

E&W

Erziehung & Wissenschaft 10/2016
Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW





Wer anfängt, verändert

Jedes Team, jedes Kollegium findet seinen Weg, die "Neuen" in Kita und Schule "hereinzuholen". Dennoch wird die Routine während des Arbeitsalltags buchstäblich durcheinandergewirbelt. Wie in einem Brennglas gebündelt fragen Berufsanfängerinnen und -anfänger: Was wird von mir genau erwartet? Was darf ich, was nicht? Werde ich überhaupt ernst genommen? Welche Selbstverständlichkeiten, Regeln und Rituale gelten hier? Wo stehen welche Fettnäpfchen? Kann ich den Erwartungen entsprechen? An wen wende ich mich mit welchem Anliegen? Kann ich mit meinen Standpunkten und Ideen bei den Kolleginnen und Kollegen "landen"?

Und in Kita-Teams oder Kollegien wird häufig überlegt: Was bringt der oder die Neue an Kompetenzen, Erfahrungen und Ressourcen mit? Werden wir uns mit ihm oder ihr gut verstehen? Oder müssen wir uns auf inhaltliche und/oder organisatorische Auseinandersetzungen einstellen? Was braucht er bzw. sie an notwendigen Informationen? Wer soll sich verstärkt um ihn oder sie in der Anfangszeit kümmern?

Es ist stets ein Spannungsverhältnis von "frischem Wind" und gewachsener Tradition, in dem sich Neue und "Alte" bewegen. Gewiss, es geht nicht an, Erfahrungswerte und bewährte Abläufe einfach über Bord zu werfen, nur weil jemand neu ins Team oder Kollegium kommt und meint, hier mal etwas "aufmischen" zu müssen. Ebenso sollte es für die "alten Hasen" aber selbstverständlich sein, nicht jede Idee der "Neuen" abzuwiegeln. Beides hat ja seine Berechtigung: Neue Besen kehren gut, aber die alten wissen, wo der Dreck sitzt. Die Herausforderung an alle: den Berufseinstieg als eine wechselseitige Synchronisierung, ein Sich-aufeinander-einschwingen zu verstehen, bei dem alle voneinander lernen können. Denn: Nicht die Heterogenität in puncto Berufserfahrung, fachlicher Position, dienstlicher Rolle, Herkunft oder gar Alter oder Geschlecht entscheidet über Gelingen oder Misslingen von Verständigung. Der Schlüssel liegt vielmehr in der Anerkennung des Anderen in seiner jeweiligen dienstlichen

Aufgabe und persönlichen Verfassung. Team oder Kollegium sollten Interesse an den Fragen und Erwartungen der Neuankömmlinge zeigen (und sich erinnern, welche sie selbst einmal hatten), aber auch bereit sein, mal die Perspektive zu wechseln. Andererseits sollten Berufsanfängerinnen und -anfänger nachfragen, welche Erwartungen und Ressourcen Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich der eigenen Einarbeitung haben. Wichtig ist: Aufgaben klar aufzuteilen, Rollen zu klären sowie mögliche persönliche sowie institutionelle "No-Gos" offen anzusprechen. Es bedarf einerseits also der Sicherheit, ebenso willkommen wie anerkannt zu sein, andererseits der Gelassenheit wie der Bereitschaft, sich beeinflussen zu lassen.

Viel Austausch, auch informeller, hilft immer. Erfahrungsgemäß nützt es auch, den Einstieg in die Berufspraxis strukturell abzusichern. Viele Institutionen machen gute Erfahrungen mit einem Paten- oder Mentorensystem, mit Einarbeitungsordnern, Leitfäden, Checklisten oder Anfänger-Stammtischen. Außerdem: Der Zeitaufwand für die Einarbeitung muss im Dienstplan regelmäßig vorgesehen sein; anderenfalls fällt er rasch "dringlicheren" Vorhaben zum Opfer. Und Vorsicht: Die Verlockung, scheinbar gut eingeführte junge Kolleginnen und Kollegen frühzeitig "voll" in den Arbeitsalltag einzubinden, könnte sich als Bumerang erweisen.

In den Prozess des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf müssen alle Beteiligten ernsthaft und konsequent eingebunden werden. Nur so kann sich die Bildungseinrichtung im Sinne einer lernenden Organisation entwickeln. Nicht zuletzt ist das auch ein Beitrag zur Personalpflege und Gesundheitsprävention und damit zur Qualitätssicherung pädagogischer Arbeit.

Herbert Vogt,

Grundschullehrer und Diplom-Pädagoge sowie leitender Redakteur der Fachzeitschrift "TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik"

Inhalt



Gastkommentar	
Wer anfängt, verändert	Seite 2
Impressum	Seite 3
Auf einen Blick	Seite 4
Prämie des Monats	Seite 5
Schwerpunkt: Übergänge – Berufseinstieg in Kita, Schule, Hochschule 1. Kindheitspädagogin Jasmin Knüttel: Eine harte Nuss 2. Interview mit Anke König: Kita als Übergangssystem 3. Gymnasiallehrer Bernhard Göbel: Praxis kam zu kurz 4. Interview mit Doris Wittek: "Es bedarf einer professionellen Begleitung" 5. Wissenschaftlerin Anne Krüger: Begeistert, aber befristet 6. Karrierewege an Unis: Tenure Track braucht Zeit	Seite 6 Seite 8 Seite 10 Seite 12 Seite 16 Seite 17
Beamtenpolitik Wechsel ins Ausland – EuGH zum Ruhegehalt: Bahnbrechendes Urteil	Seite 20
Bildungspolitik 1. Digitale Bildung: "Primat der Pädagogik" 2. Privatisierung: Pearson gewinnt an Einfluss in der Bildung	Seite 22 Seite 30
GEW-Initiative: Bildung. Weiter denken!	Seite 34
	Seite 34 ab Seite 23
3. GEW-Initiative: Bildung. Weiter denken!	
 GEW-Initiative: Bildung. Weiter denken! Dialog: Zeitschrift für Seniorinnen und Senioren Gesellschaftspolitik Asyl: Vorurteil und Fakt Interview mit Bodo Busch: "Hauptthema ist das Coming-out" 	ab Seite 23 Seite 27 Seite 38
 GEW-Initiative: Bildung. Weiter denken! Dialog: Zeitschrift für Seniorinnen und Senioren Gesellschaftspolitik Asyl: Vorurteil und Fakt Interview mit Bodo Busch: "Hauptthema ist das Coming-out" Interview mit Josef Schuster: "Der Rechtsentwicklung Einhalt gebieten" Tarifpolitik Angestellte Lehrkräfte in Berlin: Aussicht auf mehr Geld 	Seite 23 Seite 27 Seite 38 Seite 42 Seite 28
3. GEW-Initiative: Bildung. Weiter denken! Dialog: Zeitschrift für Seniorinnen und Senioren Gesellschaftspolitik 1. Asyl: Vorurteil und Fakt 2. Interview mit Bodo Busch: "Hauptthema ist das Coming-out" 3. Interview mit Josef Schuster: "Der Rechtsentwicklung Einhalt gebieten" Tarifpolitik 1. Angestellte Lehrkräfte in Berlin: Aussicht auf mehr Geld 2. Interview mit Uwe Feder: Arbeitslos im Sommer Frauen	Seite 23 Seite 27 Seite 38 Seite 42 Seite 28 Seite 32
3. GEW-Initiative: Bildung. Weiter denken! Dialog: Zeitschrift für Seniorinnen und Senioren Gesellschaftspolitik 1. Asyl: Vorurteil und Fakt 2. Interview mit Bodo Busch: "Hauptthema ist das Coming-out" 3. Interview mit Josef Schuster: "Der Rechtsentwicklung Einhalt gebieten" Tarifpolitik 1. Angestellte Lehrkräfte in Berlin: Aussicht auf mehr Geld 2. Interview mit Uwe Feder: Arbeitslos im Sommer Frauen GEW-Frauenzukunftskonferenz: "Die Zukunft ist weiblich" E&W-Serie "Willkommen in Deutschland" 1. Qualifizierung geflüchteter Lehrkräfte: Sprung ins Lehramt	Seite 23 Seite 27 Seite 38 Seite 42 Seite 32 Seite 35 Seite 36
3. GEW-Initiative: Bildung. Weiter denken! Dialog: Zeitschrift für Seniorinnen und Senioren Gesellschaftspolitik 1. Asyl: Vorurteil und Fakt 2. Interview mit Bodo Busch: "Hauptthema ist das Coming-out" 3. Interview mit Josef Schuster: "Der Rechtsentwicklung Einhalt gebieten" Tarifpolitik 1. Angestellte Lehrkräfte in Berlin: Aussicht auf mehr Geld 2. Interview mit Uwe Feder: Arbeitslos im Sommer Frauen GEW-Frauenzukunftskonferenz: "Die Zukunft ist weiblich" E&W-Serie "Willkommen in Deutschland" 1. Qualifizierung geflüchteter Lehrkräfte: Sprung ins Lehramt 2. Interview mit Philip Anderson: "Wir brauchen eine Flüchtlingspädagogik" GEW-Intern	Seite 23 Seite 27 Seite 38 Seite 42 Seite 32 Seite 35 Seite 36 Seite 44

Titel: Werbeagentur Zimmermann

IMPRESSUM

Erziehung und Wissenschaft

Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung · 68. Jg.

Herausgeber:

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. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträger der "Erziehung und Wissenschaft" auch auszugweise nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung der Redaktion.

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann, Heddernheimer Landstraße 144 60439 Frankfurt

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

"Schule gegen sexuelle Gewalt"

Der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung, Johannes-Wilhelm Rörig, hat am 13. September gemeinsam mit den Vorsitzenden von GEW und VBE (Verband Bildung und Erziehung), Marlis Tepe und Udo Beckmann, sowie mit Catharina Beuster vom Betroffenenrat in Berlin die bundesweite Initiative "Schule gegen sexuelle Gewalt" vorgestellt. Diese läuft in Kooperation mit den 16 Kultusministerien. Der erste Länderstart erfolgte am 19. September in Nordrhein-Westfalen. Die weiteren Bundesländer folgen bis Ende 2018. Beabsichtigt ist, die über 40 000 Schulen in Deutschland fachlich zu unterstützen und zu ermutigen, sowohl die Prävention zum Schutz der Schülerinnen und Schüler vor sexueller Gewalt auszubauen als auch den Opfern schnellere Hilfe anzubieten. Rörig: "Wir müssen davon ausgehen, dass in jeder Schulklasse mindestens ein bis zwei Kinder sind, die sexuelle Gewalt erlebt haben oder aktuell erleben." Täter, so der Missbrauchsbeauftragte, kämen meist aus dem familiären Umfeld, es seien aber auch Gleichaltrige oder Lehrer und Trainer. Mit der aktuellen Initiative - sie ist die Fortsetzung der Kampagne von 2013 (s. Schwerpunkt der E&W 1/2013) – wolle man erreichen, dass Verdachtsfälle nicht verschwiegen werden und die Schulleitungen den Kinderschutz zur "Chefsache" machen. Betroffene Mädchen und Jungen brauchten dringend Lehrkräfte, die nachfragen statt abzuwiegeln, betonte Rörig. GEW-Chefin Tepe unterstrich: "Wir müssen das Thema enttabuisieren." Außerdem: Es gebe zu wenige Beschwerdestellen und zu wenige Fortbildungsangebote für Pädagoginnen und Pädagogen. Die Lehrkräfte müssten stärker unterstützt, ihnen zusätzliche Handlungsoptionen eröffnet werden.

Durch Informationsmaterial, Aufklärung im Internet und Regionalkonferenzen will die Initiative Lehrkräfte und Schulleitungen für das Thema sensibilisieren.



Auftakt für die Initiative "Schule gegen sexuelle Gewalt" in Berlin mit Johannes-Wilhelm Rörig und Marlis Tepe

Rente stabilisieren – DGB startet Kampagne

Mit einer großen Auftaktveranstaltung haben der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften am 20. September in Berlin ihre Rentenkampagne gestartet. Bis zur Bundestagswahl 2017 wollen die Arbeitnehmerorganisationen für einen Kurswechsel in der Rentenpolitik werben. Ziel der Kampagne ist es, zunächst das Niveau der gesetzlichen Rente zu stabilisieren. Langfristig streben die Gewerkschaften ein deutlich höheres Rentenniveau an.

Massiver Protest gegen TTIP und Ceta

Bundesweit haben am 17. September rund 320 000 Demonstrierende das Aus für die Freihandelsabkommen der Europäischen Union (EU) mit den USA, TTIP, und mit Kanada, CETA, gefordert. Wenige Tage vor der EU-Handelsministerkonferenz am 23. September in Bratislava hatte ein breites Bündnis aus Wohlfahrts-, Sozial- und Umweltverbänden, Parteien und Gewerkschaften – unter ihnen die GEW – zu Protesten in sieben Städten aufgerufen.



50 000 Menschen demonstrierten allein in Frankfurt am Main gegen die Handelsabkommen TTIP und CETA.

OECD: zu wenig Geld für Grundschulen

Deutschland investiert für ein Grundschulkind im Schnitt weniger Geld als andere Industrienationen. Im internationalen Vergleich verdienen im Primarbereich auch die Lehrkräfte hierzulande sieben Prozent weniger als andere Beschäftigte mit vergleichbarer akademischer Ausbildung. Dies geht aus dem neuen Bericht "Bildung auf einen Blick 2016" der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hervor. OECD-Bildungskoordinator Andreas Schleicher machte während der Präsentation der Studie in Berlin Mitte September deutlich, wie wichtig frühkindliche Bildung und die ersten Schuljahre für den späteren Bildungserfolg der Kinder sind. GEW-Vorsitzende Marlis Tepe betonte: "Das alte Motto ,kleine Kinder – kleines Gehalt, große Kinder – großes Gehalt' ist sachlich nicht begründet und längst überholt." Lehrkräfte an Grundschulen verdienen in Deutschland weniger als alle anderen vollausgebildeten Lehrkräfte, die an anderen Schularten unterrichten. In einem Beruf, in dem der Frauenanteil rund 90 Prozent beträgt, sei dies eine mittelbare Diskriminierung von Frauen. Tepe: "Grundschullehrerinnen verdienen für ihre Arbeit mehr!" Ein ausführlicher Bericht folgt in der November-Ausgabe der E&W.

Karl-Heinz Reith, Bildungsjournalist

Türkei entlässt massenhaft Lehrkräfte

Die türkische Regierung hat Anfang September 12 000 Lehrkräfte in den Kurdenregionen vom Dienst suspendiert. Unter ihnen viele Mitglieder der laizistischen Bildungsgewerkschaft Eğitim Sen, einer Schwestergewerkschaft der GEW. Die GEW verurteilt den Kahlschlag der türkischen Regierung im Bildungswesen: "Zehntausenden Kindern und Jugendlichen fehlen zum Schuljahresbeginn die Lehrkräfte. So kann Schule nicht gelingen", sagte GEW-Vorsitzende Marlis Tepe in Frankfurt am Main. Tepe forderte die Bundesregierung auf, sich dafür einzusetzen, dass die entlassenen Lehrerinnen und Lehrer wieder eingestellt würden. Eğitim Sen, die der AKP-Regierung kritisch gegenübersteht, wird schon seit Jahren mit Repressalien und Kriminalisierung bedroht.

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie eine Bento-Box.*

Prämie des Monats Oktober:

Bento-Box

Schick und umweltbewusst. Mit der Monbento-Box können Selbstgekochtes und Take-away-Essen sicher und praktisch transportiert werden. Für Mikrowelle und Geschirrspüler geeignet.



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

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

Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211			
oder per Coupon:			
Vorname/Name L Straße/Nr. PLZ/Ort	GEW-Landesverband		
3			
Straße/Nr.		Fax	



Eine harte Nuss

// Dass der Berufseinstieg nicht leicht sein würde, hatte Jasmin Knüttel erwartet. Als Kindheitspädagogin einen Job zu finden, der angemessen bezahlt wird und der Qualifikation einer Hochschulabsolventin entspricht, sei eine "harte Nuss", hieß es schon während ihres Studiums. //

Bilinguale Kindertagesstätte Karlsruhe-Grötzingen. Umwuselt von einer Kleinkindgruppe sitzt Jasmin Knüttel auf dem Teppich und hilft den Jüngsten beim Kugelbahnbau. Sie liebt das offene Konzept der Einrichtung: Die Kinder können selbst bestimmen, was sie tun wollen, die Pädagoginnen folgen deren Interessen und fördern diese. Wer hier arbeitet, kann eigene Vorstellungen einbringen, "die Leitung ermuntert uns dazu". Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Als Knüttel vor eineinhalb Jahren in Grötzingen anfing, wurde auf ihren Vorschlag hin mit dem Team das Foyer neu gestaltet: klarer strukturiert,

konsequent zweisprachig ausgerichtet. "Da habe ich mich sofort wertgeschätzt gefühlt."

