



Chancen und Risiken

Die Arbeit der Zukunft wird heute unter dem Label "Arbeit 4.0" diskutiert. Gemeint ist damit die Digitalisierung der Arbeitswelt, die uns vor grundlegende Herausforderungen stellt. Dabei geht es nicht nur um Smartphone oder Tablet: Es geht um smarte Maschinen, die lernen, miteinander und mit Menschen zu kommunizieren, um eine neue Generation von Leichtbaurobotern, die mit Menschen "kollaborieren", um den 3D-Druck und nicht zuletzt die Entwicklung immer ausgereifterer Algorithmen und künstlicher Intelligenz. Grundlage ist eine exponenzielle Verbreitung von Daten, kurz Big Data. Dadurch soll das sogenannte Internet der Dinge entstehen: Fabriken, ganze Städte, unser Zuhause – alles soll interaktiv vernetzt werden. So auch der Mensch: Wearables oder selbst digitale Implantate sind längst keine Science Fiction mehr. Die Technologien entwickeln sich in rasender Geschwindigkeit. Entscheidend wird jedoch sein, wie wir die technischen Möglichkeiten nutzen: Hat das fahrerlose Auto tatsächlich Zukunft? Wollen wir Pflege- oder Lernroboter? Und wem gehören eigentlich die Daten? Die gesellschaftliche Diskussion über den Wert technologischer Innovationen steht sicher erst am Anfang.

Wir haben erreicht, dass sich die Debatte inzwischen um die Rolle des Menschen in einer digitalisierten Arbeitswelt dreht und nicht nur um technologische Potenziale. Das ist kein Selbstläufer, denn die Digitalisierung ist ein interessengeleiteter Prozess. Sie beschleunigt die Globalisierung, verändert Marktstrukturen, ermöglicht neue Geschäftsmodelle und verspricht vor allem ein hohes Maß an Effizienz und Flexibilität.

Die Debatte zur "Arbeit 4.0" dreht sich zurzeit um zumeist gegensätzliche Szenarien: Einer evolutionären Entwicklung, bei der das Verhältnis von Mensch und Technik erforscht und neu konfiguriert wird, steht die disruptive Kraft neuer Geschäftsmodelle aus dem Silicon Valley gegenüber. Genauso unterscheiden sich die Prognosen, die entweder vor einer

massenhaften Substitution menschlicher Arbeit warnen oder aber von neuen Beschäftigungspotenzialen schwärmen. In der Tat eröffnet die Digitalisierung neue Chancen für eine Humanisierung der Arbeit, während sich gleichzeitig die Risiken der Automatisierung menschlicher Arbeit abzeichnen. Doch mit derartigen Gegenüberstellungen allein kommen wir nicht weiter. Die Szenarien geben zwar ernstzunehmende Hinweise auf die Bedeutung der Digitalisierung für die Arbeit der Zukunft. Es wird aber kein "Entweder-oder" geben. "Industrie 4.0" funktioniert zum Beispiel nicht per Mausklick. Vieles spricht dafür, dass es sowohl schleichende Entwicklungen geben wird als auch Marktverschiebungen, wie wir sie zum Beispiel aus dem Medienbereich kennen. Entscheidend ist, dass wir am Anfang eines Wandels der Arbeit stehen. Und dieser Wandel ist politisch gestaltbar. Um die Potenziale der Digitalisierung für eine positive wirtschaftliche Entwicklung und gute Arbeit zu nutzen, brauchen wir ein gemeinsames Leitbild für die Arbeit der Zukunft.

Grundlage eines erfolgreichen Transformationsprozesses in der digitalen Arbeitswelt ist eine gemeinsame Vertrauensbasis. Datenschutz und -sicherheit, Mitbestimmung und Beteiligung sowie Bildung und Qualifizierung kommen dabei eine Schlüsselrolle zu. Gleichzeitig wird es darauf ankommen, die Flexibilitätsspielräume für mehr gute Arbeit zu nutzen und neue Prekarisierungs- oder Entgrenzungstendenzen sowie Wettbewerbsverzerrungen, die durch die Plattformarbeit entstehen, zu unterbinden.

Bislang sind das Internet der Dinge oder "Industrie 4.0" noch Visionen. Als das Smartphone im Jahr 2007 auf den Markt kam, haben allerdings die Wenigsten dessen Bedeutung erkannt. Heute sind wir weiter, daher dürfen wir keine Zeit verlieren.

Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender

Inhalt



Gastkommentar Chancen und Risiken	Seite	2
Impressum	Seite	3
Auf einen Blick	Seite	4
Prämie des Monats	Seite	5
 Schwerpunkt: Digitalisierung der Arbeit Arbeitswelt: "Industrie 4.0" – reine Rationalisierung oder Humanisierungschance Digitalisierung in der Schule: Handlungsfeld für Interessenvertretung Humanisierung: "New Work" – Gute Arbeit? Interview mit Prof. Gerhard Bosch: "Arbeit 4.0" ist auf gute Bildung angewiesen Interview mit Thorben Albrecht: "Sozialstaat ist kein Hemmschuh" Dienstleistungssektor: Prekäre oder gute digitale Arbeit? 	Seite Seite Seite Seite Seite	10 12 14 16
Beschäftigungspolitik: Deutscher Personalräte-Preis: Personalräte beschränken E-Mail-Flut	Seite	22
Bildungspolitik Bildungsmaterialien: "OER ist nicht sexy"	Seite	23
Schule 1. Privatschule: "Das war Mobbing!" 2. Werte: Moral braucht guten Unterricht 3. Projekt SchreibKunst: "Herrlich unpädagogisch"	Seite Seite	26
Tarifrunde 2016: Bund und Kommunen Jetzt Warnstreiks	Seite	25
Gesellschaftspolitik Theodor W. Adorno: Was heißt "Erziehung nach Auschwitz" heute?	Seite	28
Internationales: 1. Interview mit Lily Eskelsen García: 625 000 Schüler verweigern Tests 2. ISTP: Ziel: "Global Citizen" 3. "Nur mit den Lehrkräften!"	Seite Seite	34
GEW-Intern Dieter Wunder wird 80	Seite	36
Medien DDS: Fachkräfte gesucht!	Seite	41
E&W-Serie "Willkommen in Deutschland" Nicht auf der Strecke bleiben	Seite	42
Recht und Rechtsschutz	Seite	44
Leserforum	Seite	45
Diesmal	Seite	48

Titel: Werbeagentur Zimmermann

IMPRESSUM

Erziehung und Wissenschaft

Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung · 68. Jg.

lerausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund Vorsitzende: Marlis Tepe Redaktionsleiter: Ulf Rödde Redakteurin: Helga Haas-Rietschel Redaktionsassistentin: Renate Körner Postanschrift der Redaktion: Reifenberger Straße 21 60489 Frankfurt am Main Telefon 069 78973-0 Fax 069 78973-202 renate.koerner@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.

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 des Herausgebers 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. 39
vom 01.01.2015,
Anzeigenschluss
ca. am 5. des Vormonats

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main



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

3 500 Berliner Lehrkräfte streiken

Rund 3 500 angestellte Lehrkräfte haben Mitte März in Berlin die Arbeit niedergelegt und für gleiches Geld für gleichwertige Arbeit demonstriert. Sie forderten Finanzsenator Matthias Kollatz-Ahnen (SPD) auf, sich endlich auf Verhandlungen über einen Tarifvertrag zur Eingruppierung der Lehrerinnen und Lehrer einzulassen. "Die angestellten Lehrkräfte sind es leid, dass sie für die gleiche Arbeit jeden Monat Hunderte Euro weniger bekommen als ihre Kolleginnen und Kollegen", erklärte Doreen Siebernik, Vorsitzende der GEW Berlin, während der Streikkundgebung. "In den Lehrerzimmern wird unfair bezahlt. Das schafft Unruhe in den Schulen."



Gestreikt: Tarifvertrag muss her.

Neues Befristungsrecht jetzt durchsetzen!

Die GEW begrüßt, dass das novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz jetzt in Kraft getreten ist. Die Bildungsgewerkschaft fordert die Arbeitgeber auf, das neue Befristungsrecht "aktiv umzusetzen". "Die Novelle ist zwar in vielen Punkten hinter den Forderungen der GEW zurückgeblieben. Aber im Ergebnis hat sich die Rechtsposition befristet Beschäftigter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessert – wenn die neuen Befristungsregelungen nicht unterlaufen, sondern konsequent angewendet werden", sagte der stellvertretende GEW-Vorsitzende und Hochschulexperte Andreas Keller gegenüber der Presse. Der Deutsche Bundestag hatte die Novelle im Dezember 2015 verabschiedet, mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt sind die neuen Bestimmungen am 17. März in Kraft getreten.

Keller hob hervor, dass der Gesetzgeber etliche Reformvorschläge der GEW aufgegriffen habe. "Wer weder in einem Drittmittelprojekt arbeitet noch zur Qualifizierung beschäftigt ist, hat Anspruch auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis – Dauerstellen für Daueraufgaben", betonte der Hochschulexperte. Zudem habe der Gesetzgeber Kurzzeitverträgen enge Grenzen gesetzt.

Was sind gute Schulen?

Jetzt steht sie im Netz: die bisher umfangreichste Ausgabe der Halbjahres-Online-Zeitschrift "Schulpädagogikheute". 120 Autorinnen und Autoren haben rund 80 Beiträge zur zentralen Frage nach der Qualität von Schule geschrieben. Viele GEW-Mitglieder haben sich mit Beiträgen an dem Werk beteiligt.

Sie finden die 13. Ausgabe der Online-Zeitschrift im Internet unter folgendem Link: www.schulpaedagogik-heute.de.

Doro Moritz bleibt Vorsitzende in BaWü

Die größte bildungspolitische Interessensvertretung in Baden-Württemberg wird auch in den nächsten vier Jahren von Doro Moritz geleitet. Die 60-Jährige aus Heimsheim bei Pforzheim erhielt 95,6 Prozent der Delegiertenstimmen. "Gute Bildung ist teuer, schlechte Bildung können wir uns nicht leisten. Die neue Landesregierung muss dafür sorgen, dass in bessere Bildung in Kitas, Schulen, Hochschulen und in der Weiterbil-



Wiedergewählt: Doro Moritz

dung investiert wird", betonte Moritz nach ihrer Wahl. Die bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden Michael Futterer aus Heilbronn (Berufliche Schule), Petra Kilian aus Stuttgart (Kita-Leiterin) und Ruth Schütz-Zacher aus Donaueschingen (Real- und Gemeinschaftsschullehrerin) wurden ebenfalls wiedergewählt. Heike Pommerening aus Heilbronn (Sozialpädagogin) ist neue stellvertretende Landesvorsitzende.

"Riesige Dimension"

Das Ausmaß sexuellen Missbrauchs von Kindern in Deutschland ist aus Expertensicht noch immer sehr problematisch. "Die Dimension ist weiterhin riesig", sagte der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Johannes-Wilhelm Rörig, Mitte März in Berlin. Nach neuen Schätzungen sei davon auszugehen, dass eine Million Kinder in Deutschland betroffen ist. Auch in den Statistiken der Polizei zeichnet sich bislang kein Rückgang der Fallzahlen ab. Etwa 12 500 Übergriffe würden pro Jahr angezeigt, sagte Rörig. Hinzu komme die "sehr viel höhere Dunkelziffer".

Integrationslehrkräfte demonstrieren

In Nordrhein-Westfalen und Berlin haben Mitte März Lehrkräfte, die Integrationskurse geben, gegen ihre miserablen Arbeitsbedingungen demonstriert. Sie machten deutlich, dass es dringenden Handlungsbedarf gebe. "Nach Abzug der Sozialabgaben bleibt vielen der akademisch qualifizierten Lehrkräfte von den Honoraren ein Einkommen, das knapp über Hartz-IV-Niveau liegt", sagte GEW-Vorsitzende Marlis Tepe gegenüber der Deutschen Presse-Agentur (dpa). "Die Trägerpauschale muss auf 4,40 Euro erhöht werden. Nur so können die Träger der Kurse Lehrkräfte anstellen und ihrer Qualifikation entsprechend bezahlen. Gerade angesichts steigender Flüchtlingszahlen muss diese gesellschaftlich wichtige Aufgabe attraktiver gemacht werden, um zusätzliche, gut qualifizierte Lehrkräfte zu gewinnen."

Der Bedarf an Integrationslehrkräften steigt rasant: Im ersten Quartal 2015 ist die Zahl der Kurse um 30 Prozent gegenüber dem Durchschnitt des Vorjahres gestiegen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) rechnet 2016 damit, dass 430 000 Integrationskursplätze gebraucht werden. Zum Vergleich: 2014 hatten 142 000 Menschen an den Integrationskursen teilgenommen.

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie das Wurfspiel "KUBB".*

Prämie des Monats April:

Wurfspiel "KUBB"

Beim sogenannten Wikingerschach geht es um Treffsicherheit und gute Nerven. Für alle Teamplayer mit Lust auf Spiele im Freien.



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

*Dieses Angebot gilt nicht für Mitglieder der GEW-Landesverbände Niedersachsen und Thüringen.

er E-Mail: mitglied-were	den@gew.de Per Te	eleton: 0 69 / 7 89 73-2	11	
der per Coupon:				
·		•	<u>"</u>	
L Vorname/Name		GE	W-Landesverband	
Vorname/Name L Straße/Nr.		GE	W-Landesverband	

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:



"Industrie 4.0" – reine oder Humanisierungsc

// Unser Alltag zeigt es: Wir leben schon heute in einer digitalisierten Gesellschaft, in der die Nutzung von Smartphones, Laptops und Navigationssystemen selbstverständlich geworden ist. Auch in der Arbeitswelt ist schon seit Langem vieles digitalisiert. //

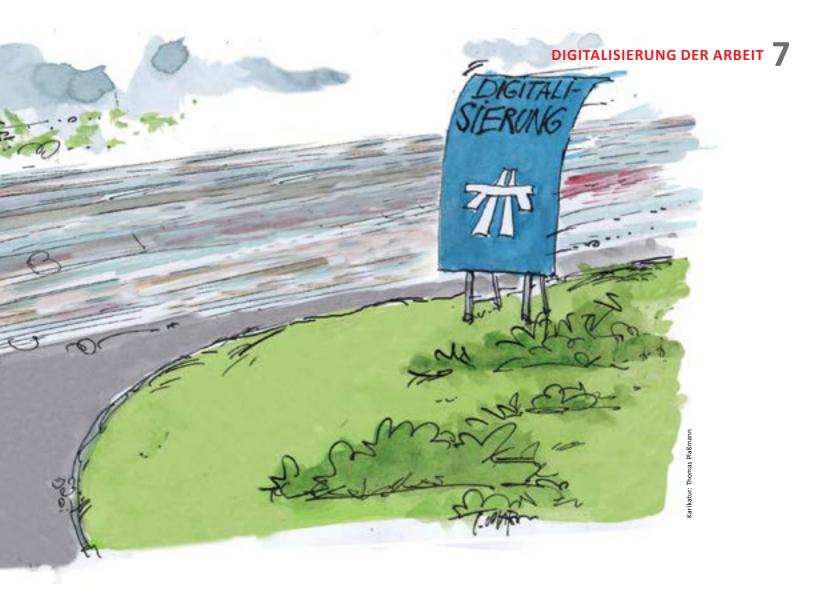
Automationstechnologie, computergesteuerte Fertigung und datentechnische Vernetzung gibt es bereits – also schon jetzt in der Welt von "Industrie 3.0". Wenn heute von Digitalisierung der "Arbeit oder Industrie 4.0" gesprochen wird, ist damit eine völlig neue Qualität der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie gemeint.

Als Kern der Digitalisierung der Industrie wird die Einführung von cyber-physischen Systemen (CPS) beschrieben, durch die sich "intelligente" Maschinen, Betriebsmittel und Lagersysteme in der Produktion eigenständig per Softwarealgorithmen steuern. Das heißt: Es wird Produkte geben, die über ein Gedächtnis verfügen und es wird Bauteile geben, die wissen, was einmal aus ihnen werden soll. Bauteile und Produkte werden sich eigenständig ihren Weg durch die Fabrik suchen.

Es geht aber nicht nur um die Automatisierung und Integration des Maschinenparks vor Ort, sondern es steht die autonome Kommunikation und Abstimmung auch weiter entfernter Produktionsanlagen miteinander sowie

die Verknüpfung mit neuen Dienstleistungsangeboten an. Wenn über eine solche digitale Vernetzung in der Planungsphase gesprochen wird, hat vieles meist nur den Charakter eines Justin-Time-Lieferungssystems auf einer höheren Stufe. So wird gegenwärtig beim Industriegase-Lieferanten Linde ein digitales Ventil erprobt: Geht der Vorrat im Gastank eines Kunden zu Ende, soll via Internet automatisch der Lieferungs- und Nachfüllprozess in Gang gesetzt werden.

Soweit zur Zukunftsmusik und zu ersten Pilotprojekten. Doch von einer breiten Realisierung einer "Industrie 4.0" sind wir noch weit entfernt. Vieles, was wir fast täglich in den Medien lesen oder auf Industriemessen hören,



Rationalisierung hance?

ist eher Teil eines medialen Hype, den die Expertin Sabine Pfeiffer als "professionelles Agenda-building" bezeichnet. Schließlich sollen Forschungsgelder und Subventionen akquiriert werden. Ungelöst sind nach wie vor die enormen Probleme der Computersicherheit. Und für eine elektronische Vernetzung aller betrieblichen Abläufe mit externen Kooperationspartnern könnten sich auch die kapitalistischen Gesetze der Konkurrenz und des erbarmungslosen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen als Schranke erweisen.

Nicht naiv-optimistisch

Und dennoch wird die Digitalisierungsdynamik anhalten. Sie wird sehr unterschiedliche Bereiche mit jeweils ambivalenten Auswirkungen betreffen. Für die Gewerkschaften verbietet sich deshalb eine naiv-optimistische Haltung. Stattdessen ist die zentrale strategische Frage zu beantworten, ob jeweils Humanisierungspotenziale zu erschließen sind oder ob die Rationalisierungslogik siegt. Dies ist von Fall zu Fall zu prüfen.

Betrachten wir einige Beispiele: Im industriellen Bereich gehört der zunehmende Einsatz sogenannter "kollaborierender Roboter" – also Roboter außerhalb trennender Schutzeinrichtungen in unmittelbarer Nähe zum Menschen – zu den prognostizierten Entwicklungen, die geeignet sind, schwere und unergonomische Tätigkeiten zu übernehmen. Zweifellos entstehen

durch die "Befreiung aus den Käfigen" auch neue Sicherheitsprobleme. Aber Humanisierungschancen können genutzt werden, um schwere Arbeit zu ersetzen.

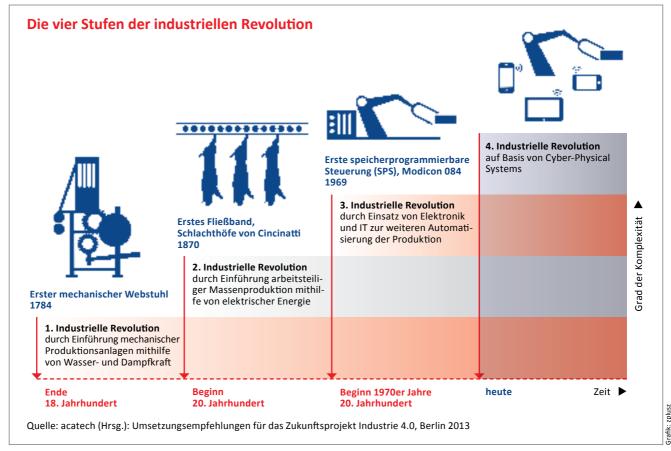
Die Digitalisierung wird auch den Handwerksbereich erfassen. Eine schon sichtbare Variante ist der Einsatz des 3-D-Drucks. Dabei werden dreidimensionale Werkstücke schichtweise nach CAD-erfassten Maßen und Formen aufgebaut. Typische Werkstoffe für den 3-D-Druck sind Kunststoffe und -harze, Keramiken und Metalle. Schon jetzt wenden dies Zahntechniker, Hörgeräteakustiker und Modellbauer an. Berufsbilder werden sich dadurch verändern, neue Probleme des Patentrechts und des Gebrauchsmusterschutzes entstehen.

Angesichts der Ausbreitung von Smartphones und Laptops in allen Bereichen ist damit zu rechnen, dass mobile Arbeit zunimmt. Homeoffice wird erleichtert. Dabei liegen die möglichen Gefahren auf der Hand: Ergonomiedefizite bei den Arbeitsmitteln und ungünstige Arbeitsumgebungen, zeitliche Entgrenzung der Arbeit sowie defizitäre Schutzmaßnahmen, da eine Kontrolle gar nicht stattfindet.

Nicht zuletzt werden mit Cloudworking und Crowdsourcing wichtige und medial beachtete Trends beschrieben. Damit ist unter anderem gemeint, dass Internet-Plattformen zu intermediären Dienstleistungsplattformen werden, die Ausschreibungen zwischen Unternehmen und einer Crowd potenzieller Arbeitskraftanbieter vermitteln. Hier ist das Unternehmen IBM ein Dammbrecher. Die Gewerkschaften befürchten, dass bisher bewährte Formen der Regulierung der Arbeit völlig infrage gestellt werden, solche Plattformen sozusagen als "eBay für Arbeitskräfte"

fungieren und damit ein "digitales Tageslöhnertum" entsteht. Bildet sich hier ein "digitales Fließband" heraus mit vielen schlecht bezahlten Detailarbeiten? Die IG Metall schätzt, dass es derzeit schon bis zu einer Million solcher Solo-Selbstständiger gibt. Honoriert werden diese Tätigkeiten in der Regel auf Basis von Werkverträgen meist mit einer Dumpingspirale nach unten. Neue Internetplattformen von IG Metall und ver.di bieten Betroffenen Informationen und Bewertungen an. Die Gefahr besteht - so Wissenschaftler Andreas Boes (Institut für Sozialforschung München) –, dass "dieser Druck sich strukturell auf das System der Regulation der Arbeit als Ganzes auswirkt und auch die nachgelagerten Institutionen wie das Sozialversicherungssystem erfasst". Der Rentenexperte Prof. Bert Rürup plädierte deshalb in einem Handelsblatt-Artikel dafür, eine sozialpolitische Antwort auf das Crowdworking zu finden. Seine Schlussfolgerung: "Die Politik sollte nicht zögern, eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für alle Erwerbstätigen zu finden."

Die Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen werden zu einem zentralen arbeitspolitischen Handlungsfeld der Gewerkschaften. Neben einer Ausweitung prekärer Jobs ("digitale Tagelöhner") ist der potenzielle Verlust von Millionen Arbeitsplätzen möglicherweise besonders im Bereich einfacher Arbeiten eine große Herausforderung. Wird die Digitalisierung der Industrie riesige Produktivitätssprünge realisieren, die in den USA bis zu 50 Prozent der Arbeitsplätze vernichten (so die Studie von Frey/Osborne 2013) und in Deutschland fast 60 Prozent - also 18,3 Millionen Arbeitsplätze - durch Roboterisierung bedrohen (Brzeski/Burk 2015)? Auch wenn sich die Prognosen derzeit noch sehr widersprechen, erwachsen für die Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik große Aufgaben. Zugleich entsteht mit Blick auf die Ar-



Die Periodisierung, die das Schaubild erläutert, hat sich vornehmlich in der deutschen Debatte durchgesetzt. Demgegenüber wird von Autoren in den USA von einem "zweiten Maschinenzeitalter" gesprochen.

beitsbedingungen eine neue Dimension von Transparenz und Kontrolle. Die Leistungen können in Echtzeit abgebildet, Arbeitsergebnisse präziser erfasst und verglichen werden. Die Gefahr weiterer Leistungsintensivierung und von mehr Konkurrenz zwischen den Beschäftigten liegt auf der Hand.

Nüchtern muss man konstatieren, dass auf jeden Fall wenig dafür spricht, dass sich die Digitalisierung als eine sozialpartnerschaftliche Konsensmaschine erweisen wird. Auch bei der "Industrie 4.0" handelt es sich zunächst und im Kern um eine Rationalisierungsstrategie. Dies wird besonders offensichtlich, schaut man sich die Agenda der Arbeitgeberverbände an.

Auf Konfrontationskurs

Im Mai 2015 legte die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) unter der Überschrift "Chancen der Digitalisierung nutzen" eine Konfrontationsagenda vor. Dabei steht der Blick auf die Mitbestimmung paradigmatisch für den Blick auf die gesamte Arbeits- und Sozialordnung: "Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe werden eine höhere Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben zur Folge haben. Diesen Anforderungen kann sich die Mitbestimmung nicht verschließen. Verzögerungspotenziale müssen abgebaut, bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden." Digitale Beschleunigung statt Mitbestimmung der Beschäftigten - das ist das Motto.

Das ganze Papier steht unter dem Leitsatz: "Mit mehr Regulierung wird die Digitalisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaft nicht gelingen." Neben dem Angriff auf die Mitbestimmung werden Deregulierungen im Arbeitszeitrecht gefordert und dringend erforderliche Regulierungen bei Werkverträgen, Crowdworking, psychischen Belastungen und im Datenschutz vehement abgelehnt. Die Forderungen der BDA an die Arbeits- und Sozialordnung laufen geradezu zwangsläufig auf eine Konfrontation hinaus. Das Credo der skizzierten Digitalisierungsagenda der BDA in diesen Feldern lautet: Beschleunigung durch Regulierungsabstinenz. Wen wundert es? Damit sind Konflikte vorprogrammiert.

