und Gleichstellungspolitik der GEW Niedersachsen, ist eins klar: „Vollzeitlehrkräfte arbeiten am Limit, Teilzeitkolleginnen mit erheblicher Mehrarbeit!“ Die Studie zeigt, dass niedersächsische Grundschullehrkräfte pro Woche im Durchschnitt eine Stunde und 20 Minuten zu viel arbeiten. Teilzeitlehrkräfte leisten im Schnitt zwei Stunden unbezahlte Mehrarbeit wöchentlich.

Weniger Pflichtunterricht

Zentrales Problem bei der Lehrerarbeitszeit sind die sogenannten „unteilbaren“ Aufgaben wie Vor- und Nachbereitung, Teamsitzungen oder Elternabende. Deshalb fordert die Landes-GEW, dass Lehrkräfte mit einer halben Stelle weniger als die Hälfte der Pflichtunterrichtsstunden leisten müssen. Die Reaktionen darauf fielen gemischt aus. Einige Tagungsteilnehmerinnen äußerten die Befürchtung, dass die Forderung Konflikte mit Vollzeitlehrkräften provozieren könnte. Eine generelle Senkung der Pflichtstunden für alle Lehrerinnen und Lehrer sei effektiver. Zustimmung kam dagegen von Irene Meyer-Herbst vom GEW-Landesfrauenausschuss Niedersachsen: „Mindestens zwei Unterrichtsstunden weniger unterrichten als die halbe Stelle vorgibt: Das ist die einzige halbwegs gerechte Lösung.“

Für die Zukunft gibt es unter anderem den Wunsch nach einem Vertretungspool: Teilzeitkräfte werden oft für Vertretungsunterricht eingesetzt – bei Vollzeitkolleginnen und -kollegen mit vollem Stundenplan ist dies seltener möglich. Um Freistunden sinnvoll nutzen zu können, wünschen sich Teilzeitlehrkräfte geeignete, voll ausgestattete Arbeitsplätze in der Schule. Und einen Ausgleich, der verbindlich und planbar ist. Die perfekte Lösung, um Teilzeitlehrkräfte zu entlasten, scheint jedoch nicht in Sicht. Laut Meyer-Herbst führt die Entlastung durch Ausgleich zu neuen Problemen: „Wenn Teilzeitbeschäftigte per Erlass Anspruch auf einen unterrichtsfreien Tag pro Woche haben, haben Vollzeitkolleginnen und -kollegen häufig das Gefühl, dass dies für sie zu schlechteren Stundenplänen führt.“

Die Besetzung von Schulleitungsstellen erwies sich als weiteres sensibles Thema der Tagung. Prof. Katja Kansteiner von der Pädagogischen Hochschule Weingarten stellte eine laufende Studie** zum Thema vor, laut der Frauen in informellen Gesprächen vor und nach der Bewerbung manchmal diskriminiert werden. So werde etwa auf Frauen Druck ausgeübt, ihre Bewerbung zurückzuziehen, wenn Entscheidungsgremien andere Kandidaten für geeigneter halten.

Am Ende des gleichstellungspolitischen Diskussions- und Vortragsmarathons zeigte sich Frauke Gützkow, Leiterin des GEW-Arbeitsbereichs Frauenpolitik, kämpferisch: „Wir sehen die strukturellen Herausforderungen, vor denen Frauen stehen, die in Schulen arbeiten und die Verantwortung in Leitungspositionen übernehmen wollen. Wissenschaftliche Expertisen untermauern unsere Erfahrungen. Unser gemeinsamer gleichstellungspolitischer Fokus ist es, die noch vorhandenen mittelbaren Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu beenden und Frauen zu fördern.“

Fanny Steyer,
freie Journalistin

Fotos: Dagmar Morath

Prof. Katja Kansteiner, Pädagogische Hochschule Weingarten, stellte in Berlin ihre Studie zu Besetzungsverfahren von Schulleitungsposten vor. Ein Fazit: Frauen werden vor und nach der Bewerbung manchmal diskriminiert.

Diskussionsthema Lehrerarbeitszeit: Für Sabine Banko-Kubis, Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik der GEW Niedersachsen, ist klar: „Vollzeitkräfte arbeiten am Limit, Teilzeitkolleginnen erheblich mehr.“

***Niedersächsische Arbeitszeitstudie: http://arbeitszeitstudie.gew-nds.de**
****Studie zu Gender Mainstreaming und Diversity Management bei der Besetzung von Schulleitungen: bit.ly/Besetzung-Schulleitung**

Flucht in die „Weiße Welt“

// Der Roman „Exit Sugartown“ hat 2017 den Heinrich-Wolgast-Preis der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW erhalten. „Engagierte Jugendliteratur im besten Sinne“, urteilte die Jury. Ein Gespräch mit Autor Martin Petersen. //

E&W: In „Exit Sugartown“ erzählen Sie die Geschichte der 17-jährigen Dawn, die ihre Heimat verlässt, um Armut und Perspektivlosigkeit zu entkommen. Mit Hilfe von Schleusern erreicht sie die „Weiße Welt“ und nutzt hier jede Möglichkeit, Geld zu verdienen. Warum dieses politisch kontroverse Thema?

Martin Petersen: Den Anstoß zu „Exit Sugartown“ erhielt ich vor acht Jahren, als immer mehr afrikanische Flüchtlinge nach Südeuropa kamen, um dort zu arbeiten. Diese Art Völkerwanderung ist weltweit zu beobachten, und klar ist: Ökonomische Flüchtlinge lassen sich nicht stoppen. Solange die Ungleichheit in der Welt so groß ist, wird dieses Phänomen existieren.