Die 27-Jährige ist endlich angekommen im Berufsleben. Hat eine Chefin, die sie Schritt für Schritt eingearbeitet hat, freundlich und präzise. Mit der sie Ideen im Pingpong-Spiel austauschen und sich weiterentwickeln kann. Knüttel lässt sich auf ihren Stuhl im Dienstzimmer sinken und nimmt einen Schluck Wasser. Ihre Tage als stellvertretende Kita-Leiterin sind vollgepackt. Heute:



Fortbildung und Sprachförderung planen, eine Teambesprechung leiten, mit den Kids ihrer Regenbogengruppe arbeiten, in der Sonnengruppe einspringen, weil eine Kollegin erkrankt ist. "Als Stellvertreterin braucht man Gelassenheit", so Knüttel. "Man ist für so viel verantwortlich, aber es macht richtig Spaß."

Die Kindheitspädagogin wusste früh: Ich will mal mit Kindern arbeiten. Als Teenagerin betreute sie Jugendfreizeiten, machte Praktika in Kitas. Nach einem halben Jahr als Aupair in Australien entschied sie sich für den Studiengang Kindheitspädagogik.

Dass sich der Übergang in den Beruf nicht einfach gestalten würde, ahnte sie schon während eines Studienpraktikums in einer städtischen Kita. Praktikanten aus dem Nachbarfach Sozialpädagogik bekamen 400 Euro, die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen nichts. Entschlossen hakte Knüttel bei der Stadt nach – die lenkte ein.

Unterfordert gefühlt

Nach dem Studienabschluss vor zwei Jahren arbeitete sie zunächst als Schulbegleiterin mit einem autistischen Kind. Nach drei Monaten kündigte sie, die Vorstellungen der Mutter passten nicht zu den ihren, und mittelfristig hatte die Kindheitspädagogin ein anderes Ziel vor Augen: Kita. Kleinkinder bei ihren großen Entwicklungsschritten zu begleiten, interessierte sie ebenso sehr wie das Management einer Einrichtung: ein Team zusammenhalten, die Organisation weiterentwickeln, Konzepte schreiben. Die Erzieherstelle in einer städtischen Kita in Karlsruhe kam da gerade richtig. Allerdings: trotz abgeschlossenen Studiums für das Gehalt einer Erzieherin* arbeiten? Als Einstieg nahm die Pädagogin das in Kauf. Doch schon nach wenigen Monaten merkte sie: Hier komme ich nicht weiter. Sie fühlte sich unterfordert, wollte mitgestalten, mehr organisatorische Verantwortung übernehmen. Trotzdem versuchte sie dabeizubleiben. Der Zusammenhalt im Kollegium war toll und schon wieder etwas Neues beginnen? Lieber nicht. Dann sah sie im Herbst 2014 die Ausschreibung für die Stelle der stellvertretenden Leiterin der Kita Grötzingen. Sie bewarb sich, bekam eine Zusage und übernahm die neue Aufgabe im Februar vergangenen Jahres.

Ein Traumjob. "Tolle Leitung, super Team, anspruchsvolle Aufgaben", sagt Knüttel. Dass die Stadt sie vorerst als Erzieherin in die Entgeltgruppe (EG) S6 einordnete, konnte sie mithilfe juristischer Unterstützung der GEW Baden-Württemberg korrigieren. Als stellvertretende Leitungskraft in einer Kita mit mehr als 70 Kindern wurde sie dann in die EG S10 eingruppiert und bekam die Differenz zwischen den beiden Entgeltgruppen nach der Probezeit ausgezahlt. "Ich habe für alles kämpfen müssen", sagt Knüttel, auch für Selbstverständ-

liches. Ihr Rat an Berufseinsteiger: sich nicht klein machen. Und durchbeißen; Unterstützung von Profis wie der Gewerkschaft holen; besser einmal mehr den Job wechseln, als sich mit einer unbefriedigenden Situation abfinden. Sehr schätzt sie die monatliche Supervision, die die Stadt Leitungskräften anbietet. Allerdings: Bis Kindheitspädagogen und -pädagoginnen entsprechend ihrer akademischen Qualifikation bezahlt werden, ist es noch ein weiter Weg. Knüttel macht sich dafür stark, diesen Weg zu gehen. Gemeinsam mit der Gewerkschaft.

Anja Dilk, freie Journalistin

*Die in den vergangenen Jahren gegründeten Studiengänge der frühen Kindheit können gemäß eines Beschlusses der Jugend- und Familienministerkonferenz aus dem Jahr 2011 zum Berufsabschluss "Kindheitspädagoge/in (BA/MA)" führen. Für diese Qualifikation gibt es kein Tätigkeitsmerkmal in der Entgeltordnung (EGO) für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass eine Eingruppierung so erfolgt wie bei an Hochschulen ausgebildeten Sozialarbeiterinnen und -arbeitern. In der Praxis wird die Eingruppierung so vorgenommen, wie sie entsprechend der auszuübenden Tätigkeit vorgesehen ist. Eine Kindheitspädagogin (BA) in der Tätigkeit als Erzieherin ist in die Entgeltgruppe (EG) S 8a eingruppiert bzw. bei "schwieriger Tätigkeit" in S 8b. Eine Kindheitspädagogin, die gemäß Stellenbeschreibung die Tätigkeit einer Erzieherin ausübt, wird also trotz BA-Abschluss wie eine Erzieherin eingruppiert. Wenn sie die Tätigkeit einer Sozialpädagogin ausübt, kann, je nach Tätigkeit, eine Eingruppierung in S 11 -S 18 erfolgen.

**Die Eingruppierung nach S 6 erfolgte noch nach den alten Eingruppierungsregeln, die von 2009 bis 2015 galten. Erzieherinnen und Erzieher sind nach den erfolgreichen Streiks 2015 in der Entgeltordnung höher einsortiert worden (Entgeltgruppe S 8a und S 8b).

Kita als Übergangssystem

// Seitdem vor zwölf Jahren kindheitspädagogische Studiengänge eingeführt wurden, ist auch der Beruf der Erzieherin akademisiert worden. Besser entlohnte Funktionsstellen im Kita-Bereich sind jedoch immer noch rar. "Die Beschäftigten können nur dann im Tätigkeitsfeld gehalten werden, wenn sich die Bezahlung verbessert", sagt die Leiterin der Weiterbildungsinitiative für frühpädagogische Fachkräfte am Deutschen Jugendinstitut (DJI), Anke König, im E&W-Interview. //

E&W: 2004 entstanden in Deutschland die ersten spezialisierten Studiengänge für Kindheitspädagoginnen und -pädagogen. Die Akademisierung des Erzieherinnenberufes ist allerdings noch lange nicht bei den Trägern angekommen. In der Regel werden Hochschulabsolventinnen beim Gehalt nach wie vor wie Erzieherinnen mit Fachschulabschluss eingestuft (s. Erläuterung S. 7). Wie erklären Sie sich das?

Anke König: Veränderungen zeigen sich in der Ausbildung immer schneller als auf der tarifrechtlichen Ebene oder im Arbeitsfeld. Besser entlohnte Funktionsstellen in den Kitas sind dort traditionell nicht angelegt. Berufliche Aufstiege sind bisher vorwiegend in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe möglich.

E&W: Kindheitspädagoginnen könnten Leitungsfunktionen in Kitas übernehmen.

König: Das ist möglich, die Leitung hat jedoch im Kita-System kein klar definiertes Profil. Das ist im Stellentableau auch nicht zwingend vorgesehen. Einige Länder haben gesetzlich verankert, dass Leitungen akademisch ausgebildet sein müssen, andere nicht. In Hamburg, Bremen und Sachsen ist fast die Hälfte der Leitungsstellen mit Akademikerinnen und Akademikern besetzt, deren Anteil in anderen Bundesländern ist deutlich geringer. Es ist für Erzieherinnen und Erzieher allerdings einfacher geworden, nach ihrer Ausbildung und mit Erfahrung im Beruf ein Studium als Kindheitspädagoge zu beginnen und



Anke König, Professorin für Pädagogik

sich so weiter zu qualifizieren. Der Beruf hat sich damit aus seiner "biografischen Sackgasse" gelöst.

E&W: Inwiefern ist ein Fachschulabschluss eine biografische Sackgasse?

König: Viele Erzieherinnen und Erzieher mit Mittlerer Reife hatten bis zur Einführung der Studiengänge für Kindheitspädagogik kaum Chancen, sich beruflich weiter zu qualifizieren. Die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung wurde nun bei den neuen Studiengängen konsequent umgesetzt. Für Kita-Fachkräfte haben sich damit weitere Karrierewege eröffnet – in denen auch ihre Berufserfahrung auf ein Studium angerechnet wird. Das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ist der letzte Bereich der Pädagogik, der noch nicht akademisiert war. In anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe wird schon seit längerem bei mehr als der Hälfte der Stellen ein Hochschulabschluss erwartet, in den Kitas liegt der Anteil immer noch bei lediglich fünf bis sechs Prozent. Insgesamt gab es in den vergangenen Jahren einen moderaten Anstieg der Akademisierung des Erzieherinnenberufs.

E&W: Welche Vorteile hat eine akademische Professionalisierung für die frühkindliche Bildung?

König: Die Kita ist traditionell ein sehr homogenes Arbeitsgebiet, d. h. mit einer einzigen Berufsausbildung lassen sich sämtliche Ebenen – von der Gruppenleitung bis hin zur Fachberatung – erreichen. Mit den kindheitspädagogischen Studiengängen wären eine viel stärkere Differenzierung sowie Fachkarrieren möglich, wie das in anderen pädagogischen Berufen üblich ist. So lassen sich wichtige Impulse setzen, um den wachsenden Aufgaben in der Frühpädagogik fachlich zu begegnen.

E&W: Nahezu drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Studiengänge waren bereits vor Studienbeginn als Erzieherinnen und Erzieher in der Kindertagesbetreuung tätig. Wie sehen deren Chancen aus, über ein Studium die berufliche Situation zu verbessern?

König: Aus der Untersuchung "Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt" (ÜFA)* wissen wir, dass 41 Prozent der erwerbstätigen Kindheitspädagoginnen und -pädagogen befristet beschäftigt sind. Bei Erzieherinnen und Erziehern, die ihre Ausbildung an Fachschulen absolviert haben, beträgt die Befristungsquote hingegen 61 Prozent.

E&W: Ist der Arbeitsplatz Kita also auch für studierte Erzieherinnen und Erzieher attraktiv?

König: Das lässt sich so pauschal nicht sagen. Wir wissen noch nicht allzu viel über deren Verweildauer in diesem Bereich. Zwar finden sie meist innerhalb eines Jahres eine Anstellung, 70 Prozent davon in einer Kindertagesstätte. Das hat aber weniger mit den erworbenen zusätzlichen Qualifikationen zu tun als mit dem massiven Ausbau frühkindlicher Betreuung. Nur 45 Prozent der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen haben in unserer Umfrage Kitas als ihr Wunscharbeitsfeld genannt.

E&W: Ist die Kita für viele Kindheitspädagoginnen lediglich ein Sprungbrett?

König: Es ist zu vermuten, dass die Arbeit in einer Kita als Übergang gesehen wird, weil es zurzeit einfacher ist, hier eine Beschäftigung zu finden. Langfristig wird diese Gruppe ihre berufliche Zukunft in anderen Gebieten der Kinder- und Jugendhilfe sehen, die bereits stärker akademisiert sind.

E&W: Dort konkurrieren sie aber mit anderen Fachkräften, die ein Studium absolviert haben, z. B. Sozialpädagoginnen und Sozialarbeitern oder Erziehungswissenschaftlern.

König: Das markiert den Prozess des Auslotens, vor dem wir stehen. Entweder die Träger sorgen dafür, die Tätigkeiten in den Kitas weiter auszudifferenzieren und schaffen hinsichtlich der Bezahlung attraktive Stellen. Dann stehen Kindheitspädagoginnen und -pädagogen auch hier lohnende Berufsperspektiven offen. Oder sie werden ihre akademische Qualifikation verstärkt in anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe einbringen müssen.

E&W: In Ihrer Publikation "Arbeitsplatz Kita" von 2014** gaben 89 Prozent der Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen an, dass sie sich für die Betreuung von Kindern, die jünger als drei Jahre sind, eine Erzieherin bzw. einen Erzieher wünschen. Nur 32 Prozent konnten sich eine Fachkraft mit Hochschulabschluss vorstellen. Bilden die Hochschulen am Bedarf vorbei aus?

König: Nein, das tun sie nicht. Das Problem ist eher der Reformstau bei den kindheitspädagogischen Studiengängen. Und dass zu wenig zwischen der Fachschulausbildung und den Studiengängen differenziert wird. Von der Bachelor-Absolventin wird das Gleiche erwartet wie

Frühpädagogische Fachkräfte

- Laut dem "Fachkräftebarometer" des Deutschen Jugendinstituts (DJI) sind 93 Prozent der Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen in den kindheitspädagogischen Studiengängen Frauen.
- 68 Prozent sind im Tätigkeitsfeld "Kindertagesstätte" beschäftigt.
- 19 Prozent der Kindheitspädagoginnen arbeiten in Leitungspositionen einer Kita, 30 Prozent sind Gruppenleiterinnen.
- Ohne vorherige Erzieherinnenausbildung werden zehn Prozent der Bachelor-Absolventinnen wie Kinderpflegerinnen eingruppiert, 54 Prozent wie Erzieherinnen, vier Prozent gemäß ihrer akademischen Kompetenzen. Besser sind die Chancen für Absolventinnen mit vorausgegangener Berufserfahrung als Erzieherin. Hier erhält jede fünfte ein ihrer Hochschulausbildung adäquates Gehalt (Kita-Bereich, s. Erläuterung auf S. 7).

von der an der Fachschule ausgebildeten Erzieherin. Die Fachschulen vermitteln das handwerkliche Rüstzeug für die berufliche Praxis; beim Bachelor-Studium wünschte ich mir, dass es stärker wissenschaftlich-systematisch ausgerichtet wäre. Herausforderungen, z. B. inklusive Bildung umzusetzen, werden den Konkurrenzdruck erhöhen; schon heute sind hier vielfach Diplom-Pädagoginnen und -Pädagogen beschäftigt. Bei anspruchsvolleren und höher dotierten Stellen konkurrieren die Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen bereits in der Kita mit anderen Akademikerinnen und Akademikern. Notwendig wäre ein größeres Angebot an Master-Studiengängen in Kindheitspädagogik. Die fehlen, weil

die Bachelor-Studiengänge größtenteils nicht an den Universitäten, sondern an den Fachhochschulen angesiedelt sind. Die Akademisierung des Berufsbildes der Erzieherin erfolgte leider nur halbherzig.

Interview: Jürgen Amendt, Redakteur "neues deutschland"

*Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt" (ÜFA); www.projekt-uebergang.de **Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF); www.fachkraeftebarometer.de





Praxis kam zu kurz

// Nicht einfach, plötzlich vor Klassen mit ganz unterschiedlichen Schülerinnen und Schülern zu stehen und täglich neue Herausforderungen zu meistern. Ein Kollegium kann beim Berufseinstieg helfen – so wie bei Bernhard Göbel, dem jungen Gymnasiallehrer aus Niedersachsen. Ein Porträt. //

Bernard Göbel sieht aus wie einer, der sich nicht auf der Nase herumtanzen lässt. Wenn er mit seinen 1 Meter 90 das Klassenzimmer betritt, übersieht ihn keiner. Der 29-Jährige spielt seit vielen Jahren Rugby, ein körperbetontes Spiel mit klaren Regeln. Sportlehrer wollte er trotzdem nicht werden: "Religion finde ich spannender. Sport bleibt mein Privatvergnügen."

Dennoch kommt dem jungen Pädagogen die Rugby-Erfahrung auch im Religions- oder Englischunterricht zugute. Er reagiert relativ gelassen, wenn ein paar Jungs aus der Klasse grobe Sprüche klopfen oder sich im Unterricht mal heftig anrempeln. "Aber wenn ich sage, jetzt ist Schluss, dann ist auch Schluss."