Gewerkschaftliche Agenda

Die Anforderungen an die Gewerkschaften zur Entwicklung einer Reformagenda 4.0 sind immens. Dabei wird es unter anderem um folgende Handlungsfelder

- Jede abhängige Beschäftigung auch Click- und Crowdworking - muss tarif- und sozialpolitisch geschützt werden. Dies erfordert sozialpolitische Innovationen – eine umfassende "Arbeitskraftversicherung". Alle abhängig Tätigen - auch die abhängig Selbstständigen - sind in die bestehenden Arbeits- und Sozialsysteme zu integrieren - oder es muss ein eigener Rechtsrahmen für sie geschaffen werden.
- Mobile Arbeit, kollaborierende Roboter und neue Modelle der Arbeitsorganisation erzeugen arbeitspolitische Gestaltungsanforderungen. Eine regelsetzende Humanisierungspolitik muss Gesundheit und Arbeitsvermögen der Beschäftigten schützen. Auch gute digitale Arbeit braucht klare Regeln. Deshalb sind die Modernisierungsrückstände im Arbeitsschutzrecht zu beseitigen, z.B. durch eine modernisierte Arbeitsstättenverordnung und – endlich – eine Anti-Stress-Verordnung.

 Der digitale Umbruch stellt auch neue fachliche Anforderungen an Qualifizierung und Weiterbildung. Moderne Beruflichkeit, wie die IG Metall sie verlangt, muss dem Rechnung tragen. Gefordert sind mehr Rechte auf berufliche und außerberufliche Bildung, faire Bezahlung für qualifizierte Arbeit sowie mehr Einfluss auf Bildungsin-

Der Weg in die digitalisierte Arbeitswelt wird im Kräftefeld unterschiedlicher Gestaltungsvarianten verlaufen: Setzt sich eher eine technikzentrierte oder eine markthörige Variante durch? Oder aber gelingt es den Gewerkschaften, eine arbeitskraftzentrierte Option stark zu machen - eine Option, die auf den Interessen und der Aktivierung der Beschäftigten beruht? In letzterem Fall könnte es gelingen, Humanisierungschancen tatsächlich zu nutzen und nicht nur eine reine Rationalisierungsdynamik sozialverträglich zu begleiten.

Klaus Pickshaus, Politikwissenschaftler, Journalist und Sachbuchautor

Lesetipp:

Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Digitale Arbeitswelt -Trends und Anforderungen. Jahrbuch **Gute Arbeit 2016, Frankfurt 2015** (Bund-Verlag)

IG Metall und GEW: Fortbildungsangebot

"Arbeiten und Lernen 4.0" für die digitale Arbeitswelt ist ein Fortbildungsangebot der GEW und der IG Metall, das vom 30. Mai bis 1. Juni in der IG Metall-Bildungsstätte Berlin stattfindet.

Mit der zunehmenden Digitalisierung aller gesellschaftlichen Bereiche sind auch enorme Veränderungen in der Arbeitswelt verbunden. Wie sehen diese aus, worauf müssen Lehrkräfte Schülerinnen und Schüler vorbereiten? Was bedeuten die Veränderungen für die schulische Berufsorientierung? Wer wird künftig überhaupt noch gebraucht? Wie können Schülerinnen und Schüler sowie angehende Auszubildende dazu befähigt werden, ihre Berufsbiografie zu gestalten und ihre Interessen in der digitalen Arbeitswelt zu vertreten? Wie bilden Betriebe für diese Arbeitswelt aus? Diese und andere Fragen sollen im Seminar, im Gespräch mit gewerkschaftlichen Expertinnen und Experten sowie während einer Betriebserkundung bearbeitet werden.



Kontakt und Anmeldung:

martina.schmerr@gew.de und Bernd.Kassebaum@igmetall.de

Handlungsfeld für Interessenvertretungen

// Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Das Schlagwort, das diesen Prozess beschreibt, lautet: "Industrie 4.0". Anders als es der Begriff vermuten lässt, ist aber nicht allein der Organisationsbereich der Industriegewerkschaften betroffen. Auch der Schulbereich ist Teil der "Arbeitswelt 4.0". //



"Arbeitswelt 4.0": nicht nur ein Thema für die Industrie- und Dienstleistungsgewerkschaften, sondern auch im Bildungsbereich

Immer mehr moderne Informations- und Kommunikationstechnik hält Einzug in die Klassen- und Arbeitszimmer der Lehrkräfte. Neben vielen Vorteilen, die die Digitalisierung ohne Zweifel bietet, birgt sie jedoch auch neue Gefahren für die Beschäftigten, bereits bestehende Risiken werden verschärft. Daraus ergeben sich neue Handlungsfelder für die Interessenvertretungen.

Termin- und Zeitdruck sowie fehlende Erholungspausen sind laut DGB-Index "Gute Arbeit" die zentralen Belastungen, denen Beschäftigte im Erziehungs- und Unterrichtsbereich ausgesetzt sind. Multitasking sowie Mehrarbeit sind nach der Studie für die meisten Pädagoginnen und Pädagogen die Regel, Stress und Hetze oft an der Tagesordnung.

Bei vielen Kolleginnen und Kollegen verstärkt der zunehmende Einsatz digitaler Medien diese Stressoren. Die Einladung zur Konferenz wird per E-Mail an die private Mailadresse geschickt, Schüler mailen ihr Hausaufgaben zur Korrektur an die Lehrkraft oder stellen per Klassen-WhatsApp-Gruppe gleich Fragen zur Aufgabe – diese und weitere Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien sind nicht selten. Sie haben alle eins gemeinsam: Die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben der Beschäftigten verschwimmt immer mehr. Abschalten vom stressigen Berufsalltag und Erholung wird für viele Pädagogen zum Problem, weil sie ständig zu erreichen sind. Die Folgen: viele stressbedingte physische und psychische Erkrankungen.

Die zentrale Frage für Betriebs- und Personalräte mit Blick auf die "Arbeitswelt 4.0" lautet: Wie kann es ihnen vor Ort gelingen, die Beschäftigten effektiv zu schützen? Geregelt werden müssen etwa Fortbildungen für Beschäftigte, die elektronische Medien nutzen, ergonomisches Arbeiten und Gesundheitsschutz, insbesondere jedoch die Erfassung und Begrenzung der Arbeitszeit. Ein gutes Beispiel zum Umgang mit digitaler Kommunikation an Schulen ist die Dienstvereinbarung zur E-Mail-Kommunikation des Gesamtpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis, dem Bronze-Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises (s. S. 22).

Katharina Bockelmann,
Referentin im GEW-Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik

"Erfolgreich mit Neuen Medien!"

In einer Welt, die sich durch Medien vermittelt und die das Leben mittels Medien gestaltet, wird Medienkompetenz immer wichtiger. Sie beinhaltet Wissen und Reflexion über die Strukturen und Funktionen der Medien, verbunden mit deren konkreter Handhabung und selbstbestimmter



Nutzung. Für Schulen bedeutet das unter anderem: Der Einsatz digitaler Technik alleine genügt nicht, es bedarf zugleich eines angemessenen pädagogischen Konzeptes (s. auch E&W 10/2015).

Für die GEW heißt Medienbildung das Lernen mit, über und in Medien. Zu diesem Thema hat die Gewerkschaft die Broschüre "Erfolgreich mit Neuen Medien! Was bringt das Lernen im Netz?" veröffentlicht. In den drei Kapiteln "medienpädagogische Grundlagen", "Medienpädagogik" und "Schule" sowie "medienpädagogische Praxis" geht es um Fragen wie inklusive Mediendidaktik, Neue Medien als Thema der Europäischen Union, Medien und Schule im Griff der Wirtschaft, digitale Schulbücher und Computerspiele. Die Fachbeiträge werden ergänzt durch bildungspolitische Beschlüsse und Positionspapiere der GEW.



Die Broschüre ist zum Preis von zwei Euro im GEW-Shop erhältlich (www.gew-shop.de; Mindestabnahme zehn Exemplare, zzgl. Versandkosten). Einzelexemplare können über broschueren@gew.de bestellt werden.



Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel das Bezügekonto mit kostenfreier Kontoführung.¹⁾



Vorteile für GEW-Mitglieder:

- 50,— Euro Gutschrift bei Kontoeröffnung²)
- Kostenfreie Kreditkarte VISA ClassicCard^{1) 3)}

Informieren Sie sich jetzt über die **vielen speziellen Vorteile** Ihres neuen Kontos für Beschäftigte im öffentlichen Dienst: Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder www.bbbank.de/GEW





Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

"New Work" – Gute Arbeit?

// Auch wenn noch niemand belastbar voraussagen kann, wie sich die Arbeitswelt in den nächsten Jahren tatsächlich entwickeln wird - klar ist, dass die Gewerkschaften wachsam sein müssen, damit die Digitalisierung genutzt wird, um Arbeit zu humanisieren. //

In der Debatte um die Digitalisierung der Arbeitswelt geht es im Wesentlichen um zwei zentrale Fragen. Die größte mediale Aufmerksamkeit gilt seit der Studie von Frey/Osborne im Jahr 2013 der Befürchtung, dass es zu einer Automatisierungswelle menschlicher Arbeit kommt. Inzwischen gibt es neue, unterschiedliche Szenarien. Was die Arbeitswelt aber tatsächlich erwartet. lässt sich zurzeit nicht seriös vorhersagen. Die zweite Frage ist, wie Digitalisierung genutzt werden kann, damit wir in Zukunft gute, ja bessere Arbeit bekommen. Kann die digitale Technik Arbeit menschlicher machen? Das klingt vielleicht widersprüchlich, die Hoffnung ist jedoch nicht unbegründet. Roboter und Assistenzsysteme können den Menschen zum Beispiel schwere körperliche Arbeiten abnehmen, Software kann bei Arbeitsabläufen helfen und bei Routinetätigkeiten entlasten.

Darüber hinaus wird Arbeit mobiler und kann flexibel organisiert werden. Das gilt auch für neue Arbeitsformen. Wer will, kann auf Online-Plattformen Arbeit suchen – einen Nebenverdienst durch Microtasks finden oder als Freelancer bei Ausschreibungen im Netz das große Los ziehen. Das Ganze in bunten Co-Working-Spaces. Klingt erst einmal gut. So wird auch immer wieder betont, dass "Arbeit 4.0" eine Chance sei, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren - nicht zuletzt die Arbeitgeberverbände heben diesen Aspekt

Flexibilität ist das Zauberwort in der Debatte um "Arbeit 4.0". Was vor allem für Hochqualifizierte eine Verheißung ist, klingt für viele andere wie eine Bedrohung. Nicht ohne Grund: In den vergangenen Jahren hat die Flexibilisierung vor allem dazu geführt, dass die Arbeitszeiten ausgeweitet worden sind. Atypische Arbeitszeiten – am Abend oder am Wochenende - nehmen zu. Gleichzeitig steigen die Belastungen durch Arbeitsverdichtung, mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist gestresst und arbeitet gehetzt – Probleme, die in den Bereichen Erziehung und Unterricht übrigens überdurchschnittlich häufig auftreten (s. E&W 10/2015). Arbeit wird

also parallel entgrenzt und intensiviert. Die Digitalisierung spielt hierbei eine große Rolle: Arbeitsprozesse werden beschleunigt, neue Kompetenzen sind gefordert und die Verfügbarkeits- und Erreichbarkeitserwartungen ufern aus. Multitasking und Selbstorganisation, Arbeit in der Freizeit - all das ist für viele heute schon Alltag, nicht zuletzt im Homeoffice. Das Konzept der Work-Life-Balance mutiert zur Work-Life-Integration, Arbeit und Leben lassen sich immer weniger trennen. Dabei gehen die Interessen der Beschäftigten weit auseinander: Die einen wollen freier arbeiten, während sich andere durch prekäre Jobs quälen und nach Perspektiven suchen. Wieder andere brauchen klare Grenzen oder sorgen sich, das Tempo nicht mitgehen zu können. Das bedeutet, die Arbeitsgestaltung wird anspruchsvoller. Entscheidend ist dabei nicht die Arbeitszeit alleine, sondern die Frage, was in welcher Zeit zu arbeiten ist - und in welcher Form.

Ergebnis ersetzt Arbeitszeit

Mit "Arbeit 4.0" ist der Trend verbunden, dass Ziele und Ergebnisse mehr im Fokus stehen als die geleistete Arbeitszeit. Was nützen aber flexible Arbeitszeiten, wenn die Beschäftigten über Leistungsziele



gesteuert werden, die sie weder beeinflussen noch erreichen können?
Hier lauern große Gefahren, weil
die Verantwortung den einzelnen
Beschäftigten angeheftet wird, obwohl der Grund für nicht genügende Ergebnisse viel eher in schlechter
Arbeitsorganisation oder fehlenden
Ressourcen liegt.

Verstärkt wird der Leistungsdruck durch eine neuartige Transparenz. die Digitalisierung ermöglicht. Zum einen erleichtert die vernetzte Arbeit in der Cloud Leistungskontrollen und -vergleiche: Die Effizienz der Arbeitsleistung, Arbeits- und Pausenzeiten, Mobilität oder Verhalten der Beschäftigten können getrackt und digital ausgewertet werden. Andererseits steigt der Druck auf die Beschäftigten auch von außen: Die Macht der Konsumenten wird größer, zum Beispiel durch höhere Kundenerwartungen und entsprechende Rankings im Internet. Dies gilt nicht nur für das Paradebeispiel Versandhandel, sondern auch im Journalismus: Artikel werden testweise vorab ins Netz gestellt und kommen nicht in die Printausgabe, wenn es zu wenige Klicks gibt. Zusätzliche Konkurrenz aus aller Welt kommt noch hinzu, wenn betriebliche Projekte über Crowdsourcing im Internet ausgeschrieben werden. Das ist gut für Innovationen, aber sicher nicht gut für die Psyche der Beschäftigten. Insgesamt entsteht leicht das Gefühl "permanenter Bewährung". Crowdsourcing gibt es übrigens in vielen Schattierungen als eine Spielart der Plattform-Ökonomie. Ob Taxigewerbe, Handwerk oder diverse Dienstleistungen: Hier geht es - zum Teil ganz offen - um die Umwandlung von Arbeitsplätzen in online vermittelte Arbeitseinsätze, den digitalen Werkvertrag sozusagen. Arbeitszeiten spielen keine Rolle mehr. Es zählt nur das Arbeitsergebnis. Die Regeln bestimmen die ieweiligen Plattformen über ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen selbst - Arbeitnehmerrechte und soziale Sicherung sollen so

ausgehebelt werden. Klingt jetzt wahrscheinlich nicht mehr ganz so gut. Ist es auch nicht.

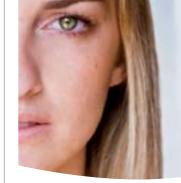
Prozess gestalten!

Das Gute ist aber, dass wir am Anfang eines Prozesses stehen, der gestaltet werden kann. Voraussetzungen für einen erfolgreichen digitalen Wandel - auch der Unternehmen - sind ein effektiver Arbeitnehmer-Datenschutz, die Stärkung der Mitbestimmung, eine faire Gestaltung der Plattformarbeit und natürlich Bildung, Ausbildung und Qualifizierung. Es sollte vor allem darum gehen, die Welt von morgen besser zu verstehen und damit nicht nur die Frage, wie Algorithmen funktionieren, sondern auch was sie bewirken können, im Guten wie im Schlechten. Das ist die entscheidende gesellschaftliche Frage, auch für die Beschäftigungsperspektiven.

"Arbeit 4.0" darf nicht auf technologische Effizienz und betriebswirtschaftliche Optimierung reduziert werden. Die Möglichkeiten der Digitalisierung für mehr Flexibilität müssen auch im Sinne der Beschäftigten organisiert werden. Dazu braucht es klare Rahmenbedingungen - und zwar für alle, auch wenn flexibles Arbeiten zum Beispiel bei Schichtund Stundenplänen mit Präsenzpflicht nicht einfach zu realisieren ist. Doch gerade deshalb brauchen alle Beschäftigten verbindliche Ziehungsrechte*, um die Arbeit an ihr Leben anpassen zu können – ob an unterschiedliche Lebensphasen, Tagesrhythmen oder Erholungszeiten. Dafür ist ein breiter gesetzlicher Rahmen erforderlich, der mehr Freiräume, aber auch ausreichenden Schutz bietet. Das wäre ein guter Flexibilitätskompromiss.

Oliver Suchy, Leiter des Projektes Arbeit der Zukunft beim DGB-Bundesvorstand

*Ziehungsrechte sichern Beschäftigten Ansprüche auf Freistellung von Arbeit.



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

"Arbeit 4.0" ist auf gute

// Die vierte industrielle Revolution verändert Wirtschaft und Arbeit. Prof. Gerhard Bosch erklärt im Interview, warum qualifizierte Arbeit dennoch nicht verschwindet, der Strukturwandel aber rasant ist. Befragungen, die Massenarbeitslosigkeit prognostizieren, hält der Forscher für Kaffeesatzleserei. Und: Die Digitalisierung kann der Bildung helfen. Aber es gibt Entwicklungen, die auch ihm Angst machen. //

E&W: Digitalisierung ist ein gewaltiger Rationalisierungshebel. Ist damit das Ende qualifizierter Arbeit eingeläutet?

Gerhard Bosch: Nein, das sehe ich nicht so. Im Gegenteil: Qualifizierte Arbeit nimmt zu, einfache verschwindet. Rationalisierungsschübe gab es immer schon. Auch Wirtschaftsstrukturen verändern sich. Wir produzieren heute im verarbeitenden Gewerbe mit wesentlich weniger Beschäftigten deutlich mehr als in der Vergangenheit.

E&W: Mit mehr als fünf Millionen Arbeitslosen sei zu rechnen, sagt das World Economic Forum in Davos. Wie bewerten Sie diese Prognosen?

Bosch: Das ist alles Kaffeesatzleserei. Die Wissenschaftler Carl Frey und Michael Osborne haben ausgerechnet, dass 47 Prozent aller Jobs von intelligenten Robotern oder Software ersetzt werden.

E&W: Wie können Wissenschaftler das so genau ausrechnen?

Bosch: Sie haben Ingenieure der Universität Oxford urteilen lassen, welche Berufe durch die neue Stufe der Datenvernetzung ersetzbar sind. Neben vielen Dienstleistungstätigkeiten finden sich auf dieser Verlustliste fast alle Handwerks- und der überwiegende Teil der industriellen Berufe – und zwar mit hohen Sterbe-

wahrscheinlichkeiten von 80 bis 99 Prozent.

E&W: Nur die Ingenieure bleiben übrig?

Bosch: Die Ingenieure als Treiber dieses Prozesses halten sich natürlich für unersetzlich. Die Botschaft ist klar: Alle Versuche der Modernisierung des deutschen Berufsbildungssystems sind vergebliche Mühe. Es kann nur noch um die zügige Abwicklung gehen.



Prof. Gerhard Bosch

E&W: Ändert sich das Berufsbild des Lehrers, der Lehrerin?

Bosch: Vielleicht kann die Digitalisierung dabei helfen, einen anderen Unterricht zu machen. Chancen gibt es, die individuelle Förderung auszubauen. Dass Unterricht sich komplett durch den Computer ersetzen lässt, das sehe ich nicht. Vor allem wäre es nicht wünschenswert, da sich die Qualität verschlechtern würde.

E&W: Wird sich die Ungleichheit in der Arbeitswelt verstärken?

Bosch: Wenn wir nicht proaktiv auf die neuen Entwicklungen reagieren, dann wächst die Ungleichheit. Große

wirtschaftliche Umstrukturierungen produzieren Verlierer. Aus eigener Kraft schaffen viele den Sprung in die neuen und anderen Aufgaben nicht. Deshalb braucht der Strukturwandel eine aktive Begleitung durch die Arbeitsmarktpolitik.

E&W: Gehen Digitalisierung und Bildung gut zusammen?

Bosch: Bildung ist in der digitalisierten Welt von wachsender Bedeutung. Daten sind das Öl des 21. Jahrhunderts, aber Menschen müssen sie interpretieren. Dazu ist Bildung notwendig. Selbst bei einfachen Tätigkeiten müssen die Beschäftigten mit abstrakten Symbolen umgehen. Das setzt bessere Bildung voraus.

E&W: Digitalisierung also als Argument für eine bessere schulische Bildung?

Bosch: Genauso ist es. Mit schlechten Bildungsvoraussetzungen oder gar Schulabbrechern kann diese Arbeitswelt nichts anfangen. Es besteht ein ökonomischer Zwang, dies zu tun. Wir haben derzeit eine dramatische Unterfinanzierung unserer Schulen: Wir sind ein reiches Land, aber unsere Schulgebäude sind marade

E&W: Was muss sich in der beruflichen Ausbildung ändern?

Bosch: Die Berufsbilder sind an die neue Entwicklung angepasst. Wir haben breit aufgestellte und zukunftsoffene Berufe geschaffen, in denen selbstständiges Arbeiten zu lernen ist. Das sollte die Leitschnur für die Zukunft sein, da es wenig Anzeichen für einen radikalen Trendbruch gibt.

E&W: Wo sehen Sie Defizite?

Bosch: Ich frage mich: Sind unsere Berufsschulen wirklich gut ausgestattet? Funktioniert die Weiterbildung der Berufsschullehrkräfte und Ausbilder? Ich habe große Zweifel, dass wir jetzt genügend Berufsschullehrkräfte für den MINT-Bereich ausbilden. In den Betrieben müssen die Ausbilder besser mit den Ent-

Bildung angewiesen

wicklern zusammenarbeiten, um die Ausbildung auf die Zukunft zu orientieren

E&W: "Arbeiten 4.0" löst Verunsicherung bei einem Teil der Menschen aus. Müssen wir Angst vor der Zukunft haben?

Bosch: Ja, aber nicht wegen der neuen Technologie. Angst machen andere Dinge. Die digitalisierte Gesellschaft ist viel lockerer organisiert als ihre Vorläuferin, die Industriegesellschaft. Bewährte Akteure wie die Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände verlieren Macht und Einfluss. Dadurch sind kollektive Strukturen geschwächt. Tarifverhandlungen, soziale Absprachen und gesellschaftliche

Bündnisse haben nur noch geringe Durchschlagskraft. Das schwächt die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ich habe auch Angst davor, dass die Attacken auf das Sozial- und Tarifsystem weitergehen. Oder auch, dass die Politik den Strukturwandel nicht aktiv begleitet. Mehr als skandalös ist die Verteilung des Reichtums in der Welt. In Europa wird gespart und nicht in die Zukunft investiert. Dass alles hat unmittelbar mit der "Arbeit 4.0" nichts zu tun, aber das sind Punkte, die die Menschen verunsichern.

Interview: Klaus Heimann, freier Journalist

Wer ist Prof. Gerhard Bosch?

Seit 1993 ist er Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen, seit 2007 Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ). Bosch ist Mitglied des Aufsichtsrates von Thyssen-Krupp Steel und war Mitglied der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) berufenen Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens". Er hat in Köln Volkswirtschaftslehre und Soziologie studiert. Der Wissenschaftler war beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB in Düsseldorf beschäftigt.



Nutzen Sie unsere attraktiven Sonderkonditionen

Dienstunfähigkeitsversicherung Berufsunfähigkeitsversicherung

Versicherungsschutz bis 67 möglich!

Sicherheit für den Fall der Dienst- oder Berufsunfähigkeit ist wichtig! Denn dieses Risiko wird oft unterschätzt. Die HUK-COBURG bietet Ihnen Sonderkonditionen bei Neuabschluss einer Dienst- oder Berufsunfähigkeitsversicherung. Damit sparen Sie über die gesamte Laufzeit bares Geld!

Sprechen Sie mit uns. Wir beraten Sie gerne auch persönlich vor Ort: Die Adressen unserer Geschäftsstellen finden Sie in Ihrem örtlichen Telefonbuch unter "HUK-COBURG" oder unter www.HUK.de/Ansprechpartner





"Sozialstaat ist kein Hem Wir brauchen ihn"

// Alice polarisiert: Ein sprechender Roboter in der Altenbetreuung? Für die einen Horror, für die anderen gelungene Digitalisierung. Im Interview mit Thorben Albrecht, Staatssekretär im Arbeitsministerium, geht es um "Arbeiten 4.0", den starken Treiber gesellschaftlicher Veränderungen. Seine optimistische Prognose: Niemand wird von der Technik überrollt. //

E&W: Wie werden wir in Zukunft arbeiten?

Thorben Albrecht: Jedenfalls anders als heute. Die Digitalisierung verändert die Technik und damit die Welt, in der wir leben. Was im IT-Bereich möglich ist, ist auch ein starker Treiber für gesellschaftliche Veränderungen. Aber: Es gibt keine technische Vorherbestimmung.

E&W: Ist die Richtung, die die Digitalisierung nimmt, wirklich noch zu beeinflussen?

Albrecht: Ja. Es kommt sehr darauf an, wie die Gesellschaft diese Technik ge-



Thorben Albrecht

stalten, nutzen und einsetzen will. Vielleicht sind die Chancen zur Richtungsbestimmung jetzt sogar besonders gut. **E&W:** Warum das?

Albrecht: Weil alle gesellschaftlichen Akteure, egal ob Politik, Sozialpartner, Betriebs- und Personalräte, die Digitalisierung offensiv aufgreifen. Da ist ein erkennbarer Gestaltungswille vorhanden. Niemand wird überrollt von Entwicklungen, die Beteiligten können sie lenken. Das ist eine große Chance.

E&W: Aber viele Menschen haben Angst vor "Arbeiten 4.0". Können Sie das verstehen?

Albrecht: Veränderungen bringen Unsicherheiten. Es gibt Risiken, das darf niemand verschweigen. Wenn Arbeit sich verdichtet, man ständig erreichbar ist, wenn Flexibilisierung unter Druck stattfindet, dann wachsen gesundheitliche Gefahren. Ängste gibt es auch, wenn es um die Qualifikationen geht: Kann ich mithalten? Bin ich zukünftig noch gefragt?

E&W: Neue Qualifikationen sind also wichtig?