E&W: Diese Menschen werden in der gegenwärtigen Debatte als Wirtschaftsflüchtlinge verunglimpft, ihre Fluchtmotive nicht akzeptiert …

Petersen: In Dänemark sind Menschen, die vor Kriegen wie in Bosnien oder Syrien geflüchtet sind, irgendwie akzeptiert – nicht jedoch Menschen, die aus wirtschaftlichen Gründen zu uns kommen. Ich wollte die Gründe aufspüren, warum sie ihr Land verlassen. Denn sie machen sich nicht aus Spaß auf den Weg. Ihr Leben ist geprägt von Armut, Hunger und Elend. Wer würde nicht versuchen, aus diesen Verhältnissen auszubrechen?

E&W: Sie schildern Flüchtlinge wie Dawn und ihre Freundin Didi nicht als Opfer, sondern als selbstbestimmt handelnde Menschen.

Petersen: Wichtig war mir, eine 17-Jährige als Person zu entwickeln, die in vielerlei Hinsicht Gleichaltrigen in Dänemark oder Deutschland ähnelt. Wenn die Mädchen in einigen Szenen Party machen oder Dawn mit ihrem Schleuser flirtet, sind sie ganz normale Teenager. Sie wurden aufgrund der Lebensverhältnisse in Sugartown in diese Situation gedrängt.

Heinrich-Wolgast-Preis

Das Bildungs- und Förderungswerk (BFW) der GEW hat im Jahr 1986 den Heinrich-Wolgast-Preis gestiftet, um die Darstellung der Arbeitswelt in der Kinder- und Jugendliteratur zu fördern. Der Preis wird alle zwei Jahre von der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW verliehen. Die Verleihung des Wolgast-Preises 2017 findet am 2. März 2018 um 18.30 Uhr in der Zentralbibliothek, Hühnerposten 1, 20097 Hamburg statt.
Infos: bit.ly/ajum-Wolgast-PM

Martin Petersen, geboren 1950 in Kopenhagen, arbeitete als Lehrer sowie in der Kinder- und Jugendhilfe. Seit 1989 ist er als Schriftsteller tätig. Er hat bisher elf Romane für Kinder und Jugendliche veröffentlicht.

Foto: Pia Sørensen

E&W: Ihr widersprüchliches oder moralisch illegitimes Handeln wird nachvollziehbar …

Petersen: Dawn erlebt Situationen, in denen sie vor einem Dilemma steht – und der Leser mit ihr: Jeder findet es abstoßend, dass Dawn fast in der Prostitution landet oder sich an Raubzügen beteiligt. Doch sie tut es, um sich über Wasser zu halten und Geld für ihre Familie zu Hause zu verdienen. Der Leser ist in diesen Situationen gezwungen, die Welt aus Dawns Perspektive zu sehen. Man muss sich fragen: Was würde ich an ihrer Stelle tun, wenn ich das Geld so dringend brauche? Würde ich mit dem Mann gehen, um 200 Euro zu verdienen? Diese Dilemmata sind wichtig, um ihr Handeln nachzuvollziehen.

E&W: Sie schildern das Leben im armen Sugartown und in City – der „Weißen Welt“ – sehr detailreich. Beim Lesen entstehen im Kopf Bilder von realen Orten. Warum anonymisieren Sie sie dennoch?

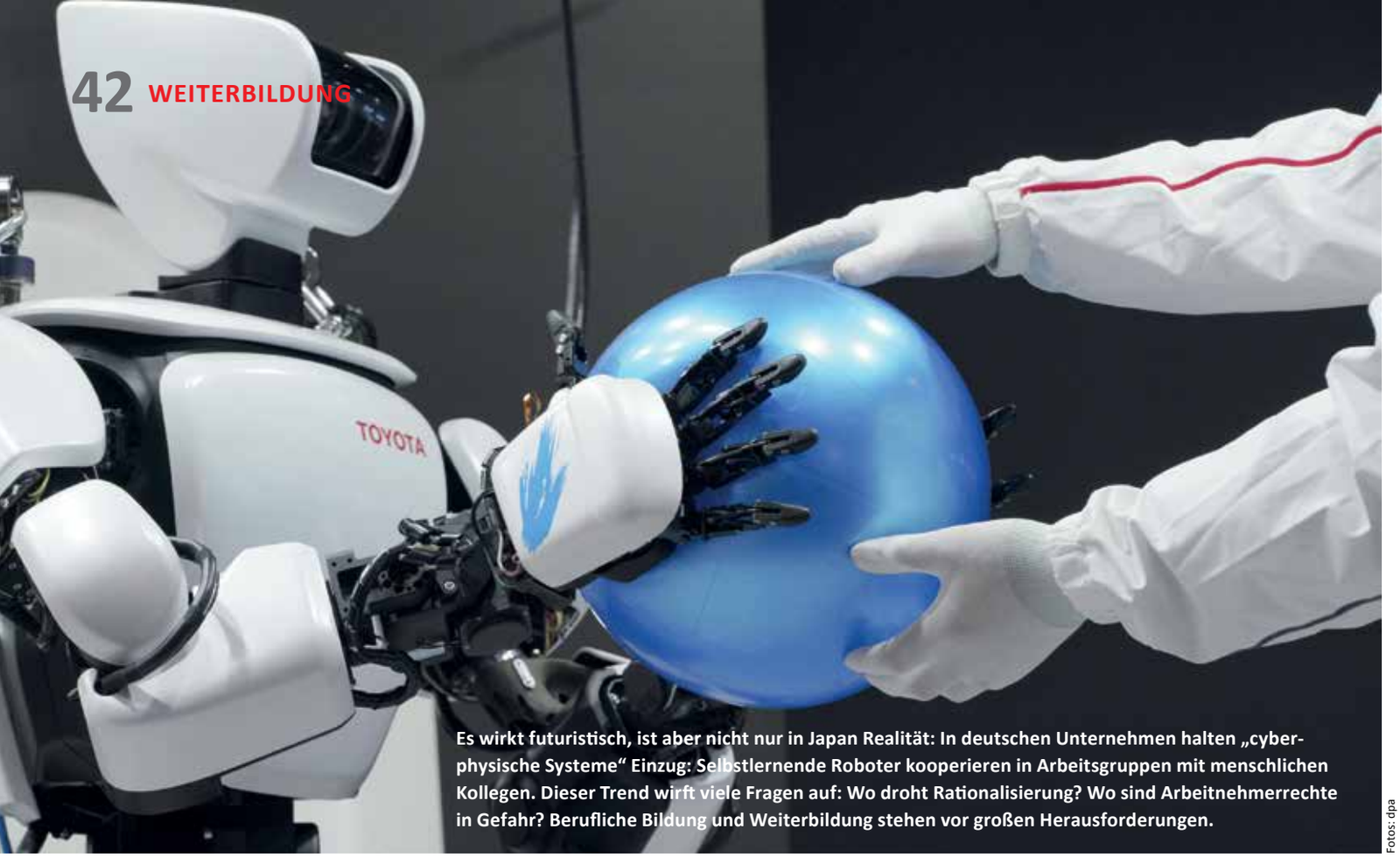
Petersen: Ich möchte verdeutlichen, dass diese Orte nicht existieren. Diese Anonymisierung verleiht der Geschichte eine besondere Kraft: Indem sie an einem unbestimmten Ort spielt, spielt sie überall. Indem sie von irgendjemandem handelt, handelt sie von allen.