Göbel unterrichtet seit Februar am Tellkampf-Gymnasium in Hannover. Das Studium an der Universität Göttingen habe ihn nur wenig darauf vorbereitet, wie man als junger Lehrer Unterricht plane und strukturiere, bedauert Göbel: "Ganz ehrlich: Was ich an der Hochschule gelernt habe, war mit Blick auf den Lehrerjob zu einem großen Teil unnütz." Inhaltlich fand der Sprecher der Jungen GEW Niedersachsen das Studium zwar sehr interessant, er hätte sich aber weniger Fachspezifisches, stattdessen mehr Bezug zur Praxis gewünscht. "Durch mein Anglistik-Stu-

dium kenne ich mich zwar in der britischen Literaturwissenschaft von 1500 bis heute aus. Das ist toll, aber für meine Schülerinnen und Schüler wären an ihrer Lebenswelt orientierte Themen wichtiger gewesen."

In evangelischer Religion erging es ihm ähnlich: Er befasste sich intensiv mit dem "Vaterunser", lernte, aus welchem historischen Kontext es stammt und verglich die lateinischen mit den griechischen Fassungen des Gebets. "So detailliert werde ich aber niemals im Unterricht darüber sprechen können. Das ist viel zu abgehoben", stellt er fest: "Sicher brauchen Lehrkräfte eine wissenschaftliche Basis für ihren Unterricht, aber etwas weniger fachspezifische Spezialisierung könnte Raum für mehr Praxisbezug schaffen." Jedenfalls hätte er sich deutlich mehr Fachdidaktik gewünscht.

Zu knapp fielen seiner Ansicht nach auch die Praxisphasen an der Uni aus – vier Wochen Basispraktikum bis zum Bachelor, später beim Master noch einmal vier bzw. fünf Wochen Praktikum. "Das war zu wenig, um wirklich Einblick in den Job zu bekommen."

Gute Voraussetzungen

Sein Wunsch, Pädagoge zu werden, entstand schon während der Schulzeit. "Ich habe selbst gesehen und erlebt, wie wichtig gute Lehrerinnen und Lehrer sind." Hinzu kam, dass Göbel seit der Oberstufe in der Kinder- und Jugendarbeit aktiv war, sowohl in der evangelischen Kirche als auch bei den Pfadfindern. Nebenbei noch Tischtennistrainer. "Ich habe beim Start in den Job sicher andere Voraussetzungen gehabt als manche Kollegen, die vor dem Berufseinstieg kaum Kontakt zu Kindern und Jugendlichen hatten."

Mit seinen Erfahrungen in der Jugendarbeit konnte er teilweise das ausgleichen, was ihm im Studium an Praxis gefehlt hat. Kompensieren konnte der Religions- und Englischlehrer die Studiendefizite aber auch durch sein Rederichten der Religions- und Englischlehrer die Studiendefizite aber auch durch sein Rederichten Rederichten der Religions- und Englischlehrer die Studiendefizite aber auch durch sein Rederichten Rederichten

ferendariat. Er hatte Glück, hatte gute Ausbilder und Mentoren: "Die waren viel prägender und wichtiger als mein Studium."

Beim Berufseinstieg an der Tellkampfschule half und hilft ihm die Unterstützung durch das Kollegium. "Natürlich gibt es Stunden, die im Rückblick besser hätten ablaufen können. Aber ich unterrichte immer gern und bin motiviert." Und das Wichtigste: "Wenn man selbst mit Spaß dabei ist, färbt das auch auf junge Menschen ab."

Alles perfekt also bei dem Rugby spielenden Pädagogen? "Im Großen und Ganzen ja. Aber das Schwierigste beim Lehrerberuf muss ich jeden Tag neu bewältigen: Allen Schülerinnen und Schülern gerecht zu werden, jeden zu fördern und zu fordern, wie er oder sie es braucht. Leider fehlt mir dazu manchmal die Zeit."

Katja Irle, freie Journalistin



"Es bedarf einer professionellen Begleitung"

// "Mit dem Eintritt in den Beruf erreichen junge Lehrerinnen und Lehrer eine Phase, in der die Komplexität der Aufgaben ebenso sprunghaft steigt wie die Verantwortung", sagt Doris Wittek im E&W-Gespräch. Wittek wollte bis zum zweiten Staatsexamen Lehrerin werden, dann zog sie die Wissenschaft vor. Sie arbeitet jetzt u. a. an einem Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Berufseinstieg von Lehrkräften mit. 2013/2014 erhob sie für die Max-Traeger-Stiftung der GEW den Stand der Lehrkräfteausbildung in den Bundesländern*. //

E&W: Frau Wittek, warum verstehen die meisten Menschen unter der Lehrkräfteausbildung nur die Zeit bis zum zweiten Staatsexamen?

Doris Wittek: Das ist eine Folge des Begriffs "Lehrerausbildung", der lange verwendet wurde. Er hat gleich zwei Schwächen: Zum einen suggeriert er, Pädagoginnen und Pädagogen absolvierten eine Berufsausbildung und wären dann sozusagen fertig. Zum anderen erklärt er Lehrende zu passiv Lernenden, die ausgebildet werden. Tatsächlich ist ihre Ausbildung ein kontinuierlicher Prozess, der auf aktives Handeln setzt: Lern- und Veränderungsbereitschaft sind zentrale Kennzeichen professionellen Handelns.

E&W: Ihr derzeitiger Forschungsschwerpunkt ist der Berufseinstieg. Vor welchen Herausforderungen stehen Pädagoginnen und Pädagogen heute?

Wittek: Im Wesentlichen benötigen Berufsanfänger in vier Bereichen Unterstützung: Erstens in Fragen der Vermittlung: Wie unterrichte ich welche Inhalte in welcher Lerngruppe? Zweitens gilt es zu lernen, wie man Schülerinnen und Schüler anerkennt und wertschätzt. Drittens stellt sich das Problem, die ei-



Doris Wittek ist Mitarbeiterin im Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) "Beanspruchung und Kompetenzentwicklung von Lehrpersonen im Berufseinstieg" an der Philipps-Universität Marburg.

gene Berufsrolle zu finden: Wo stehe ich in der Institution Schule; wie verorte ich mich? Dazu passt, viertens, das weite Feld der Kooperation: Wie arbeite ich mit Kollegium und Schulleitung zusammen oder auch mit Trägervereinen? Das alles bedarf einer professionellen Begleitung. Letztere ist auch deswegen wichtig, weil sich in den ersten Jahren eine für die Profession zentrale Offenheit für Reflexion entwickeln muss, die hoffentlich das ganze Berufsleben anhält.

E&W: Hat der Bedarf an fachlicher Begleitung während der Berufseinstiegsphase damit zu tun, dass die Praxis im Studium zu kurz kommt?

Wittek: Nein. Mit dem Eintritt in den Beruf erreichen Lehrpersonen eine Phase, in der die Komplexität der Aufgaben ebenso sprunghaft steigt wie die Verantwortung. Plötzlich müssen sie nicht nur Stunden vorbereiten, sondern eigenverantwortlich Schülerinnen und Schüler fördern, wertschätzen und bewerten; häufig als Klassenleitungen. Zudem sind sie, was sie noch nie waren, Ansprechpartner für Kollegen, Schulleitung, Eltern. Das führt zu einer völlig veränderten Einstellung. Im Vorfeld lässt sich das kaum einüben.

E&W: Die Terhart-Kommission zur Lehrerbildung** forderte die Länder bereits 2000 auf, sich dem Berufseinstieg zu widmen. Wie ist die Lage heute?

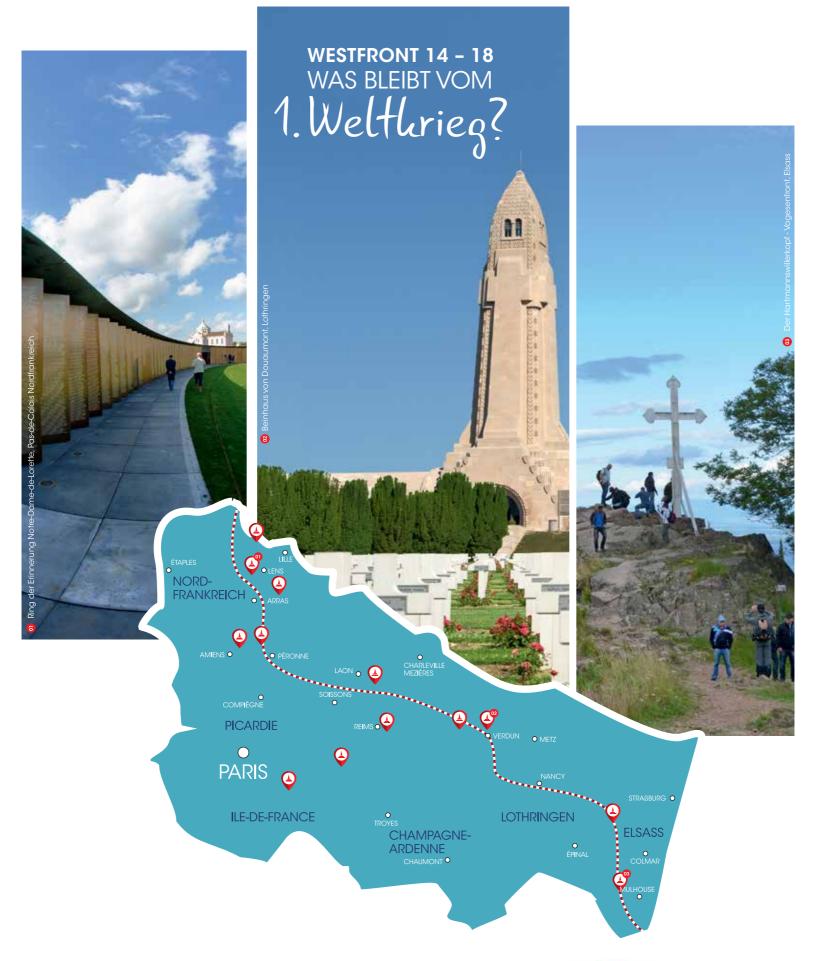
Wittek: Salopp gesagt: kaum besser als damals. Lediglich Hamburg hatte eine verbindliche Berufseingangsphase für alle neu eingestellten Lehrpersonen eingeführt – mittlerweile gibt es diese aber nur noch auf freiwilliger Basis; wohl um Kosten zu sparen. Dabei war das Modell gut. Es hätte dringend verbreitet werden müssen.

E&W: Wie sah es konkret aus?

Wittek: Im Landesinstitut für Lehrerbildung hatte man ein Referat für den Berufseinstieg eingerichtet, das Berufsanfänger über zwei Jahre systematisch auf mehreren Ebenen fachlich begleiten sollte. Obligatorisch war die Teilnahme an regelmäßigen und von einem ausgebildeten Mentor begleiteten Gruppentreffen. Diese boten nicht nur Austausch und Reflexion der Unterrichtstätigkeit, sondern auch Gelegenheit zur Supervision. Auf einer Online-Plattform gab es zudem die Möglichkeit – auch anonym –, Fragen zu stellen und sich Hilfe zu holen. Angebote zum Berufseinstieg waren Bestandteile der Fort- und Weiterbildung ebenso wie kostenfreies Coaching. Die Teilnahme war als Fortbildung anerkannt, die in Hamburg mit 30 Stunden im Jahr verpflichtend ist.

E&W: Und heute?

Wittek: 2012 hat der Senat das Programm auf ein Jahr verkürzt, seit 2016 ist die Teilnahme freiwillig. Ähnliche Angebote gibt es zum Beispiel in Baden-Württemberg, dem Saarland



Lehrmaterial zur Vorbereitung Ihrer Kurse & **Informationen** zur Planung Ihrer Klassenfahrten finden Sie unter: **www.france.fr**







und Rheinland-Pfalz. Freiwillige Programme genügen aber nicht.

E&W: Warum ist die Teilnahmepflicht aller Berufsanfänger so wichtig?

Wittek: Fakultative Angebote erreichen grundsätzlich die Engagiertesten - häufig jene, die sich ohnehin Unterstützung im Berufsalltag suchen. Und: Es geht nicht darum, dass Einzelne, die besonders fleißig oder aktiv sind oder Hilfe benötigen, Ansprechpartner haben. Vielmehr geht es auch darum, dass zur pädagogischen Profession die stete Bereitschaft, sich zu verändern, gehört. Diese muss man frühzeitig entwickeln und fördern.

E&W: In der Schule ist doch vieles in Bewegung – etwa durch Inklusion und Individualisierung. Besteht die Gefahr, dass das im Studium Erlernte bei Berufseintritt schon überholt ist?

Wittek: Andersherum: Weil Schule sich ändert, müssen sich auch Lehrpersonen verändern. Das ist eines der zentralen Merkmale von Schule. Wenn es gelingt, bei Pädagoginnen und Pädagogen Lern- und Veränderungsbereitschaft zu wecken und zu bewahren, würden Schulreformen nicht als etwas Schlimmes empfunden, sondern als ein ganz normaler Prozess.

E&W. Und wenn die Unterstützung im Berufsalltag fehlt?

Wittek: Dann drohen Stagnation, schlimmstenfalls Rückzug und Abschottung. Das gilt übrigens auch für später: Selbst wer seit Jahrzehnten im Beruf steht, kann Phasen erleben, in denen er oder sie denkt: Das, was ich im Unterricht mache, geht in eine falsche Richtung. Ich brauche Hilfe. Finnland hat in dieser Hinsicht ein wunderbares Konzept gefunden: Dort steht die dem Hamburger Modell ähnliche Berufseingangsphase auch älteren Lehrkräften offen. Wer also zu einem beliebigen Zeitpunkt professionelle Begleitung will, kann sich den Berufseinsteigergruppen anschließen. Das führt nebenbei dazu, dass Ältere und Jüngere miteinander mehr in Kontakt kommen. Und das nützt nicht nur den "Neuen". Denen, die bereits lange Jahre im Lehrerberuf arbeiten, gibt es das Gefühl: Ich bleibe in Bewegung.

E&W: An manchen Schulen haben sich Patenschaften zwischen ehemaligen und jüngeren Lehrkräften gebildet. Ein sinnvoller Ansatz?

Wittek: Austausch ist immer gut. Im Zuge des berühmt-berüchtigten Schweinezyklus*** ist ja seit Jahrzehnten an deutschen Schulen immer die Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer etwa gleich alt oder jung. Zurzeit erleben wir wieder einmal eine Phase, in der sehr viele junge Lehrpersonen an die Schulen kommen – diese können von Kolleginnen und Kollegen mit langer Berufspraxis nur profitieren. Tandems, Patenschaften oder Mentoren sind sinnvolle Modelle. Im Grundsatz gilt aber: Es geht nicht um Plaudereien beim Kaffee, sondern um professionellen Austausch. Dafür braucht es fachliche Unterstützung - und finanzielle Mittel.

Interview: Jeannette Goddar, freie Journalistin

*Maik Walm und Doris Wittek: "Lehrer_innenbildung in Deutschland -Eine phasenübergreifende Analyse der Regelungen in den Bundesländern"; Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung: www.gew-online.de/dms extern/download.php?id=232321 **Im September 1998 setzte die Kultusministerkonferenz eine Kommission zu "Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland" ein, geleitet von dem Münsteraner Bildungswissenschaftler **Ewald Terhart.**

***Mit dem Begriff "Schweinezyklus" bezeichnen Forscher den seit Jahrzehnten anhaltenden Wechsel zwischen Lehrkräftemangel und einem zu großen Angebot an Pädagoginnen und Pädagogen auf dem Arbeitsmarkt. Der Begriff stammt aus der Agrarwissenschaft und wird im Arbeitsrecht auch für andere Berufe verwendet.



Dem Leben auf der Spur

BZGA

Bundeszentrale
für
gesundheitliche
Aufklärung

Das Medienpaket zur Sexualaufklärung

Für Mädchen und Jungen Für das selbstständige Lesen Für das gemeinsame Lesen mit den Eltern Für den Einsatz im Unterricht









Das Medienpaket enthält

- die Geschichte » Dem Leben auf der Spur «
- das Lexikon » Das kleine Körper ABC «
- · das Faltblatt » Das Baby im Bauch der Mutter «
- das doppelseitige Plakat » Wenn Eizelle und Samenzelle sich treffen «
- die Anschreiben für Lehr- und Fachkräfte sowie für Eltern und Erziehungsberechtigte.