Albrecht: Ja, wir müssen die Qualifikationen der Beschäftigten weiterentwickeln. Aufgaben, die mit "Arbeit 4.0" entstehen, sind anspruchsvoller. Da müssen Bildung und Weiterbildung mithalten. Dabei geht es um viel mehr als nur um die Stärkung von IT-Kompetenzen. Derjenige, der bislang eine Maschine bedient hat, wird diese zukünftig zum Beispiel überwachen, Arbeitsprozesse organisieren und überblicken. Da geht es dann nicht nur um technische Kompetenzen, sondern ebenso um soziale Fähigkeiten und um Kommunikation.

E&W: Welche Vorteile hat eigentlich die Digitalisierung?

Albrecht: Die Digitalisierung bietet erhebliche wirtschaftliche Möglichkeiten, beispielsweise um die Produktivität zu steigern.



mschuh:



E&W: Aber die Interessen von Beschäftigten und Unternehmen sind doch ganz unterschiedlich?

Albrecht: Es stellen sich Fragen, die nicht konfliktfrei sind. Deshalb brauchen wir neue Kompromisse. Aber auch mehr Beweglichkeit. Das bedeutet aber nicht, dass wir jetzt eine Deregulierungsoffensive starten. Aber starre Modelle aus der Vergangenheit sind auch nicht sakrosankt.

E&W: Bei aller Beweglichkeit, gibt es positive Veränderungen bei den Arbeitsplätzen?

Albrecht: Menschen können zum Beispiel körperlich belastende Tätigkeiten an technische Assistenzsysteme abgeben. Ich hoffe auch, dass für Menschen mit Behinderungen der Zugang zum Arbeitsmarkt leichter wird. Die neuen Technologien können helfen, Arbeit menschengerechter zu ma-

E&W: Das ist gepaart mit mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit. Steht Arbeiten von "Nine to Five" vor dem Aus?

Albrecht: Es gibt immer noch viele, die dieses Arbeitszeitmodell bevorzugen. Das ist auch in Ordnung. Aber die Zahl der Menschen, die andere Bedürfnisse haben, wächst. Beschäftigte sagen, ich will mich nachmittags um meine Familie kümmern und dann am Abend noch einmal vorm Computer sitzen. Wenn ich das selbstbestimmt machen kann, ist das für mich ein Gewinn. Das heißt aber nicht, dass diese neuen Anforderungen automatisch mit den Ansprüchen der Arbeitgeber deckungsgleich sind. Da werden wir neue Kompromisse finden müssen.

E&W: Kommt die Gig-Ökonomie*, die viele Arbeitnehmerinnen und

AKUTKLINIK URBACHTAL

PRIVATKLINIK FÜR PSYCHOSOMATIK UND PSYCHOTHERAPIE



Burnout

Lebenskrisen

Depressionen

Angststörungen

Chronische Schmerzen

Traumafolgestörungen

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

Psychosomatisches Privatkrankenhaus beihilfefähig

88339 Bad Waldsee 0 75 24 990 222 www.akutklinik.de





中德未来之桥-青年领导者研修班 Zukunftsbrücke – Chinese-German Young Professional Campus

Demographic Changes – Challenges and Solutions

22. - 30.10.2016 | Peking - Shenzhen

Sie gehen einen erfolgreichen Karriereweg, übernehmen Verantwortung und möchten aktiv an den deutsch-chinesischen Beziehungen mitwirken? Dann bewerben Sie sich für die Zukunftsbrücke - Chinese-German Young Professional Campus und werden Sie Teil eines wachsenden Netzwerkes junger Führungskräfte aus Deutschland und China. Das diesjährige Programm gibt Ihnen die Chance, sich untereinander und mit Experten intensiv über die Herausforderungen des demografischen Wandels in beiden Ländern auszutauschen.

Bewerben Sie sich bis zum 25. April 2016 und kommen Sie mit uns nach Peking und Shenzhen: www.mpc-international.org



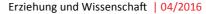












Arbeitnehmer zu kleinen "Solo-Selbstständigen" macht, mit großer Macht?

Albrecht: Die Zahlen vom Arbeitsmarkt zeigen das noch nicht. Aber es gibt Tendenzen, die darauf hindeuten, dass dies zukünftig verstärkt der Fall sein könnte. Dann stellt sich sehr schnell die Frage, wie sind Solo-Selbstständige besser in die sozialen Sicherungssysteme einzubeziehen.

E&W: Das ist aber eine harte Nuss.

Albrecht: Wir müssen klären: Wie können wir soziale Standards und Absicherungen für alle erreichen? Das sind natürlich wichtige Fragen, die auch an die Betreiber von Plattformen zu stellen sind.

E&W: Brauchen wir eine Art Straßenverkehrsordnung fürs Internet?

Albrecht: An vielen Stellen wäre das schon hilfreich. Gerade bei der Frage: Wer hat die Hoheit über die Daten? Hier auch in Zukunft klare Regeln zu haben, dass Informationen, die im Arbeitsprozess entstehen, auch nur dafür zu nutzen sind und beispielsweise nicht zur Leistungsüberwachung, das halte ich für notwendig.

E&W: Ist der deutsche Sozialstaat hinderlich für "Arbeiten 4.0"?

Albrecht: Nein, der Sozialstaat ist kein Hemmschuh, sondern wir brauchen ihn. Veränderungen wie "Arbeiten 4.0" gehen nur, wenn die Menschen mitmachen. Bei den Beschäftigten werden Neuorientierungen notwendig sein. Dafür ist die Sicherheit, die der Sozialstaat bietet, unerlässlich. Gleichzeitig gibt es für den Sozialstaat neue Herausforderungen. Zum Beispiel künf-

Wer ist Thorben Albrecht?

Albrecht ist beamteter Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Er ist zuständig für die Abteilungen für Grundsatzfragen, Arbeitsmarktpolitik sowie für die europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Sein bislang wichtigstes Projekt: die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Albrecht arbeitete auch fünf Jahre als Referatsleiter für Europapolitik beim Bundesvorstand des DGB in Berlin.

Unterrichtsmaterial "Industrie 4.0"

"Industrie 4.0": Was kommt da eigentlich auf uns zu? Ist das die neue industrielle Revolution? Was ist mit "Industrie 4.0" überhaupt gemeint? Welchen Stellenwert haben die Menschen in der "Fabrik der Zukunft"? Und gibt es Möglichkeiten, die Entwicklung zu gestalten? Diese Fragen hat die Hans-Böckler-Stiftung in einer Unterrichtseinheit für Sek. I und Sek. II aufbereitet.



Das Unterrichtsmaterial ist über folgenden Link zu finden: www.boeckler.de/39580.htm (direkter Download-Link: www.boeckler.de/pdf/schule_ue_industrie_4.0.pdf)



tig stärker zu unterstützen, dass die Menschen ihre Qualifikationen auf der Höhe der Zeit halten können.

E&W: Es gibt Listen, welche Berufe verschwinden. Ist das seriös?

Albrecht: Wir haben uns das genau angeschaut. Dass Berufe komplett verschwinden, ist unwahrscheinlich, aber Tätigkeiten verändern sich. Dabei fallen eher Routinearbeiten weg: Gleichermaßen bei händischer wie kognitiver Arbeit. Und das nicht nur in der Industrie, sondern in allen Branchen. Wir hätten mehr Lebensqualität erreicht, wenn die gewonnene Zeit, beispielweise in der Pflege, dann dem Personal für die Betreuung von Patienten zur Verfügung steht. Generell vermuten wir, dass niedrigqualifizierte Beschäftigte am ehesten vom Verlust des Arbeitsplatzes bedroht sind.

E&W: Digitalisierung – bringt das Herausforderungen für Bildung?

Albrecht: Die Form der Wissensvermittlung ändert sich. Die technischen Möglichkeiten wachsen. Das Bildungspersonal verliert an Dominanz bei der Vermittlung von Wissen. Es wird künftig verstärkt die technischen Möglichkeiten einsetzen müssen. Aber die Vermittlung sozialer Kompetenzen oder die Einordnung von Wissen möchte ich dem Computer nicht überlassen.

E&W: Sie wollen auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) umbauen.

Albrecht: Die Weiterbildung soll ein größeres Gewicht bekommen. Daran

arbeiten wir. Gerade haben wir die Möglichkeit geschaffen, bei Arbeitslosen dem Lernen Vorrang vor der Vermittlung in Arbeit einzuräumen. Das ist ein Paradigmenwechsel. Wir fördern auch stärker Grundkompetenzen, die Voraussetzung für das lebenslange Lernen sind. Für erfolgreich abgeschlossene berufsbezogene Qualifizierung kann es Prämien geben. Es gibt ein Modellprojekt zur Weiterbildungsberatung – all das zeigt. Wir haben angefangen, die Agentur umzubauen und den Aspekt Qualifizierung bei der BA zu stärken.

Interview: Klaus Heimann, freier Journalist



*Als Gigs – früher Musikern vorbehalten – werden digital vermittelte Kurzzeitjobs für Jedermann bezeichnet.

Der Internet-Tipp

Das Arbeitsministerium hat eine Internetseite zu "Arbeiten 4.0" eingerichtet, die den Diskussionsprozess begleitet. Link: www.arbeitenviernull.de

Das Grünbuch

Das Grünbuch des Arbeitsministeriums steht zum Download zur Verfügung: www.bmas.de/DE/Service/Medien/ Publikationen/A872-gruenbucharbeiten-vier-null.html

Prekäre oder gute digitale Arbeit?

// Der Dienstleistungssektor wächst immer weiter: 70 Prozent der Wertschöpfung finden in Deutschland inzwischen in diesem Wirtschaftsbereich statt – Tendenz steigend. Grund ist nicht zuletzt die Digitalisierung, die Risiken, aber auch Chancen für Beschäftigte birgt. //

Dass die Tertiarisierung – der Wandel einer Industriegesellschaft hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft - immer weiter fortschreitet, ist schon längst kein Geheimnis mehr. Diese Entwicklung ist eng verknüpft mit einer zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt. So hat etwa das Wirtschaftsinstitut Prognos im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw)* 2013 den Digitalisierungsgrad einzelner Wirtschaftszweige verglichen - gemessen am Anteil der Patentanmeldungen mit digitalen Technologien an allen Patentanmeldungen im jeweiligen Bereich. Das Resultat: Insbesondere die Dienstleistungsbranchen "dominieren in der Gruppe der Spitzenreiter" der hoch digitalisierten Geschäftszweige.

Dies bestätigt auch der Digitalverband bitkom: Über 90 Prozent der Arbeitsplätze in der Medien- und Kulturbranche, über 80 Prozent in den Energieunternehmen und rund 70 Prozent im Handel sind demnach "digital ausgestattet"**. Der Dienstleistungsbereich ist in Deutschland im Aufwärtstrend: Bereits jetzt sind etwa 70 Prozent aller Beschäftigten in diesem Sektor tätig. Vor allem interaktive bzw. Arbeit an und mit Menschen gewinnt immer mehr an Bedeutung. Nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels sind zwischen 2001 und 2014 im Gesundheits- und Sozialbereich 1,3 Millionen Arbeitsplätze entstanden. Die neuen Stellen wurden zu rund 80 Prozent mit Frauen besetzt, deren steigende Erwerbsbeteiligung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes allerdings auch damit zusammenhängt, dass die Zahl der Teilzeitjobs wächst. Die Entwicklung wird sich fortsetzen: Im Jahr 2030 stehen laut einer Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*** die Gesundheits-, Sozial- und Körperpflegeberufe mit Blick auf die geleisteten Arbeitsstunden bereits an zweiter Stelle. Spitzenreiter werden - wie schon jetzt - Büro- und kaufmännische Dienstleistungsberufe sein. Die bearbeitenden, verarbeitenden und instandsetzenden Berufe fallen vom zweiten auf den dritten Platz zurück.

Arbeitsplätze gefährdet

Eine Studie der IngDiBa kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Arbeitsplätze, die durch Computerisierung gefährdet sind, in Deutschland höher ist als in den USA. Die Berechnung basiert auf einer Analyse der US-Forscher Carl Frey und Michael Osborne aus dem Jahr 2013: In der Originalstudie sehen die Wissenschaftler in den USA 47 Prozent aller Stellen als gefährdet an. In der Untersuchung für Deutschland liegt der Wert bei 59 Prozent. Für den Unterschied sei das größere Gewicht der Industrie in Deutschland verantwortlich.**** Nicht ganz so hoch setzt das IAB das Rationalisierungspotenzial in Deutschland an, sieht aber ebenfalls die Fertigungsberufe auf den vorderen Verlierer-Plätzen. Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sind ganz am Ende der Rangfolge





Ärztlicher Direktor: Prof. Dr. med. Dipl.-Psych. Rolf Meermann

Die AHG Psychosomatische Klinik Bad Pyrmont ist inmitten des landschaftlich sehr reizvollen Weserberglands gelegen.

Nach unserem Motto "Handeln – nicht behandeln lassen" leiten wir unsere Patienten in einem auf die individuellen Bedürfnisse des einzelnen abgestimmten einzel- und gruppenpsychotherapeutischen Behandlungskonzept dazu an, zu "Experten" für ihre eigenen Gesundheitsprobleme zu werden.

Behandelt werden alle Störungsbilder des psychiatrisch-psychosomatischen Fachgebietes sowie begleitende internistische, neurologische und orthopädische Erkrankungen. Schwerpunktmäßig handelt es sich dabei um:

- Depressionen
- Ängste
- alle Formen von
 Essstörungen
 (Magersucht, Bulimie,
 Adipositas)
- Zwangsstörungen
- Burn-out-Symptomatik
- chronische
- Schmerzstörungen
- posttraumatische Belastungsstörungen
- nicht-organische Schlafstörungen

Als sog. "gemischte Krankenanstalt" führen wir für privat krankenversicherte Patienten der Akutbehandlung vergleichbare psychiatrisch-psychotherapeutische Stationärbehandlungen in einer Spezialklinik für Verhaltenstherapie durch. Gemäß Beihilfeverordnung ist die Klinik als beihilfefähig anerkannt.

Wir sind im Vorfeld einer stationären Aufnahme gerne bereit, Sie hinsichtlich notwendiger Kostenübernahmebeantragungen bei Ihrer privaten Krankenversicherung bzw. Beihilfestelle umfassend zu beraten. Ihre kurzfristige stationäre Aufnahme ist jederzeit möglich.

Nehmen Sie gern Kontakt auf mit unserer freundlichen

Aufnahmesekretärin Frau Franz unter der kostenlosen
Service-Telefonnummer 0800/619-6666
oder per E-Mail unter: pfkpyrmont@ahg.de
Sie finden uns im Internet unter: www.ahg.de/Pyrmont



zu finden, sie bieten offenbar bessere Zukunftsperspektiven.

Aber auch Dienstleistungsarbeitsplätze entstehen nicht von selbst. Die Potenziale zukunftsorientierter Wirtschaftszweige wie Gesundheit oder Informations- und Kommunikationstechnologie sind laut Marcel Fratzscher, Leiter des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), noch nicht wirklich ausgeschöpft. 2015 sagte er in einem Interview mit der Berliner Zeitung: "Wir müssen die jungen Branchen, die jungen Unternehmen fördern. Und wir sollten viel ambitionierter sein, was Forschung und Entwicklung angeht." Eine immer stärker digitalisierte Arbeitswelt birgt große Rationalisierungs-

potenziale. Vor diesem Hintergrund

besteht die Gefahr prekärer Arbeitsverhältnisse. Statt sichere und auskömmliche Vollzeitjobs entstehen Teilzeitjobs und befristete Arbeitsverhältnisse vor allem auch im öffentlichen Dienst. Durch neue Arbeitsvermittlungsformen wie etwa Crowdsourcing werden Marktrisiken auf die Erwerbstätigen abgewälzt: Über digitale Plattformen schreiben Auftraggeber Jobs oder Teilaufgaben aus, die dann von sogenannten Crowdworkern erledigt werden - oft steht hinter solch einer Initiative hauptsächlich das Unternehmensinteresse, Arbeit billiger zu machen und zu flexibilisieren. Ver.di hat auf diesen Trend reagiert und beispielsweise eine Beratungsplattform für Crowdworker eingerichtet, diese zu ihren Interessen befragt, Publikationen herausgegeben und Positionen für "Gute digitale Arbeit" auch in der Crowd erarbeitet.****

Gewinne umlenken

Die Dienstleistungsgewerkschaft setzt sich außerdem für eine gezielte Förderung beschäftigungswirksamer und sozialer Innovationen ein. Produktivitätsgewinne, die durch Digitalisierung entstehen, sollen umgelenkt und damit insbesondere gesellschaftlich notwendige und soziale Dienstleistungen finanziert werden. Der ver.di-Vorschlag sieht vor, dass sich eine vom Staat eingesetzte Kommission um diese Aufgaben kümmert.*****

Ein ganz wichtiger Bereich, der auf allen Ebenen gefördert werden soll, ist die



Bildung - auch als Handlungsfeld, in dem sich Menschen für den Beruf qualifizieren. Dienstleistungsinnovationen, die nicht zuletzt durch die Digitalisierung forciert werden, sind mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen und neuen Qualifizierungsbedarfen verbunden. Durch die Digitalisierung ändern sich nicht nur Arbeitsanforderungen, sondern auch Tätigkeitsprofile und sogar ganze Berufe. Ver.di setzt sich für eine gezielte Unterstützung von Qualifizierungsangeboten ein, beispielsweise für eine geförderte Bildungsteilzeit. Im Rahmen ihrer Tarifarbeit hat die Dienstleistungsgewerkschaft bereits in diversen Verträgen, u. a. im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie bei IBM, substanzielle Regelungen zur Weiterbildung der Beschäftigten verankert.

Ziel ist, die Gestaltungsspielräume für Erwerbstätige zu nutzen, die sich beispielsweise aufgrund räumlicher und zeitlicher Freiheiten, die vernetzte digitale Arbeit ermöglichen kann, eröffnen - etwa bei der Wahl von Arbeitsort oder Arbeitszeit und einer verbesserten Work-Life-Balance. Dafür eignen sich besonders Ansätze, die – wie die ver.di-Initiative "Gute Arbeit"***** - die Beschäftigten beteiligen. Nur ein partizipatives Vorgehen wird deren Autonomieansprüchen gerecht. Leitlinien für "Gute digitale Arbeit" müssen daher aus der Perspektive der Beschäftigten und mit ihnen gemeinsam weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Nadine Müller, ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Innovation und "Gute Arbeit"

*http://vbw-agenda.de/downloads/ positionen/digitalisierungsstudiefinale-fassung.pdf **bitkom, 9. August 2010: www.bitkom.org Bitkom setzt sich für eine innovative Wirtschaftspolitik, die Modernisierung des Bildungssystems und eine zukunftsorientierte Netzpolitik ein. ***IAB: Qualifikations- und Berufsfeldprojektion bis 2030, www.iab.de/194/section.aspx/ Publikation/k121026j01 ****vgl. www.welt.de/wirtschaft/ article140401411/Maschinenkoennten-18-Millionen-Arbeitnehmer-verdraengen.html ***** http://innovation-gutearbeit.verdi.de/themen/ crowdworking ***** http://innovation-gutearbeit.verdi.de/themen/digitalearbeit/beschluesse-und-positionen ******ver.di: Digitalisierung und Dienstleistungen - Perspektiven "Guter Arbeit", https://innovationgute-arbeit.verdi.de/themen/ digitale-arbeit/publikationen



Die **Schule Marienau** ist ein staatlich anerkanntes Internatsgymnasium in freier Trägerschaft und eine regionale Ganztagsschule. Wir sind eine Schulgemeinschaft, in der die Schüler demokratisches Handeln durch die Übernahme von Verantwortung lernen.



Marienau liegt 24 km von Lüneburg entfernt, von wo aus man innerhalb von 30 Minuten Hamburg erreicht. Das Marienauer Schulgelände, ein ehemaliger Gutshof inmitten eines großen Waldgebietes, ist idyllisch gelegen und gleichzeitig sehr gut angebunden an die vielfältigen Angebote der Universitätsstädte Lüneburg und Hamburg.

Wir suchen zum 1.8.2016 oder früher

Gymnasiallehrer/-innen für die Fächer Physik, Mathematik und Informatik

Die Arbeit in Marienau ist gekennzeichnet durch unbürokratisches Arbeiten, kleine Lerngruppen, vielseitige, innovative Aufgaben, Zusammenarbeit in einem aufgeschlossenen Team sowie eine Bezahlung in Anlehnung an TVL.

Wenn Sie einen Hochschulabschluss, fachliche Qualifikation und pädagogische Fähigkeiten sowie Interesse an Weiterqualifizierung mitbringen, freuen wir uns über Ihre Bewerbung:

Schule Marienau, Herrn Walter Dömmecke, 21368 Dahlem unterricht@marienau.de, Tel. 05851 941-33

Nähere Informationen zur Schule entnehmen Sie bitte unserer Website:

www.marienau.de

Personalräte beschränken E-Mail-Flut

// Viele Schulleitungen erwarten von Lehrkräften, dass diese per Mail rund um die Uhr zu erreichen sind. Dieser Entgrenzung der Arbeit setzt der Personalrat im Main-Kinzig-Kreis/Hessen eine Dienstvereinbarung entgegen – und wird dafür mit dem Deutschen Personalräte-Preis in Bronze ausgezeichnet. //

Mal ploppt am Sonntagabend um 23 Uhr noch eine Nachricht der Schulleitung im privaten Postfach auf, mit einem 30-seitigen Anhang: "Bitte bis zur Konferenz am Montag lesen!" Ein andermal wird das Kollegium mitten in den Sommerferien per Mail informiert, wie die Kurse im neuen Schuljahr verteilt werden. Wer keinen eigenen Account besitzt, hat Pech gehabt. "Die Beispiele reihen sich aneinander", berichtet die Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis in Hanau, Clara Ortel. Auf ihrem Tisch häuften sich die Beschwerden. "In vielen Schulen wurde eine ständige Erreichbarkeit erwartet, sieben Tage pro Woche, auch zu später Uhrzeit", sagt die Gewerkschafterin. Auch von Teilzeitkräften sei verlangt worden, dass sie täglich in ihren Posteingang schauen und auf Mails sofort reagieren – selbst wenn sie frei hatten. Für die Personalräte war klar: "Das können wir nicht akzeptieren." Ein weiteres Problem war die Flut an Mails. An vielen Schulen würden alle Nachrichten über einen globalen Verteiler an das Kollegium geschickt, berichtet Ortel. Die Folge: "Jeden Tag landet viel Müll auf dem Rechner." Die Mails zu filtern und zu bearbeiten, nehme viel Zeit in Anspruch. Die Gewerkschafterin betont: "E-Mail-Kommunikation ist wunderbar. Aber sie kann zum Fluch werden."

Schulleitungen blockierten

Zunächst versuchten die Personalräte, das Problem in ihren Schulen intern zu klären. Doch einige Schulleitungen stellten sich quer. Also musste eine andere Lösung her. Der Gesamtpersonalrat kam zu dem Schluss, dass es allgemein gültige Regeln braucht – und erarbeitete eine Vorlage für eine Dienstvereinbarung, Titel: "Kommunikation mit elektronischen Medien innerhalb eines Kollegiums"*. Die Amtsleitung des Schulamts habe sich sehr kooperativ gezeigt, berichtet Ortel. Die Vereinbarung ist seit Mai 2015 für alle Schulleitungen im Main-Kinzig-Kreis bindend. Darin ist unter anderem geregelt, dass Lehrkräften eine dienstliche E-Mail-Adresse zur Verfügung gestellt werden muss. Die Nutzung privater Computer kann nicht verlangt werden. Außerdem sollen Mails nur noch zielgerichtet an die einzelnen Personengruppen verschickt werden.



Holte den Deutschen Personalräte-Preis in Bronze: der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer im Main-Kinzig-Kreis. Die Interessenvertretung schloss mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung ab, die die Kommunikation mit elektronischen Medien an den Schulen regelt.

Für die Dienstvereinbarung wurden Ortel und ihre Mitstreiter in Berlin mit dem Deutschen Personalräte-Preis** in Bronze geehrt. Die Auszeichnung würdigt das Engagement und die Einsatzbereitschaft besonders einfallsreicher Personalräte. Jurymitglied Andreas Gehrke, GEW-Vorstandsmitglied für Tarif- und Beamtenpolitik, hebt hervor, dass die ständige Erreichbarkeit von Lehrkräften zunehmend zum Problem werde. "Oft kommt es bei der Nutzung digitaler Medien zu einer Vermischung von Arbeits- und Privatleben", kritisiert der Gewerkschafter. Die Initiative des Gesamtpersonalrats sichere den Beschäftigten nicht nur ihr ungestörtes Privatleben, sondern sei auch ein Beitrag zum Gesundheitsschutz. Immer mehr Lehrkräfte litten unter Stress. Daher sei es wichtig, dass sie in ihrer Freizeit zur Ruhe kommen könnten. "Aus diesem Grund haben dienstliche Mails in privaten E-Mail-Accounts keinen Platz", betont Gehrke.

Personalratsvorsitzende Ortel sagt, dass die Regelung für alle spürbare Entlastung bringe. Das Schulamt im Kreis Bergstraße habe die Vereinbarung direkt übernommen, andere Personalräte seien gerade dabei, mit ihren Amtsleitungen darüber zu verhandeln. Die Probleme seien überall ähnlich, so Ortel. Sie ist überzeugt: "Die Dienstvereinbarung hat Vorbildcharakter."