E&W: Ihr Roman greift Themen wie Globalisierung, Migration und Kinderarbeit auf. Sind jugendliche Leser damit nicht überfordert?

Petersen: Dieser Roman bietet einen anderen Weg, sich den großen Fragen zu nähern: Er startet mit dem Schicksal eines Menschen, Dawn, die sich Geld leiht, um Schleuser zu bezahlen. Die die Überfahrt über das Meer wagt und in der organisierten Kriminalität landet. Hier bekommt der Leser Infos aus anderen Quellen. Viele Lehrer in Dänemark nutzen das Buch, um mit ihren Schülern über Migration oder Globalisierung zu sprechen. Ich freue mich, wenn ich in Schulen eingeladen werde und mit ihnen diskutieren darf.

Michaela Ludwig,
freie Journalistin

Martin Petersen: Exit Sugartown. Dressler Verlag, Hamburg 2016, 288 Seiten



Es wirkt futuristisch, ist aber nicht nur in Japan Realität: In deutschen Unternehmen halten „cyber-physische Systeme“ Einzug: Selbstlernende Roboter kooperieren in Arbeitsgruppen mit menschlichen Kollegen. Dieser Trend wirft viele Fragen auf: Wo droht Rationalisierung? Wo sind Arbeitnehmerrechte in Gefahr? Berufliche Bildung und Weiterbildung stehen vor großen Herausforderungen.

Fotos: dpa

Wer bildet die Bildner fort?

// Lehrkräfte beruflicher Schulen und Erwachsenenbildner diskutierten über „Die digitale R*Evolution? Herausforderungen für Berufliche Bildung und Weiterbildung“. Die GEW hatte zur Bundestagung nach Hamburg eingeladen. //

Was in der Aula der „Beruflichen Schule Stahl- und Maschinenbau“ in Hamburg zu hören war, klang mächtig futuristisch – ist aber Realität: In Japan bieten Roboter mit menschlichem Antlitz – sogenannte Humanoide – Senioren-Gymnastikkurse. In Großbritannien nutzen Personalabteilungen Smartphone-Apps, um festzuhalten, ob Beschäftigte hektisch telefonieren oder unruhig schlafen. So wollen sie erkennen, wie es um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht. Und auch in deutschen Unternehmen halten „cyber-physische Systeme“ Einzug: Selbstlernende Roboter kooperieren in Arbeitsgruppen mit menschlichen Kollegen.

Und was sagen die Beschäftigten? Oliver Suchy vom DGB-Bundesvorstand verwies auf den DGB-Index „Gute Arbeit“. Laut diesem erklären 45 Prozent der Befragten, sie fühlten sich durch digitale Technik „sehr häufig“ oder „oft“ „ausgeliefert“. „Arbeitsdruck, Arbeitsmenge und Multitasking nehmen zu“, ergänzte Suchy. Weiterer Trend: Dank Internet und mobilen Endgeräten arbeiten Angestellte zunehmend auch außerhalb von Betrieb und Büro. Suchy warnte, dass Unternehmen dies zum Anlass nehmen, um Arbeitnehmerrechte abzubauen – etwa die gesetzlich verankerten Ruhezeiten. So habe der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Karl-Josef Laumann (CDU) bereits erklärt: „Wenn eine junge Mutter morgens im Homeoffice arbeiten will, bevor das Kind aufwacht, und dann abends wieder, wenn das Kind erneut schläft, darf sie das nicht.“ Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, ist überzeugt: „Es wird eine neue Kampagne gegen den Acht-Stunden-Tag geben – und gegen die elf Stunden Ruhezeit.“