Bestellen Sie das Medienpaket **kostenlos** unter **order@bzga.de** oder per Post bei der BZgA, 50819 Köln mit dieser **Bestellnummer: 13160000**



16 ÜBERGÄNGE



Begeistert, aber befristet

// Für Anne Krüger, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität (HU) zu Berlin, ist die berufliche Zukunft nach Promotion und Jahren in der Wissenschaft noch immer ungewiss. //

Wenn man Anne Krüger bittet, ihren Beruf mit einem Popsong zu beschreiben, erhält man keine eindeutige Antwort. "Es gibt Momente, wenn man etwas Neues entdeckt und voller Leidenschaft darin aufgeht, da fühlt man sich Madonna-mäßig "Like a virgin". Aber wenn man das Wissenschaftssystem betrachtet, dann wäre es wohl eher "It's the end of the world" von REM", lacht die 35-Jährige mit den wachen blauen Augen und schüttelt dabei ein bisschen verzweifelt den Kopf.

Seit fast zehn Jahren arbeitet sie in der Wissenschaft, hangelt sich von Vertrag zu Vertrag, von Stadt zu Stadt. Insgesamt hatte sie bisher vier befristete Stellen und während der Promotion ein Stipendium, das wiederum aus drei Einjahresverträgen bestand. "Wenn man eine Stelle hat, kann man durchatmen. Aber in dem Moment, in dem eine Finanzierung ausläuft, wird einem klar, dass es wieder um 'alles' geht. Und irgendwann verselbstständigt sich das, obwohl man sich eigentlich schon längst qualifiziert hat." Ständiger Neueinstieg,

ständiges Bangen, so beschreibt Krüger ihre ersten Jahre im Beruf. Trotzdem wirkt die promovierte Soziologin nicht wie jemand, der den Mut verloren hat. Fröhlich und sehr aufrecht sitzt sie auf einem Drehstuhl in ihrem hellen Büro an der HU, an der sie seit drei Jahren als wissenschaftliche Mitarbeiterin arbeitet. Fest? "Doch nicht fest, niemals!" Krüger liebt ihre Forschung. Sie beschäftigt sich damit, wie neues Wissen in die Praxis fließt, warum es sich durchsetzt oder auch nicht. Die ungeahnten Faktoren zu entdecken, die dabei eine Rolle spielen, gefällt ihr besonders - Soziologie sei eben eine sehr spezielle Sicht auf die Welt. Und so blickt die Wissenschaftlerin auch mit interessierter Distanz auf Prozesse der Personalentwicklung an den Hochschulen - von denen sie selbst immer wieder betroffen ist. "Man denkt, die Exzellenz sei irgendwo da draußen - und man müsste sie deshalb ständig anwerben. Aber man denkt wenig darüber nach, ob man sie nicht vielleicht schon im eigenen Haus hat. Das wird auch nicht evaluiert. Ob nach Auslaufen des Fristvertrags eine Stelle frei wird, ist daher reine Glückssache." Die fehlende Wertschätzung der eigenen Arbeit ärgert Krüger fast mehr, als die große Unsicherheit, die mit einer Karriere in der Wissenschaft einhergeht. Mittlerweile, erzählt sie mit Bedauern in der Stimme, könne sie jungen Hochschulabsolventinnen und -ab-

solventen auch nicht mehr dazu raten, diesen Weg einzuschlagen.

"So eine Sache"

Während ihre Freunde entfristet werden, Häuser kaufen, sich eine Existenz aufbauen können, weiß die Wissenschaftlerin nicht, wo sie in drei Jahren stehen wird. Früher konnte sie problemlos umziehen, jetzt aber hat sie einen anderthalbjährigen Sohn und einen Partner, der, genau wie sie, voll berufstätig ist. Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei das "so eine Sache". Krüger erinnert sich noch gut an die Elternzeit, als sie ständig das Gefühl hatte, sich die eigentlich nicht leisten zu können. "Ich habe dann währenddessen von zu Hause aus gearbeitet, habe Mails abgerufen, Artikel geschrieben. Mein Eindruck war, dass es besonders als Frau wichtig ist, zu signalisieren: Ich bin nicht weg, ich komme wieder." Denn aus dem Hochschuldienst auszuscheiden, kommt für die Soziologin nicht infrage. Daher sieht sie eigentlich nur eine Möglichkeit, wenn ihre Stelle an der HU in drei Jahren ausläuft: "Ich brauche eine Professur in Berlin!" Krüger lacht. "Das ist die totale Utopie, aber es ist so: Ich brauche eine Professur, daneben gibt es leider nichts in unserem Wissenschaftssystem."

Eleonora Pauli, freie Journalistin

Tenure Track braucht Zeit

// Das neue Zauberwort an deutschen Universitäten lautet: Tenure Track. Die neue Karriereoption bringt Transparenz und Sicherheit in akademische Personalstrukturen – vielleicht. //

Seit Bundesforschungsministerin Johanna Wanka (CDU) mit Hilfe der Tenure-Track-Professur eine Reform universitärer Personalstrukturen anstoßen will, ist der Begriff in aller Munde. Vielversprechend vor allem für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich von der neuen Stellenkategorie einen früheren Einstieg in ihr akademisches Berufsleben erhoffen.

Chance für den Nachwuchs

Der Tenure Track (TT) ist ein Versprechen. Er verwandelt das Labyrinth der Karrierewege an der Uni in einen mit Pfeilen ausgestatteten Pfad. Die TT-Professur setzt nach der Promotion an. Sie bietet dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Chance, sich für eine Professur auf Lebenszeit zu qualifizieren. Wessen Forschungs- und Lehrtätigkeit dann nach sechs Jahren positiv evaluiert wird, erhält eine Dauerstelle. Bislang hangelte sich der wissenschaftliche Nachwuchs mit Kettenverträgen von Stelle zu Stelle; ob es klappte mit der Professur, entschied sich oft erst mit Anfang 40. International konkurrenzfähig war das nicht. Deswegen startet der Bund die Großoffensive "Tenure Track": Zwischen 2017 und 2032 fließt aus der Bundeskasse eine Milliarde Euro an die Hochschulen der Länder - für insgesamt 1 000 neue TT-Professuren. Ist die Wanka-Milliarde aufgebraucht, müssen die Länder in die Bresche springen,

um einen dauerhaften Stellenaufwuchs zu gewährleisten.

Mit dem Bekenntnis zum Tenure Track rennt die Bunderegierung offene Türen ein. Sie folgt einer entsprechenden Empfehlung des Wissenschaftsrats von 2014. Auch die "Junge Akademie"* schlussfolgerte nach einer Studie über die Berufungspraxis bei Juniorprofessuren, ein Ausbau des Tenure Tracks sei unvermeidlich. "Das Programm ist ein wichtiger Baustein und enthält die richtigen Mechanismen", betont Andreas Keller, im GEW-Vorstand für Hochschule und Forschung verantwortlich. Doch die Kritik folgt auf dem Fuße. Aus Sicht der GEW, die im April auf dem siebten Follow-Up-Kongress zum "Templiner Manifest" 5 000 Tenure-Track-Professuren gefordert hatte, ist das Nachwuchsprogramm schlicht "zu klein" geraten (s. E&W 06/2016).

Auch Sigrun Nickel, die das Thema am Centrum für Hochschulforschung (CHE) untersucht hat, dämpft zu große Erwartungen. "Der Tenure Track ist ein sehr heterogen verwendetes Schlagwort." Nicht überall, wo Tenure Track draufsteht, sei auch ein "echter" drin, sagt Nickel: Manche Hochschule halte sich die Entfristung als Option offen, statt sich an den verabredeten Tenure-Track-Karriereweg zu halten. "So lange eine bundesweit verbindliche Definition dieser Stellenkategorie fehlt, gibt es für die Betroffenen auch nicht die erhoffte Sicherheit", räumt Nickel ein. GEW-Hochschulexperte Keller könnte sich aus diesem Grund ein verbindliches Punktemodell vorstellen - für Publikationen. Drittmittel. Lehre. Entfristet werde demnach, wer hundert Punkte erreicht hat. "Hoch- >>

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



"Jeder hat das Recht auf Bildung..."

Artikel 26 (1) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Wer wir sind

World University Service (WUS) ist eine 1920 gegründete internationale, politisch und konfessionell nicht gebundene Organisation von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden im Bildungssektor. WUS-Deutschland ist eines von weltweit über 50 Komitees, die sich gemeinsam für das **Menschenrecht auf Bildung** einsetzen.

Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika

WUS unterstützt ausländische Studierende durch:

- Lobbyarbeit zur Verbesserung der Rahmenbedingungen
- berufliche Orientierung und Reintegration in ihren Herkunftsländern
- STUBE das Studienbegleitprogramm für Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika in Hessen
- · das Portal Hessische Hochschulen im Nord-Süd-Kontext

Globales Lernen und Portale

Förderung des Globalen Lernens und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) durch:

- die Informationsstelle Bildungsauftrag Nord-Süd im Bereich der Vernetzung und Vermittlung von Informationen
- das Portal Globales Lernen der Eine Welt Internet Konferenz (EWIK) beim WUS: kostenfreie Unterrichtsmaterialien und aktuelle Aktionen und Veranstaltungen aus dem Bereich Globales Lernen
- das Portal Deutsche Länder in der Entwicklungspolitik im Auftrag der 16 Deutschen Länder





>> schulen, Wissenschaftler und Personalvertreter sollten hier gemeinsam etwas entwickeln", fordert Keller.

Als mustergültiges Vorbild gilt in dieser Hinsicht die Technische Universität München (TUM). 2012 führte sie ein Tenure-Track-System ein. Die Wissenschaftler steigen als Assistant Professor (Besoldung: W2) ein. Es folgt eine sechsjährige Tenure-Phase, inklusive Mentoring und Statusgesprächen. Wer danach in den Feldern "Forschung und Entwicklung, Akademische Lehre und Akademisches Engagement" positiv evaluiert wird, steigt auf zum verbeamteten

Associate Professor (W3). 72 Assistant Professors hat die TUM inzwischen berufen, darunter sind Abwerbungen aus Harvard, Stanford, Cambridge. Die Münchner TT-Profs sind sehr jung – im Schnitt 35 Jahre –, und mit 32 Prozent liegt der Frauenanteil deutlich höher als beim Gesamtkollegium der TUM (17 Prozent).

Kompetitiver Markt

Für Natalie Germann wäre etwas anderes – Habilitation, jahrelanges "Stellengehopse" – nicht in Frage gekommen. Studiert und promoviert hat sie

an der ETH Zürich. Danach ging sie für eine dreijährige Postdoc-Phase in die USA. Vor zwei Jahren wurde sie als TT-Professorin für "Fluiddynamik komplexer Biosysteme" an die TUM berufen; derzeit erforscht sie mit zwei Doktoranden und drei Postdocs das Materialverhalten industriell verwendeter Flüssigkeiten. Volle Verantwortung in Forschung und Lehre – und das mit 32 Jahren. "Ich wollte ein exzellentes Forschungsumfeld mit einer klaren Karriereperspektive", sagt die Forscherin. Ohne den Tenure Track, so Germann, wäre sie wohl in den USA oder der

Schweiz gelandet. "Der internationale Markt ist sehr kompetitiv." Das weiß auch Nachbarland Österreich, das vor einigen Jahren auf ein stufenweises Laufbahnmodell umgestellt hatte. Seitdem verjüngt sich an seinen Hochschulen die Professorenschaft.

"Auch die unterschiedlichen Fächerkulturen müssen bei der Einführung des Tenure Track bedacht werden", so Nickel. In den MINT-Fächern - Naturwissenschaften und Mathe - seien oft Wissenschaftler mit Praxiserfahrung begehrt. Ein zu früh ansetzender Tenure Track könnte hier kontraproduktiv sein. In den Geisteswissenschaften dagegen bestehe die Tendenz, weiterhin an der Habilitation festzuhalten, statt auf die TT-Evaluation zu vertrauen. "Der Tenure Track ist kein Allheilmittel. das für alle passt", gibt die Professorin zu. "Man muss aufpassen, dass das Karrieresystem nicht unübersichtlich wird. Die Juniorprofessur hat sich etabliert, jetzt kommt wieder etwas Neues. Für internationale Bewerberinnen und Bewerber ist das kaum zu durchschauen."

"Verpasste Chance"

Die Sorge der Hochschulen ist seit jeher, dass frühe Entfristungszusagen wie beim Tenure Track zur Fußfessel des Hochschulsystems werden. Das Bund-Länder-Programm sieht deswegen vor, dass TT-Bewerber nach der Promotion die Uni wechseln oder "mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig" gewesen sein müssen. Gewerkschafter Keller will das als Plädoyer verstanden wissen: "Die Universtäten sollten nicht zögern, sich anschließend fest an ihre Wissenschaftler zu binden." Und vor allem: "an ihre Wissenschaftlerinnen". Die GEW hatte für eine 50-prozentige Quotierung der 1000 Tenure Track-Professuren geworben, die aber von der Politik nicht aufgegriffen wurde. "Eine verpasste Chance", findet der GEW- Hochschulexperte. Immerhin: Die von der Bildungsgewerkschaft geforderte "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" sei ein Förderkriterium der TT-Professur geworden.

Nickel bleibt skeptisch, ob die deutschen Hochschulen – über die Finanzmittel vom Bund hinaus – im großen Stil die Karrierewege umstellen: "Der Tenure Track braucht Zeit, um sich im System allmählich durchzusetzen." Doch: Gibt man den Hochschulen diese? Oder anders: Werden sie sich diese Zeit nehmen?

Anna-Lena Scholz, freie Journalistin

*Die Junge Akademie ist weltweit die erste Akademie des wissenschaftlichen Nachwuchses. Sie wurde in 2000 als gemeinsames Projekt der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Leopoldina gegründet.





Bahnbrechendes Urteil

// Beamtinnen und Beamte sind vor Verlusten beim Ruhegehalt geschützt, wenn sie das Freizügigkeitsrecht der Europäischen Union (EU) für Arbeitnehmer nutzen und auf eine Arbeitsstelle im EU-Ausland wechseln. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg in einem bahnbrechenden Urteil am 16. Juli entschieden*. //

Geklagt hatte ein Gymnasiallehrer, der seinen Dienst beim Land Nordrhein-Westfalen (NRW) Mitte 1999 – nach 21 Jahren – quittiert und eine Lehrerstelle in Österreich, bekanntlich EU-Mitglied, angenommen hatte.

Als sein Ruhestand näher rückte, trieb den Lehrer die Frage um, mit welchem Ruhegehalt er bald auskommen müsse. Das Ergebnis seiner Recherche: Neben einer begrenzten österreichischen Altersversorgung für die 16 Jahre, die er als angestellte Lehrkraft im Kärntner Schuldienst tätig war, bekäme er lediglich etwas mehr als 1 000 Euro im Monat. Bei seinem Ausscheiden aus dem Beamtendienst ist er durch das Land NRW in der Deutschen Rentenversicherung nachversichert worden.

Der Lehrer erfuhr zudem, dass man ihm selbst die Zusatzversorgung, wie sie im

öffentlichen Dienst bei Angestellten üblich ist, nicht nachträglich auszahlen würde.

Daraufhin rechnete der Pädagoge seine Rentenansprüche genauer nach und stellte fest, dass ihm sein Wechsel ins EU-Ausland allein in Bezug auf seine Zeit als deutscher Beamter einen Verlust von bis zu 1600 Euro bescheren würde (statt eines Ruhegehaltes von zirka 2 263 oder 2 728 Euro – der EuGH lässt das offen - bekäme er nur eine Rente von etwa 1050 Euro). Um diesen Betrag wäre seine Beamtenpension nach 21 Jahren Schuldienst in NRW höher ausgefallen, wäre er bei seinem Dienstherrn geblieben. Außerdem hätte er noch - besonders wichtig - die beitragslose anteilige Beamtenbeihilfe erhalten.

Unterstützt von GEW-Rechtsexperten beantragte der Lehrer im Sommer 2014 – noch vor Eintritt in den Ruhestand – beim Landesamt in Düsseldorf, dass man ihm die Differenz zur Beamtenpension beim Ruhegehalt als "beamtenrechtlichen Ausgleich" zahlen solle. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU dürfe nicht durch finanzielle Einschnitte im Alter behindert werden, argumentierte der Antragsteller.