Kathrin Hedtke, freie Journalistin



*Die Dienstvereinbarung im Netz:

www.gew-hanau.de/wp-content/uploads/Dienstvereinbarung-Kommunikation-mit-elektronischen-Medien-innerhalb-eines-Kollegiums.pdf

**Der Preis wird von der Zeitschrift "Der Personalrat" vergeben. Personalräte können sich noch bis zum 30. April für die Prämierung 2016 bewerben. Mehr Infos unter: www.dprp.de

"OER ist nicht sexy"

// Es sind vor allem Netzaktivisten, die das Thema freie Bildungsmaterialien (Open Educational Resources, OER) vorantreiben (s. E&W 7-8/2015). Wikimedia setzt sich mit dem Projekt "Mapping OER" für eine stärkere Kultur des Teilens in der Bildung ein. //

Politiker würden von einem Vermittlungsproblem sprechen: "Das Wort OER ist nicht sexy, es lässt die Klickzahlen sinken", lautete ein Fazit der Wikimedia-Fachtagung "Mapping OER: Bildungsmaterialien gemeinsam gestalten"* in Berlin. Freie Lernund Lehrmaterialien aus dem Netz sind bisher kaum verbreitet – auch wenn das Bundesbildungsministerium (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) das Thema längst auf der Agenda haben. Das vom BMBF geförderte Wikimedia-Projekt machte daher seit April 2015 bei Expertentreffen mit Akteuren etwa aus Schulen, Wissenschaft und Verlagen vier Baustellen aus, an denen gearbeitet werden müsse, um eine Kultur des Teilens in der Bildung zu etablieren: Rechtssicherheit, Qualitätssicherung, Qualifizierungs- und Geschäftsmodelle. Nach einer finalen Debatte mit 200 Teilnehmenden Ende Januar wurde am 28. Februar der "Praxisrahmen" veröffentlicht.**



Noch sind freie Lehr- und Lernmaterialien eher ein Thema für Insider. Es müssen viele Fragen geklärt werden, bevor Lehrkräfte das Angebot ohne Probleme nutzen können.

Fazit der 100-seitigen Handlungsempfehlungen: OER sollten durch Bund und Länder gefördert und unter freie Lizenzen gestellt werden. Für Bildungsakteure müsse es Anreize etwa durch Arbeitszeitkontingente geben. Für einen nachhaltigen Ausbau sollten Beratungs- und Qualifizierungsangebote geschaffen werden. Zur Unterstützung der praktischen Arbeit seien technische Tools und eine bessere Auffindbarkeit von OER nötig. Lehrende in Schulen bräuchten technische Hilfe. An Hochschulen sollten sich E-Learning-Zentren dem Thema OER widmen. In der beruflichen Bildung könnten OER Schule und Betrieb besser verzahnen.

Remix-Tool gefordert

Bei der Berliner Fachtagung war deutlich geworden: Viele Lehrkräfte befürchten Urheberrechtsverstöße und lassen daher die Finger von OER. Vor allem, da das "Remixen", das Mischen von Texten und Bildern mit unterschiedlichen Nutzungsrechten, verbreitet ist. Die Jedermann-Lizenzen der gemeinnützigen Organisation Creative Commons – etwa CC BY oder CC BY-SA – sind für viele keine Hilfe, sondern zu kompliziert. "Für größtmögliche Rechtssicherheit kann nur CCO praktikabel sein", sagte die Rechtsanwältin Melanie van Luijn. Damit verzichtet der Urheber auf alle Rechte.

Da Pädagoginnen und Pädagogen indes keine Spezialisten fürs Urheberrecht sein müssten, wurde die Forderung nach einer technischen Lösung laut: "Wir brauchen ein Remix-Tool." Lehrkräfte könnten dann Materialien frei zusammenstellen, und die Software teilt mit, welche Quellen zu nennen sind. Eine spezielle OER-Lizenz lehnten viele Teilnehmer ab — mehr Lizenzen bedeuteten auch mehr Verwirrung. "Lizenzen sind nur Hilfsmittel für eine Übergangszeit, wir brauchen eine vernünftige Bildungsschranke", hieß es zudem.

Lernen von Linux

Breiten Raum nahm auch die Debatte um die Qualitätssicherung und die Verantwortung dafür ein. Christian Friedrich von der Digital School an der Leuphana Universität Lüneburg lehnte eine zentrale Institution ab. "Dann kann man das Open aus OER gleich streichen", betonte er. Friedrich plädierte in Anlehnung an die Szene um das Open-Source-Betriebssystem Linux für eine "Community", die freie Bildungsmaterialien entwickle. Mit Blick auf die Qualifizierung der Lehrenden sowie die technische Unterstützung sprach sich die Sozialinformatikerin Pa-

nische Unterstützung sprach sich die Sozialinformatikerin Patricia Arnold, Professorin an der Universität München, gegen Extra-Fortbildungen aus. "Integration ist der bessere Ansatz. Viele denken sonst: Muss ich das jetzt auch noch machen?" Staatliche Bildungsbehörden seien aber stärker in der Verantwortung, darüber herrschte Einigkeit. Derzeit seien es "Aktivisten" und einzelne Lehrkräfte, die OER vorantrieben.

Nach Ansicht der GEW-Schulexpertin Ilka Hoffmann müssen OER leicht zu finden und zu nutzen, vertrauenswürdig und kostenfrei sein. "Hier könnten öffentlich verantwortete Plattformen weiterhelfen, die rechtlich abgesicherte Materialien systematisch erschließen, Bezüge zu Bildungs- und Lehrplänen herstellen sowie Informationen über deren Herkunft und Finanzierung enthalten", sagte Hoffmann. Die Politik sei zudem in der Verantwortung, den Einfluss der Privatwirtschaft zu begrenzen, damit OER "nicht zu einem weiteren Einfallstor für die Kommerzialisierung schulischer Bildung werden".

Nadine Emmerich,



*Fachtagung: bit.ly/1KXFVFq

** http://mapping-oer.de/2016/02/projektabschluss-mapping-oer-und-veroeffentlichung-des-praxisrahmensfuer-oer-in-deutschland/

Praxisrahmen zum Download: bit.ly/1VME6f3



"Das war Mobbing!"

// Unbezahlte Überstunden, ungeregelter Bereitschaftsdienst, Lehrkräfte werden wie "unmündige Rädchen" behandelt: heftige Vorwürfe gegen die Geschäftsführung der "ecolea"-Privatschule in Schwerin. Die Betriebsratsvorsitzende warf das Handtuch. //

"Das war Mobbing!", erklärt Jana Wolff, Lehrerin für Biologie, Englisch und Sport. Die Geschäftsführung des Schulträgers habe im Winter 2014/2015 immer mehr Druck auf sie ausgeübt. "Ich hatte Depressionen, außerdem litt ich unter Schlaflosigkeit und Unruhe", berichtet die heute 48-Jährige. Von Januar bis Ende März 2015 war sie krankgeschrieben. Schließlich warf Wolff das Handtuch – sie verließ im August 2015 die "ecolea – Internationale Schule Schwerin".

Die staatlich anerkannte Privatschule. idyllisch am Ziegelinnensee gelegen, ist laut Homepage ein bilinguales Gymnasium mit "ganztägigem Lernangebot". In der Mensa gebe es "frische, von unserem Küchenchef zubereitete Kost". Eltern zahlen pro Monat 200 Euro Schulgeld. "ecolea"-Schulen gibt es in Schwerin, Rostock und auf Mallorca. Als Träger wird die Seminarcenter-Gruppe genannt. Wer im Handelsregister nachschaut, stößt auf die "Seminarcenter – Institut für Personalentwicklung GmbH". Deren Geschäftsführer heißt Sven T. Olsen, 58 Jahre alt, er trägt den Titel Dr. phil.

Daniel Taprogge vom GEW-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern kennt

die ecolea Schwerin. Die Schule bezahle zwar nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L), sagt der Tarifreferent. Allerdings seien die tarifvertraglich vereinbarten Erhöhungen in 2013 und 2014 bei den Beschäftigten erst "mit einem Jahr Verzögerung" umgesetzt worden. "Klarer Vertragsbruch", urteilt Taprogge. Auch habe es an der Schule Unklarheiten bei der Abrechnung von Arbeitszeiten gegeben. "Das lief chaotisch", urteilt Wolff, die seit 2008 hier unterrichtet hat.

2013 gelingt es den Lehrkräften, einen Betriebsrat zu wählen. Jana Wolff übernimmt den Vorsitz. Sven T. Olsen ist offenbar not amused. In einem Rundbrief, datiert vom 18. November 2014, lässt er alle Beschäftigten

>> Fortsetzung auf Seite 25

>> Fortsetzung von Seite 24

der Schweriner Privatschule wissen: Er habe gewarnt, "dass sich die Kommunikation nach Einrichtung eines Betriebsrates auf Paragraphen statt auf Inhalte orientieren werde". Im Rundbrief geht es um die Frage, wie der Bereitschaftsdienst der Lehrkräfte künftig zu regeln sei. Der Schulgeschäftsführer beanstandet, dass der Betriebsrat vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung einen externen Sachverständigen einschalten wolle. "Dessen Beauftragung wird mit Initialkosten nicht unter 2 000 Euro verbunden sein", empört sich Olsen im Rundschreiben. "Ich habe dieses Ansinnen daher aus rechtlichen und kaufmännischen Gründen abgewiesen."

Im Dezember 2014 folgt eine Betriebsversammlung, an der auch Daniel Taprogge teilnimmt. Olsen habe während dieser Veranstaltung erklärt, so der GEW-Referent, dass der Schulträger wirtschaftlich in der Lage sei, den Lehrkräften an der ecolea-Schule in Rostock eine Prämie zu zahlen. In Schwerin sei dies aber nicht möglich, weil es hier einen Betriebsrat gibt. "Mit diesen Aussagen setzt der Geschäftsführer den Betriebsrat unter Druck", kritisiert Taprogge. Olsen könne sich damit strafbar machen. Taprogge verweist auf Paragraph 119 Betriebsverfassungsgesetz. "Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer (...) die Tätigkeit des Betriebsrats (...) stört", heißt es dort.

Offenbar verschärft sich das Betriebsklima in diesen Wochen. Wolff erhält am 24. November 2014 eine "Abmahnung wegen Arbeitsverweigerung". Grund: Wolff habe am 14. November 2014 eine Vertretungsstunde nicht geleistet. "Ihr Verhalten erfüllt den Tatbestand der Arbeitsverweigerung", schreibt Olsen in der Abmahnung. "Die Vertretungsstunde lag außerhalb meines Bereitschaftsdienstes", rechtfertigt sich Wolff. Die Vertretung sei zudem "nicht fristgerecht und zu kurzfristig angekündigt worden". Gleichwohl habe sie dafür gesorgt, dass ein Kollege die Stunde übernahm. "Unterrichtsausfall gab es also nicht." Wolff sagt, sie habe damals als Beschäftigte den Schulträger verklagt,

unter anderem weil Überstunden nicht vergütet wurden.

Patrick Dingle, Lehrer für Biologie und Geographie, berichtet, er habe von August 2011 bis Oktober 2015 an der ecolea in Schwerin unterrichtet. Zudem sei er Mitglied der Schulleitung gewesen, so der promovierte Geologe. Dingle beanstandet, "dass die Lehrkräfte eher wie unmündige Rädchen behandelt werden". Die Geschäftsleitung sei nicht bereit gewesen, Kritik ernstzunehmen. Zudem ist zu erfahren, dass die Fluktuation an der ecolea Schwerin, an der rund 40 Lehrerinnen und Lehrer beschäftigt sind, hoch ist. "Seit 2010 habe ich rund 30 Kolleginnen und Kollegen kommen und gehen sehen", sagt eine ehemalige Lehrkraft. Von 2010 bis Sommer

2015 habe es vier Schulleiter gegeben. Wir bitten Sven T. Olsen um Stellungnahme. Er antwortet, es handele sich um "innerbetriebliche Angelegenheiten". Aus diesem Grund "möchte ich hierzu nicht öffentlich Stellung nehmen". Olsen betont: Zwischen Lehrkräften und Betriebsrat sowie der Schul- und Geschäftsleitung gebe es eine "konstruktive, von gegenseitigem Respekt geprägte Zusammenarbeit". Die "Behauptungen des Herrn Dr. Dingle" seien "unsubstantiiert". Dann folgt eine offene Drohung: "Ob Dr. Dingle allerdings die Rechtsfolgen einer Veröffentlichung seiner Behauptung übersieht, scheint mir fraglich."

Matthias Holland-Letz, freier Journalist

Tarifverhandlungen öffentlicher Dienst Bund und Kommunen: Jetzt Warnstreiks

Nach der ersten Verhandlungsrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen haben die Gewerkschaften erste Warnstreiks angekündigt. Die Positionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften lagen weit auseinander. Die Arbeitgeber wollen die tariflich zugesagten Renten aus der Zusatzversorgung kürzen. Das lehnen die Gewerkschaften strikt ab. Sie bekräftigten ihre Forderung nach sechs Prozent mehr Gehalt.

Gerade Erzieherinnen und Erzieher können auf die Betriebsrente nicht verzichten. Ihre Ausbildungsjahre zählen bei der Berechnung der gesetzlichen Rente nicht mit, zudem müssen viele in Teilzeit arbeiten. Beide Entwicklungen tragen dazu bei, dass die Leistungen aus der gesetzlichen Rente nicht sehr üppig ausfallen werden.

"Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben insbesondere in den vergangenen Monaten gerade mit Blick auf die Flüchtlingsfrage sehr gute Arbeit geleistet. Die Steuereinnahmen übertreffen die Vorausberechnungen so stark, dass der Finanzminister erheblichen Spielraum hat. Jetzt müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anteil an dieser Entwicklung erhalten", sagte GEW-Vorsitzende Marlis Tepe nach der Verhandlungsrunde in Potsdam. Sie wies darauf hin, dass die Konjunktur gut laufe und stark vom privaten Konsum getragen werde. "Eine ordentliche Gehaltssteigerung soll diese Entwicklung stabilisieren und die Kaufkraft der Beschäftigten stärken." Tepe betonte, dass der öffentliche Dienst bei der Gehaltsentwicklung gegenüber der Wirtschaft immer noch Nachholbedarf habe. "Außerdem muss die Arbeit bei Bund und Kommunen attraktiv bleiben: Nur so können gute Nachwuchs- und qualifizierte Fachkräfte gewonnen werden."

Die zweite und dritte Verhandlungsrunde für die rund 2,1 Millionen Beschäftigten sind auf den 11./12. April sowie den 28. bis 30. April terminiert.

Ulf Rödde

Redaktionsleiter der "Erziehung und Wissenschaft"

Alle Infos zur Tarifrunde finden Sie auf der GEW-Website unter www.gew.de/troed2016.

Moral braucht guten Unterricht

// Es gibt in Deutschland keinen Mangel an "Werten", wie die Medien immer wieder melden. Es ist eine Untugend, bei moralischen Prinzipien von "Werten" zu sprechen, als ob es sich hier um ein Gebrauchsgut wie Zahnbürsten handeln würde. Nein, uns Menschen fehlt oft die Fähigkeit, unsere moralischen Ideale und Prinzipien im Alltag anzuwenden – und zwar ohne zu Gewalt, Betrug oder Zwang zu greifen. Hier ist die Schule gefragt. //

Ein halbes Jahrhundert empirisch-experimentelle Moralforschung, an der viele Disziplinen beteiligt sind, zeigt, dass moralische Prinzipien wie Gerechtigkeit, Freiheit, Kooperation und Demokratie weltweit von fast allen Menschen geteilt werden. Nicht immer als ausformulierte ethische Prinzipien, sondern meist als im Gefühl verankerte moralische Ideale. Studien mit vier bis sechs Monate alten Babys zeigen, dass diese schon klar zwischen kooperativem und aggressivem Verhalten unterscheiden können. Auch bei Tieren stellen Forscher moralische Instinkte fest. Moralische Ideale sind uns angeboren. Wir müssen daher in der Schule keine "Werte" vermitteln, wie immer wieder gefordert wird.

Es reicht aber auch nicht, wenn lediglich ethisches Argumentieren vermittelt wird. Dieses wirkt sich selten auf das Verhalten aus. Aber es wird oft als Deckmantel benutzt, um Schandtaten zu verbergen.

Entscheidungsdilemma

Warum folgen wir nicht immer unseren moralischen Vorsätzen? Warum motiviert uns die Moral manchmal gar zu Korruption, Betrug, Machtmissbrauch und Krieg? Die Forschung zu diesen Fragen zeigt, dass die Umsetzung moralischer Ideale im Alltag oft schwierig ist. Zum einen sind wir häufig mit mehreren moralischen Prinzipien gleichzeitig konfrontiert, die sich zudem gegenseitig ausschließen können. In diesem Fall stehen wir vor einem Dilemma, da jede Entscheidung falsch sein kann. Zum anderen ist vielfach unklar oder strittig, welche Entscheidungen ein Moralprinzip konkret von uns verlangt. Wie viel Euro genau sind ein gerechter Lohn? Wie weit soll/darf Hilfe gehen? An welchem Punkt hört die Freundschaft auf? Wann ist Töten als Mord anzusehen? Die Klärung solcher Fragen erfordert oft angestrengtes Nachdenken und langwierige Diskussionen zwischen vielen Beteiligten.

Mit anderen Worten, der Umgang mit moralischen Prinzipien erfordert die Fähigkeit, Probleme und Konflikte durch Denken und Dialog zu lösen. Wir nennen sie Moralkompetenz. Wenn wir zu wenig davon haben oder diese Fähigkeit - weil wir sie nicht nutzen verlieren, können wir moralische Konflikte und Probleme nicht angemessen lösen. Uns stehen dann, um Probleme zu lösen, nur niedrigere Ebenen zur Auswahl: Gewalt, Betrug und Macht. Moralkompetenz ist uns im Gegensatz zu moralischen Idealen nicht angeboren. Wir müssen sie durch die Auseinandersetzung mit moralischen Problemen entwickeln. Das ist nicht anders als bei den Muskeln, die nur dann kräftiger werden, wenn man sie benutzt, und die sich zurückbilden, wenn sie lange Zeit nicht trainiert werden können.

Hier ist besonders die Schule gefordert. In traditionellen Gesellschaften nehmen Kinder in der Regel so intensiv am Leben der Erwachsenen teil, dass ihre Moralkompetenz, die sie für ihr späteres Leben benötigen, hinreichend stimuliert wird. In industrialisierten Gesellschaften rückt die Welt der Kinder immer weiter weg von der Welt der Erwachsenen. Kinder brauchen daher die Schule, um all jene Erfahrungen und Herausforderungen machen zu können,



die sie für die Entwicklung ihrer fachlichen und moralischen Fähigkeiten brauchen. Die Schule muss die dafür notwendige Entwicklungsumgebung simulieren. Das hat Vor- und Nachteile. Positiv ist, dass die Schule alle Kinder gleichermaßen fördern und damit unterschiedliche Startchancen z.B. durch die soziale Herkunft ausgleichen kann. Zudem kann die Schule auf Probleme vorbereiten, die sich der heutigen Generation noch nicht stellen. (Wie sollen Kinder mit dem Atommüll umgehen, den wir ihnen hinterlassen?) Schließlich kann die Schule Herausforderungen für die Lernenden so dosieren, dass sie den Einzelnen nicht zu sehr über- oder unterfordern. Aber die Simulation von Lernerfahrungen ist problematisch, wenn die Lehrpläne nicht auf die Lern-



bedürfnisse der Kinder eingehen, die Lehrkräfte schlecht ausgebildet sind oder zu wenig über das Lernen der Schülerinnen und Schüler wissen.

Die Förderung der Fähigkeit, Probleme und Konflikte durch Denken und Diskussion zu lösen. läuft an unseren Schulen. aber sie reicht nicht aus. Sie müsste intensiver und auch in der Lehrerbildung verankert sein. Die Moralkompetenz ist bei deutschen Sekundarschülern vergleichsweise hoch, aber zu gering angesichts der vielen komplexen Moralprobleme, mit denen sie in der Zukunft konfrontiert sein werden. Zu viele Menschen können ihre Probleme offenbar nur durch Gewalt, Betrug und Zwang lösen. Wer Probleme nicht selbst angemessen lösen kann, braucht andere, die das für ihn tun bzw. die ihn daran hindern, zu kriminellen Mitteln zu greifen. Dies ist die Stunde der "starken Führung". Moralisch kompetente Bürger hingegen kommen ohne "Machthaber" aus. Sie können ihre Probleme und Konflikte selbst und miteinander lösen. Auf solche Bürgerinnen und Bürger ist die Demokratie angewiesen.

Auch im Ethikunterricht werden in den vergangenen Jahren vermehrt reale Probleme aus Alltag, Umwelt, Biotechnologie, Wirtschaft und Politik behandelt. Dabei wird die sogenannte "Dilemma-Methode" eingesetzt. Es wird aber oft verkannt, dass die Diskussion von Dilemmageschichten nicht automatisch

zu mehr Moralkompetenz führt. Damit die Methode wirkt, sind bestimmte didaktische Prinzipien zu beachten. Diese werden seit 20 Jahren mit der Konstanzer Methode der Dilemma-Diskussion (KMDD) realisiert und sind in vielen Projekten erprobt. Die KMDD wird inzwischen in allen Fächern und sowohl bei Schülern (ab der 3. Klasse) als auch bei Erwachsenen eingesetzt. Auch in anderen Ländern, sogar in China. Selbst mit ein oder zwei 90-minütigen Sitzungen pro Jahr wird damit eine messbare und nachhaltige Wirkung erzielt, allerdings nur dann, wenn die Lehrkraft gründlich in der KMDD ausgebildet ist. Lehrkräfte berichten, dass die KMDD auch die Lernmotivation der Schüler und das Lernklima in der Klasse stark fördert. Schülerinnen und Schüler erfahren, wie sie mit schwierigen Situationen souverän und angemessen umgehen können.

Georg Lind, Autor

Weiterführende Literatur:

Lind, G. (2015). Moral ist lehrbar. Wie man moralisch-demokratische Kompetenz fördern und damit Gewalt, Betrug und Macht mindern kann. Erweiterte und überarbeitete Auflage. Berlin: Logos. Weitere Literatur finden Sie auf der Website der Uni Konstanz: www.uni-konstanz.de/ag-moral/

Beamtenkredite für Beamte auf Lebenszeit, Beamte auf Probe und Tarifbeschäftigte im Öffentlichen Dienst

www.kredite-fuer-beamte.de

oder fordern Sie Ihr persönliches Angebot telefonisch an unter 0800-500 9880



■ Umschuldung: Raten bis 50% senken ■ Baufinanzierungen gigantisch günstig

0800 - 1000 500 Free C

Seit über 35 Jahren.



2,77% effektiver Jahreszins
Lautzet 48 bis 120 Monate
Représentatives Baispiel nach \$8s PAngy: 28,000 €.

teprésentatives Belaptel nach §Sa PAngV: 26.000 é & 48 Bonate, 2,77% eff. Jahreszins, tester Sollzir ,74% p.a., Rate 441, - €, Gesamtkosten 21.137,19 € Kaptainentillurgo-Greist
E3, 11 Parchan
S118 Manifesio
Fax (9623) 179189-25
Info@AK-Frontz, de

Bipediatdarlehen: Seamte / Angestellte 6.D. / Sernitrasoldalen / Asadesoker Außers günetige Derlehen z B. 45.000 4, Soldins Heat gebunden 13,80%, Lb. 7 Jahrs, mlt. Rate 544.73 4, efts tiver Jahrsschm 3,90%, Bruttocering 45.757.00 6, Siche half Kille Gunderbotterin keine Altention und

net: Nen Varindoscherbag, seine Aceteurg, nur stelle Gehalbabhretung, Verwendung z.B. Modermiserung rund ums Haus. Abbeung teuer Ratienkredite, Möbekauf etc. Vorsiler Niedrige Zinsen, kleine Monatorate, Sonderfägung jedozelt kreierher, keine Zusutrikcater, keine Lebons-, Ranten-oder Rastochuktversichorung.



Sonderdarlehen zu 1a-Konditionen!

www.la-Beamtendarlehen.de

Nutzen Sie Ihren Status als Beamter, Angestellter oder Arbeiter im ÖD





Was heißt "Erziehung nach Auschwitz" heute?

// Zur Aktualität von Theodor W. Adornos Auftrag an die Pädagogik //

Am 18. April 1966 sendete der Hessische Rundfunk Adornos Vortrag "Erziehung nach Auschwitz". Darin artikuliert der Frankfurter Philosoph und Soziologe jene einprägsame Formel, das erste Ziel aller Pädagogik sei die Verhinderung eines zweiten Auschwitz. In diesem Ort kristallisiert sich für Adorno das Fanal von Humanismus und Aufklärung. Die zentrale Frage seines Radiovortrags lautet, wie

es zu diesem Bruch mit aller Menschlichkeit kommen konnte und wie Erziehung Ähnliches in Zukunft verhindern könne. Adorno betont dabei, dass weder der Appell an die Werte der Menschen noch die Betonung der "Qualitäten" von Minderheiten helfe. Vielmehr müsse man die Exklusionsmechanismen erkennen und der Gesellschaft aufzeigen. Adorno beschreibt diese und identifiziert damit implizit Forderungen an die Pädagogik: Diese müsse das Subjekt in den Mittelpunkt stellen, das Unbehagen in der Kultur kanalisieren, Bindungen er-

möglichen, Kollektivierungsversuchen kritisch begegnen, den manipulativen Charakter verändern und das Erziehungsideal der Härte bekämpfen.