Mangel an Informationen

„Arbeit 4.0“ wirft viele Fragen auf: Wo droht Rationalisierung? Wo sind Arbeitnehmerrechte in Gefahr? Wer hat Zugriff auf die Daten, die über die Beschäftigten gesammelt werden? All dies stellt auch die berufliche Bildung und die Weiterbildung vor große Herausforderungen. „Wie schaffen wir es, dass die Auszubildenden zu kritischen Menschen werden, gerade in den neuen Berufen?“, fragte Amrey Depenau von der GEW Hamburg. Es gelte, Kritikfähigkeit und Sozialkompetenz zu vermitteln, forderte eine Teilnehmerin. Weitere Vorschläge: Bildungsberatung ausbauen, Bildungsurlaub stärken, für Geringqualifizierte ein „BAföG für eine spätere Chance“ einführen. Viele Beschäftigte fühlen sich schlecht informiert. Laut einer Umfrage von Bitkom, dem Verband der Digitalwirtschaft, erklärten 59 Prozent der Befragten: „Weiterbildungen zu Digitalthemen werden von meinem Arbeitgeber nicht angeboten.“ An Kenntnissen fehlt es zuweilen auch beim pädagogischen Personal.

Ein Forum drehte sich um „Lehrkräftearbeit 4.0“ und „datenschutzrechtliche Risiken“. Wie unbedarft manche Kolleginnen und Kollegen private Smartphones und Tablets beruflich nutzten, berichtete ein Berufsschullehrer. Er wisse von Lehrkräften, „die sich per WhatsApp über Schülernoten austau-

schen“. Anderer Fall: „Da schickt ein Schüler die Krankmeldung vom Arzt per WhatsApp an den Lehrer.“ Thorsten Gehlsen vom Gesamtpersonalrat staatliche Schulen Hamburg verteilte Basisinformationen: eine Datenschutzbroschüre der GEW Hamburg für deren Mitglieder. Darin steht, dass die berufliche Nutzung von WhatsApp nicht „datenschutzkonform“ sei. Denn WhatsApp, ein Angebot des Facebook-Konzerns, „liest regelmäßig Kontakte der Smartphones aus und überträgt sie in die USA“. Wer zuhause Schülerdaten verarbeite, müsse sicherstellen, dass der private Rechner keine Verbindung ins Internet hat – „damit die Daten nicht von Dritten abgesaugt werden können“, betonte Gehlsen.

Als Lehrkraft den Datenschutz zu verletzen, kann teuer werden. „Verstöße werden mit bis zu 25.000 Euro Bußgeld geahndet“, so der Gewerkschafter. Dies gelte jedoch nur „für einfache Fälle“. Wer fahrlässig mit Gesundheitsdaten umgehe, begehe womöglich „Geheimnisverrat im Amt“. Und darauf stehe laut Strafgesetzbuch „Gefängnis bis zu einem Jahr“. Die GEW Hamburg kritisiert, viele Lehrkräfte seien indirekt gezwungen, private Smartphones oder Tablets zu nutzen – dienstliche Computer und mobile Geräte fehlten. „Die Risiken liegen bei den Beschäftigten – das ist nicht hinzunehmen!“, heißt es in der Broschüre.

Die digitale Technik birgt datenschutzrechtliche Risiken – auch für die „Lehrkräftearbeit 4.0“.

Einblick in die dänische Debatte gab Hanne Pontoppidan, Vorsitzende der dortigen Bildungsgewerkschaft Uddannelsesforbundet. So habe ein OECD-Report festgestellt, dass mehr als 20 Prozent der Bevölkerung in Dänemark „nicht die digitalen Kenntnisse haben, um im digitalisierten Leben bestehen zu können“. Das Bildungsministerium wolle Abhilfe schaffen. Doch die Gewerkschaft fürchte, dass die Digitalisierung als Sparprogramm dient. „Jedes Jahr wird das Bildungsbudget gekürzt“, sagte Pontoppidan. Es bestehe die Gefahr, dass digitale Technologie zu „standardisierten Anforderungen“ führt, „die die Lehrkräfte einschränken“.

Berufsbildung 4.0

Ein weiteres Forum machte „Berufsbildung 4.0 im Dienstleistungsbereich“ zum Thema. Uta Kupfer vom ver.di-Bundesvorstand stellte den neuen Ausbildungsberuf „Kaufleute im E-Commerce“ vor. Azubis lernen hier „Shopmanagement“, den Einsatz von „HTML-Editoren“ und die Kooperation mit dem „Frontend-Designer“. Immer wieder neue Inhalte zu vermitteln, das fordert auch die Lehrkräfte. „Ich möchte, dass mich jemand weiterbildet!“, brachte es eine Berufsschullehrerin auf den Punkt. Ansgar Klinger, GEW-Vorstandsmitglied für berufliche Bildung und Weiterbildung, sieht angesichts der Digitalisierung dringenden Bedarf, „mehr Lehrende in der Berufsbildung und der Weiterbildung zu beschäftigen“. Diese müssten zusätzliche Qualifizierungsangebote erhalten. Klinger fordert zudem ein Bundesgesetz für die Weiterbildung.

Matthias Holland-Letz,
freier Journalist

Hans-Böckler-Stiftung: Denkanstöße der Kommission „Zukunft der Arbeit“: www.boeckler.de/109164.htm
Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Weißbuch Arbeiten 4.0“: bit.ly/BMAS-Weissbuch

Vielfalt erlebbar machen!
Materialien für Ihren Unterricht

Foto: CBM

Sie möchten Ihrer Klasse das Thema Inklusion näher bringen? Wir bieten Ihnen kreative Ideen und spannende Materialien für einen lebendigen Unterricht in allen Klassenstufen.