Das Landesamt lehnte jedoch mit der Begründung ab, dass man in der Beamtenversorgung einen solchen Anspruch nicht kenne. Und: Was man nicht kenne, könne es auch nicht geben. Der Lehrer, so das Amt, sei 1999 freiwillig ins Ausland gegangen und seitdem nicht mehr Beamter des Landes NRW gewesen. Außerdem müsse er mit der Klärung des Sachverhalts warten, bis er das Ruhestandsalter tatsächlich erreicht habe. Das Düsseldorfer Verwaltungsgericht (VG) zeigte sich einsichtiger. Es richtete ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH. Darin fragte das VG an, ob es mit der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit, also dem Freiheitsrecht eines jeden EU-Bürgers, sich in der gesamten Union einen Arbeitsplatz zu suchen, zu vereinen sei, dass etwa ein Wechsel von Deutschland nach Österreich mit einer erheblichen Einbuße beim Ruhegehalt einhergeht.

Unhaltbare Situation

Erst jetzt fand sich das Land NRW zu einer ernsthaften Auseinandersetzung mit dieser – allerdings nur auf den ersten Blick einfachen – Frage bereit. Die EU-Kommission unterstützte die Klage des Lehrers, da sie dessen Situation für unhaltbar hielt.

Nach einer mündlichen Verhandlung vor der Ersten Kammer des EuGH im Januar folgte, wie vorgesehen, ein po-

BEAMTENPOLITIK 21

sitives Votum des Generalanwalts des EuGH im März. Mitte Juli entschied das oberste Europäische Gericht zugunsten des Lehrers.

Zwar seien die EU-Mitgliedsstaaten nach wie vor selbst zuständig für ihre Sozialversicherungssysteme, so die Richter, Unterschiede verstießen nicht gegen EU-Recht. Bei der Gestaltung ihrer Sozialversicherungssysteme seien EU-Mitglieder allerdings an Vorgaben des EU-Rechts gebunden. Vor allem, wenn es darum gehe, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht zu behindern.

Ein Verstoß liege besonders dann vor, wenn Arbeitnehmern, die auf einen Arbeitsplatz ins EU-Ausland wechseln, Nachteile – im Vergleich zu Beschäftigten, die im Inland bleiben – aus dem Sozialversicherungssystem eines Mitgliedstaates entstünden.

Genau das geschehe aber in Fällen wie dem des Klägers, urteilte der EuGH: Das Beamtenrecht in NRW zwinge Beamtinnen und Beamte im Falle eines Arbeitsortswechsels ins EU-Ausland zu einem Ausscheiden aus dem Dienst und zu einer Nachversicherung im allgemeinen Rentensystem. Die dann erworbenen Rentenansprüche fielen allerdings erheblich niedriger aus als die Ansprüche aus der Beamtenversorgung, die der Betroffene verliert. Dieser Nachteil könnte zwar, argumentierten die Richter, durch "kohärent und systematisch" verfolgte Staatsziele eines zwingenden, also besonders wichtigen, Allgemeininteresses (z. B. der Funktionsfähigkeit und personellen Beständigkeit des öffentlichen Dienstes) gerechtfertigt werden. Da es aber bei einem Wechsel innerhalb Deutschlands zu einem anderen Dienstherrn (Bund, Länder) keine vergleichbaren Pensionsverluste für Beamte gibt (die Beamtenversorgung bleibt hier bekanntlich im Wesentlichen unverändert), werde das offensichtlich vom Staat nicht "systematisch" angestrebt. Zudem ginge eine finanzielle Einbuße von monatlich 1600 Euro weit über ein solches Ziel hinaus, konstatierte der EuGH.

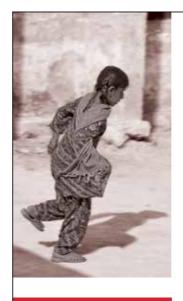
Konsequenz des Urteils

Die Konsequenz: Das deutsche Recht darf man in Fällen wie dem des Klägers entweder nicht anwenden oder man muss es im Sinne des Europäischen Rechts auslegen, sodass die Differenz zwischen Pension und Rente ausgeglichen werden kann. Juristisch ein wenig feiner ausgedrückt: Wenn beide Wege - Nichtanwendung oder Auslegung - z. B. aufgrund strenger Gesetzesbindung im Beamtenversorgungsrecht (der Kläger ist kein Beamter des Landes NRW mehr) nicht möglich sind, müsse, so der EuGH, erstmals für das Beamtenrecht europäisches Recht direkt angewendet werden. Das Recht des nicht Benachteiligten (der Lehrer als Beamter) müsse dann ebenso für den Benachteiligten (den Nicht-Mehr-Beamten)

Konkret heißt das: Einem ins EU-Ausland wechselnden deutschen Beamten, der gegenüber bei einem deutschen Dienstherrn verbliebenen Kollegen in puncto Ruhegehalt benachteiligt ist, steht nach EU-Recht und dem Beamtenversorgungsrecht ein finanzieller Ausgleich zu. Selbst dann, wenn der Betreffende über die Rentenversicherung nachversichert worden ist. Mit einer Einschränkung: Auch diese Entscheidung gilt nur für Beamtinnen und Beamte, die nicht zur "öffentlichen Verwaltung" im Sinne des EuGH gehören. Davon ausgenommen sind also alle Beschäftigten, die im Kernbereich des Staates hoheitliche Gewalt ausüben: Polizei, Vollzugsdienste, Gerichte, Militär und ähnliche Bereiche staatlicher Verwaltung. Für diese dürfen Sonderregeln gelten.

Jörg Düsselberg, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verwaltungsrecht

*AZ: C-187/15





Laila rennt

3.400 km liegen noch vor ihr. Lailas großer Bruder ist auf der Flucht ertrunken. Sie vermisst ihre Eltern, die zu Hause bleiben mussten. Nachts kann sie nicht schlafen. Sie weiß nicht, was die Zukunft bringt.

terre des hommes setzt sich für den Schutz von Flüchtlingskindern ein.

Bitte unterstützen Sie unsere Arbeit – mit Ihrer Spende! Weitere Informationen unter 05 41/71 01-128

AHG Psychosomatische Klinik



Bad Pyrmont
Akademisches Lehrkrankenhaus

der Medizinischen Hochschule Hannover Ärztlicher Direktor: Prof. Dr. med. Dipl.-Psych. Rolf Meermann Leitender Abteilungsarzt: Dr. med. Volker Malinowski

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

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 Anschrift: Bombergallee 11, 31812 Bad Pyrmont

HIG

Erziehung und Wissenschaft | 10/2016

"Primat der Pädagogik"

// Digitale Bildung rückt im Zuge der Debatte um "Industrie 4.0" immer stärker in den Fokus der Öffentlichkeit (s. E&W 10/2015 und 4/2016). Mit ihrem Entwurf "Strategie: Bildung in der digitalen Welt" haben die Kultusminister auf die aktuelle gesellschaftspolitische Diskussion reagiert. //

Erfreulicherweise hat sich die Kultusministerkonferenz (KMK) in ihrem Papier deutlich für ein "Primat der Pädagogik" ausgesprochen sowie für eine fächerübergreifende und -verbindende Vermittlung digitaler Bildung. Diese, so die KMK, erfordere eine adäquate Grundqualifikation aller Lehrkräfte in der Ausbildung. Allerdings: Einige wichtige Aspekte - soziale Benachteiligung, Inklusion sowie die Gefahr einer Privatisierung im Bildungsbereich – kommen in dem KMK-Strategiepapier zu kurz. Schule hat auch die Aufgabe, durch inklusive, differenzierende Maßnahmen und Programme die sozial und kulturell unterschiedlich geprägte Medienkompetenz zu kompensieren. Digitales Lernen verhilft Schülerinnen und Schülern aus bildungsfernen Elternhäusern nicht per se zu mehr Chancengleichheit oder besseren Leistungen, wie man anfangs gehofft hatte. Im Gegenteil: Aus etlichen Studien wissen wir, dass gerade diese Gruppe mit dem zumeist mehr selbstgesteuerten digitalen Lernen Probleme hat und auf die persönliche Lernbegleitung angewiesen ist. Digitale Medien sollten daher vor allem die



Digitale Bildung: Die GEW fordert eine umfassende, fächerübergreifende Medienbildung.

Vielfalt der Methoden und der Lernzugänge sowie die Individualisierung der Lernprozesse fördern.

Mit Blick auf die aktuelle Diskussion in Medien, Wirtschaft, Behörden, Wissenschaft und Schulpraxis lassen sich zwei Stränge unterscheiden:

Einerseits fordern SPD-Politiker wie Sigmar Gabriel und Konzerne wie Bitkom – der Dachverband der Digitalindustrie –, ein Pflichtfach Informatik für alle Schüler einzuführen und die Vermittlung digitaler Kenntnisse in den Bildungseinrichtungen auszuweiten. Als Begründung dient SPD und Wirtschaft der drohende Fachkräftemangel. Auch Informatiker plädieren für einen Ausbau digitaler Bildung. Sie argumentieren, es reiche nicht aus, Computerprogramme bloß zu nutzen. Junge Menschen müssten ebenso verstehen, wie diese funktionieren, wie man etwa Algorithmen erstellt. Zudem sollten Heranwachsende beurteilen können, was sie und wie sie etwas digital anwenden.

Andererseits verlangen Mediendidaktiker und Lehrkräfte eine umfassende, fächerübergreifende Medienbildung, die zu einem verantwortungsvollen Gebrauch digitaler Medien führt. Ihr Einsatz sollte jeweils in das didaktische Gesamtkonzept des Fachunterrichts passen, Themen wie Datenschutz, -missbrauch, Cybermobbing oder Internetsucht müssten vertieft werden. Fakt ist: Digitale Medien sind aus dem Alltag von Kindern und

Jugendlichen nicht mehr wegzudenken. Sie spielen eine bedeutende Rolle in der Entwicklung, Kommunikation und Kultur der jungen Generation. Lehrende müssen sich damit auseinandersetzen und junge Menschen auf einen kritischen und kompetenten Umgang mit neuen Technologien vorbereiten.

Kehrseite

Die Kehrseite des immensen Einflusses digitaler Medien sind neue Risiken, die zunehmen: Cyberkriminalität und -mobbing, jugendgefährdende Inhalte, Überwachung, Datenraub, nicht zuletzt die Gefährdung von Arbeitsplätzen. Auch das muss Schule im Blick behalten. Das bedeutet: Bildungsinstitutionen müssen dem Drängen der Wirtschaft, Fachkräfte geliefert zu bekommen, die "nützliche Rädchen" im Getriebe der "Industrie 4.0" sind, mit aller Kraft entgegentreten. Auch die Gefahren der Kommerzialisierung und Ökonomisierung von Bildung durch die digitale Industrie sollten sich Lehrende bewusst machen.

Alle Bestrebungen, digitale Bildung als Einfallstor für den Kommerz zu nutzen, weist die GEW entschlossen zurück. Die Bildungsgewerkschaft will eine sozial gerechte, öffentlich verantwortete Medienbildung.

Ilka Hoffmann,

Leiterin des GEW-Vorstandsbereichs Schule

Link zum KMK-Strategiepapier: www.kmk.org/aktuelles/thema-2016-bildung-in-der-digitalen-welt.html

Dialog

2/2016



Mitmachen! Jetzt!

// Dass sich die ältere Generation aktiv am sozialen und politischen Leben beteiligt, ist wichtig für jedes Gemeinwesen. Bundesländer wie Berlin versuchen, Seniorinnen und Senioren den Weg zur Mitwirkung mit gesetzlichen Regelungen zu ebnen. //

Johanna Hambach steckte mittendrin im Berliner Wahlkampf-Wahnsinn. Hambach hat zwar nicht für eine Partei kandidiert, doch die 69-Jährige und ihre Mitstreitenden trommelten mit Nachdruck für die Interessen ihrer Klientel. Machten darauf aufmerksam, dass nur jede zehnte Arztpraxis barrierefrei zu erreichen sei; fragten nach, was der rotschwarze Senat für bezahlbare sportliche Aktivitäten Älterer zu tun geden-

ke. "Ob Medien oder Fraktionen: Die Aufmerksamkeit für Missstände ist in Wahlkampfzeiten erhöht", sagte Hambach, "das müssen wir Älteren nutzen." Hambach ist Vorsitzende der Landesseniorenvertretung in Berlin, dem ersten Bundesland, das die Beteiligung der älteren Generation gesetzlich verankert hat. Seit 2006 können laut Berliner Seniorenmitwirkungsgesetz Einwohner ab dem Alter von 60 Jahren alle fünf Jahre Senioren-Vertretungen in ihren Bezirken wählen. Eine Woche lang haben sie Zeit, per Brief oder in einem Wahllokal vor Ort ihre Stimme abzugeben. 17 Senioren und Seniorinnen bilden eine Bezirksvertretung, die Bürgersprechstunden für Ältere anbietet. Die Vorsitzenden der Bezirke stellen die Landesseniorenvertretung. Gemeinsam mit zwölf Vertreterinnen und Vertretern, die von Sozialverbänden oder Organisationen wie dem DGB entsandt werden, sind sie im Landesseniorenbeirat präsent. Dieser hat den gesetzlichen Auftrag, das Land Berlin "in allen seniorenpolitisch wichtigen Fragen" zu beraten.

Themen nach vorn bringen

Aber was ist "seniorenpolitisch wichtig"? "Gute Frage", sagt Hambach, "im Prinzip alles – von Stadtplanung über Soziales und Gesundheit bis zum Lebenslangen Lernen." Und, werden die Seniorenvertretungen in jeden parlamentarischen Ausschuss eingeladen und angehört? Hambach schüttelt den Kopf. "Es kommt durchaus vor, dass wir uns selbst einladen." Oder über »>>>

>> Öffentlichkeitsarbeit Themen nach vorne bringen. In den Bezirken, so Hambach, sei der Einfluss der Landesseniorenbeiräte größer: In den Ausschüssen hat die Seniorenvertretung Teilnahmeund Rederecht.

Hambach hat als Vorsitzende der Landesseniorenvertretung einiges erreicht. Zum Beispiel bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten örtlicher Mobilitätshilfedienste, mehr Wartehäuschen an Bushaltestellen, mehr öffentliche Toiletten. Und: eine Reform des Gesetzes selbst. Laut Novelle von 2016 können die Seniorenvertretungen nun direkt über den Bezirksvorsteher oder die Bezirksvorsteherin Anträge in die Bezirksverordnetenversammlung einbringen. "Ein Riesenfortschritt", sagt die politische Aktivistin. Wie der Vorsteher mit den Anträgen im Detail verfährt, sei allerdings nicht näher geregelt. "Das muss sich in der Praxis wei-

"Hast du später schon was vor?"

Lust auf Engagement im Ruhestand oder schon in der Zeit kurz davor? Der neue Flyer "Hast du später schon was vor?" informiert über bundesweite Seniorengruppen, Aktivitäten und Ziele der Seniorinnen und Senioren in der GEW.

www.gew.de/seniorinnen-pdf

sen." Weitere wichtige Neuerung: 2017 werden erstmals alle Bürgerinnen und Bürger 60+ per Brief zur Teilnahme an der Seniorenvertreter-Wahl ermuntert.

Rechte nicht wahrgenommen

"Bisher nehmen in vielen Bezirken nur einige hundert Menschen an der Wahl teil", sagt Christiane von Blanckenburg, die das Gesetz im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung 2010 begutachtet hat. Das bedeute nicht nur, dass Menschen ihre Rechte nicht wahrnehmen, konstatiert die Sozialwissenschaftlerin am "nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung": "Es schwächt auch die demokratische Legitimation der Gremien." In den einzigen drei weiteren Bundesländern, die nach Berlin die Seniorenmitarbeit gesetzlich fixiert haben – Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Hamburg – wird die Mitwirkung vielleicht auch deswegen anders organisiert: Statt alle Senioren und Seniorinnen wählen zu lassen, entsenden seniorenpolitisch relevante Gruppen nach einem ausgefeilten Verfahren Delegierte.

Alle brauchen eine Stimme





// GEW-Kommentar //

Für die GEW sind ältere Menschen wichtig. Unsere Gesellschaft wird älter, schon heute sind 27 Prozent der Menschen in Deutschland über 60 Jahre alt, 2030 werden es mehr als 35 Prozent sein. Die GEW vertritt nicht nur die Interessen der Erwerbstätigen in der Bildungsbranche, sondern aller Mitglieder. Auch jener, die bereits im Ruhestand sind oder an der Schwelle zu Pensionierung oder Rente stehen.