Adorno besetzt eine auch heute nicht unübliche Position der Erinnerung und Mahnung: Mit Auschwitz nimmt er das Ende politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen in den 20er- und 30er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts in den Blick. Da er sich stark auf den barbarischen Endpunkt der Vernichtungspolitik der Nazis bezieht, wird jedoch der Ausgangspunkt der Gewalt verdeckt. Genau das machte es vielen

GESELLSCHAFTSPOLITIK 29

Weltkriegs leicht, sich mit dem Hinweis, "man" habe nichts tun können oder "man" habe von nichts gewusst, aus der Verantwortung zu stehlen. In der Tat waren wohl vergleichsweise wenige Menschen direkt an Verbrechen in Auschwitz oder anderen Konzentrations- und Tötungslagern beteiligt. Die Zahl der Menschen, die Gewaltakte aber von Beginn an zumindest indirekt unterstützt haben, liegt um ein Vielfaches höher. Aus dieser Perspektive ist Auschwitz "lediglich" der Endpunkt einer ganzen Reihe von Gewalttaten. Nicht alle haben SA- oder SS-Mitglieder verübt. Gewalttätig waren auch die Schreibtischtäter, die über die Schicksale von Menschen entschieden haben. Es waren aber auch die Briefe der Bürger, die um Zuteilung "arisierter" mobiler und immobiler Güter baten. Fhenso wie die vielen Menschen, die in Städten wie Frankfurt dem langen Deportationsmarsch Tausender Menschen anscheinend emotionslos zuschauten. Alle diese unterschiedlichen, oft ganz kleinen und unscheinbaren Anfangspunkte der Gewalt haben sich gesteigert und endeten mit dem Holocaust. Ihnen wurde kein so großes demokratisches Bewusstsein entgegengesetzt, dass eine wirkungsvolle Gegenmacht organisiert werden konnte

Menschen nach Ende des Zweiten

Perspektivwechsel

"Erziehung nach Auschwitz" darf für die Pädagogik also nicht alleine die Beschäftigung mit den Endpunkten der Gewalt sein, sondern muss den gesamten Prozesses betrachten. Insofern ist ein geringfügiger Perspektivwechsel in Adornos Konzept - 50 Jahre nach dessen Veröffentlichung - notwendig. Der Frankfurter Erziehungswissenschaftler Micha Brumlik hat bereits indirekt auf eine mögliche Veränderung hingewiesen: Er betonte die Erziehung über Auschwitz, denn die Diskussion zum Thema das eigene Handeln am Ende der Weimarer Republik oder unter dem NS-Regime allein

sei weder für Schülerinnen und Schüler oder Studierende noch für jeden anderen Menschen in seinem hypothetischen Charakter besonders zielführend. Erziehung nach und über Auschwitz kann also keine historisierende Beschäftigung mit dem Holocaust in Form von Fakten oder Zahlen sein, sondern muss vielmehr in seinem prozessualen Charakter beleuchtet werden.

Das Gespräch, wie Gewalt entsteht und wie sie enden kann, ist heute so aktuell wie damals. Wieder erleben wir den Beginn von Gewalt, in Worten und Taten: Im vergangenen Jahr ist die Zahl rechtsextremer Straftaten in Deutschland rasant angestiegen. So berichtet das Bundesinnenministerium von rund 50 Übergriffen pro Tag. Auch in anderen europäischen Ländern haben populistische oder rechte Parteien viel Zulauf.

Einfache Botschafen

"Die Feinde der offenen Gesellschaft" mit ihren einfachen Botschaften erstarken wieder. In Dresden und Leipzig etwa waren am Rande der Pegida-Demonstrationen schon die Folgen der Verrohung zu spüren: Morddrohungen und dumpfe Verunglimpfungen, aber auch körperliche Übergriffe gegen Journalisten. All das sind Startpunkte der Gewalt. Wie die Entwicklung weitergeht, ist noch offen. Wenn zukünftig in der pädagogischen Beschäftigung mit den historischen Ereignissen des Holocaust neben den End- eben auch die Anfangspunkte der Gewalt untersucht werden, muss dieses Spannungsfeld in der Gegenwart thematisiert und kritisch diskutiert werden. Dabei kann der pädagogische Ansatz die Erfahrung sein, dass sich Gewalt verstärkt, wenn Widerspruch ausbleibt. Damit ist auch schon ein Hinweis auf mögliche Interventionsstrategien gegeben.

Nikolaus Meyer,

Lehrbeauftragter am Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung der Goethe-Universität Frankfurt a. M.



SCHULLEITER/IN

DER JÜDISCHEN GRUNDSCHULE STUTTGART (JGS) zum Schuljahr 2016/17 bzw. bis 31.12.2016

Als Altersnachfolge suchen wir für die Jüdische Grundschule Stuttgart (JGS) eine/n engagierten und erfahrene/n Schulleiter/in, die/der unsere noch junge Schule in den kommenden Jahren weiter voranbringt.

Sie verfügen über eine mehrjährige Unterrichtserfahrung in allen Grundschulklassen, über gute Sozial- und Kommunikationskompetenz und pflegen einen wertschätzenden Umgang mit allen am Schulleben Beteiligten. Sie sind innovativ und belastbar und bringen Verantwortungsbereitschaft sowie Flexibilität und Offenheit für die besonderen Belange dieser Schule mit. Sie möchten ein Lehrerteam ergänzen, unterstützen sowie beraten und fördern. Eigenverantwortliches Arbeiten ist für Sie als Schulleiter eine Selbstverständlichkeit.

Wir bieten ein angenehmes Arbeitsumfeld in einem eingespielten Team vorwiegend junger Lehrer/innen sowie gut ausgestattete Klassenzimmer. Sie haben eine Sekretärin (50% Stellenumfang) und die Vergütung erfolgt in Anlehnung an den TV-L bzw. die Beamtenbesoldungsordnung Baden-Württemberg.

Die Zugehörigkeit zum jüdischen Glauben und hebräische Sprachkenntnisse sind von Vorteil jedoch keine Voraussetzung. Eine positive Einstellung zum Staat Israel wird erwartet.

Die JGS ist eine private Ganztagesschule im Herzen Stuttgarts. Gegründet 2008 ist sie staatlich anerkannt und bietet mit kleinen Klassengrößen optimale Voraussetzungen für pädagogisch wertvolle Lehr- und Lernprozesse. Neben jüdischem Reli-Unterricht haben unsere Kinder bereits ab der ersten Klasse zusätzlich zum Bildungsplan des Landes Baden-Württemberg Hebräischunterricht. Die individuelle Förderung stellt eine wichtige Zielgröße unserer täglichen Arbeit dar.

Weitere Infos erhalten Sie gerne unter Tel. 0711/22836-24.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung an den Vorstand der IRGW, Hospitalstraße 36, 70174 Stuttgart bzw. an neuberger@irgw.de.



"Herrlich unpädagogisch"

// Das hessische Schulprojekt SchreibKunst vermittelt Begeisterung für Literatur auf eher unkonventionelle Weise: Begleitet von preisgekrönten Autorinnen und Autoren greifen Jugendliche selbst zum Stift und machen beim kreativen Schreiben ganz neue Erfahrungen. //

Anfangs war es verdammt ungewohnt. Wie kritisch dieser Autor die Texte der Schülerinnen und Schüler auseinandernahm. Wie er jeden Satz umdrehte, die Wortwahl hinterfragte, scharf nachhakte: Was willst du an dieser Stelle genau sagen? "Erst war das verwirrend und irgendwie unangenehm", erinnert sich Isabel Becker. Schließlich hatte sie in der Schule gelernt: Kritik = schlecht. Dann verstand sie: In der Welt der Schriftsteller gibt es kein Richtig und Falsch - die Kritik ist ein professionelles Diskussionsangebot. "Das war eine unheimlich schöne Erfahrung", sagt Becker. "Und hat dann viel Spaß gemacht."

Sie ist eine von 135 Schülerinnen und Schülern, die von 2013 bis 2015 am Pilotprojekt "SchreibKunst" des Hessischen Kultusministeriums teilgenommen haben. Die Idee: Statt die jungen Menschen mit Lesungen oder Literaturkursen für Bücher zu begeistern, sie selbst zum Stift greifen zu lassen. "Wir wollen kreatives Schreiben fördern", so Erika Schellenberger, Koordinatorin Literatur vom Proiektbüro Kulturelle Bildung des Kultusministeriums. Der Clou: Die Jugendlichen werden eineinhalb Jahre lang von professionellen Autorinnen und Autoren begleitet. In Workshops setzen sie sich gemeinsam mit den Texten auseinander, feilen an Inhalt und Aufbau, Sprache, Stil und Dramaturgie, präsentieren sie auf Lesungen. "Im Vergleich zu Musik, bildender Kunst und Theater hat Literatur lange ein Schattendasein in der Kulturförderung an Schulen geführt", sagt Schellenberger. "Mit SchreibKunst wollen wir das ändern." Schellenberger suchte Autorinnen und Autoren, preisgekrönt und mit Lust auf die Arbeit mit Schülern. Menschen wie den Gießener Thomas Hettche, der mit präzisen Schilderungen menschlicher Konflikte im Roman "Pfaueninsel" (2014) und scharfen Porträts in der Essaysammlung "Totenberg" (2012) beeindruckt. Oder wie die Frankfurterin Silke Scheuermann, in deren frischer Lyrik man junge Leute plaudern zu hören glaubt. Wie den deutschen Poetry-Slam-Meister Lars Ruppel aus dem hessischen Gambach, der das Spiel mit dem gesprochenen Wort zum coolen Lifestyle-Statement macht. Wie Bernhard Kegel, der Wissenschaft erzählen kann wie eine Abenteuergeschichte.

Lehrkräfte ziehen mit

16 Schulen hatten sich auf die Ausschreibung im Hessischen Amtsblatt beworben, sechs wurden ausgewählt. Die meisten aus ländlichen Regionen, wo es sonst kaum Anlaufstellen für junge Schreibende gibt. Alle Schulen haben ein "literarisches Grundprofil", wie es Schellenberger nennt: "Interesse an Literatur und Neugier auf die Arbeit mit Autoren." Denn natürlich braucht es Pädagoginnen und Pädagogen, die mitziehen: Schüler mobilisieren, mit der Schulleitung Zeitfenster für die sechs ganztägigen Workshops freischlagen, Räume organisieren, Lesungen planen, Autoren als "Sparringspartner" begleiten. Zusatzarbeit ist das allemal, aber für Ute Trautwein, Deutschlehrerin an der Elisabethschule in Marburg, stand trotzdem sofort fest: "Es ist eine wun-



Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte sowie die Autorinnen und Autoren strahlen um die Wette: Mit dem spannenden Buch "Der Gurkenmann und andere Geschichten" ist das Projekt SchreibKunst abgeschlossen worden.



Der Gießener Autor Thomas Hettche arbeitete während des Schulprojekts "SchreibKunst" mit Schülerinnen und Schülern eines Marburger Gymnasiums zusammen: "Es ist beeindruckend, wie tief viele eingestiegen sind. So sind wirklich schöne Texte entstanden."

derbare Sache, schreibinteressierten Schülern die Gelegenheit zu geben, mehr aus sich zu machen – größere Geschichten zu schreiben oder sogar ein kleines Buch." Mit ihrem Kollegen Peter Gudorf zurrte Trautwein das Angebot fest. Im Herbst 2013 besuchte Autor Thomas Hettche zum ersten Mal das Gymnasium an der Lahn.

"Bringt fünf Seiten eigenen Text mit", hatte Hettche die Schülerinnen und Schüler zuvor gebeten. Manche ersannen kleine Storys über die Schule, Freunde, Freizeit. Andere, wie Isabel Becker, erzählten ihre Lieblingsbücher selbst weiter. "Fan-Fiction" nennt sich das Genre, das derzeit bei Jugendlichen sehr gefragt ist – um noch länger in den Buch-Phantasien bleiben zu können, denken sie sich neue Abenteuer für die Protagonisten aus. Gegenseitig lasen sich die jungen Menschen ihre Texte vor, gaben Feedback. In der Textarbeit beließ es Hettche nicht bei Diskussionen an der Oberfläche. Genau bohrte er nach, hielt den Schülern einen Spiegel vor. Welche Themen verbergen sich hinter den äußeren Handlungen? Was treibt dich wirklich um? Wieso erreichst du mit deiner Geschichte nicht die Wirkung, die du möchtest? Wolltest du vielleicht etwas anderes? Wie kannst du dich von der Traumwelt deines Lieblingsbuchs lösen, seinen Stereotypen, seinem Inhalt und zu ganz Eigenem finden? Wie plausibel sind Handlungsänderungen, wo ist der Autor ausgewichen? Wo zerfasert die Geschichte in Nebenpfaden? Wie könnte es anders gehen? "Es war beeindruckend, wie tief viele Schüler eingestiegen sind", sagt Hettche. "Es entstanden sehr intensive Situationen und viele wirklich schöne Texte." Mit immer neuen Ideen fürs Weiterschreiben.

"Herrlich unpädagogisch", nennt Projektkoordinatorin Schellenberger das Vorgehen der Autoren. "Die Schülerinnen und Schüler fühlen sich ernst genommen." Und wenn Lyrikerin Silke Scheuermann mit ihren Gruppen einfach nach draußen stiefelt und ohne didaktische Einführung spontan Naturgedichte schreiben lässt, entsteht einfach Lust aufs Tun. "Ich schreibe über eine Sonnenblume, über was schreibst du?" Ein Baumgedicht entstand, eines über Rosen und Gras.

Offen und mutig sein

Sicher, die Auseinandersetzung mit eigenen Texten kann weh tun. Sie erfordert Durchhaltevermögen, Offenheit, Mut. Nicht alle Schülerinnen und Schüler blieben bis zum Schluss dabei. "Aber für die übrigen war es eine einschneidende Bildungserfahrung", sagt Lehrerin Trautwein. In den Workshops hielt sich die Pädagogin im Hintergrund – das gehört zum Konzept. Doch sie hat beobachtet, wie stolz die Jugendlichen waren, wenn sie ihre Texte vor Publikum lasen, egal ob in der Klasse, in der Aula oder im Tagungszentrum mit Eltern, Freunden, Buchhändlern und Interessierten aus der Stadt. Sie hat erlebt, wie anregend der Austausch mit anderen Schulen und Schriftstellern beim literarischen Picknick nach dem ersten Projektjahr war. Und sie hat gelesen, wie hoch das Niveau der geschriebenen Texte war. "Sprachlich aus einem Guss, inhaltlich oft durchkomponiert bis ins Detail", sagt Trautwein. "So ein Niveau erreicht man im normalen Deutschunterricht nicht.

Dabei haben die Schülerinnen und Schüler nicht nur gelernt zu schreiben, sondern auch viel über die literarische Produktion. Zum Abschluss des Projekts 2015 wurde eine Auswahl der Texte als Buch veröffentlicht: "Der Gurkenmann und andere Geschichten". Texte mussten dafür redigiert und layoutet, Überschriften gemacht und Versionen verwaltet werden. "Erstaunlicherweise sind gerade diese Formalia den Schülern am schwersten gefallen", sagt Koordinatorin Schellenberger. Inhaltlich eingegriffen haben die Lehrkräfte nicht, Korrektur gelesen schon. Schellenberger: "Wir wollten die Texte ungeschminkt publizieren, nicht geglättet von Erwachsenen, wie so oft." Schließlich versteht sich SchreibKunst nicht als Nachwuchswettbewerb, sondern als kreatives Forum zum Ausprobieren.

Kreativität anregen

Die Ausschreibung für SchreibKunst II startet im Frühjahr. Neue Schwerpunkte: sachorientiertes Schreiben, prägnant, unterhaltsam und reflektiert; gutes, schnelles Textverfassen für Blogs. "Doch das Wichtigste bleibt für uns: Kreativität anregen und einen Perspektivwechsel ermöglichen", so Schellenberger. "Wenn Schüler einmal intensiv an eigenen Texten gearbeitet haben, können sie leichter die Werke anderer entschlüsseln und kritisch analysieren." Schülerin Isabel Becker hat viel gelernt. Dass es gut ist, einen Text einige Zeit liegen zu lassen, um ihn sich mit Abstand noch einmal genau anzuschauen. Dass es sich lohnt, Textaufbau und Spannungsbogen einer Geschichte gut durchzukomponieren. Dass ein großer Wortschatz eine Story viel lebendiger macht. Statt immer nur rennen auch mal hasten oder eilen schreiben. "Darauf achte ich jetzt viel mehr." Und nie wird sie die Lesung beim gemeinsamen Festival vergessen, nach der sie Autor Lars Ruppel lobte: "Gut geschrieben!" Im Herbst beginnt Becker eine Ausbildung zur Medientechnologin. Geschichten schreibt sie immer noch. "Wenn ich wirklich mal eine Geschichte für würdig halte, schicke ich sie vielleicht an einen Verlag", sagt sie und lacht. "Ganz bestimmt."

Anja Dilk, freie Journalistin



http://dms.bildung.hessen.de/domain/kultur/lit/Schreibkunst.html

625 000 Schüler verw

// In den USA gelang es Eltern, Lehrkräften und Gewerkschaftern, die unheilvollen landesweiten Schultests zu entschärfen. Wie das möglich wurde, erzählt Lily Eskelsen García, Präsidentin der US-Bildungsgewerkschaft National Education Association (NEA). //

E&W: Lily, Sie waren Lehrerin, bevor das standardisierte Testen von Schulen in den USA eingeführt wurde. Woran erinnern Sie sich?

Lily Eskelsen García: Meine Kollegen und ich konnten sagen: Wir lesen mit unseren Schülerinnen und Schülern einen Roman. Wir machen eine Ausstellung zu einem naturwissenschaftlichen Thema. Wir bringen mit Sechsklässlern Shakespeare auf die Bühne. Wenn Lehrkräfte, die nach 2002 an die Schule gekommen sind, das hören, schauen sie mich an, als würde ich eine Fantasy-Story erzählen, von den Hobbits. Die fragen: Das gab es wirklich?

E&W: Was geschah 2002?

Eskelsen García: Unser Albtraum aus Tests und Strafen begann vor 14 Jahren mit einem nationalen Gesetz "Kein Kind bleibt zurück". Dieses verlangte von jeder Schule, dass sie ihre Schülerinnen und Schüler jährlich in Lesen und Mathematik testet. Was nicht getestet wurde, fiel unten durch. Also Musik, Sport, Naturwissenschaften, Technik – alles, was Kinder dazu bringt, das Lernen zu lieben und was auf gute Jobs vorbereitet – vorbei!

E&W: Welche Folgen hatte das Gesetz?

Eskelsen García: Jede Schule erhielt eine Quote von Schülern, die den Test bestehen mussten. Und diese Quote sollte jedes Jahr verbessert werden, bis zum Jahr 2014. Dann mussten nach dem Gesetz 100 Prozent der Schülerinnen und Schüler die Mindestpunktzahl beim Test erreichen. Das galt auch für Mädchen und Jungen mit Behinderungen. Für Kinder, die kein Englisch sprechen. Für Schüler, die einen schlechten

Tag hatten, weil es morgens Streit mit der Mama gab. Jeder Einzelne musste bestehen!

E&W: Was passierte, wenn eine Schule schlecht abschnitt?

Eskelsen García: Entweder wurde die Hälfte der Lehrerinnen und Lehrer ausgetauscht. Oder der Schulleiter musste gehen und die Schule wurde in eine Charter School umgewandelt, eine staatlich finanzierte Privatschule (s. E&W 6/2011). Oder sie wurde komplett geschlossen und die Kinder wurden auf andere Schulen verteilt. Wir schätzen, dass seit 2002 mehr als 350 Schulen wegen schlechter Testergebnisse schließen mussten.



Lily Eskelsen García, Präsidentin der US-Bildungsgewerkschaft National Education Association

E&W: Was taten einzelne Schulen, um gute Testergebnisse zu erzielen?

Eskelsen García: Der schlimmste Fall, an den ich mich erinnere, passierte in El Paso/Texas. Der dortige Schulbezirk hatte erklärt: Wir zahlen jedem einen Bonus, der einen Weg findet, Testergebnisse zu verbessern. Ein leitender Angestellter des Schulbezirks, er heißt Lorenzo Garcia, nahm darauf die Schü-

lerinnen und Schüler ins Visier, die kein Englisch sprachen. Mehr als 400 von ihnen wurden schikaniert: "Warum bist du hier? Du verschwendest unsere Zeit!" Die Strategie war: Wenn wir diese Mädchen und Jungen aus den Schulen vertreiben, haben wir einen besseren Pool an Testpersonen. Lorenzo Garcia erhielt einen Bonus von vielen Tausend Dollar, bis Eltern aus El Paso den Medien erzählten, dass ihre Kinder aus den Schulen hinausgeekelt wurden. Garcia kam wegen dieses Skandals ins Gefängnis.

E&W: Tests und Testvorbereitung – wie groß ist dieses Geschäft in den USA?

Eskelsen García: Nach Schätzungen ist das ein 840-Millionen-Dollar-Business. Wir haben übrigens mit Interesse beobachtet, was geschah, nachdem der Eigentümer der Washington Post die Firma Kaplan gekauft hatte. Kaplan ist nach Pearson das größte Unternehmen der Test- und Testvorbereitungsbranche. Bald darauf konnte man in der Washington Post Kommentare lesen, wie wichtig Schultests sind (lacht).

E&W: Wann begann die Protest-Bewegung gegen die Schultests?

Eskelsen García: Eltern und Lehrkräfte organisieren sich seit Jahren, um gegen standardisierte Tests zu protestieren. 2012 entwickelte sich das zu einer nationalen Bewegung: In Seattle wurde die Garfield High School dazu verpflichtet, einen Test zu machen. Der Schulbezirk sagte, oh, wir haben einen weiteren Test ausgewählt. Dann kam eine dritte Gruppe und erklärte, hier, dieser Test ist noch besser. Alle drei Tests wurden aufeinander getürmt. Unsere lokale Mitgliedsorganisation sagte darauf: Genug ist genug. Und die Eltern und Schüler haben uns unterstützt.

E&W: Welche Rolle spielt die NEA in der Protestbewegung?

Eskelsen García: Wir sind beteiligt, wenn den Schulaufsichtsgremien Resolutionen gegen massenhafte Tests vorgelegt werden. Wir werden eingeschaltet, wenn Schulaufsichtsgremien

eigern Tests

gewählt werden - wir wollen sicherstellen, dass die Kandidatinnen und Kandidaten Erfolg haben, die wissen, wie verhängnisvoll die Tests sind. Wir haben 14 000 Unterstützer in den lokalen Schulbezirken. Wir haben 50 Unterstützer auf der Ebene der Bundesstaaten. Wir haben mehr als drei Millionen Mitglieder. Und es gibt viele Gemeindevorstände und viele Eltern, die uns unterstützen. Eltern sind unsere wichtigsten Verbündeten. Im vergangenen Schuljahr haben sich mehr als 625 000 Schülerinnen und Schüler geweigert, an Tests teilzunehmen.

E&W: Und in Washington D.C., auf nationaler Ebene?

Eskelsen García: Im Dezember 2015 haben wir erreicht, dass das nationale Gesetz "Kein Kind bleibt zurück" gestrichen wurde. Ich stand neben US-Präsident Obama, als er das neue Gesetz unterschrieb. Es heißt: "Jeder Schüler hat Erfolg." Das war der wichtigste Tag in meinem Berufsleben. Es war uns gelungen, Republikaner und Demokraten im Kongress zusammenzubringen. Niemand hatte das zuvor geschafft, viele Jahre lang nicht, egal um welches Thema es ging!

E&W: Was bringt das neue Gesetz?

Eskelsen García: Es wird weiterhin jährliche Tests geben. Aber das Gesetz schreibt vor, vielfältige Methoden zu entwickeln, um die Wirkung von Schulangeboten und den Erfolg von Schülern zu messen. Die Entscheidungen dazu fallen auf Bundesstaats-Ebene, nicht mehr

durch die Regierung. Und laut Gesetz sind Lehrkräfte an allen Entscheidungen beteiligt, national, bundesstaatlich und lokal. Wir schaffen jetzt einen Baukasten aus Indikatoren, mit denen sich Lernerfolge messen lassen. Mit diesen Informationen wird es uns gelingen, allen Schülern zu helfen - damit sie kritische, kreative, gesunde und leidenschaftliche Charaktere werden.

Matthias Holland-Letz, freier Journalist



"Testing Reform Victories 2015". Bericht der US-Organisation "Fairtest": www.fairtest.org/testing-reformvictories-2015-report



Kulturschätze Südpolens

Mit dem Classic Courier nach Warschau, Krakau und Breslau

25.06. - 01.07.2016 - 7-tägige Schienenkreuzfahrt



Auf dieser außergewöhnlichen Sonderzugreise lernen Sie einige Highlights in unserem Nachbarland Polen kennen. Erste Station ist die Landeshauptstadt Warschau. Die Altstadt und das Königsschloss wurden wieder aufgebaut und sind UNESCO-Weltkulturerbe. In Krakau empfängt Sie die alte Königsstadt mit überraschend südlichem Flair und einem großen Reichtum an Kunstschätzen. Ausflüge führen nach Zakopane und in die einzigartige Naturlandschaft der "Hohen Tatra", dem kleinsten Hochgebirge der Welt, oder zum Salzbergwerk Wieliczka, das ebenfalls zum UNESCO-Weltkulturerbe gehört. In Breslau (Wroclaw), der früheren Hauptstadt Schlesiens, lernen Sie die Sehenswürdigkeiten der imposanten Odermetropole kennen, und von hier aus besteht die Möglichkeit zu einem Ausflug ins Riesengebirge.

Das beinhaltet unsere Reise

- ✓ Fahrt im Sonderzug ab/bis Köln, Duisburg, Essen, Dortmund, Bremen, Hamburg oder Berlin (1. Klasse oder Club-Abteil)
- Sitzplatzreservierung im 1. Klasse oder Club-Abteil
- 6 Übernachtungen in Hotels der gebuchten Kategorie
- 6 x Halbpension (Frühstück und Abendessen)
- ständige Chefreiseleitung und deutschsprachige Gruppenreiseleitung
- Ausflüge und Führungen laut Programm
- Transfers mit örtlichen Bussen
- Informationsmaterial (1x pro Zimmer)

Wunschleistungen

Sitzplatz im Club-Abteil € 88,- p. P.