Lassen Sie sich inspirieren unter:
www.cbm.de/schulen

Ihre Ansprechpartnerin:
Marzena Gergens
Tel.: (0 62 51) 131-295
E-Mail: material@cbm.de

cbm
christoffel blindenmission
gemeinsam mehr erreichen

Sprachen lernen mit Janosch und Poth

// Das „Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen“ (DIE) feierte 60-jähriges Bestehen mit über 200 Gästen aus Wissenschaft, Hochschule und Ministerien. //

Foto: DIE/Wegener

60 Jahre Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE): Das DIE hat es geschafft, das „Sprachenlernen von der Schule zu emanzipieren“. Aber natürlich hat das Institut noch viel mehr geleistet – das ist schon eine Geburtstagstorte wert.

„Wir haben damals mit Chlodwig Poth zusammengearbeitet“, erinnert sich Gerhard von der Handt. Poth war Ende der 1970er-Jahre Karikaturist der Satire-Zeitschrift „Titanic“. Auch mit dem Zeichner Janosch habe man Materialien für den Sprachunterricht entwickelt. „Der bekam, glaube ich, 800 Mark Honorar“, erzählt der wissenschaftliche Angestellte des DIE im Ruhestand. „Das waren schräge Leute“, fasst er zusammen.

Siegburg bei Bonn, ein nasskalter Wintertag. Beim „Bühnengespräch“ im Rahmen der DIE-Jubiläumsfeier berichtete von der Handt: Als er 1976 anfing, musste der Sprachbereich der Erwachsenenbildung mit Lehrbüchern arbeiten, „die für die Schule gedacht waren“. „Wir haben das Sprachenlernen von der Schule emanzipiert“, so der Ruheständler. Zu den Aufgaben des Instituts gehörte zudem, Abschlusstests für Volkshochschulkurse zu entwickeln, „erstmals theoretisch und wissenschaftlich begründet“. Die heutigen VHS-Zertifikatsprüfungen seien als „Sammlung von Lernzielen“ erarbeitet worden.

Professor Josef Schrader, wissenschaftlicher Direktor des DIE, erinnerte an die Vorgängerorganisation, die „Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes“ (PAS), gegründet 1957 mit Sitz in Frankfurt am Main. Das Schiff, so Schrader, habe inzwischen seinen Namen und die Besatzung geändert. „Auch der Radius hat sich erweitert.“ Gleichgeblieben sei die Mission. Schrader zitierte eine bekannte bildungstheoretische Formel: „Dass alle Erwachsenen, die es wollen und können, pädagogisch darin unterstützt werden, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen, um diesem Verständnis gemäß zu handeln.“

„Stimme der Weiterbildung“

Kornelia Haugg vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) lobte das DIE als „überregionale Stimme der Weiterbildung“. Sie verwies auf die gute Zusammenarbeit. „Die Stärkung der beruflichen Bildung treibt uns um“, formulierte Haugg. „Auch das gemeinsame Projekt Alphabetisierung und Grundbildung liegt uns am Herzen.“

Bei Letzterem erkannte Ernst Dieter Rossmann, bildungspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Nachholbedarf. Er verwies darauf, dass es in Deutschland 7,5 Millionen funktionale Analphabeten gebe. Niemand könne behaupten, „dass wir diesen Menschen bislang gerecht werden“, unterstrich Rossmann, der auch Vorsitzender des Deutschen Volkshochschul-Verbandes ist. Als weitere Zukunftsaufgabe der Erwachsenenbildung nannte der Sozialdemokrat den Bereich Digitalisierung.

Welche Bedeutung das DIE für Bildungspraktiker hat, erklärte Rudolf Tippelt, emeritierter Professor der Ludwig-Maximilians-Universität München: „Pädagogische Praxis, die sich nicht auf Forschungsergebnisse bezieht, ist naiv und blind.“ Sie werde „kaum zu dauerhaften Problemlösungen führen“, so der Erziehungswissenschaftler. Tippelt lobte „die interdisziplinäre Arbeit“ des DIE. Neben Erziehungswissenschaft, Soziologie und Psychologie habe auch „ökonomische und dokumentationswissenschaftliche Expertise ihren Platz“. Der Bedarf für die Arbeit des DIE ist auch in Zukunft groß: Bundesweit seien inzwischen, so Tippelt, „über 700.000 Personen in der Erwachsenenbildung tätig“.

Matthias Holland-Letz,
freier Journalist

Homepage des DIE: www.die-bonn.de
Kostenfreies Online-Portal für Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung: www.wb-web.de

Augenmerk auf „Verlierer“

Foto: privat

Prof. Martin Baethge

// Vor gerade einmal drei Monaten veröffentlichte die E&W-Redaktion Martin Baethges Nachruf auf das ehemalige GEW-Vorstandsmitglied Gerd Köhler. Nun ist der bedeutende Soziologe im Januar völlig unerwartet mit 78 Jahren nach kurzer schwerer Krankheit verstorben. Die GEW trauert um ihn. //