Unstrittig ist: Wir brauchen den Dialog zwischen den Generationen. Wir brauchen einen gesellschaftlichen Diskurs, in dem wir uns darüber Gedanken machen, wie wir die alternde Gesellschaft gestalten wollen, so dass sie den Bedürfnissen aller gerecht wird. Dabei müssen alle eine Stimme haben, auch die Seniorinnen und Senioren. Es darf nicht sein, dass über sie gesprochen und entschieden wird. Es muss mit ihnen diskutiert und entschieden werden. Selbstbestimmung ist Grundlage für das Miteinander. Deshalb brauchen Ältere Partizipationsmöglichkeiten. Sie brauchen Seniorenbeiräte und Gremien, in denen sie ihre Positionen sichtbar machen und in die politische Arbeit einbringen können. Diese Mitwirkung muss ein gesetzlich verbrieftes Recht sein. Wir brauchen Seniorenmitwirkungsgesetze in allen Bundesländern und auf allen politischen Ebenen. Der Bundesseniorenausschuss der GEW macht sich dafür stark.

Natürlich, "die" Alten gibt es nicht. Verschiedene Altersgruppen mit unterschiedlichen Generationenerfahrungen

und Biografien verbergen sich dahinter. Entsprechend unterschiedlich sind die Bedürfnisse und Themen, die Seniorinnen und Senioren umtreiben. Die Ältesten haben den Krieg noch erlebt und beschäftigen sich oft noch einmal mit diesen einschneidenden Erfahrungen ihrer Kindheit. Die Alt-68er sind oft fit, aktiv und diskussionsfreudig. Und wer jetzt erst Mitte 50 ist, macht sich zwar möglicherweise schon Gedanken, wie er sein Alter gestalten will und steckt doch noch voll und ganz im Erwerbsleben.

Deshalb ist es wichtig, attraktive Angebote für das ehrenamtliche Engagement unterschiedlicher Altersgruppen anzubieten. Und immer wieder zu überprüfen: Für wen machen wir Politik? Welche Betätigungsfelder sind gewünscht? Welche Gremien sollten sich verändern? Für die GEW ist die Auseinandersetzung mit diesen Fragen selbstverständlicher Teil der Seniorenarbeit und -politik.

Frauke Gützkow,

im Geschäftsführenden Vorstand der GEW verantwortlich für Seniorenpolitik

>>> Einen positiven Effekt der gesetzlich festgezurrten Seniorenmitwirkung
sieht Blanckenburg vor allem auf Gemeindeebene: "Ältere Menschen in die
Gestaltung ihrer Umgebung einzubeziehen, ist sehr sinnvoll", erklärt sie, "nur
sie können beurteilen, ob etwa Wege
zu weit oder Einrichtungen für sie nicht
zugänglich sind." Das Thema "Pflege"
werde von den Seniorenvertretungen
vorangetrieben. "Gerade weil politisch
aktive Senioren in aller Regel fit sind, sehen sie sich als Lobby für noch Ältere",
so Blanckenburg.

Andererseits könnte man fragen: Ist die Gruppe der über 60-Jährigen nicht ohnehin überrepräsentiert, in Parteien, Verbänden, Gewerkschaften? Nein, kontert die GEW-Aktive Barbara Haas: "Wer sich in einer Partei engagiert, hat deswegen doch nicht die Rechte einer Generation im Blick – sondern Sach-

themen von Bildung über Innere Sicherheit bis zur Gesundheit."

Mitwirkung verankern

Haas, Leiterin des Fachbereichs Seniorenpolitik der GEW Baden-Württemberg,
würde die Mitwirkung der Älteren gern
auf allen Ebenen gesetzlich verankern,
damit deren Votum grundsätzlich in
wichtigen Fragen eingeholt wird: "Wir
wollen keine zahnlosen Tiger, sondern
reelle Mitarbeit" – auch auf Bundesebene, auf der mit zahlreichen Regelungen
zu Pflegekräften und -beiträgen wesentliche Entscheidungen über ein "Leben
in Würde" getroffen werden. Allerdings
solle die ältere Generation nicht nur verbriefte Rechte erhalten, weil sie eine so
große Gruppe in der Bevölkerung darstellt. Sondern auch, weil die "1968er",
die nun das Rentenalter erreicht haben,
einen Großteil der ehrenamtlichen



Wie wäre es, wenn sich aktive GEW-Ruheständler für mehr Mitsprache der Seniorinnen und Senioren auf allen Ebenen einsetzten?



beit in Deutschland schulterten: "Denken Sie nur an die Flüchtlingshilfe!" Unter GEW-Senioren und -Seniorinnen sei noch Überzeugungsarbeit zu leisten. Das meint Wilfried Sobich, der in Bremen als 77-Jähriger politisch unermüdlich aktiv ist. Entscheidend seien nicht Gesetze, betont Sobich, sondern Menschen, die sich zusammentun: "Wenn der Unterbau nicht da ist, passiert gar nichts." Sobich setzt lieber auf bewährte außerparlamentarische Methoden: Demonstrationen, Kundgebungen, Infostände. Gerade haben er und seine Mitstreitenden aus etwa 30 Organisationen den Tag der älteren Generation am 1. Oktober mitgestaltet. Thema: eine auskömmliche Rente auch für die nachfolgenden Generationen. Ein Mitwirkungsgesetz habe ihm bei seiner Arbeit bisher nicht gefehlt, sagt Sobich. Dass es etwas nützt, kann er sich jedoch vorstellen: "Wenn ein Gesetz kürzere Wege zu politischen Ansprechpartnerinnen und -partnern schafft, finde ich das gut."

Und wie wäre es, wenn sich aktive GEW-Ruheständler für mehr Seniorenmitwirkung einsetzten? Hambach, zu DDR-Zeiten Hochschullehrerin, hat da eine Idee. "Wenn mehr Seniorinnen und Senioren ihre Rechte und damit die Gesetzeslage kennen würden, wären wir einen großen Schritt weiter", so Hambach. "Und wer könnte die besser vermitteln als Pädagoginnen und Pädagogen?"

Text: Jeannette Goddar, freie Journalistin

Hauptsache, wir werden gehört

// Dialog-Gespräch mit Regina Görner, CDU-Sozialpolitikerin und ehemaliges IG-Metall-Vorstandsmitglied: Sie ist im November 2015 als erste Gewerkschafterin in den Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) gewählt worden. //

Dialog: Frau Görner, welche Themen wollen Sie in der BAGSO voranbringen?

Regina Görner: Mir persönlich ist wichtig, dass alle Beschäftigten gute Rahmenbedingungen fürs Altern vorfinden, dass sie möglichst gesund in die Rente kommen und dann angemessen versorgt sind. Dafür muss schon im Arbeitsleben gesorgt werden, nicht erst, wenn der Rentenfall eingetreten ist. Solche Themen stehen bei der BAGSO* bisher eher im Hintergrund ...

Dialog: ... auch weil unter den 113 Mitgliedsverbänden nur fünf Gewerkschaften vertreten sind ...

Görner: ... ja, aber ich sehe keine Blockaden. Viele Mitgliedsverbände haben einfach wenig Berührung mit der Arbeitswelt. Ich möchte helfen, den Blick zu weiten, damit wir nicht nur reparieren, was man im Vorfeld hätte verhüten können. Aber auch die herkömmlichen BAGSO-Themen berühren uns irgendwann alle. Ich bin verantwortlich für den Schwerpunkt "Ältere und Neue Medien": Senioren dürfen nicht abgehängt werden bei der Digitalisierung. Sie brauchen zum Beispiel barrierefreie Websites und benutzerfreundliche Smartphones. Kommunen bieten immer mehr Dienstleistungen online an. Wir wollen demnächst mit Kommunalverbänden reden, wie diese sicherstellen können, dass Ältere dabei nicht benachteiligt werden.

Dialog: Die BAGSO ist nicht sehr bekannt, wie viel Einfluss hat sie tatsächlich?

Görner: Als Dachverband aller Organisationen in Deutschland, die sich im weitesten Sinn mit Themen Älterer beschäf-



Regina Görner

tigen, ist die BAGSO deren wichtigste Lobby. 113 Verbände mit etwa 13 Millionen Mitgliedern gehören ihr an. Sie wird daher fast immer nach ihrer Einschätzung gefragt, wenn es um Entscheidungen geht, die Ältere betreffen. Im Bundestag, in Länderparlamenten, auf Veranstaltungen, in Fachkommissionen ...

Dialog: ... sie hat aber kein Antragsrecht ...

Görner: ... nein, aber aus meiner Zeit als saarländische Sozialministerin weiß ich: Das ist auch nicht so wichtig. Die Politik nimmt die Vorschläge der Altenverbände durchaus ernst, schon weil Ältere wichtige Wählerinnen und Wähler sind. Zudem organisiert die BAGSO alle drei Jahre den deutschen Seniorentag, auf dem sie zeigt, wie deren Welt heute aussieht. Und: Wir wollen mit Klischees aufräumen. "Alt-sein" heißt ja längst nicht mehr automatisch, Defizite zu haben. Ältere beteiligen sich aktiv in der Gesellschaft. Im Ehrenamt, in der Kinderbetreuung, in der Kultur. Realistische Altenbilder sind unabdingbar, damit Politik angemessen entscheiden kann.

Interview: Anja Dilk, freie Journalistin.



*Themenvorschläge für die BAGSO-Arbeit? Vorstandsmitglied Regina Görner freut sich über Anregungen. Kontakt: r.goerner@web.de Weitere Infos: www.bagso.de



// Elisabeth Reiter, 72, ehemalige Studiendirektorin an einer Münchner Berufsschule, seit acht Jahren pensioniert. //

Wie ich meinen Tag beginne.

Ich schlafe gerne so lange ich will, selten wird es später als halb acht. Ich genieße es, in Ruhe zu frühstücken, Zeitung zu lesen, Cello zu spielen. Die Zeit bis elf Uhr gehört mir.

Was mich bildungspolitisch umtreibt.

Es macht mir Sorgen, dass die Wirtschaft immer mehr Einfluss auf die Bildungspolitik nimmt. Der Staat reagiert nur noch. Und welch ein Irrsinn ist der Föderalismus. Dadurch sind Unterrichtsmethoden und -inhalte in jedem Bundesland völlig unterschiedlich, der Konkurrenzdruck ist enorm.

Welche Erfahrung ich nicht missen möchte

Die Gespräche mit meinen Berufsschülerinnen – meist waren es Mädchen – haben mir eine neue Welt erschlossen. Ich habe erfahren, dass es viele Menschen gibt, die anders denken, als ich es in meinem akademischen Umfeld gewohnt war. Ich habe gelernt, bescheidener zu urteilen und, statt mich zu empören, erst mal offen zu fragen: Warum plädiert eine Schülerin eigentlich für die Todesstrafe?

Was ich mir vorgenommen habe.

Ich engagiere mich bei der Arbeiterwohlfahrt, in der SPD, organisiere für die Münchner GEW einen Seniorenstammtisch. Mit einer Kollegin moderiere ich Themenabende, mal geht es um "Selbstbestimmt leben", mal ist ein KZ-Überlebender zu Gast. Bis vor Kurzem habe ich mich einmal die Woche um eine demente Freundin gekümmert. Sie ist gestorben, jetzt suche ich eine neue Aufgabe.

Fragebogen: Anja Dilk, freie Journalistin

Asyl: Vorurteil und Fakt

// Nicht nur in rechten Internetforen und unter Sympathisanten der "Alternative für Deutschland" (AfD), sondern bis in die bürgerliche Mitte hinein kursieren viele – zum Teil hasserfüllte – Klischeevorstellungen und Stereotype über geflüchtete Menschen. So kommt es zu Behauptungen, die häufig auf Ressentiments und Nichtwissen basieren und sich unhinterfragt verbreiten - nicht nur im Netz. Das soll nicht so bleiben. In der Oktober-Ausgabe setzt die E&W-Redaktion die Serie "Vorurteil und Fakt" fort. //

"Muslimische Flüchtlinge sind doch in muslimischen Ländern besser aufgehoben. Aber sie wollen alle nach Deutschland."



Stimmt nicht. Die Mehrheit der Flüchtenden muslimischen Glaubens steuert die muslimischen Nachbarländer an. Nach aktuellen Zahlen des Flüchtlingshilfswerks der Vereinten Nationen aus dem Juni 2016 leben in Pakistan 1.6 Millionen Geflohene und im Libanon 1,1 Millionen. Jordanien hat bei etwa 9.5 Millionen Einwohnern bereits mehr als 600 000 Flüchtlinge allein aus Syrien aufgenommen.



muslimisch geprägte Länder wie der Libanon (183 auf 1000 Einwohner), Jordanien (87) oder die Türkei (37) mehr Menschen aufgenommen als Deutschland (22). Wahr ist allerdings, dass sich das reiche Saudi-Arabien aus der Verantwortung stiehlt und keine Flüchtlinge aufnimmt.

Christoph Ruf, freier Journalist









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



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

kredite-fuer-beam

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

Aussicht auf mehr Geld

// Seit Jahren schon führt die Berliner GEW mit dem Senat eine Auseinandersetzung über eine tarifliche Aufwertung angestellter Lehrkräfte. Im Sommer spitzte sich der Streit zu: Die **GEW** kündigte daraufhin einen einwöchigen Streik zu Beginn des neuen Schuljahres an. Der Ausstand wurde jetzt abgesagt, nachdem sich Finanzsenator Matthias Kollatz-Ahnen (SPD) zu Zugeständnissen bereit erklärt hat. Bundesweit Modellcharakter könnte die geplante bessere **Einstufung aller Grundschul**lehrkräfte - verbeamteter und angestellter - haben. //

Ohne den 18. September wäre der 29. August wohl nicht möglich gewesen. Am 18. September wählten die Berlinerinnen und Berliner ein neues

Abgeordnetenhaus und nichts wäre für den rot-schwarzen Berliner Senat unangenehmer gewesen, als ein Streik der Lehrerinnen und Lehrer zu Schuljahresbeginn. Gleich die komplette erste Schulwoche wollten die Berliner Lehrkräfte streiken. Sie hätten damit ihre Streiks aus den vergangenen Jahren fort- und noch einmal einen draufgesetzt. Am 29. August - kurz vor Ferienende - lenkte Finanzsenator Kollatz-Ahnen ein und rang sich zu einer gemeinsamen Erklärung mit der Berliner GEW durch*. Im Gegenzug versprach die Bildungsgewerkschaft, den Streik abzublasen und bis zum Abschluss der Koalitionsverhandlungen im November auf Arbeitskämpfe zu verzichten.

Streitpunkt sind die rund 14 000 angestellten Lehrkräfte allgemeinbildender und beruflicher Schulen des Landes Berlin. Diese Gruppe stellt aktuell knapp 45 Prozent aller Pädagoginnen und Pädago-

gen, Tendenz steigend. Seit 2004 werden Lehrkräfte in der Hauptstadt bei Neueinstellungen nicht mehr verbeamtet, lediglich in Ausnahmefällen (etwa bei einem Stellenwechsel aus einem anderen Bundesland) ist eine Einstellung als Beamtin bzw. Beamter möglich. Auf die Abwanderung von Junglehrkräften reagierte der rot-rote Senat 2009 mit einer deutlichen Anhebung der Einstiegsgehälter. Außer in Berlin werden nur noch in Thüringen und Sachsen Lehrkräfte überwiegend nicht mehr verbeamtet. Aber auch in den Bundesländern, in denen der Beamtenstatus die Regel ist, gibt es - mit unterschiedlich hohen Anteilen - angestellte Lehrkräfte.

Die Vereinbarung mit dem Berliner Finanzsenator bezeichnete der GEW-Landesverband als "Zwischenschritt"; allerdings gehe diese politische Willenserklärung des Senats "weit über alles hinaus, was er je an Zugeständnissen gemacht hat". Entscheidend wird nun sein, wie der neue Senat die Vereinbarung auf den Weg bringt.

Von einer Umsetzung des Vorhabens würden vor allem Lehrkräfte mit einer Ausbildung in einem Wahlfach profitieren, die in der Regel an Grundschulen unterrichten. Sie sollen ab dem Schuljahr 2017/18 wie Lehrkräfte an weiterführenden Schulen eingruppiert werden. Für die schätzungsweise 10 000 bis 11 000 Kolleginnen und Kollegen würde dies einen Gehaltszuwachs von durchschnittlich 500 Euro brutto im Monat bedeuten, rechnet die GEW-Landesvorsitzende Doreen Siebernik vor. Eine finanzielle Aufwertung der Arbeit der Grundschullehrerinnen und -lehrer wäre, so Siebernik, "ein historischer Schritt, der bundesweit eine Vorbildfunktion hätte".