Ausflüge

- Wilanow € 25,- p. P.
- Jüdisches Viertel € 29,- p. P.
- Salzbergwerk Wieliczka € 39,- p. P.
- Zakopane € 45,- p. P.
- Breslau Panorama
- (inkl. Schiffsfahrt) € 32,- p. P.
- Rundfahrt Riesengebirge € 42,- p. P.

Inklusive Breslau – Kulturhauptstadt 2016

Ziel: "Global Citizen"

// Was müssen Lehrkräfte im 21. Jahrhundert können? Und wie kann die Politik sie unterstützen? Über diese Fragen berieten rund 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 23 Staaten Anfang März beim 6. Bildungsgipfel ISTP* in Berlin. Die Schule müsse junge Menschen wieder stärker zu "Weltbürgern" ausbilden, forderte die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe. //

Drei große Themen beherrschten den Gipfel: die steigende Zahl geflüchteter Kinder und Jugendlicher, die Digitalisierung sowie die Zusammenarbeit von Politik und Gewerkschaften. "So unterschiedlich die Bildungssysteme auch sind, so ähnlich sind die Herausforderungen in den Ländern", sagte die Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK) und Bremer Bildungssenatorin Claudia Bogedan (SPD) beim International Summit on the Teaching Profession (ISTP), der zum ersten Mal in Deutschland stattfand. Dabei demonstrierten Politik- und Gewerkschaftsvertreter der deutschen Delegation Einigkeit: "Wir müssen von Anfang an gemeinsam diskutieren" und "dann auch zusammen marschieren", betonte Bogedan.

Der internationale Bildungsgipfel ISTP, bei dem sich Regierungen und Gewerkschaften austauschen, wurde von US-Präsident Barack Obama als Teil bildungspolitischer Reformen nach der PISA-Pleite seines Landes ins Leben gerufen. Zum ersten Mal fand die Konferenz 2011 in New York statt, in den Jahren darauf in den Niederlanden, Neuseeland und Kanada. Veranstalter sind die OECD, Education International (EI) – der weltweite Zusammenschluss von 400 Bildungsgewerkschaften – und das ausrichtende Land. Nationale Gastgeber 2016 waren die KMK, die GEW und der Verband Bildung und Erziehung (VBE). Hauptthema: die "Professionalisierung von Lehrkräften: Voraussetzungen für gute Unterrichtsqualität und beste Lernergebnisse".

Zu den Zielen, die sich die deutsche Delegation nach den zweitägigen Gesprächen setzte, gehören der Ausbau der Fortbildungsangebote zum Umgang mit Diversität, die Erarbeitung einer Strategie zum Thema Bildung in der digitalen Welt sowie ein noch intensiverer Austausch zwischen Politik und Praxis.

Erziehung zur Weltbürgerschaft

Für die GEW ist eine stärkere politische Bildung der Schülerinnen und Schüler wichtig. Die Ausbildung dürfe sich nicht nur auf Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen konzentrieren, betonte Tepe. "Immer wichtiger wird die Erziehung zum 'Global Citizen', zur Weltbürgerschaft." Zudem forderte die GEW mehr Anstrengungen beim Thema Inklusion – vor allem mit Blick auf die Integration von Flüchtlingskindern. Dazu müssten die Finanzminister der Länder noch mehr Geld zur Verfügung stellen, etwa zur Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte. Vor dem Gipfel hatten Delegationen Schulen mit Willkommens- und Deutsch-als-Zweitsprache-Klassen besucht. Die



GEW-Vorsitzende Marlis Tepe während des ISTP-Bildungsgipfels: "Nur wenn man die Lehrkräfte mitnimmt, sind Reformen möglich."

Teilnehmenden hätten "Gänsehaut bekommen, wie gut es geht und wie schnell die Kinder lernen", sagte Tepe. Während die stellvertretende VBE-Bundesvorsitzende Gitta Franke-Zöllmer darauf verwies, dass eine Mehrheit der Schulen das Gefühl habe, die zusätzlichen Mittel seien "nicht bei ihnen angekommen", betonte Bogedan: "Wir stellen gerade täglich Lehrkräfte ein."

Mit Blick auf die Vielzahl von Tests und Ländervergleichen im deutschen Bildungssystem bekräftigte Tepe: "Das ist nicht der richtige Weg." Und an die Adresse der KMK gerichtet: "Nur wenn man die Lehrerinnen und Lehrer mitnimmt, sind auch Reformen möglich." Sie bot an, "dass wir noch viel enger und stärker zusammenarbeiten können". Stichwort Kooperationen: Ein weiteres Thema waren die multiprofessionellen Teams wie sie die GEW seit Langem fordert. Wenn Inklusion gelingen soll, müssen mehrere Professionen wie Sozialarbeiter, Psychologinnen und Lehrkräfte in der Schule eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen. "Der Lehrer als Einzelkämpfer ist passé", sagte auch Bogedan. Lehrkräfte müssten noch stärker kooperieren und beispielsweise Unterrichtsmaterialien gemeinsam gestalten.

Bundesbildungsministerin Johanna Wanka (CDU) forderte in ihrer Festrede mehr Wertschätzung für Lehrerinnen und Lehrer. Die Gesellschaft verändere sich auf eine Weise, "die insbesondere Lehrenden eine Schlüsselrolle zuweist". Bereits 34 Prozent der fünf bis zehn Jahre alten Kinder hätten einen Migrationshintergrund.

Nadine Emmerich, freie Journalistin



*Alle Infos zum International Summit of the Teaching Profession (ISTP) 2016 finden Sie im Netz unter www.istp2016.org/de.

"Nur mit den Lehrkräften!"

// "Was hat ein Lehrer in Deutschland vom heute in Berlin tagenden Lehrergipfel?", fragte mich der Fernsehmoderator in einem Interview des Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb) am Abend des ersten ISTP-Gipfeltages. Ehrlicherweise antwortete ich: "Erst mal so direkt – heute – nichts, aber ... es kommt darauf an, ob wir eine Langzeitwirkung erzielen." Wie so oft ist die Frage entscheidend, ob etwas – in diesem Fall der International Summit on the Teaching Profession (ISTP) – nachhaltig wirkt. //

Vor Kongressbeginn hatte die GEW die Delegierten zu Besuchen in Sprachlernklassen in acht Berliner Schulen eingeladen. Die internationalen Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen waren von der Empathie und der Fachkompetenz der Lehrkräfte stark beeindruckt. "Es geht um das Engagement, einen positiven Unterschied im Leben von Kindern zu machen", betonte der Generalsekretär der Bildungsinternationale (BI)*, Fred van Leeuwen, später vor den Kongressteilnehmenden. Die internationalen Gäste haben viele Anregungen für ihre Arbeit mitgenommen. Die Berliner Kolleginnen und Kollegen wiederum fühlten sich durch den Austausch mit den ISTP-Delegierten wertgeschätzt. Die Schulbesuche der Ministerinnen und Minister sowie der Teaching Professionals sind ähnlich erfolgreich verlaufen. Es gab also für alle Seiten viele Möglichkeiten, die eigene Perspektive auf Schule zu erweitern. Die Kolleginnen und Kollegen aus Asien beispielsweise waren insbesondere über den projektorientierten Unterricht erstaunt. Diese Methode ist ihnen sehr fremd.

Hin und Her macht reformmüde

"Professionalisierung von Lehrkräften: Voraussetzung für gute Unterrichtsqualität und beste Lernergebnisse", lautete das Thema des Gipfels. Experten der BI und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unterstrichen auf der Grundlage von Untersuchungen ihre Überzeugung, dass selbst kleine Reformen nur dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn die Lehrkräfte diese unterstützen und sich zu eigen machen. Die Ministerinnen und Minister stellten dar, dass Bildungspolitik in vielen Ländern Wahlen entscheidet und manchmal zu ideologischen

Auseinandersetzungen führt. Beide Kernaussagen kann ich nur bestäti-

gen. Wenn Regierungswechsel zu einem steten Hin und Her in der Bildungspolitik führen, machen Lehrkräfte diese Veränderungen irgendwann nicht mehr mit und werden reformmüde. Ziel muss also sein, Entwicklungsprozesse in einem Dialog auf breiter Basis zu verankern. Entwicklungen aber brauchen Zeit und Raum. Viele Rednerinnen und Redner hoben hervor, dass eine enge Kooperation von Bildungsadministration und Lehrkräften notwendig sei. Dafür sind die Gewerkschaften als Vertretung der Lehrkräfte die geeigneten Partner. Und zwar nicht nur, wenn es um tarifpolitische Aushandlungsprozesse geht, sondern auch, wenn der soziale Dialog über Bildungs-, Aus- und Fortbildungsinhalte auf der Tagesordnung steht.

Also gingen die nationalen Delegationen in diesem Sinne schon einmal mit gutem Beispiel voran und verabredeten gemeinsame Ziele. Für Deutschland verständigten sich die Kultusministerkonferenz (KMK), die GEW sowie der Verband Bildung und Erziehung (VBE) auf ein Gemeinschaftsprojekt, das drei Kernpunkte beinhaltet:

- 1. Der Umgang mit Diversität in Erstausbildung, Vorbereitungsdienst und Fortbildung soll stärker in den Fokus rücken.
- 2. Die Bildungsstandards sollen mit Blick auf Inklusion nach wissenschaftlichen Kriterien überarbeitet werden.
- Für die "Bildung in der digitalen Welt" wird eine Strategie entwickelt

GEW und VBE, beide Organisationen sind Mitglied der BI, werden sich in diesem Prozess für bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen der Lehrkräfte einsetzen. Nun kommt es darauf an, dass die Kooperation mit der KMK auch tatsächlich klappt. Zudem können diese Vereinbarungen auch auf der Länderebene genutzt werden, um pädagogische Aushandlungsprozesse zu stärken. Insofern hat der ISTP dann auch eine positive Langzeitwirkung für jede einzelne Lehrkraft.

Marlis Tepe, GEW-Vorsitzende

*Die Bildungsinternationale (BI) ist der Dachverband von rund 400 Bildungsgewerkschaften, die sich weltweit zusammengeschlossen haben. Die Kongresshalle in Berlin: Schauplatz des international hochkarätig besetzten ISTP-Bildungsgipfels

Dieter Wunder wird 80

// Eine Würdigung des langjährigen GEW-Vorsitzenden Dieter Wunder (1981 – 1997) zu seinem 80. Geburtstag durch Prof. Rolf Wernstedt, ehemaliger niedersächsischer Kultusminister (1990 – 1998) //

Dies ist nicht der Ort, biografische Vollständigkeit darzustellen. Mir kommt es darauf an, nachzuvollziehen, welche professionellen und politischen, in diesem Fall auch bildungspolitisch-gewerkschaftlichen Positionen ein Mann vertreten hat, der sich seit den 1950er-Jahren als links versteht. Der sich im Sozialistischen Deutschen Studentenbund (SDS) engagiert hat, aus der SPD ausgeschlossen wurde (1978 wieder eintrat), eigentlich ein Vor-68er war und ein selbstreflexives und nachdenklich linkes Verständnis bis heute pflegt.

Dieter Wunder hat sich seit seinem Geschichts- und Germanistikstudium in Göttingen und Hamburg für mittelalterliche Sprachbesonderheiten interessiert, aber auch für Fragestellungen, die der deutschen Vergangenheit und ihrer sogenannten Aufarbeitung galten. Für den Pädagogen ergab sich daraus in jeder Phase seines professionellen Lebens, die Chancen aller Schülerinnen und Schüler auf Bildung und Aufklärung auch im Sinne von Fragen zu eröffnen, die nicht nur den formalen Abschlüssen, sondern der Entwicklung der ganzen Persönlichkeit galten.

Deswegen fühlte er sich von der hochdifferenzierten, aber kraftvollen Bildungsreform-Debatte der 1960er-Jahre angezogen und deren Zielen zeitlebens verbunden.

Georg Pichts Warnruf einer drohenden Bildungskatastrophe, Ralf Dahrendorfs Definition von Bildung als Menschenrecht sowie die intensiven konkreten Debatten des Deutschen Bildungsrates und seiner gutachterlichen Ergebnisse hat Dieter Wunder in sich aufgenommen.

Er wurde schon im Jahre 1972 – also mit 36 Jahren – zum Gründungsschulleiter der im Aufbau befindlichen Gesamtschule Mümmelmannsberg in einem Hamburger Arbeiterbezirk ernannt. Mit intellektueller Phantasie und nimmermüder Kraft hat er dafür gestritten, in seiner Schule Chancengleichheit zu garantieren.

1968 in die GEW eingetreten, hat er sich sehr früh in Kommissionen eingebracht, die sowohl inhaltliche als auch organisatorische Fragen bearbeiteten und reformorientierten Kolleginnen und Kollegen, vor allem in den sozialdemokratisch geführten Ländern, Hilfestellungen boten.

"Wir sahen Politik sehr naiv"

2011 meinte Dieter Wunder in der Rückschau, dass sich damals alle – sowohl Lehrkräfte als auch Politik – in der Gesamtschule und ihren Erwartungen überfordert hätten. "Wir sahen Politik sehr naiv", meinte er. Politik und Lehrerschaft insgesamt hätten nichts von Lernprozessen verstanden. Das war nicht resignativ gemeint, sondern entsprang der Einsicht in die prinzipielle strukturelle Spannung zwischen politischgesellschaftlicher Erfolgserwartung und praktischer Einlö-



Dieter Wunder

sungsmöglichkeit. Er hat sehr früh gesehen, dass die mit der Bildungsreform verknüpften revolutionären Erwartungen einerseits und die pragmatischen Handlungsspielräume andererseits nicht deckungsgleich waren.

Dieter Wunder hat als GEW-Vorsitzender immer wieder versucht, diese Spannung zu formulieren und auszuhalten. Damit hat er manche Ungeduld nicht befriedigen können.

Die traditionell offensiv formulierten gewerkschaftlichen Forderungen hat er selbstverständlich geteilt: Entlastungen für Lehrkräfte, erhöhte Mitbestimmungsregelungen in Schulen und Hochschulen, Einstellung von Lehrkräften usw. Als er 1994 bei mir als niedersächsischem Kultusminister gegen die Streichung von Lehrerstellen vehement protestierte, wusste er zugleich, wie klein in finanziell beengten Zeiten der Spielraum eines Ressortministers ist. Und ich wusste, dass er eigentlich Recht hatte.

1997 wurde er – auch für ihn überraschend – nicht wiedergewählt. Seinen Reformimpetus hat er dadurch jedoch nicht verloren. Er weiß, dass nachhaltige Bildungsreform nur als Prozess konzipiert werden kann und dass es dazu auch der Mitarbeit aller demokratischen Parteien bedarf. Ausdruck fand diese Haltung darin, dass er bis vor wenigen Jahren in verschiedenen Reformgruppen in Brandenburg, in Hamburg, bei der Friedrich-Ebert- und der Heinrich-Böll-Stiftung mitarbeitete

Nebenbei schreibt er an der Geschichte mittelalterlicher Adelsgeschlechter und ihrer sozialen Rolle. Wer dies als Widerspruch verstehen will, hat nichts von der differenzierten Humanitas Dieter Wunders verstanden. Ich wünsche ihm noch viele gesunde Schaffensjahre.

Prof. Rolf Wernstedt

Niedersächsischer Kultusminister 1990 – 1998, KMK-Präsident 1997, Präsident des Niedersächsischen Landtages 1998 – 2003, Moderator des "Netzwerkes Bildung" der Friedrich-Ebert-Stiftung 2005 – 2011



Ihr Servicetelefon

2

0800/51 51 55 0

Beitrittserklärung bitte zurücksenden an: Bildungs- und Förderungswerk der GEW e.V., Postfach 90 04 09, 60444 Frankfurt

bildurigs- und Forderurigs	werk der GEW e.v., Postiac	11 90 04 09, 60444 Flankluit					
	ng zur Grupper is Alter 80) - Ta	n-Sterbegeldversic rif VG9/2015	herung	Bitte ankreuzen: Mitglied Familienangehörige/r			
Zu versichernde Person	Name / Vorname		PLZ / Wohnort				
	Straße / Hausnummer		Geburtsdatum				
	Strabe / Haashammer		GCDurtSuctum	Bitte kreuzen M Sie an:			
			☐ weiblich ☐ männlich				
	Versicherungsbeginn	Telefonnummer für Rückfragen	E-Mail Adresse				
Versicherungsumfang	Ich beantrage eine Versicherun	gssumme von: (bitte ankreuzen)	Versicherungssumme	in € Monatlicher Beitrag in €			
3 3	3	5 ,	3.000				
			5.000				
			7.000				
			10.000				
	☐ Ich wähle folgende Sum	me unter 12.500 Euro: Euro	12.500				
	Mindestsumme 500, E		zzgl. BFW-Mitg	gliedsbeitrag 0,05			
			Lastschriftbetr				
	-	bestehenden Versicherungsschutzes	-	<u> </u>			
SEPA-Lastschrift (bitte in jedem Fall ausfüllen)		ragszahler und erteilt ein neues SEPA-La I mit der Beitrittserklärung zurücks i		ängendes SEPA-Lastschriftmandat aus-			
(bitte iii jedeiii raii ausidileii)	_	ragszahler und die bereits vorhandene B		det werden.			
	IBAN		BIC				
	×		×				
	Der Beitragszahler ist nicht di	e versicherte Person und stimmt der Abb	uchung zu (Bitte hier unt	erschreiben und zusätzlich das			
			rieben mit der Beitrittserklärung zurücksenden).				
	Beitragszahler (Name, Vornar	ne)	Unterschrift Beitragszahler				
	×		X				
5 114 1 1	monatliche BFW-Mitgliedsbeitra	nden, dass die Beiträge für diese Gruppe ig von € 0,05 im Lastschriftverfahren mo	natlich eingezogen werden.				
Produktbeschreibung	Gesundheitsprüfung; stattdesser	n gilt beim Tod der versicherten Person im	n 1. Versicherungsjahr folger	t 80 Jahre. Der Versicherer verzichtet auf eine nde Staffelung der Versicherungssumme: Bei			
	Tod im 1. Monat: Rückzahlung d	es eingezahlten Beitrages; bei Tod im 2. I	Monat: Zahlung von 1/12 de	er Versicherungssumme; bei Tod im 3. Monat igend bis zur vollen Versicherungssumme ab			
	Beginn des 2. Versicherungsjahre	es. Stirbt die versicherte Person vor Ablau	ıf des ersten Versicherungsia	ahres infolge eines im ersten Versicherungs-			
Unfalltod-		stets die volle Versicherungsleistung erbr a ist stets eingeschlossen, außer hei den		. Bei Tod infolge eines Unfalls vor dem Ende			
Zusatzversicherung	des Versicherungsiahres, in dem	die versicherte Person ihr 75. Lebensjah	r vollendet hat, wird die vol	lle Versicherungssumme zusätzlich zur Ster-			
Beitragszahlung	begeldleistung gezahlt.	os Monats zu antrichtan in dam die vers	icharta Parcan etirht: länget	ens jedoch bis zum Ende des Versicherungs-			
beitragszamung	jahres, in dem die versicherte Per	son das rechnungsmäßige 85. Lebensjah	nr vollendet.	ens jedoch bis zum Ende des Versicherungs			
Überschussbeteiligung				chussanteilen weitergegeben. Die Zinsüber-			
	schussanteile werden verzinslich angesammelt und zusammen mit der Versicherungsleistung ausgezahlt. Die Grundüberschussanteile werder je nach Vertragsgestaltung – entweder ebenfalls verzinslich angesammelt und zusammen mit der Versicherungsleistung ausgezahlt oder mit d						
5	zu zahlenden Versicherungsbeitra	ägen verrechnet.					
Zuwendungserklärung	 entgegen dem Vorstehen 	den – dem BFW der GEW laufend	zugewendet werden. D	ng anfallenden Grundüberschussanteile Dadurch kommen diese Beträge wirt-			
	schaftlich nicht mir, sondern dem BFW der GEW zugute.Der BFW der GEW verwendet die Beträge zu 64 % für satzungsgemäße Aufgaben und zu 36 % zur Förderung der Sterbegeldeinrichtung (Kostendeckungsmittel). Über die Höhe der Zuwendungen gibt						
	das BFW der GEW auf Anfr	age jederzeit Auskunft. Diese Erk	lärung kann jederzeit v	widerrufen werden. Bei Widerruf der			
Einwilligungs- und	Sie geben mit Unterzeichnung di	gt der monatliche BFW-Mitgliedsbe eser Beitrittserklärung die auf der Rückse	eite abgedruckte "Einwilligu	ing in die Erhebung und Verwendung von			
Schweigepflichts-	Gesundheitsdaten und Schweigepflichtentbindungserklärung" ab. Nehmen Sie diese bitte zur Kenntnis. Sie umfasst: 1. Erhebung, Speicherung und Nutzung der von Ihnen mitgeteilten Gesundheitsdaten durch die DBV-ZN						
entbindungserklärung	1.1. Erhebung, Verarbeitung un	d Nutzung Ihrer Angaben zur Zugehörigl		bänden und anderen Kooperationspartnern			
	 Abfrage von Gesundheitsd Erklärungen für den Fall Ihr 						
	Weitergabe Ihrer Gesundhe Übertragung von Aufgaber	eitsdaten und weiterer nach § 203 StGB nauf andere Stellen (Unternehmen oder	geschützter Daten an Stelle Personen) bzw. Datenweiter	n außerhalb der DBV-ZN gabe an selbstständige Vermittler			
Unterschriften				tht; sie ist wichtiger Bestandteil des Ver-			
	Rückseite die Einwilligung in die	Erhebung und Verwendung von Ge-	trages. Sie machen mit Ihrei	r Unterschrift die Einwilligungserklärung			
Ort / Datum	9 ,	chrift der zu versichernden Person	zum Inhalt dieser Beitrittser Unterschrift de	rkiarung. er Kontoinhaberin/des Kontoinhabers			
×	×		×				
Interne Angaben	^		~				
Gruppenvertragsnummer	Personenkreis Ver	sicherungsscheinnummer	Versicherungssumn				
4 7 0 0 0 5 0 6	6 4 7	-	1 1 1 1 1	0 4 2 0 4 5			

Widerrufsbelehrung auf Abschluss eines Versicherungsvertrages

Sie können Ihre Erklärung bis zum Ablauf von 30 Tagen nach Erhalt des Versicherungsscheins und der Bestimmungen und Informationen zum Vertrag (BIV) ohne Angabe von Gründen schriftlich widerrufen. Eine Erklärung in Textform (z.B. per Brief, Fax oder E-Mail) ist ausreichend. Zur Wahrung der

Widerrufsfrist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. Der Widerruf ist zu richten an: DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung, Zweigniederlassung der AXA Lebensversicherung AG, Frankfurter Str. 50, 65189 Wiesbaden. Sofern der vorseitig genannte Versicherungsbeginn vor dem Ablauf der Widerrufsfrist liegt, bin ich damit einverstanden, dass der erste oder einmalige Beitrag (Einlösungsbeitrag) - abweichend von der gesetzlichen Regelung - vor Ablauf der Frist fällig d.h. unverzüglich zu zahlen ist.

Einwilligung in die Erhebung und Verwendung von Gesundheitsdaten und Schweigepflichtentbindungserklärung

Die Regelungen des Versicherungsvertragsgesetzes, des Bundesdatenschutzgesetzes sowie anderer Datenschutzvorschriften enthalten keine ausreichenden Rechtsgrundlagen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Gesundheitsdaten durch Versicherungen. Um Ihre Gesundheitsdaten für diese Beitrittserklärung und den Vertrag erheben und verwenden zu dürfen, benötigt die DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung, Zweigniederlassung der AXA Lebensversicherung AG (im Weiteren DBV-ZN genannt) daher Ihre datenschutzrechtliche(n) Einwilligung(en). Darüber hinaus benötigt die DBV-ZN Ihre Schweigepflichtentbindungen, um Ihre Gesundheitsdaten bei schweigepflichtigen Stellen, wie z.B. Ärzten, erheben zu dürfen. Als Unternehmen der Lebensversicherung benötigt die DBV-ZN Ihre Schweigepflichtentbindung ferner, um Ihre Gesundheitsdaten oder weitere nach § 203 Strafgesetzbuch geschützte Daten, wie z.B. die Tatsache, dass ein Vertrag mit Ihnen besteht, an andere Stellen, weiterleiten zu dürfen.

Die folgenden Einwilligungs- und Schweigepflichtentbindungserklärungen sind für die Begründung, Durchführung oder Beendigung Ihres Versicherungsvertrages in der DBV-ZN unentbehrlich. Sollten Sie diese nicht abgeben, wird der Abschluss des Vertrages in der Regel nicht möglich sein. Die Erklärungen betreffen den Umgang mit Ihren Gesundheitsdaten und sonstiger nach § 203 StGB geschützter Daten

- durch die DBV-ZN selbst (unter 1.),
- Abfrage von Gesundheitsdaten bei Dritten (unter 2.) und
- bei der Weitergabe an Stellen außerhalb der DBV-ZN (unter 3.).

Die Erklärungen gelten für die von Ihnen gesetzlich vertretenen Personen wie Ihre Kinder, soweit diese die Tragweite dieser Einwilligung nicht erkennen und daher keine eigenen Erklärungen abgeben können.

1. Erhebung, Speicherung und Nutzung der von Ihnen mitgeteilten Gesundheitsdaten duch die DBV-ZN

Ich willige ein, dass die DBV-ZN die von mir in dieser Beitrittserklärung und künftig mitgeteilten Gesundheitsdaten erhebt, speichert und nutzt, soweit dies zur Begründung, Durchführung oder Beendigung dieses Versicherungsvertrages erforderlich ist.