Martin Baethge war der wichtigste deutsche Berufs- und Bildungssoziologe, er hat die Soziologie der Republik nachhaltig geprägt. Er begann seine Karriere als Assistent am Institut für Soziologie in Göttingen. Seine Dissertation mit dem Titel „Wirtschaftsinteressen und Bildungspolitik“ geriet in den Strudel hochschulpolitischer Auseinandersetzungen, so dass er diese erst 1969 in Hannover abschließen konnte. 1973 folgte der Ruf auf eine Professur für Soziologie an der Universität Göttingen. Bereits 1968 war er Mitbegründer des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI), dem er bis zum Ende seines Lebens als Präsident angehörte. Das SOFI war und blieb „sein Institut“. Dort und von dort aus blieb Martin Baethge weiter aktiv und produktiv – bis zu dem noch unmittelbar vor Weihnachten erschienenen „Ländermonitor Berufliche Bildung 2017“. Zu seinen Hauptprojekten der letzten Jahre zählte die nationale Bildungsberichterstattung, die er von Beginn an konzeptionell und inhaltlich mitgeprägt hat. Er war auch hier ein immer anregender und politisch denkender Gesprächspartner, ein präzise Analysierender und Argumentierender sowie ein unermüdlich aktiver Autor. Im Zentrum seiner Forschung standen immer der arbeitende Mensch und die nichtakademische berufliche Bildung. Den „Verlierern“ galt sein Augenmerk, denjenigen, die im „Übergangssystem“ auf eine berufliche Ausbildung warten müssen. Martin Baethge war ein streitbarer und zugleich liebenswerter Kollege, der jetzt fehlt. Die große fachliche und menschliche Lücke, die er hinterlässt, wirklich zu begreifen und in seinem Sinne weiterzuwirken, fällt schwer. Die tiefe Anerkennung und große Dankbarkeit ihm gegenüber wird bleiben.

Prof. Hans-Peter Füssel, Berater am Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

STAMM Verlag E&W Verlagsreisen

DAS BALTIKUM –

Baltische Hauptstädte und die Kurische Nehrung

Diverse Termine in den Ferien — 8-tägige Flugreise

ab € 1.345,-
p.P. im Doppelzimmer

Unsere Rundreise führt Sie zu den schönsten Orten der baltischen Staaten. Die drei Hauptstädte Vilnius, Riga und Tallinn zeugen mit ihren prachtvollen Gebäuden verschiedenster Epochen von der Schönheit der Vergangenheit und zählen heute zum UNESCO-Weltkulturerbe. Aber Litauen, Lettland und Estland haben weit mehr zu bieten. Sie besuchen die imposante gotische Wasserburg von Trakai, die Kurische Nehrung (UNESCO-Weltkulturerbe), das prachtvolle Schloss Rundale und den Nationalpark Gauja. Auch die typischen kulinarischen Spezialitäten kommen bei dieser Reise nicht zu kurz. In jedem Land lernen Sie landestypische Gerichte kennen und besuchen in Riga den größten Bauernmarkt Lettlands.

Das beinhaltet unsere Reise

- Flug vom gewählten Flughafen inklusive Steuern und Gebühren
- Transfer Flughafen - Hotel - Flughafen
- 7 Übernachtungen in 4-Sterne-Hotels (außer in Nida, dort 3-Sterne-Hotel)
- Halbpension (Frühstücksbüfett und Abend- bzw. Mittagessen in Hotel- bzw. landestypischen Restaurants)
- Reiseleitung (2. - 7. Tag, bis 7 Personen Guide-Driver)
- deutschsprachige Führungen gemäß Programmverlauf inkl. Eintritt für Wasserburg Trakai, Thomas-Mann-Haus Nida, Schloss Rundale, Bischofsburg Turaida in Sigulda
- Fährüberfahrt zum Nationalpark Kurische Nehrung inkl. Naturschutzgebühr
- Bustransfers laut Programm
- Sicherungsschein

Reiseverlauf, Buchungsformular und Reisebedingungen unter **www.gew.de/verlagsreisen**
Informationen und Buchung ☎ 0521 / 96768-0
Veranstalter: ts|medialog GmbH, Detmolder Str. 78, 33604 Bielefeld

Praxisorientierte Ausbildung

(E&W 9/2017, Seite 6 ff.: Schwerpunkt Jugendgewalt und Seite 18 f.: „Die Lehrkraft von morgen“)

Erstaunlich, dass in E&W nun offen über Gewalt zwischen Schülern und sogar gegenüber Lehrern geschrieben wird. Offenheit ist der erste Schritt zur Bewältigung von Problemen. Lehrer, die in der Lage sind, prophylaktisch zu handeln und kritische Situationen zu meistern, erhalten ihr Vermögen vor allem aus einer praxisorientierten Ausbildung und/oder aus ihrer aktiven Praxis. Vektoranalysis und Quantenphysik sind Themen, die außerhalb der Lehrpläne stehen. Sie sind Beiträge für Querschnittswissen, helfen aber nicht bei der Bewältigung von Unregelmäßigkeiten im Schulalltag des „Neulehrers“.

Unsere Pädagogik-Professoren hatten sicher richtige, aber nur sehr allgemeine Leitlinien vermittelt. Erst in meiner ersten Lehrerpraxis habe ich mir konkrete Ausgestaltungen selbst erarbeitet. In der ersten Zeit blieben einige pädagogische Ziele auf der Strecke. Wer Lehrer ausbilden will, sollte in der Lage sein, auch ohne VIP-Gäste in der letzten Reihe einen qualifizierten Unterricht in einer schwierigen Klasse durchzuführen. Seminaristisch kann an einem Unterrichtssimulator nahezu jede Art Situation angezeigt und vom Studenten eine regelgerechte Reaktion erwartet werden. Personaleinsatz ist natürlich notwendig. Wenn man die Zersplitterung in die pädagogischen Einzeldisziplinen einschränkte, würde das auch praktikabel.

Zusatz 1: Vor einiger Zeit traf ich ein mir bekanntes Lehrer-Ehepaar. Auf meine Frage, wie es denn so gehe, bekam ich als Antwort, dass man sich nur auf die Rente konzentriere. Da habe ich mir deren Unterrichtsstunden vorgestellt und weitere Fragen unterlassen.