Im Berliner Tarifstreit nach "gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit" ging es der GEW jedoch nicht nur um die Grundschullehrkräfte, sondern um eine finanzielle Gleichstellung angestellter mit verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern.

Obwohl die angestellten Berliner Lehr-

kräfte im Vergleich zu Angestellten in anderen Bundesländern gut verdienen,



1 900 Lehrkräfte neu eingestellt

In Berlin unterrichten derzeit rund 31 000 Lehrkräfte, rund 45 Prozent (14 000) davon im Angestelltenverhältnis (Quelle: Blickpunkt Schule, Schuljahr 2015/16, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft).

Für das Anfang September begonnene neue Schuljahr sind in Berlin 1 900 neue Pädagoginnen und Pädagogen eingestellt worden, davon allein 1 000 an den Grundschulen. In den kommenden acht Jahren werden 3 000 neue Lehrerinnen und Lehrer benötigt; insgesamt muss es bis zum Schuljahr 2023/24 mehr als 16 000 Neueinstellungen geben. Das geht aus einer aktuellen Modellrechnung der Senatsbildungsverwaltung hervor. Der hohe Bedarf hängt mit dem enormen Anstieg der Schülerzahlen zusammen. Die Senatsprognose geht von 75 000 zusätzlichen Schülerinnen und Schülern aus - ein Zuwachs von rund 22 Prozent. Im zurückliegenden Ausbildungsjahr beendeten an den Berliner Universitäten nach Angaben des Senats 1 300 Lehramtsstudierende ihr Studium. In Mangelfächern wie Naturwissenschaften und Mathematik werden immer mehr Quereinsteiger beschäftigt (s. Interview S. 32 f.), in manchen Grundschulen füllen Studienräte die Personallücken. Nur noch 18 Prozent der im laufenden Schuljahr neu eingestellten Lehrkräfte haben auf Grundschullehramt studiert; mehr als ein Drittel der Neulehrkräfte über alle Schulformen hinweg sind mittlerweile Quereinsteiger

hinken sie beim Verdienst gegenüber verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern hinterher.

In den ersten Jahren verdienen angestellte Lehrkräfte in der Hauptstadt im Schnitt mehr als ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Das kehrt sich später um, sodass eine verbeamtete Lehrkraft am Ende der Dienstzeit deutlich mehr Geld verdient hat als eine angestellte. Der GEW Berlin ist es wichtig, dass der neue Senat für diese Angestellten etwas tut. Ob sich bzw. wie viel sich in dieser Frage bewegt, hat entscheidenden Einfluss auf die Bewertung des Gesamtpakets durch die GEW.

Jürgen Amendt, Redakteur "neues deutschland"

*Die Gemeinsame Erklärung der **GEW Berlin und des Finanzsenators** finden Sie unter www.gew-berlin.de/ 14447.php.







Pearson gewinnt an Einfluss in der Bildung

// Pearson, der größte Bildungskonzern der Welt, treibt in Afrika und Asien die Privatisierung des Schulwesens voran. Und nutzt fragwürdige Lehrmethoden. Gewerkschaften halten dagegen. //

Ein Slum in Nairobi, der Hauptstadt Kenias. Strahlend präsentiert die kleine Joy in grüner Schuluniform ihr Zeugnis: "Ich bin die Beste, wegen Englisch." Die Mutter nimmt sie lachend in den Arm: "Ich bin so stolz auf dich!" So präsentiert es ein Werbevideo der Privatschulkette Bridge International Academies, zu sehen auf YouTube*. Bridge verkündet darin, dass der Schulbesuch im Durchschnitt nur fünf US-Dollar im Monat kostet. Auch Slumbewohner mit geringem Einkommen, so die Botschaft, könnten ihren Nachwuchs dort unterrichten lassen.

Hinter Bridge International Academies steht, neben reichen US-Investoren wie Bill Gates und Mark Zuckerberg, die britische Aktiengesellschaft Pearson. Was als Schulbuch-Verlag be-

gann, entwickelte sich zum größten Bildungskonzern der Welt (Umsatz: 4,5 Milliarden Britische Pfund, 35 000 Beschäftigte). Die deutsche Tochterfirma verkauft Lehrbücher, eBooks und Online-Tutorien für Studierende**. Ein expandierendes Geschäftsfeld des Konzerns sind "low-fee private schools" (LFP), kommerzielle Privatschulen mit niedrigen Gebühren in Afrika und Asien. Bridge International Academies betreibt in Kenia, Uganda und Nigeria bereits 450 Schulen. Ab September 2016 übernimmt Bridge 50 weitere Schulen in Liberia. Bis 2025 will der Privatschulträger weltweit zehn Millionen Kinder unterrichten.

Erfolgreiche Lobbyarbeit

Education International (EI) – die Bildungsinternationale, der Dachverband von weltweit 400 Bildungsgewerkschaften, unter ihnen die GEW – warnt vor Pearson und seinen Geschäften mit der Bildung. Der Konzern habe durch Lobbying großen Einfluss auf die Bildungspolitik in vielen Ländern – und treibe die

Privatisierung voran. El startete deshalb 2014 die Kampagne "A Global Response To Education Corporations" ("Eine globale Antwort auf Bildungskonzerne")***. Im Fokus steht zum einen, dass Pearson in den USA viel Geld mit der Entwicklung von umstrittenen landesweiten Schultests**** verdient. Zum anderen geht es um die low-fee private schools. Die Sorge der Gewerkschaften: Was Pearson heute in Ländern wie Kenia praktiziert, könnte künftig auch öffentliche Schulen in den Industrieländern unter Druck setzen.

Die Bridge-Betreiber versprechen Qualität. "Jeder Lehrer geht durch ein strenges Training", heißt es in einem Werbevideo. Der Film zeigt, dass Bridge-Lehrkräfte mit einem Tablet-Computer in der Hand unterrichten. Den Computer nutzen sie, um mit ihrem "Master Teacher" im Bridge-Hauptquartier Kontakt zu halten. "Master Teacher planen jede Unterrichtsstunde für jede Klasse und übertragen die Inhalte auf den Lehrer-Computer", verkündet Bridge. Eine Art Callcenter steuert also, was die Lehr

kräfte unterrichten sollen – und wie sie es tun. Dadurch hätten die Schülerinnen und Schüler "Non-Stop-Zugang zu den besten Lehrern der Welt". Bridge und deren Investoren zielen also auch darauf ab, neue Märkte für Tablets und digitale Lehrprogramme zu schaffen.

Der kanadische Bildungsforscher Curtis B. Riep kommt zu Ergebnissen, die ernüchternd sind. Im El-Auftrag untersuchte er die "Affordable Private Education Centers" (APEC) - eine LFP-Kette auf den Philippinen, zu deren Investoren Pearson gehört. APEC-Lehrkräfte hätten typischerweise keine Lizenz und bekämen extrem niedrige Löhne, berichtet Riep. Die Kette miete zudem Räume in ungenutzten Geschäftshäusern ohne "ausreichend Platz für Bibliotheken, Turnhallen, Naturwissenschafts- und Computerräume". Mit derlei Recherchen machte sich der Kanadier offenbar nicht beliebt. Als sich Riep im Mai 2016 in Uganda aufhielt, um die dortigen Bridge-Aktivitäten zu erforschen, wurde er nach El-Angaben verhaftet. Bridge veröffentlichte zuvor eine Art "Fahndungsaufruf", einschließlich Foto von Riep, in einer überregionalen Zeitung in Uganda. Der Aufruf enthielt den Vorwurf, der Kanadier gebe sich als Bridge-Mitarbeiter aus. Das erwies sich jedoch als gegenstandslos. Am 7. Juni gab die Bildungsinternationale dann bekannt, dass Riep nach Kanada ausreisen durfte. Im August kündigte das Bildungsministerium des afrikanischen Landes an, es wolle die 63 Bridge-Schulen schließen – aufgrund von Qualitätsmängeln und fehlenden Zulassungen. Das Bridge-Management in Uganda hat die Kritik zurückgewiesen.

Strategie stoppen

Doch der Protest gegen Pearson wächst. Im Frühjahr 2016 startete eine Gruppe aus Gewerkschaften – darunter die GEW –, Aktionären und internationalen Rentenfonds eine Petition. Darin fordert die "Pearson 100"-Gruppe: "Stoppen Sie Pearsons schädliche Geschäftsstrategien und bekräftigen Sie das Recht auf eine kostenlose, qualitativ hochwertige öffentliche Bildung – für jedes Kind."

Nächster Schritt: London, 29. April, Hauptversammlung des Pearson-Konzerns. Am Unternehmenssitz, einem viktorianischen Geschäftsgebäude am Themse-Ufer, versammelten sich Bildungsgewerkschafter aus mehreren Ländern. Dazu gehörten Randi Weingarten, Präsidentin der American Federation of Teachers (AFT), und Mugwena Maluleke, Generalsekretär der South African Democratic Teachers Union. Die Demonstranten empfingen die Aktionäre mit einem Banner ("Stop cashing in on kids" – "Stoppt das Abkassieren mit Kindern") und verteilten Handzettel. "Das war für die Aktionäre ein Spießrutenlaufen", berichtet Barbara Geier von der GEW Hamburg, die sich an der Aktion beteiligte. Während der Aktionärsversammlung brachte die Gewerkschaftsgruppe einen Antrag mit dem Ziel ein, "dass sich Pearson aus den lowfee schools in Afrika und aus den US- Schultests zurückziehen solle", so Geier. Maluleke berichtete den Aktionären, dass LFP in Afrika Mädchen benachteilige – weil diese im Gegensatz zu öffentlichen Schulen Gebühren verlange. Und wenn arme Eltern Geld für Schulbildung ausgäben, so Maluleke, dann für Jungen. Zwar habe die Mehrheit der Aktionäre gegen den Gewerkschaftsantrag gestimmt, bedauert Geier. "Doch ein Erfolg war, dass viele Menschen unser Anliegen gehört haben."

Matthias Holland-Letz, freier Journalist

*"Learn more about Bridge International Academies": https://www.youtube.com/watch?v=eUDBBgeCto8
**s. GEW-Privatisierungsreport Nr. 16:
www.gew.de/aktuelles/detailseite/
neuigkeiten/privatisierungsreport-16privatschulen-auf-dem-pruefstand
***Education International zu Pearson:
www.ei-ie.org/en/news/news_
details/3931
UN-Resolution ruft die Staaten auf,
private Bildungsträger zu regulieren:
www.gew.de/un-resolution-gegen-

****Die Tests stoßen auf Kritik, weil lediglich Lesen und Mathematik geprüft werden, andere Fächer bleiben außen vor. Amerikanischen Schulen droht die Schließung, wenn sie bei den Tests wiederholt schlecht abschneiden – was zu einer US-weiten Protestbewegung geführt hat (s. E&W 4/2016).



Die UNO hat einen Vorschlag für die Sek. II

kommerz

Die neuen "nachhaltigen Entwicklungsziele" werden die Agenda der Weltpolitik bis 2030 bestimmen. Grund genug, sich auch im Unterricht (SoWi, Politik, Religion/Ethik) damit zu befassen.

Neun Entwicklungsorganisationen bieten hierfür didaktische Materialien an:

- Ein buntes Schülerheft (20 Seiten) mit vielen Fotos, kurzen Texten und Arbeitsfragen.
- Ein **Lehrerheft** (40 Seiten) mit Hintergrundinformationen und didaktischen Vorschlägen zur Vertiefung im Unterricht.
- Klassensatz: 28 Schülerhefte, ein Lehrerheft = 18,00 Euro.

Infos und Bestellung:

www.Lernplattform-nachhaltige-Entwicklungsziele.de

welthaus

Arbeitslos im Sommer

// Arbeitsamt statt Urlaub: Biologie- und Sportlehrer Uwe Feder (55) arbeitet seit mehreren Jahren mit befristeten Verträgen an hessischen Schulen. In den Sommerferien war er immer arbeitslos – und damit ohne Gehalt (s. Kasten und E&W 03/2016). //

E&W: Herr Feder, die großen Ferien sind zu Ende – haben Sie sich gut erholt?

Uwe Feder: Die vergangenen Wochen waren für mich eine unterrichts-, aber eben leider auch gehaltsfreie Zeit. Ich hatte jeden Tag Kontakt zu Schulen, zur Rechtsstelle der GEW Hessen oder zur Agentur für Arbeit und habe zahlreiche Bewerbungen geschrieben. Nicht unbedingt das, was man sich nach einem Schuljahr wünscht.

E&W: Sie arbeiten als Lehrer schon länger mit befristeten Verträgen. Ist diese unsichere Perspektive für Sie Normalität?

Feder: Ich bekam immer Verträge mit sehr kurzen Laufzeiten, die Unsicherheit war und ist ständig da. Zu Beginn der Ferien wusste ich, dass ich an meiner bisherigen Schule bleiben könnte, allerdings nur bis November. Während der Ferien habe ich mir überlegt: Willst du dir das wieder antun? Und ich habe die freie Zeit genutzt, mich umzuschauen.

E&W: Mit Erfolg?

Feder: Ich habe den Zwei-Monats-Vertrag meiner letzten Schule nicht angenommen, auch kein Angebot einer anderen Einrichtung, obwohl ich mehrere zur Auswahl hatte. Jetzt bin ich – nah an meinem Wohnort und für ein Jahr – als Schulassistent beschäftigt. Der Vorteil der neuen Stelle: Ich kann mir parallel eine selbstständige Tätigkeit aufbauen. Ich biete Neurofeedback-Training für Kinder mit AD(H)S, also mit Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätssymptomen an, um deren Konzentrationsfähigkeit zu verbessern.

E&W: Warum haben Sie sich überhaupt auf befristete Verträge eingelassen?

Feder: Ich habe mein erstes Staatsexamen 1987 in Berlin abgelegt, aber danach nicht als Lehrer gearbeitet. Je-



Uwe Feder, Biologie- und Sportlehrer

doch – das muss man dem Staat zugute halten – das Examen behält seine Gültigkeit. Und als ich 2011 nach Hessen kam, versuchte ich es als Vertretungslehrkraft im Schuldienst.

E&W: Aber ohne zweites Staatsexamen keine Entfristung, richtig?

Feder: Jein. Gerade im Fach Sport gibt es Ausnahmen von der Regel. Allerdings habe ich tatsächlich versucht, das zweite Staatsexamen nachzuholen. Aber ich rate iedem davon ab. Erstens war es seltsam, sich mit Mitte 50 in ein Seminar zu setzen, in dem die Ausbilder zum Teil jünger als ich waren. Zweitens war es inhaltlich durchaus fordernd besonders in meinem zweiten Fach Biologie hat sich seit meinem Studium viel getan. Und drittens hatte ich den Eindruck, dass Seiteneinsteiger und andere Exoten nicht wirklich gewollt sind. Selbst für einen frisch promovierten Biologen, der mit mir im Seminar saß, und fachlich natürlich auf der Höhe war, war das Referendariat extrem schwierig. Und das Bildungssystem ist nicht flexibel. Ich hatte auf Gymnasiallehramt studiert. Ein Wechsel zu einer Grundoder Hauptschule ist später nicht mehr möglich. Der Witz: Bei befristeten Verträgen reicht die Qualifikation auf einmal mühelos.



ANGESTELLTE 33

E&W: Unterstellen Sie einzelnen Akteuren eine böse Absicht?

Feder: Nein, das tue ich nicht. Es gibt ja immer Sachgründe, auch für befristete Verträge: Die festangestellte Lehrkraft kehrt nach Elternzeit oder Krankheit in den Schuldienst zurück, damit endet dann für die Vertretung der Fristvertrag. Aber man darf nicht vergessen, dass befristet beschäftigte Lehrkräfte stark belastet sind. Sie kommen an eine neue Schule, kennen Kollegium, Schülerinnen und Schüler nicht. Sie müssen aber von null auf hundert ihre Unterrichtsstunden ableisten, mit allen Rechten und Pflichten. Die Schulleitung stopft die personellen Lücken, aber falls die Vertragslaufzeit als Vertretung zu kurz ist, gibt es in den Ferien eben kein Geld.