Ich willige ein, dass die DBV-ZN, soweit auf Grund von Kooperationen mit gesetzlichen Krankenkassen, Vereinen, Verbänden, Firmen oder sonstigen Dritten Vorteilskonditionen gewährt werden, zwecks Prüfung, ob eine entsprechende Mitgliedschaft oder Zugehörigkeit mit Anspruch auf Vorteilskonditionen besteht, mit den genannten Dritten einen Datenabgleich vornimmt und entbinde insoweit den Versicherer von der Schweigepflicht.

1.1 Erhebung, Verarbeitung und Nutzung Ihrer Angaben zur Zugehörigkeit zu Gewerkschaften, Verbänden und anderen Kooperationspartnern

Ich willige in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung meiner Angaben zur Zugehörigkeit zu Gewerkschaften, gesetzliche Krankenkassen, Vereinen, Unternehmen oder Verbänden (Kooperationspartner) ein, soweit dies zur Begründung, Durchführung oder Beendigung dieses Vertrages, insbesondere zur Berechnung meiner Versicherungsprämie erforderlich ist.

2. Abfrage von Gesundheitsdaten bei Dritten

2.1. Erklärungen für den Fall Ihres Todes

Zur Prüfung der Leistungspflicht kann es auch nach Ihrem Tod erforderlich sein, gesundheitliche Angaben zu prüfen. Eine Prüfung kann auch erforderlich sein, wenn sich bis zu zehn Jahre nach Vertragsschluss für uns konkrete Anhaltspunkte dafür ergeben, dass bei der Antragstellung unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht wurden . Auch dafür bedürfen wir einer Einwilligung und Schweigepflichtentbindung.

Für den Fall meines Todes willige ich in die Erhebung meiner Gesundheitsdaten bei Dritten (Ärzten, Pflegepersonen, Bediensteten von Krankenhäusern, sonstigen Krankenanstalten, Pflegeheimen, Personenversicherern, gesetzlichen Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Behörden) zur Leistungsprüfung ein.

Ich befreie die genannten Personen und Mitarbeiter der genannten Einrichtungen von ihrer Schweigepflicht, soweit meine zulässigerweise gespeicherten Gesundheitsdaten aus Untersuchungen, Beratungen, Behandlungen sowie Versicherungsanträgen und -verträgen aus einem Zeitraum von bis zu zehn Jahren vor Antragstellung übermittelt werden.

Ich bin darüber hinaus damit einverstanden, dass in diesem Zusammenhang – soweit erforderlich – meine Gesundheitsdaten durch die DBV-ZN an diese Stellen weitergegeben werden und befreie auch insoweit die für die DBV-ZN tätigen Personen von ihrer Schweigepflicht.

3. Weitergabe Ihrer Gesundheitsdaten und weiterer nach § 203 StGB geschützter Daten an Stellen außerhalb der DBV-ZN

Die DBV-ZN verpflichtet die nachfolgenden Stellen vertraglich auf die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz und die Datensicherheit.

3.1. Übertragung von Aufgaben auf andere Stellen (Unternehmen oder Personen) bzw. Datenweitergabe an selbstständige Vermittler

Die DBV-ZN führt bestimmte Aufgaben, wie zum Beispiel die Leistungsfallbearbeitung oder die telefonische Kundenbetreuung, bei denen es zu einer Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung Ihrer Gesundheitsdaten kommen kann, nicht selbst durch, sondern überträgt die Erledigung einer anderen Gesellschaft der AXA-Gruppe oder einer anderen Stelle. Werden hierbei Ihre nach § 203 StGB geschützten Daten weitergegeben, benötigt die DBV-ZN Ihre Schweigepflichtentbindung für sich und soweit erforderlich für die anderen Stellen.

Die DBV-ZN führt eine fortlaufend aktualisierte Liste über die Stellen und Kategorien von Stellen, die vereinbarungsgemäß Gesundheitsdaten für die DBV-ZN erheben, verarbeiten oder nutzen unter Angabe der übertragenen Aufgaben. Die zurzeit gültige Liste ist als Anlage der Einwilligungserklärung angefügt. Eine aktuelle Liste kann auch im Internet unter www.dbv.de/Datenschutz eingesehen oder bei den in Ihren Vertragsunterlagen genannten Ansprechpartner/Betreuer angefordert werden. Für die Weitergabe Ihrer Gesundheitsdaten an und die Verwendung durch die in der Liste genannten Stellen benötigt die DBV-ZN Ihre Einwilligung.

Ich willige ein, dass die DBV-ZN meine Gesundheitsdaten an die in der oben erwähnten Liste genannten Stellen übermittelt und dass die Gesundheitsdaten dort für die angeführten Zwecke im gleichen Umfang erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wie die DBV-ZN dies tun dürfte. Soweit erforderlich, entbinde ich die Mitarbeiter der AXA Unternehmensgruppe und sonstiger Stellen im Hinblick auf die Weitergabe von Gesundheitsdaten und anderer nach § 203 StGB geschützter Daten von ihrer Schweigepflicht.

Information zur Verwendung Ihrer Daten

Zur Einschätzung des zu versichernden Risikos vor dem Abschluss des Versicherungsvertrags, zur Durchführung des Vertragsverhältnisses, insbesondere im Leistungsfall, benötigen wir personenbezogene Daten von Ihnen. Die Verarbeitung und Nutzung dieser Daten ist gesetzlich geregelt. Die deutsche Versicherungswirtschaft hat sich in den Verhaltensregeln der deutschen Versicherungswirtschaft verpflichtet, nicht nur die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten, sondern auch darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Förderung des Datenschutzes zu ergreifen. Erläuterungen dazu können Sie den Verhaltensregeln entnehmen, die Sie im Internet unter www.dbv.de abrufen können. Ebenfalls im Internet abrufen können Sie Listen der Unternehmen unserer Gruppe, die an einer zentralisierten Datenverarbeitung teilnehmen sowie Listen der Auftragnehmer und der Dienstleister. Soweit die Verarbeitung Ihrer Daten auf der Grundlage einer ausdrücklichen Einwilligungs- oder Schweigepflichtentbindungserklärung erfolgt, können Sie diese jederzeit widerrufen. Des Weiteren können Sie Auskunft über die zu Ihrer Person gespeicherten Daten beantragen sowie die Berichtigung Ihrer Daten verlangen, wenn diese unrichtig oder unvollständig sind. Ansprüche auf Löschung oder Sperrung Ihrer Daten können bestehen, wenn deren Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung sich als unzulässig oder nicht mehr erforderlich erweist. Diese Informationen gelten auch für die versicherte Person. Wenn die versicherte Person nicht zugleich Versicherungsnehmer ist, wird der Versicherungsnehmer diese Informationen der versicherten Person weiter geben. In allen diesen Fällen können Sie sich jederzeit an den Kunden- und Partnerservice der DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung Zweigniederlassung der AXA Lebensversicherung AG, Frankfurter Str. 50, 65189 Wiesbaden, telefonisch an 0221/148-41013, oder per Email an service@dbv.de wenden.

Allgemeine Hinweise

Mir ist bekannt, dass die Vereinigung Versicherungsnehmerin ist. Sie handelt in meinem Auftrag. Ich bevollmächtige die Vereinigung zur Vertretung bei der Abgabe und Entgegennahme aller das Versicherungsverhältnis betreffenden Willenserklärungen (einschließlich der Kündigung der Sterbegeldversicherung beim Ausscheiden des Mitglieds aus der Vereinigung); die Vertretungsbefugnis erstreckt sich jedoch nicht auf die Empfangnahme von Versicherungsleistungen und die Änderung des Bezugsrechts.

Bei höherem Eintrittsalter können die zu zahlenden Beiträge in ihrem Gesamtbetrag die versicherte Leistung unter Umständen übersteigen.

Eine Durchschrift der Beitrittserklärung wird mir unverzüglich nach Unterzeichnung zugesandt.

Auf diesen Vertrag findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

and Arwendung. Soweit Vorteilskonditionen gewährt werden, die vom Bestehen der Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft/Vereinigung abhängig sind, erfolgt ein Datenabgleich mit dieser Organisation ohne Bekanntgabe der Versicherungsinhalte.

Die für Ihre Versicherung zuständige Aufsichtsbehörde ist die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Postfach 1308, 53003 Bonn, Internet: www.bafin.de.

Unser Unternehmen ist Mitglied im Verein Versicherungsombudsmann e.V., Postfach 080632, 10006

Versicherungsträger

DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung Zweigniederlassung der AXA Lebensversicherung AG Sitz der Gesellschaft Köln (HR B Nr. 271) USt.-Ident.-Nr.: DE 122786679 Vorsitzender des Aufsichtsrats: Jacques de Vaucleroy Vorstand: Dr. Thomas Buberl (Vors.), Dr. Andrea van Aubel, Etienne Bouas-Laurent, Dr. Patrick Dahmen, Jens Hasselbächer, Jens Warkentin Anschrift: Frankfurter Straße 50 65189 Wiesbaden



Tarif VG9/2015 - Monatsbeiträge für je 500 € Sterbegeld - Endalter Beitragszahlung 85 Jahre

Bei Eintrittsalter 15-74 ist die Unfallzusatzversicherung obligatorisch eingeschlossen

Als Eintrittsalter gilt die Differenz zwischen dem Beginnjahr der Versicherung minus dem Geburtsjahr der zu versichernden Person.

Eintritts- alter	Bruttobeitrag monatlich								
15	0,73 €	30	0,98 €	45	1,46 €	60	2,55 €	75	6,17 €
16	0,74 €	31	1,00 €	46	1,50 €	61	2,67 €	76	6,75 €
17	0,76 €	32	1,02 €	47	1,55 €	62	2,79 €	77	7,43 €
18	0,77 €	33	1,05 €	48	1,61 €	63	2,93 €	78	8,27 €
19	0,78 €	34	1,07 €	49	1,66 €	64	3,08 €	79	9,35 €
20	0,80 €	35	1,10 €	50	1,72 €	65	3,24 €	80	10,79 €
21	0,81 €	36	1,13 €	51	1,78 €	66	3,42 €		
22	0,83 €	37	1,16 €	52	1,85 €	67	3,61 €		
23	0,84 €	38	1,19 €	53	1,92 €	68	3,83 €		
24	0,86 €	39	1,22 €	54	1,99 €	69	4,06 €		
25	0,88 €	40	1,26 €	55	2,07 €	70	4,32 €		
26	0,90 €	41	1,29 €	56	2,15 €	71	4,61 €		
27	0,91 €	42	1,33 €	57	2,24 €	72	4,94 €		
28	0,93 €	43	1,37 €	58	2,34 €	73	5,31 €		·
29	0,95 €	44	1,41 €	59	2,44 €	74	5,73 €		

Für andere Versicherungssummen ist der Beitrag entsprechend zu multiplizieren (z.B.: Bei einer Versicherungssumme von 3.000,- € = Beitrag x 6, bei einer Versicherungssumme von 5.000,- € = Beitrag x 10).

Die Monatsbeiträge sind versicherungstechnisch mit Z Nachkommastellen gerechnet. Aus Vereinfachungsgründen sind aber nur 2 Nachkommastellen in der Beitragstabelle ausgewiesen. Deshalb kann es zu Rundungsdifferenzen kommen, die sich allerdings nur im Cent-Bereich bewegen.

Bitte	nier	abtre	enner	า

->

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige das BFW der GEW, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom BFW der GEW auf mein Konto gezogene Lastschrift einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zahlungsempfänger	Bildungs- und Förderungswerk der GEW e.V. (BFW der GEW)
Gläubiger	Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt
Gläubiger-Identifikationsnumme	r DE12ZZZ00000013915
Mandatsreferenz	wird gesondert mitgeteilt
Zahlungspflichtiger	
Vorname Kontoinhaber	
Nachname Kontoinhaber	
Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ)	
Straße, Hausnummer	
PLZ, Ort	
Land	
Kreditinstitut	
IBAN	DE

Bitte ausfüllen und zurücksenden

BIC

Ort, Datum

Unterschrift



Übersicht der Dienstleister des AXA Konzerns

gemäß der Einwilligungs- und Schweigepflichtentbindungserklärung

Konzerngesellschaften, die an gemeinsamen Datenverarbeitungsverfahren der Stammdaten teilnehmen:

- AXA ART Versicherung AG
- AXA Bank AG
- AXA Customer Care GmbH
- AXA easy Versicherung AG
- AXA Konzern AG
- AXA Krankenversicherung AG
- AXA Lebensversicherung AG
- AXA Life Europe Ltd. Niederlassung Deutschland
- AXA Schaden Experten GmbH

- AXA Versicherung AG
- DBV Deutsche Beamtenversicherung AG
- Deutsche Ärzteversicherung AG
- Deutsche Ärzte Finanz Berätungs- und Vermittlungs-AG
- INREKA Finanz AG
- Kölner Spezial Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung
- Pro bAV Pensionskasse AG
- winExpertisa Gesellschaft zur Förderung beruflicher Vorsorge mbH
- win Health Consulting GmbH

Dienstleister mit Datenverarbeitung als Hauptgegenstand des Auftrags (Einzelbenennung):

Auftraggebende Gesellschaft	Dienstleister	Gegenstand / Zweck der Beauftragung	Gesundheits- daten
Alle Konzerngesell- schaften	AXA Konzern AG	Antrags-, Vertrags-, Leistungsbearbeitung, Vermittlerbetreuung	ja
	AXA Group Solutions SA Zweigniederlassung Köln	Betrieb gruppenweiter IT-Anwendungen	nein
	AXA Logistic Services GmbH	Postbearbeitung, Antrags-, Vertrags-, Leistungsbearbeitung	ja
	AXA Technology Services Germany GmbH und GIE AXA Tech Belgium	Rechenzentrumsbetreiber	ja
	AXA Customer Care Center GmbH	Telefonischer Kundendienst	ja
	ARA GmbH	Telefonischer Kundendienst	nein
	AXA Assistance Deutschland GmbH	Telefonischer Kundendienst	ja
	GDV Dienstleistungs GmbH	Datentransfer mit Vermittlern und Dienstleistern	nein
AXA ART	ACS Information Technologies UK Limited	Rechenzentrumsbetreiber	nein
Versicherung AG			
AXA Kranken-	Medx	Leistungsbearbeitung	ja
versicherung AG	ViaMed	Leistungsprüfung, Diseasemanagament	ja
	ROLAND Assistance GmbH	Diseasemanagement	ja¹
	MedicalContact AG	Diseasemanagement	ja ¹
	Sanvartis GmbH	Diseasemanagement	ja ¹
	IMB Consult GmbH	Medizinische Gutachten	ja ¹
	AXA Kranken Makler GmbH	Vermittlerbetreuung	ja
AXA Lebens-	AXA Bank	Depotverwaltung für Fondspolicen	nein
versicherung AG	April Deutschland AG	Bestands- und Leistungsbearbeitung	ja
	Vorsorge Lebensversicherung AG	Antrags- und Leistungsbearbeitung	ja
AXA Versicherung AG	AXA Assistance Deutschland GmbH	Diseasemanagement, Durchführung KFZ- Kaskoversicherungen für Kreditkarteninhaber	ja ¹
	ROLAND Assistance GmbH	Diseasemanagement	ja ¹
	April Deutschland AG	Bestands- und Leistungsbearbeitung	ja
	Versicherungsforen medi-part GmbH	Leistungsbearbeitung	ja ¹
	Actineo GmbH	Anforderung medizinische Gutachten	ja ¹
	Inter Partner Assistance S.A.	Schutzbriefleistungen	nein
DBV Deutsche Beamten-	AXA Assistance Deutschland GmbH	Diseasemanagement	ja ¹
versicherung AG	ROLAND Assistance GmbH	Diseasemanagement	ja ¹
versionerung AG	Inter Partner Assistance S.A.	Schutzbriefleistungen	nein

Kategorien von Dienstleistern, bei denen Datenverarbeitung kein Hauptgegenstand des Auftrages ist:

Auftraggebende Gesellschaft	Dienstleister <u>kategorie</u>	Gegenstand / Zweck der Beauftragung	Gesundheits- daten
Alle Konzerngesell-	Adressermittler	Adressprüfung	nein
schaften	Gutachter	Antrags-/Leistungs-/Regressprüfung	zum Teil ¹
	Assisteure	Assistanceleistungen	zum Teil ¹
	Marktforschungsunternehmen	Marktforschung	nein
	Marketingagenturen/-provider	Marketingaktionen	nein
	Lettershops/Druckereien	Postsendungen/Newsletter (E-Mail)	nein
	Aktenlager	Lagerung von Akten	ja
	IT-Wartungsdienstleister Wartung von Systemen/Anwendun		ja
	Rechtsanwaltskanzleien	Forderungseinzug	ja
	Inkassounternehmen	Realisierung titulierter Forderungen	nein
	Rückversicherer	Monitoring	ja
	Entsorgungsunternehmen	Abfallbeseitigung	ja
	Routenplaner	Unterstützung Schadenbearbeitung	nein
	Heil-/Hilfsmittellieferant	Lieferung von Heil- und Hilfsmitteln	ja
	Rehabilitationsdienst	Rehabilitationsmanagement	ja
¹ ggf. mit separater Einwilligung	Service-Gesellschaften	Leistungs- und Bestandsbearbeitung im Massengeschäft	nein

Eine aktuelle Version dieser Dienstleisterübersicht ist im Internet unter www.AXA.de/Datenschutz einsehbar.

Hinweis: Steht Ihre besondere persönliche Situation den berechtigten Interessen des Unternehmens an einer Beauftragung entgegen, können Sie dieser Beauftragung ggf. widersprechen.

Fachkräfte gesucht!

Die

Deutsche

WAXMANN

// Heft 1/2016 der Zeitschrift "DDS – Die Deutsche Schule", die die GEW herausgibt, beschäftigt sich im Themenschwerpunkt mit "Herausforderungen für das Lehrerhandeln". //

"Lassen Sie mich mal ran – ich bin vom Fach!" Wer so spricht, ist in der Regel für eine bestimmte Tätigkeit ausgebildet -Fach-Mann oder Fach-Frau eben – und entsprechend bringt man diesen Menschen Vertrauen entgegen.

Auch Lehrkräfte sind in der Regel "vom Fach" oder "von den Fächern", um es präziser zu sagen. Sie haben zwei oder auch drei Fächer intensiv studiert, um fundiertes Wissen an die Schülerinnen und Schüler weiterzugeben. Auch für das Grundschullehramt werden fachliche Weichen gestellt; allerdings variieren die Vorschriften in den Bundesländern erheblich.

Das derzeit populärste Modell der Lehrerprofessionalität – das kompetenzorientierte - schreibt der Fachlichkeit eine enorme Bedeutung zu. Wer "etwas von seinem Fach versteht", so zeigen Untersuchungen, könne in der Regel am besten so unterrichten, dass die Schülerinnen und Schüler es verstehen. Die Fachlehrfrau und der Fachlehrmann werden also gebraucht! Umso verwunderlicher ist es deshalb, dass Lehrkräfte an deutschen Schulen oft fachfremd unterrich-

ten. Genaue Zahlen sind schwierig zu erheben, da darüber, was "fachfremd" genau bedeutet, kein Konsens besteht: Gehören zu dieser Gruppe Lehrkräfte, die weder in der ersten noch in der zweiten Phase in einem Unterrichtsfach ausgebildet worden sind, das sie unterrichten müssen? Oder gehören auch Lehrerinnen und Lehrer dazu, die ein Fach zwar studiert, es aber nicht im Referendariat unterrichtet haben? Hinzu kommen die Seiteneinsteiger, die zudem im Fach Pädagogik nur rudimentär ausgebildet sind.

Es gibt mehrere Gründe, warum insbesondere an Grundschulen, aber auch in der Sekundarstufe I fachfremd unterrichtet wird. Dazu zählt neben dem Klassenlehrerprinzip insbesondere Lehrermangel. Diesen gibt es in bestimmten Fächern, aber auch, wenn Kolleginnen und Kollegen krank ausfallen. Die Allgemeine Dienstordnung für Nordrhein-Westfalen zum Beispiel sieht vor, dass Lehrkräfte aus pädagogischen Gründen oder um Unterrichtsausfall zu vermeiden, verpflichtet werden können, Fächer zu unterrichten, für die sie keine Lehrbefähigung besitzen.

Der Ländervergleich 2011 des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) zeigt, dass in der Primarstufe im Durchschnitt rund 17 Prozent der befragten Deutsch- und ungefähr 27 Prozent der Mathematiklehrkräfte fachfremd unterrichten. Auch an weiterführenden Schulen ist der Anteil erheblich; der IQB-Ländervergleich 2012 weist für die Sekundarstufe I - außer Gymnasien - für Mathematik 15 Prozent fachfremd unterrichtende Lehrkräfte, für Biologie knapp 13 Prozent, für Chemie zehn Prozent und für Physik 18 Prozent nach. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern groß. Beispielsweise ist der Anteil der fachfremd unterrichtenden Mathematiklehrkräfte im Mittel in Bremen

mit 36,4 Prozent am höchsten, in Thüringen

mit 1,9 Prozent am niedrigsten. Wenn Lehrkräfte fachfremd unterrichten, hat das weitreichende Folgen: Die Vielfalt der Methoden leidet, leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler werden häufig zu wenig gefördert und nicht zuletzt steigt die Belastung der Pädagoginnen und Pädagogen.

Wohl kaum jemand würde sich von einer Fachärztin für Gynäkologie am Herzen operieren lassen, erst recht nicht von einem Rechtsanwalt. Die Waschmaschine ließe man sich auch nicht von der Kfz-Mechanikerin anschließen und das Auto nicht vom Klempner reparieren. Doch an den Schulen soll das funktionieren? Die Bildungspolitik ist dringend gefordert, gegenzusteuern - durch gezielte Werbung

bei den Lehrkräften in spe, bestimmte Fächer zu studieren, sowie durch die Einstellung von mehr Pädagoginnen und Pädagogen, um Ausfälle zu kompensieren.

Svlvia Schütze. Leiterin der Geschäftsstelle der DDS



Abstracts zu den Beiträgen sowie Bestellmöglichkeiten: www.dds-home.de

Baumert, J./Kunter, M. (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 9, S. 469-520

Porsch, R. (2016): Fachfremd unterrichten in Deutschland. In: DDS 108, S. 11-34

Stanat, P. u. a. (2012): Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern am Ende der vierten Jahrgangsstufe in den Fächern Deutsch und Mathematik. Ergebnisse des IQB-Ländervergleichs 2011. Münster

Stanat, P. u. a. (2013): IQB-Ländervergleich 2012. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I. Münster

Nicht auf der Strecke bleiben

// Die beruflichen Schulen nehmen Flüchtlinge auf, die 16 Jahre und älter sind. Sie sollen Jugendliche mit höchst unterschiedlichen Bildungsbiografien in maximal zwei Jahren zum Schulabschluss führen und auf eine Ausbildung vorbereiten. //

Die Tafel ist übersät mit Rechenaufgaben. Brüche erweitern und kürzen lautet das Thema der heutigen Mathematikstunde. Ardan* sitzt in der ersten Reihe und lauscht aufmerksam. "Ich habe Bruchrechnung schon zu Hause im Irak gelernt. Aber es ist schwierig, die Aufgaben zu verstehen", sagt der 16-Jährige, dessen Flucht im vergangenen Sommer in Bremen endete.

"Deutsch zu lernen, steht auch in Fächern wie Sport oder Mathematik im Mittelpunkt", sagt Lehrerin Sandra Pilster, als sie in der Pause kurz vorbeischaut. "Man muss erst einmal verstehen, was Begriffe wie erweitern und kürzen, Zähler und Nenner bedeuten, um die Aufgabe lösen zu können." Seit

August ist sie Klassenlehrerin von 16 Schülern aus dem Irak, aus Pakistan, Ghana, Serbien und Mazedonien im Bildungsgang "Berufswahlvorbereitung mit Sprachförderung" an der Allgemeinen Berufsschule (ABS) Bremen. Die Jugendlichen sind zwischen 16 und 18 Jahre alt und maximal seit einem Jahr in Deutschland.

Am Hauptstandort der ABS gibt es mittlerweile sieben Berufsvorbereitungsklassen für Flüchtlinge – so viele wie an keiner anderen Beruflichen Schule in der Hansestadt. Die Jugendlichen lernen hier – bei Bedarf zunächst in Vorkursen – die deutsche Sprache und erhalten eine erste Orientierung in Berufsfeldern wie Metalltechnik, Hauswirtschaft, Technik oder Gastronomie. Ein Jahr lang erkunden sie im Werkstattunterricht und in Praktika die unterschiedlichen Arbeitsbereiche.

Auch für geflüchtete Kinder und Jugendliche gilt hierzulande die Schulpflicht, in den meisten Bundesländern bis zum 18. Lebensjahr. In der Regel sind es die beruflichen Schulen, die

neu eingereiste Flüchtlinge ab dem 16. Lebensjahr aufnehmen - etwa 18 000 allein im vergangenen Jahr. Nach einer aktuellen Meldung des Statistischen Bundesamtes entspricht dies von 2014 auf 2015 einem Anstieg um 7,2 Prozent der Jugendlichen, die im Übergangssystem gelandet sind. Abhängig vom Bundesland unterscheiden sich die rechtlichen Grundlagen und Konzepte für die Beschulung jedoch erheblich da ist ein bundesweiter Überblick nahezu unmöglich. Allen gemein ist das bildungspolitische Ziel: "Junge Flüchtlinge sollen einen Zugang zu Ausbildung und Beruf erhalten – durch sprachliche Förderung, kulturelle Einbindung, politische Aufklärung und berufliche Orientierung", konstatiert Friedel Schier, beim Bundesinstitut für Berufsbildung zuständig für diese Menschen.