Zusatz 2: Bei einem Tag der offenen Tür an einer Oberschule sah ich auf einem Tafelbild mehrere orthografische Fehler. Vorbildfunktion ist das elementarste pädagogische Prinzip!

Darum: Der Schulstoff muss beim Lehrer „sitzen“! Man muss sich bemühen, den Lehrer mit dem Wissen und Können auszustatten, dass er sicher anerkannt jede Unterrichtsstunde bewältigt.

Rainer Feig, Coswig bei Dresden

Vernachlässigte Angestellte

(E&W 11/2017, Seite 25 ff.: Hintergrund „JA13“)

Die Artikel zu JA13 beziehen sich ausschließlich auf die Bezüge der Beamtinnen und Beamten. Warum wird der jahrzehntelange Skandal um die um mehrere Hundert Euro pro Monat geringere Bezahlung der angestellten Lehrkräfte nicht erwähnt? Auch in diesem Bereich muss die GEW viel mehr Druck ausüben, damit endlich Schluss gemacht wird mit der ungleichen (Netto)Bezahlung der angestellten gegenüber den verbeamteten Lehrkräften. Diese Forderung gehört in jede neue Tarifverhandlung. Immerhin sind fast 200.000 Kolleginnen und Kollegen, darunter viele in den neuen Bundesländern, davon betroffen. Die Schlechterstellung erstreckt sich nicht nur auf das monatliche Gehalt, sondern wirkt sich unter anderem auch auf die später zu erwartende Rente gravierend aus.

Hans-Werner Voß, Bremen

Elementares Wissen

(E&W 12/2017, Seite 19: „Umstrittene Bildungsstandards“)

In Deutschland werden Probleme gerne ignoriert, so auch die im „Brandbrief“ der Mathematik Lehrenden: Sie (die Probleme und die Verfasser) passen nicht zum kompetenzseligen Mainstream. Wenn Herr Koepf stattdessen „zur Vermittlung einer fundierten mathematischen Allgemeinbildung“ aufruft, trifft er genau das Anliegen des Briefes. Es geht den Unterzeichnern (zu denen ich gehöre) eben darum: grundlegende mathematische Fertigkeiten so zu vermitteln, dass die Schülerinnen und Schüler diese länger als bis zur nächsten Klassenarbeit (pardon: „Klausur“) beherrschen. Zu diesem elementaren Wissen gehört auch der Logarithmus. Lebensfern? Er wird zum Beispiel in Publikationen, die sich an die Allgemeinheit richten, bei der Darstellung der HI-Virenlast benutzt. Unverständlich? Das kann gefährlich werden!

Prof. Dieter Hackenbracht, Frankfurt

„Schandfleck“

(E&W 12/2017, Seite 26 f.: „Rehabilitierung steht noch aus“)

In den ersten Jahrzehnten der BRD gab es viele Altnazis in höchsten Ämtern: Globke, Gehlen, Kiesinger, Filbinger*. Minister, Richter, Staatsanwälte, Parteivorsitzende, Mitglieder des Bundestags (MdBs) und andere, die vielfältig bewiesen hatten, dass sie Demokratie- und damit Verfassungsfeinde waren. Auch in der Zeit seit 1970 hat die Mehrheit der MdBs mehrfach – trotz Vorwarnung – Gesetzen zugestimmt, die dann als verfassungswidrig gekippt wurden. Dieses Kavaliersdelikt schloss weder eine erneute Kandidatur zum Bundestag aus, noch eine Karriere als Bundeskanzler, Minister oder ähnliches. So wird deutlich, welch einen Schandfleck der Radikalenerlass in der BRD-Geschichte darstellt!

Rainer Möllering, Ratingen

*Anm. d. Red.: Hans Globke, 1953 bis 1963 Chef des Bundeskanzleramtes, Reinhard Gehlen, 1956 bis 1968 Gründungspräsident des Bundesnachrichtendienstes, Kurt Georg Kiesinger, 1966 bis 1969 Bundeskanzler, Hans Filbinger, 1966 bis 1978 Ministerpräsident in Baden-Württemberg

Keine Unschuldsengel

Wer aus Not, Charakterschwäche oder Naivität mit dem diktatorischen System der DDR kollaborierte, konnte gewiss sein, nach 1989 große Schwierigkeiten zu haben, beruflich im wiedervereinigten Deutschland Fuß zu fassen. Das gilt bis heute, wie jüngst der Fall Andrej Holm in Berlin zeigte. Da ist sicherlich viel Unrechtes geschehen, das

aufgearbeitet werden muss und mit zur Verbitterung in den neuen Bundesländern beiträgt.

Wer aber ohne Not, aus freien Stücken entgegen allen frei zur Verfügung stehenden Informationen in den 1970er- und 1980er-Jahren Mitglied in Gruppen wie DKP, dem Kommunistischen Bund (KB) oder dem Kommunistischen Bund Westdeutschland (KBW) und deren Vorfeldorganisationen Marxistischer Studentenbund Spartakus (MSB), Sozialistischer Hochschulbund (SHB) etc. war, die diktatorische Systeme unterstützten und selbst in sich nicht demokratisch organisiert waren, wer also dazugehörte, wie offenbar einige der dargestellten Berufsverbote-Opfer, der sollte sich zunächst einmal still und leise schämen, statt sich – wie es der Artikel nahelegt – als verfolgte Unschuldsengel zu gerieren.

Dass die Praxis der Berufsverbote damals undemokratische Züge hatte und zu individuellen Härten führte, ist sicherlich unbestritten und entsprechende kritische Aufarbeitung notwendig. Nicht mit einem Wort jedoch wird darauf verwiesen, wohin die Reise der linken Bewegung damals auch ging (die genannten antidemokratischen Gruppierungen und Gewaltbereitschaft bis hin zur „Rote Armee Fraktion“ (RAF)), die die Rechtfertigungsbasis der Berufsverbote bildete.

Bis heute wissen diese 68er zwar, wie sie jeden Fehltritt ihrer Nazi-Elterngeneration, der aus Not, Charakterschwäche oder Naivität geschah, groß medial verdammen können. Das scheint aber zuweilen eher der eigenen Heiligsprechung als Märtyrer im Kampf für die Demokratie zu dienen, als dem, sich selbst ebenso kritisch mit der eigenen Vergangenheit auseinanderzusetzen. An diesem Mythos strickt auch der vorliegende Artikel mit.

Rudolf Wedekind, Hamburg

Fehler und Korrektur

Fehler aus drei Ausgaben der E&W müssen korrigiert werden.

E&W 11/2017, S. 16 f.: Im Interview mit zwei Bremerhavener Schulleitungen „Nicht nah genug an schulischer Realität“ wurde gesagt, dass voll qualifizierte angestellte Lehrkräfte der Sek I in Bremen nach Entgeltgruppe E12 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) bezahlt werden. Richtig ist, dass diese seit 2005 in E11 TV-L eingruppiert sind.

E&W 12/2017, S. 26 f.: Im Bericht über den GEW-Berufsverbotekongress „Rehabilitierung steht noch aus“ hat sich im Statement einer Betroffenen ein Fehler eingeschlichen. Die Opfer des Radikalenerlasses, so heißt es dort, hätten den „Heinrich-Pfeil-Fonds“ gegründet. Der Name ist falsch. Der Fonds heißt „Neuer Heinrich-Heine-Fonds“.

E&W 1/2018, S. 28 ff.: Im Artikel „Castings wie auf dem Pferdemarkt“ der Serie zum Fachkräftemangel – diesmal im Fokus: Berlin – ist eine Zahl nicht korrekt. Im Text heißt es, dass „weniger als 50 Prozent“ der neu eingestellten Lehrkräfte an Grundschulen ausgebildete Grundschullehrkräfte seien. Tatsächlich waren es in den vergangenen beiden Jahren weniger als 20 Prozent.

Die Redaktion bittet, die Fehler zu entschuldigen.

E&W-Redaktion

E&W-Briefkasten
Postanschrift der Redaktion:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Postfach 900409
60444 Frankfurt a. M.
E-Mail: katja.wenzel@gew.de

AGARIA TOURS
Fachveranstalter für Pragreisen

Info: 040/2809590 • nachprag@agaria.de • agaria.de

Arbeitsmappen – SEK I – FS – GS
www.stockmann-verlag.de

SAMOS - GRIECHENLAND
Familie Taleporou verwöhnt Sie!
8 DZ, NR-Haus, exzellenter Service und super Frühstück!
www.pension-ermioni-samos.de

Insel Rügen: Ferienwohnungen mit moderner Ausstattung in Putbus, für 2-4 Pers., mit Balkon, 2 Schlafzimmer, von privat, ruhig, sonnig, Natur pur, Tel. 038301 60289
www.alte-tischlerei-putbus.de

Klassenfahrten London
mit oder ohne Sprachkurs
ausgesuchte Gastfamilien, indiv. Programm
london@reichardt.eu, T: 06181 424830
www.reichardt.eu

Die Wollmarshöhe
Klinik Wollmarshöhe

Akutfachkrankenhaus für psychosomatische Medizin

Kurzzeittherapie bei Burn-out und Stressfolgeerkrankungen

Für Privatversicherte, Beihilfeberechtigte, Selbstzahler

Stationär, teilstationär, ambulant

Therapeutisch-ganzheitliches Konzept - moderne Diagnostik und Therapieplanung

Neurologische und psychokardiologische Abklärung

Zeitgemäße Einrichtung und Ausstattung, schönes Ambiente, nähe Bodensee (Bodnegg)

Gerne senden wir Ihnen unser Exposé.

info@klinik-wollmarshoehe.de

Information / Auskunft:
07520 927-0

www.wollmarshoehe.de

Andalusien
Kleines Ferienhaus auf Finca im Olivenhain am Naturschutzpark bietet Ruhe und Erholung.
Für Wanderer ein Paradies.
T: 05171/16343 **www.la-ruca.de**

Klassenfahrten, Abi- & Studienreisen nach Berlin
www.berlinreisen.de

TOSCANA
Weingut zw. Florenz u. Pisa, Zi. mit HP, FeWos und Häuschen, gr. Pool. Ermäß. für GEW-Mitgl.
Tel. und Fax: 0039 - 0571 - 408041
info@aglioni.it, **www.aglioni.it**

Klassenfahrten Versailles
mit oder ohne Sprachkurs
ausgesuchte Gastfamilien, indiv. Programm
versailles@reichardt.eu, T: 06181 424830
www.reichardt.eu

Nordsee/Norddeich
Freizeitgruppenhaus
Für Selbstversorger (max. 28 Pers.), ideal für Klassenfahrten/Freizeiten/Seminare, tolle Freizeitangebote, kompl. eingerichtet, Strandnähe.
www.selbstversorgerhaus-nordsee.de Tel. 04941 / 68865

www.schulorganisation.com
Dokumentation · Organisation Rechtssicherheit täglich

Diesmal

Cartoon: Thomas Plaßmann