Herkulesaufgabe

Organisatorisch, aber auch pädagogisch ist dies eine Herkulesaufgabe für die Schulen und insbesondere für die Lehrkräfte. Denn in den Klassen sitzen junge





Sport ist ein wichtiges Instrument für die Integration von Flüchtlingen. An der Allgemeinen Berufsschule Bremen können sich Kinder und Jugendliche wie Emanuel (Bild) Sportschuhe ausleihen. Die Schuhe haben die Bürgerinnen und Bürger der Hansestadt gespendet.

Menschen mit sehr unterschiedlichen Bildungsbiografien. "Viele haben Schulerfahrung, sind strukturiert und motiviert, einige sind dagegen vollkommen schulungewohnt. Während der Flucht, die bis zu vier Jahre gedauert hat, haben sie keine Schule besucht", erzählt Lehrerin Pilster. Geregeltes Lernen sei unter diesen Umständen nicht möglich. "Wir müssen differenzieren und individualisieren."

Im nächsten Monat werden ihre Schülerinnen und Schüler während ihrer Praktika erste Berufserfahrungen in Deutschland sammeln. Der junge Iraker Ardan hat klare Vorstellungen. "Ich wollte schon immer Frisör werden", erzählt er. "Früher habe ich im Salon meines Onkels geholfen." Den Praktikumsplatz bei einem Herrenfrisör hat er sich selbstständig organisiert. Sein Klassenkamerad Lazar möchte in einem Supermarkt arbeiten. Doch der junge Serbe hat bisher keine Zeit gefunden, sich dort vorzustellen. "Mein Vater muss jeden zweiten Tag zur Dialyse und ich begleite ihn oft zum Übersetzen", erzählt der junge Mann im sauber gebügelten Hemd. Wegen dieser familiären Verpflichtungen verpasst er viele Unterrichtstage.

Für Pilster bietet der einjährige Bildungsgang den Jugendlichen in erster Linie Zeit und Raum, um sich in ihrem neuen Leben in Deutschland zurechtzufinden. "Sie haben Probleme mit Aufenthaltsstatus, Wohnsituation und Behörden", berichtet die Pädagogin. "Außerdem sind sie oft traumatisiert." Deshalb sei die sozialpädagogische Arbeit sehr wichtig. Unterstützt wird sie an einem Tag in der Woche von einem Sozialpädagogen. Unter diesen Umständen, so Pilster, schaffe nur ein Teil der Jugendlichen nach zwei Jahren den Schulabschluss. Um ihnen mehr Zeit zu geben, plädiert ihr Kollege Karsten Krüger, Mitglied im Personalrat Schulen und im GEW-Landesvorstand, für eine Verlängerung der Schulpflicht nach bayerischem Vorbild. "Dann können wir zusätzlich den 18- bis 20-Jährigen, die ohne Schulabschluss nach Deutschland kommen, die Möglichkeit eröffnen, sich zu integrieren", sagt Krüger.

In Bayern kann die Schulpflicht laut Doris Weber, Lehrerin an einer Nürnberger Berufsschule, in begründeten Fällen bis zum 25. Lebensjahr erweitert werden. Ihre Schule nimmt – was nicht selbstverständlich ist - jeden Schüler auf, auch förderbedürftige oder die mit einer "schlechten Bleibeperspektive". Das sind Flüchtlinge aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten, die keinen Aufenthaltstitel bekommen und deren Abschiebung sehr wahrscheinlich ist. Doch dafür fordert Weber mehr Möglichkeiten der Differenzierung. "Gymnasien und Realschulen müssen endlich für Geflüchtete mit guten Bildungsvoraussetzungen geöffnet werden", sagt die Pädagogin. Das gelte auch für Förderschulen. "Wir haben keine Förderinstrumente, um Schülerinnen und Schüler mit Lernbeeinträchtigungen zu unterrichten."

"Endlich im echten Betrieb"

Kürzlich hat die Stadt Hamburg ihren Bildungsgang für Flüchtlinge konsequent auf die Integration in den Arbeitsmarkt neu ausgerichtet. Die "dualisierte Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten" beginnt mit einer dreimonatigen Ankommensphase und dem Erlernen sprachlicher Grundlagen. Danach wird das Praktikum vorbereitet.

Im zweiten Halbjahr sind die Jugendlichen an zwei Wochentagen im Betrieb, in dem sie parallel zum Deutschunterricht in der Schule die Fachsprache lernen. Unterstützt werden sie dabei von Berufsintegrationsbegleitern. Die Staatliche Gewerbeschule Stahl- und Maschinenbau hat den neuen Bildungsgang bereits im vergangenen Jahr eingeführt. Die ersten Erfahrungen sind laut Abteilungsleiter Ulli Schütte sehr positiv. "Die Schüler sind begeistert, dass sie in einem echten Betrieb sind", so Schütte, "und viele Unternehmer sind überrascht, wie wissbegierig und motiviert diese Jugendlichen sind."

Die Schulen in Bremen, Nürnberg und Hamburg kooperieren mit freien oder kirchlichen Trägern, die die Jugendlichen anschließend in Praktika oder direkt in Ausbildung vermitteln sollen. Wie viele diesen Übergang tatsächlich schaffen werden, wird sich erst zeigen. Friedel Schier vom Bundesinstitut für Berufsbildung warnt vor überzogenen Erwartungen. "Wir können beobachten, dass selbst junge Menschen, die eine gute schulische Vorbildung mitbringen, einen Vorlauf von bis zu vier Jahren haben, bevor sie eine unterstützte Ausbildung beginnen", so Schier.

Damit die übrigen nicht auf der Strecke bleiben, fordert Ansgar Klinger, im GEW-Vorstand für Berufs- und Weiterbildung verantwortlich, vom Bund "ein gut ausfinanziertes Berufsschulprogramm für geflüchtete ältere Jugendliche und junge Erwachsene". Die bisherigen Programme des Bundes zur beruflichen Integration zielten vor allem auf die betriebliche Praxis sowie auf überbetriebliche Bildungsstätten und Bildungsträger ab. "Die Betriebe aber werden nur die aus ihrer Sicht geeignetsten Geflüchteten heraussuchen", fürchtet Klinger und ergänzt: "Nur die berufsbildenden Schulen können kulturelle, sprachliche und berufliche Bildung so verbinden, dass diese jungen Menschen eine fundierte Ausbildungsund Berufsvorbereitung bekommen."

Michaela Ludwig, freie Journalistin



*alle Namen von der Redaktion geändert





RECHT UND RECHTSSCHUTZ 04/2016

Informationen der GEW-Bundesstelle für Rechtsschutz. Verantwortlich: Katrin Löber, Volker Busch, Gerhard Jens 68. Jahrgang



Computer für alle

// Ein Schulbezirkspersonalrat hat gerichtlich durchgesetzt, dass für jedes Mitglied des Gremiums ein Computerarbeitsplatz eingerichtet wird. //

Die Forderung eines niedersächsischen Schulbezirkspersonalrats nach sechs zusätzlichen Personalcomputern ist gerechtfertigt. Jedes Mitglied des Gremiums hat laut Beschluss des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Lüneburg Anspruch auf einen eigenen Computerarbeitsplatz. Das OVG wies damit die Beschwerde des Dienstherrn gegen ein gleichlautendes Urteil des Verwaltungsgerichts ab.

Die Anschaffung von sechs weiteren Rechnern gehört nach Auffassung des OVG zum "erforderlichen Geschäftsbedarf" im Sinne des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG). Demnach muss die Dienststelle der Personalvertretung für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung Räume sowie Geschäftsbedarf und Büropersonal "in erforderlichem Umfang" zur Verfügung stellen. Was erforderlich ist, beurteilt zunächst die Personalvertretung. Dabei muss sie ihre Aufgaben und die Interessen der Dienststelle gegeneinander abwägen. Für das OVG war unstrittig, dass die vorhandenen zwölf Computer für die 18 Mitglieder des Schulbezirkspersonalrats nicht ausreichen.

Der Dienstherr dagegen sah weder ein technisches noch räumliches Problem. Die Ausstattung reiche aus, um die dienstliche Arbeit zu erledigen, argumentierte die Schulverwaltung. Der Personalrat wandte ein, dass häufig alle Mitglieder gleichzeitig arbeiten müssten. Dies sei jedoch nicht möglich, da es zu wenige Computerarbeitsplätze gebe. Ohne PC sei es aber kaum noch möglich, die Aufgaben zu bewältigen. Es sei beispielsweise problematisch, E-Mails abzurufen und schnell zu beantworten, Reisekostenanträge könnten nur über eine Software in der Dienststelle bearbeitet werden. Die Dienststelle forderte den Personalrat daraufhin auf, sich so zu organisieren, dass alle Mitglieder am PC arbeiten können.

Das OVG stellte dagegen klar, dass es im Ermessen des Personalrats liegt, wie er seine Arbeit einteile. Dabei habe die Personalvertretung die Vorgaben des NPersVG sowie die Belange der Dienststelle hinreichend berücksichtigt. Ein eigener PC für jedes Mitglied sei notwendig, damit alle gleichzeitig arbeiten können. Da die Lehrerinnen und Lehrer an ihren Schulen keinen Verwaltungsarbeitsplatz haben, müsse ihnen für die Personalratstätigkeit ein Arbeitsplatz bereitgestellt werden. Wie das Gericht darlegte, nutzen die Personalvertreter die PC nicht nur, um per E-Mail zu kommunizieren. Sie verfassten und übermittelten Personalratsentscheidungen und recherchierten in Datenbanken sowie im Internet. Außerdem betrachtete das OVG den Aufgabenumfang des Schulbezirkspersonalrats. Dieser vertrete 32 000 Beschäftigte. Vier Mitglieder seien vollständig für die Mitarbeit freigestellt, die anderen mindestens zu 50 Prozent. Zudem sei das Gremium eine den Schulpersonalräten übergeordnete Stufenvertretung. Das führt laut OVG zwingend zu dem Schluss, "dass seine Mitglieder Personalratstätigkeiten in einem Umfang wahrnehmen, die einen dem Standard der Landesverwaltung entsprechend ausgestatteten Arbeitsplatz für jedes Mitglied voraussetzen". In der Schul- ebenso wie der Landesverwaltung gebe es an jedem Büroarbeitsplatz einen PC. "Der Grundsatz der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung steht der Einrichtung der beantragten sechs weiteren Computerarbeitsplätze ebenfalls nicht entgegen", fuhren die Richter fort. In der Dienststelle stünden bereits mehr als 260 Rechner. Da falle die Anschaffung von sechs weiteren "nicht mehr wesentlich ins Gewicht".

Barbara Haas, freie Journalistin

Oberverwaltungsgericht Lüneburg vom 20. Mai 2015 – 18 LP 7/14

"Lernen auf allen Seiten"

(E&W 1/2016, Seite 36 f.: "Milliardengeschäft auf dem Rücken der Kinder")

Es klingt mal wieder schön kritisch und zum Wohle unserer Kinder gedacht, was sich die E&W von der ZDF-Redakteurin Astrid Randerath sagen lässt.

Sobald es um die medikamentöse Therapie ADHS-betroffener Kinder geht, blendet man aus, dass es bei ADHS nicht um das Erreichen einer noch besseren Zensur geht, sondern oft um den Schulabschluss, darum, dass ein Kind mit ADHS und den meist assoziierten Verhaltensstörungen überhaupt fähig sein kann, seinem eigentlichen Willen entsprechend zu handeln. Seine aus genetischen Gründen in Teilen reduzierte Hirnchemie bedarf mangels einer genügenden Selbststeuerungsfähigkeit einer Aktivierung, sodass es nicht, wie hier behauptet, "ruhiggestellt", sondern wacher und damit selbstwirksamer werden kann. Wenn Kinder massenhaft zu Unrecht diese aufputschenden Medikamente bekämen, dann würden nicht nur die Lehrerkolleginnen und -kollegen, sondern zuerst die Mütter und Väter merken, dass dieses Vorgehen kontraproduktiv ist. Die vordergründig leicht wahrnehmbare Hyperaktivität – fälschlicherweise oft synonym für ADHS gebraucht – führt Unerfahrene wie anscheinend auch die Wirtschaftsredakteurin in die Irre: Ein Übermaß an Bewegungsfreude und Unruhe macht nicht zum Schul- und Berufsversager, sondern es ist die schwieriger zu erkennende mangelhafte (Selbst-)

Wahrnehmungsund Steuerungsfähigkeit, die sich oft über das gesamte Leben erstreckt und die auch von Medikamenten leider nur begrenzt zu



beeinflussen ist. Nicht jeder Mensch mit ADHS bedarf einer medikamentösen Therapie. Andererseits: Schwer betroffene Patienten sind einer Verhaltenstherapie gegenüber nicht zugänglich ohne ihre ungeliebten Pillen. In eine multimodale ADHS-Therapie gehören auch die Akzeptanz und das Verstehen des Problems an sich und des anderen Lernstils ADHSbetroffener Kinder und Erwachsener im Lernumfeld, Und: Ein falsches Lehrerwort kann die Bereitschaft zur Medikation beim Schüler zunichte machen. Lernen auf allen Seiten ist gefragt!

Gerhild Drüe, Nortrup

Bereit für Veränderung?

(E&W 2/2016, Seite 28 f.: ", Sonstige Beschäftigte' mit Bachelor")

Auch ich habe als Erzieherin im Verbund an der FH Frühpädagogik stu-

>> Fortsetzung auf Seite 46



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 London mit oder ohne Sprachkurs

ausgesuchte Gastfamilien, indiv. Programm Iondon@reichardt.eu, T: 06181 424830

www.reichardt.eu

SAMOS - GRIECHENLAND

Familie Taleporou verwöhnt Sie! 8 DZ, ruhige Lage, Nichtraucherhaus, exzellenter Service u. super Frühstück! www.pension-ermioni-samos.de

Ihre Anzeige in der

E&W Erziehung und Wissenschaft

www.erziehungundwissenschaft.de oder rufen Sie uns an: 0201 843 00 - 31

Eine kleine Anzeige. Für eine große Tat.

Werden Sie Lebensspender.

Kämpfen Sie mit uns gegen Blutkrebs, Lassen Sie sich jetzt als Stammzellspender registrieren. Alle Infos zur Stammzellsnende finden Sie unter www.dkms.de.

che Knochenmarkspenderdatei gGmbH



We besiegen Blutkrebs



Mobil-Sichtschutz

..Clausura"

Kein Abschreiben mehr! Sichtschutz in verschiedenen Ausführungen, schnell und einfach aufgestellt.

TimeTEX Hermedia Verlag GmbH · 93337 Riedenburg · Tel. 09442 92209-0 · www.timetex.de

Ihre Reiseleiter in PARIS

für Klassenfahrten und Gruppenreisen

erfahren agenturunabhängig preisgünstig



Stadtrundfahrten Ausflugsprogramme Rundreisen

Tel.: +33 6 52 22 30 30

www.vinculum-mundi.com

schulfahrt.de Klasse Reisen, Weltweit

z. B. Krakau

6 Tage inkl. Prog. Stadtführung inkl.

z. B. Prag 5 Tage inkl. Prog. Stadtrundfahrt inkl.

z. B. **Dublin** 5 Tage inkl. Prog. Stadtrundgang inkl.

ab **152,** − €

ab **144,** − €

ab **199,** – €

Schulfahrt Touristik SFT GmbH Herrengasse 2 01744 Dippoldiswalde

Ihr Reiseveranstalter Tel.: 0 35 04/64 33-0 www.schulfahrt.de

© Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17

>> Fortsetzung von Seite 45



diert. Ein großer Knackpunkt ist die fehlende staatliche Anerkennung. Wir Absolventinnen des Studiengangs warten jetzt schon fast ein Jahr auf die staatliche

Anerkennung, die von der FH beantragt werden muss. Ohne diese Anerkennung sind gerade die Absolventen in der Bredoullie, die ohne Ausbildung studieren. Die haben dann ja noch nicht einmal die staatliche Anerkennung als Erzieherin.

Ich habe zudem die Erfahrung gemacht, dass man Frühpädagoginnen in der Kita nicht gerne einstellt. Diese sind oft besser qualifiziert als die Fachberatungen der Träger – soweit diese überhaupt vorhanden sind. Zudem sind sie aufgrund des Studiums in der Lage, Arbeitssituationen kritisch zu analysieren und konkret zu evaluieren. Ich spreche diese Kompetenz Erzieherinnen nicht ab, aber durch das Studium ändert sich die Arbeitshaltung. Man lernt, stark zu reflektieren, sich selbst und auch die Umstände, unter denen man arbeitet. Gerade Träger mit eingefahrenen Strukturen haben Angst, ihre Organisation und ihr Handeln kritisch zu hinterfragen. Allerdings muss man sich diese Fragen gefallen lassen. Nicht nur die multiprofessionellen Teams in Kitas gehen in den Dialog mit den Familien und Netzwerkpartnern, auch Arbeitgeber müssen bereit für Veränderung sein. Kindheitspädagogen können diesen Prozess unterstützen, wenn die Träger ihren Teil dazu beitragen.

Katrin Disselhoff, Arnsberg

"Neue Einsichten"

(E&W 2/2016, Seite 48: "Diesmal")

Geht's politisch noch korrekter? Die Lektüre des Buches der Ägypterin Mona Eltahawy: "Warum hasst ihr uns so? Für die sexuelle Revolution der Frauen in der islamischen Welt" könnte da zu neuen Einsichten verhelfen.

Max Steinacher, Tübingen

"Sehr geärgert"

(E&W 3/2016, Titel)

Ich habe mich sehr über den Titel der E&W geärgert, da mich der Pfeil an das Logo der sogenannten AfD erinnert. Ist dem Grafiker da nichts Besseres eingefallen?
Olaf Schäfer. Berlin

"Auf üble Weise manipulativ" (E&W 3/2016, Seite 16 ff.: Internationaler Frauentag)

Natürlich muss über die Frauenrolle in unserer Gesellschaft diskutiert werden. Und besonders am Frauentag! Allerdings finde ich die ständig in sämtlichen Medien sowie in der neuen E&W präsente Form des Rückgriffs auf die "Kölner Silvesternacht" ziemlich fragwürdig, wenn nicht sogar unzulässig bzw. auf üble Weise manipulativ. Die "Kölner Silvesternacht" ist inzwischen zu einer Art Topos geworden, stellvertretend für massenhafte Gewalt gegen Frauen. Man bedient sich dieser "Nacht", d. h. dieses Begriffs quasi inflationär und ohne Sinn und Verstand, und schon schlägt er ein wie ein Blitz, sprich Geistesblitz, in jeden deutsch-sauberen Dumpfschädel und richtet seinen Schaden an, wie jeder Blitz eben, der einschlägt. Schaden in Form rassistischer Angst-Hass-Vorurteile.

Könnte es nicht sein, dass "wir an Flüchtlinge gerade im Verhalten Frauen gegenüber wesentlich höhere Ansprüche stellen, als an uns selbst? [...] Nur, wenn ein Deutscher ein Mädchen küssen will und ungeschickt anfasst, dann kriegt er eine Watschn, ein Flüchtling aber gleich eine Anzeige" (nachzulesen in der Süddeutschen Zeitung, 14. März 2016, Interview mit Sexualpädagoge C. Zech).

Elke Funke (per E-Mail)

"Ende des Sexkaufs!"

(E&W 3/2016, Seite 16: "Respekt! Stoppt Sexismus!")

Solange Sexualität kaufbar ist, wird es Menschen geben, die sich das nehmen, ohne zu bezahlen, und solange wird es Gewalt und sexuelle Belästigung in großem Stil geben. Auch das ist ein Ausdruck und eine Folge der Ungleichheit. Deshalb: Ende des Sexkaufs! Bestraft die Freier! Das nordische Modell ist hier eine Alternative.

Ulla Sass, Köln

Pflegenoten für die Kita?

(E&W 3/2016, Seite 32: "Längst überfällig")

Den Begriff "Herdprämie" mag ich nicht. So schlecht war es für meine Generation nicht, die ersten drei Jahre an Mamas Schürzenzipfel hängen zu können, frisch bekocht zu werden. Was nicht heißt, dass wir keine Kitas brauchen, Frauen wieder daheim bleiben sollen! Viele müssen aber arbeiten, haben keine Wahlfreiheit. Da arbeitet schon einer oder eine nur für die Miete.

Was mich ärgert ist, dass oft so getan wird, als würden alle Eltern ihr Kind gerne schon früh in fremde Hände geben. Auch die Unterstellung, dass viele wegen des Geldes ihr Kind nicht in Kitas schicken, hätte man vor Jahren noch scharf verurteilt.

Zur Qualitätssicherung kann ich nur zynisch feststellen: Nehmen wir uns jetzt nur kein Beispiel an den endlich abgeschafften Pflegenoten in den



Altenheimen, die ja eine wegguckende Gesellschaft – wenig Nutzen alter Menschen für den Staat, die Wirtschaft – gleichgültig akzeptiert hat: Verrechnung des Dekubitus mit der Osterhäschendeko, Note 1 selbst für Heime, die wegen Missständen geschlossen werden müssen.

Was soll da kommen? Note 1 in der Kita: Verrechnung des wunden Popos mit der Osterhäschendeko? Kindeswohl und Altenwohl. Wichtig hinzusehen, wenn man noch nicht und nicht mehr für sich sprechen kann. Letzteres endlich offiziell einzufordern, ist nun wirklich längst überfällig!

Martina Lenzen (per E-Mail)

E&W-Briefkasten
Postanschrift der Redaktion:
Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft
Postfach 900409, 60444 Frankfurt a. M.
E-Mail: renate.koerner@gew.de
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. Anonym zugesandte
Leserbriefe werden nicht veröffentlicht.



Private Akutklinik für Psychologische Medizin Baden-Baden

Von hier an geht es aufwärts

Die familiäre Größe der Klinik, eine wunder-I schöne Umgebung, der herzliche Umgangsstil unserer Mitarbeiter und die professionelle Begleitung bieten Ihnen eine Wohlfühlumgebung zur Bearbeitung Ihrer Themen.

Kurzfristige Akutaufnahmemöglichkeiten!

Indikationen: Depressionen, Schlafstörungen, Ängste und Zwänge, Burn-Out, Essstörungen

■ KÜ: Private Krankenversicherungen, Beihilfe



Hotline: 07221 / 39 39 30

Klinik am Leisberg, Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden

www.leisberg-klinik.de

Exklusive Kultur-Leserreisen

Musik und Literatur an besonderen Orten erleben www.gew.de/Verlagsreisen

Südl. Piemont/ Seealpen/ Langhe

aus Altersgründen verkaufen wir unser Feriendomizil (75.000€) Interesse? j.rosche@gmx.net

Cadaqués/Costa Brava: Geschmackvoll gestaltete, sonnige Fewo mit Meer- und Dorfblick, 2 Schlafzi., (2-4 P.), großes Wohnzi. mit integrierter Küche, Balkon, Bücher, Bilder, Musik. T. 0151 63609407, corneliejunghans@gmail.com

www.FRIdA-FRAUENREISEN.de

Segeln im Mittelmeer, Radeln in Irland, Wandern in Südtirol, Yoga in Lykien oder Kreta Meditativ-Kreativ in Griechenland, u.v.m.

WENDELSTEIN®

rankenhaus für Neurologie, Psychiatrie, Innere Medizin und Psychosomatik

- Depressionen Schmerzstörungen Angste
- **Posttraumatische** Belastungsstörungen



WIR HELFEN IHNEN WEITER

0 75 74 - 845

beihilfefähiges privates Akut-Fachkrankenhaus

Klassenfahrten Versailles mit oder ohne Sprachkurs

ausgesuchte Gastfamilien, indiv. Programm versailles@reichardt.eu, T: 06181 424830

www.reichardt.eu

ITALIEN: LIGURIEN UND TOSKANA

wunderschöne Ferienhäuser / -whg privater Vermieter, mit Gärten, ruhig, nicht weit vom Meer, mittelalterliche Dörfer, herrliche Natur... Tel.: 089 / 33 37 84, www.litos.de

Die 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





Schul-Organisation

Gesetzlich vorgeschriebene Aushänge in Schulen

mit Vorschriften zum Sicherheitsund Gesundheitsschutz, Broschur, 11,80 €.

Bei uns erhältlich!



www.schulorganisation.com

ISCHULORGANISATION

Behutsam die Welt entdecken

- ✓ Fernreisen weltweit
- ✓ Studien- und Begegnungsreisen
- preiswerte Flugtickets für Schüleraustausch



Alternativ-Tours Otto-Suhr-Allee 59 Tel. (030) 21 23 41 90 10585 Berlin

AMERIKA • ASIEN • AUSTRALIEN

Stadtführungen durch die Berliner Lobbyszene

Besonders für SchülerInnen ab 11. Klasse geeignet. Kontakt für Anfragen:

stadtfuehrung@lobbycontrol.de Termine, Preise, Buchungen unter:

www.lobbyplanet-berlin.de

Mit Hand und Verstand!



Lesefreude für **Ihren Unterricht**

- spielerisch-handelnder Umgang mit Buchstaben
- senso-motorische Lernerlebnisse
- verständnisorientiertes Lernen
- Online-Unterrichtshilfen und Videos



Besuchen Sie jetzt www.lesefreude.net



STUDY-EXPLORE-TRAVEL STUDIENREISEN LONDON **KLASSENFAHRTEN ENGLAND**

www.s-e-t.de

// Das Wahlergebnis der Alternative für Deutschland (AfD) hat viele Demokratinnen und Demokraten schockiert und die politischen Kräfteverhältnisse in drei Bundesländern stark verändert: Die Republik ist nach rechts gerückt. //







Wer will, kann seine Ideen, Fragen und Antworten gerne an die E&W-Redaktion schicken. Wir werden Ihre Rückmeldungen in der nächsten E&W widerspiegeln.

So erreichen Sie uns:

über das Online-Kontaktformular:

www.gew.de/diesmal

oder per Post an:

Gewerkschaft Erziehung

und Wissenschaft

E&W-Redaktion Reifenberger Straße 21 60489 Frankfurt am Main