E&W: Der hessische Kultusminister Alexander Lorz (CDU) hat öffentlich

Alle Jahre wieder

Die Ferienarbeitslosigkeit von Lehrkräften ist jedes Jahr wieder Thema. Der Fall des hessischen GEW-Kollegen Uwe Feder (s. Interview) ist nicht untypisch. Die Praxis, Vertretungslehrkräfte befristet einzustellen, ist in allen Bundesländern in mehr oder weniger großem Umfang weit verbreitet. Mit Fristverträgen werden in den Schulen häufig Lehrkräfte eingesetzt, die keine volle Lehramtsausbildung absolviert haben. Oft sind es Kolleginnen und Kollegen, die über Jahre erfolgreich unterrichten. Die GEW fordert für diese Beschäftigtengruppe eine Entfristung.

Zur Saisonarbeitslosigkeit von Lehrkräften s. Studie der Bundesagentur für Arbeit: http://statistik.arbeitsagentur. de/Navigation/Statistik/ Arbeitsmarktberichte/ Branchen-Berufe/ Branchen-Berufe-Nav.html

hari

auf einen Erlass* hingewiesen laut dem Vertragslehrkräfte nach Ende des Schuljahres auch in den Ferien bezahlt werden sollen.

Feder: Im Prinzip ja – aber: Es gibt einen Unterschied zwischen Vertragslaufzeit und Beschäftigungsdauer. Ich hatte beispielsweise eine Beschäftigungsdauer von mehr als 39 Wochen und eine zugesagte Vertragsverlängerung, demnach ein Recht auf Weiterbezahlung in den Schulferien. Allerdings verteilte sich diese Beschäftigung auf zwei Verträge mit kürzerer Laufzeit, und damit lag ich unterhalb der 39-Wochen-Marke. Hier geht der Staat nicht allzu gut mit seinen befristet beschäftigten Lehrkräften um.

E&W: Wie fühlen Sie sich dabei?

Feder: Das macht schon etwas mit einem. Meine Lebenserfahrung sagt mir zwar, dass es immer irgendwie weitergeht, aber so vom Arbeitgeber behandelt zu werden, kratzt doch am Selbstbewusstsein.

E&W: Hatten Sie Angst, keine weitere Stelle zu finden?

Feder: Eigentlich nicht, denn es herrscht faktisch Lehrermangel. Bei praktisch allen Bewerbungsgesprächen ist mir an den Schulen eine befristete Stelle angeboten worden. Die Situation ist übrigens auch für die Schulleitungen nicht einfach, die ihre Personallücken schließen müssen. Aber ich wollte nicht mehr der Lückenbüßer sein. Nur halte ich meinen Unmut auch nicht gern zurück: Ich habe Minister Lorz einen Brief geschrieben, um auf die Lage befristet Beschäftigter hinzuweisen. Eine Antwort gab es bisher nicht - schade.

Esther Geißlinger, freie Journalistin

*Der Erlass des hessischen Kultusministeriums über die Weiterbeschäftigung befristet angestellter Lehrkräfte während der Sommerferien von März 2009 ist auch 2016 gültig.







Mehr Geld für Bildung

// Ein Jahr vor der Bundestagswahl hat die GEW die Initiative "Bildung. Weiter denken!" gestartet, mit der sie sich für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen sowie mehr Geld für Bildung einsetzt. //

Mit der Initiative "Bildung. Weiter denken!" formuliert die GEW konkrete Forderungen und Vorschläge für einen Kurswechsel in der Bildungspolitik und -finanzierung. Die laufende Legislaturperiode sei bisher von "bildungspolitischem Stillstand" geprägt gewesen, kritisierte GEW-Vorsitzende Marlis Tepe. Die Bildungsgewerkschaft will nun in den kommenden Monaten bundesweit mit Aktionen und Veranstaltungen den Druck auf die Parteien erhöhen. Dafür hat sie mit Blick auf die Bundestagswahl 2017 ein Positionspapier vorgelegt und ihre Forderungen während einer Pressekonferenz Ende September in Berlin vorgestellt. Als zentrale Aufgaben des 15-Punkte-Programms benannte Tepe den Ausbau der Inklusion und der Ganztagsangebote, die Integration geflüchteter Menschen, die Verbesserung der Kita-Qualität, ein Sanierungs- und Neubauprogramm für die Bildungseinrichtungen sowie Arbeitsbedingungen, die gute Bildungsangebote ermöglichen. "Alle diese Aufgaben stehen und fallen mit qualifiziertem Personal. Deshalb brauchen wir an erster Stelle eine Offensive, um Erzieherinnen, Sozialarbeiter, Lehrkräfte und Wissenschaftler zu gewinnen", sagte Tepe. Die baden-württembergische GEW-Vorsitzende Doro Moritz sagte, in fast allen Bundesländern gebe es Lehrkräftemangel. Im Ländle hätten zehn Prozent der für das Schuljahr 2016/17 ausgeschriebenen unbefristeten Stellen nicht besetzt werden können – insbesondere an Grundschulen. "Es reicht nicht, Gesetze zu Inklusion und integrativem Unterricht zu verabschieden", betonte sie.

"Das Kooperationsverbot für den Bildungsbereich muss endlich fallen. Dann könnte der Bund Länder und Kommunen ohne Umwege bei der Finanzierung der Bildungsaufgaben unterstützen. Dass wir politisch noch nicht so weit sind, darf keine Ausrede dafür sein, die Hände in den Schoß zu legen und nichts zu tun", unterstrich Tepe. Deshalb lassen sich die Forderungen der GEW zur Bundestagswahl auch ohne Grundgesetzänderung umsetzen.

Der Bund kann Länder und Kommunen bei der Sanierung, Modernisierung und dem Neubau von Schulen und Hochschulen entlasten. Die GEW schlägt ein auf zehn Jahre angelegtes Programm mit jährlich 3,2 Milliarden Euro vor. Im Gegenzug sollten die Länder die frei gewordenen Mittel nutzen, mehr Personal einzustellen und die Pädagoginnen und Pädagogen strukturell besser zu bezahlen.

Darüber hinaus muss der Bund den Ausbau der Schulsozialarbeit dauerhaft fördern. Die GEW setzt sich für einen Schlüssel von einem Sozialarbeiter auf 150 Schülerinnen und Schüler ein. Auch als Gesetzgeber kann der Bund einiges bewegen. "Wir brauchen dringend ein bundesweites Kita-Qualitätsgesetz, das hohe Standards sichert. Mit diesen, die die Fachkraft-Kind-Relation, die Freistellung der Leitungskräfte, die Fachberatung und die Anerkennung mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit festschreiben, verbessert sich die Qualität in den Kitas strukturell deutlich", betonte Tepe. Zudem soll sich der Bund stärker als bisher an den Hochschulen engagieren: Der Hochschulpakt muss ausgebaut und mittelfristig in eine deutlich bessere Grundfinanzierung der Hochschulen umgewandelt werden.

GEW-Steuerkonzept bringt 74 Milliarden Euro

Für Schulsanierung, mehr Schulsozialarbeit und bessere Kita-Qualität sind nach GEW-Berechnungen zusätzlich 11,9 Milliarden Euro nötig. Zur Finanzierung dieser Investitionen hat die Bildungsgewerkschaft ein Steuerkonzept vorgelegt. Es sieht vor, kleine und mittlere Einkommen zu ent-, hohe Einkommen dagegen stärker zu belasten. Zusätzlich sollen die Vermögensteuer wieder eingeführt, große Erbschaften stärker als bisher und die Gewerbe- zu einer Gemeindewirtschaftssteuer weiterentwickelt werden. So könnten jährlich knapp 74 Milliarden Euro mehr in die öffentlichen Kassen fließen.

Nadine Emmerich, freie Journalistin
Ulf Rödde, Redaktionsleiter der "Erziehung und Wissenschaft"



Alle Infos zur Initiative "Bildung. Weiter denken!" finden Sie auf der GEW-Website unter: www.gew.de/weiter-denken/.

"Die Zukunft ist weiblich"

// Eine neue Debatte über die Arbeitszeit, bessere Bezahlung der Grundschullehrerinnen, das Thema Frauen – Arbeitsmarkt – Rente sowie der engere Austausch untereinander: Die GEW-Frauenzukunftskonferenz Mitte September in Berlin hat eine erste Agenda für gute und geschlechtergerechte Arbeit im Bildungssektor erarbeitet. //

Nach dem Kampf um die 35-Stunden-Woche und dem DGB-Slogan "Samstags gehört Vati mir" ist eine neue gewerkschaftliche Debatte um die Arbeitszeit entbrannt. Und die ist explizit frauenpolitisch. "Wir wollten als Frauen immer die 30-Stunden-Woche", gab GEW-Vorsitzende Marlis Tepe als zukunftsweisende Parole aus. Neben dem Job sei Zeit für Erziehung oder Pflege, politisches Engagement und sich selbst nötig, ergänzte die im GEW-Vorstand für Frauenpolitik verantwortliche Frauke Gützkow. Und: "Wir kommen nur weiter, wenn sich auch die Arbeitsteilung in der Familie ändert." Die Debatten unter dem Titel "Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten: geschlechtergerechte Arbeit im Bildungssektor" zeigten: Viele Probleme sind zwar bekannt, aber längst nicht gelöst.

Die 80 Teilnehmerinnen waren zusammengekommen, um einen geschlechterpolitischen Zukunftsplan der GEW zu erarbeiten. Denn: "Die Zukunft der GEW", in der 70 Prozent der Mitglieder Frauen sind, "ist weiblich", betonte Ilke Glockentöger vom Vorstand des Bundesfrauenausschusses.

Diskutiert haben die Teilnehmerinnen betriebliche und gesetzgeberische Möglichkeiten – von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesigs (SPD) Plänen zum Familiengeld über ein vom Deutschen Juristinnenbund konzipiertes Wahlarbeitszeitgesetz* bis zu lebensphasenorientierten Arbeitszeiten. So forderten sie eine klarere Definition der Arbeitszeit bei Teilzeit, flächendeckende Ganztagsbildungsangebote,



Angeregte Debatte während der GEW-Frauen-Zukunftskonferenz "Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten" in Berlin. Zentrales Thema: die bessere Bezahlung der Grundschullehrerinnen.

eine geschlechtergerechtere Steuerpolitik, Zeitkonten – und empfahlen den Blick nach Norwegen, wo sich neun von zehn Männern die Elternzeit mit den Müttern teilen.

Rentenfalle Teilzeit

Auch die Folgen für die Rente durch Teilzeit standen auf der Agenda der GEWlerinnen. Denn: Vor allem Frauen arbeiten häufig über Jahre nicht in Vollzeit und sind daher stärker von Altersarmut bedroht. Laut WSI-Report** erhielten sie 2014 durchschnittlich 618 Euro gesetzliche Rente. "Eine eigenständige Existenzsicherung muss über das Erwerbsleben hinausgehen", verlangte Gützkow. Und Tepe fügte hinzu, "dass Grundsicherung eine wichtige Frage der Zukunft ist".

Neben der Frage, wie die "Teilzeitfalle" – und damit verbunden das Haupt- und Nebenverdiener-Prinzip – überwunden werden könnte, war das zentrale frauenpolitische Konferenz-Thema: die unterschiedliche Bezahlung von Lehrkräften möglichst rasch zu beenden. Gützkow: "Die Erzieherinnen haben gezeigt, wie es geht, für Wertschätzung und Entgelt zu kämpfen." Jetzt sei die Zeit reif für die Grundschullehrerinnen. Die Forderung "JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen" ist auch Teil der neuen GEW-Initiative "Bildung. Weiter denken!" (in der November-Ausgabe berichtet E&W ausführlicher, s. auch S. 34).

Laut einem Rechtsgutachten*** diskriminiert die schlechtere Besoldung der Grundschullehrkräfte gegenüber anderen voll ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern Frauen mittelbar, da der Frauenanteil an Grundschulen bei etwa 90 Prozent liegt (s. E&W 5/2016).

Für die Zukunft versprachen sich die GEW-Frauen zudem mehr Vernetzung und Austausch. "Wir treffen uns zu wenig", räumte die Berliner GEW-Vorsitzende Doreen Siebernik ein. Um mehr junge Frauen für die GEW-Arbeit zu gewinnen, plädierte Siebernik für Mentoring-Programme. Am Ende der zweitägigen Diskussionen, Vorträge und Workshops bilanzierte Gützkow: "Ich nehme eine Aufbruchstimmung bei uns wahr." Ähnlich hatte GEW-Chefin Tepe die Konferenz bereits eröffnet. Ihr Motto sei immer gewesen: "Her mit der Hälfte des Lebens."

Nadine Emmerich, freie Journalistin

*Konzept Wahlarbeitszeitgesetz:

www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/
**"Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen":
www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf
***"Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung
von Grundschullehrkräften nach A 12", Gutachten von
Prof. Eva Kocher: www.gew.de/fileadmin/media/
publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/
Rechtsgutachten_Kocher_2016-web.pdf



Sprung ins Lehramt

// Die Universität Potsdam bietet ein bundesweit einzigartiges Qualifizierungsprogramm für geflüchtete Lehrkräfte an: "Refugees Teachers Welcome". //



Zahra Alzaher lebt seit dem 2. November 2015 in Deutschland. Sie war mehr als einen Monat auf der Flucht. Zurück ließ sie außer vielen Verwandten und einer Stadt, aus der bereits damals jeder Zweite geflohen war, ein Leben und einen Beruf, den sie über alles liebt. Bis ihre Schule im bis heute aufs Brutalste umkämpften Aleppo schloss, arbeitete die 29-Jährige in der syrischen Drei-Millionen-Stadt als Grundschullehrerin. "Mit Herz und Seele", sagt sie, "aber wo es kein Leben gibt, stirbt auch die Bildung."

Jetzt könnte sie vor einem Neuanfang als Pädagogin stehen. Die junge Syrerin ist eine von 60 Teilnehmenden an dem Programm "Refugees Teachers Welcome" der Uni Potsdam. Geflüchtete Lehrkräfte, die - meist in Syrien - an Schulen gearbeitet haben, werden hier binnen zwei Semestern auf erste Arbeitseinsätze an Schulen vorbereitet. Zunächst lernten sie von April bis August an fünf Tagen in der Woche die deutsche Sprache. Seit September steht die Schulpraxis im Mittelpunkt: An der Universität und an Gastschulen werden sie mit dem deutschen Schulsystem sowie mit Fachdidaktiken und damit auch mit möglichen Unterschieden zur Schulpraxis ihrer Herkunftsländer vertraut gemacht: "Die Lehrkräfte sind ganz andere Klassengrößen und auch eine andere Unterrichtskultur gewohnt", sagt der Erziehungswissenschaftler Frederik Ahlgrimm, der das Projekt mit der Professorin Miriam Vock gemeinsam leitet. Wie groß die Unterschiede in didaktischen und pädagogischen Fragen seien, werde sich allerdings erst in der Praxis zeigen.

Nicht einfach, das Deutsche

Beim Besuch in Potsdam steht diese noch bevor. Zurzeit sind die Lehrkräfte selbst wieder Schülerinnen und Schüler in einem Sprachunterricht, der deutlich macht, was für ein "Brocken" das

Erlernen des Deutschen selbst für Akademikerinnen und Akademiker ist. Es ist der vierte Monat des 24-Stundenpro-Woche-Kurses. Zugfahren steht auf dem Programm. "Ist der Zug direkt?", fragt Danja Saghrij, die jeden Morgen aus dem mehr als eine Stunde entfernten Ostberliner Stadtteil Königs Wusterhausen anreist. Saghrij muss lernen, dass es heißt: "Fährt der Zug direkt?" oder auch: "Ist es ein Direktzug?" Kurze Zeit später wird ihr "Nein, du sollst umsteigen" korrigiert – und zwar gleich zweimal: Erstens, weil sich erwachsene Menschen, die sich nicht kennen, in Deutschland siezen. Und zweitens, weil sie nicht umsteigen soll, sondern muss, um ihr Ziel zu erreichen. Die 35-Jährige, die fließend Englisch spricht, also bereits einmal eine Fremdsprache gelernt hat, greift sich in die Haare. Im Anschluss geht ein bis zwei Sätze alles fehlerfrei. Bis sie dann doch wieder ein verzweifeltes "Warum die S-Bahn, aber der Zug?" ausstößt.

Damit die Geflüchteten auch außerhalb des Kurses Deutsch üben und möglichst viel über das Leben in ihrer neuen Heimat lernen, treffen sie sich mit deutschen Buddys. Studierende, die ihnen beim Deutschlernen zur Seite stehen. Das Interesse an den Tandems sei auf beiden Seiten riesig gewesen, erzählt

Ahlgrimm: "Auch die deutschen Studierenden waren sofort dabei – und das nicht nur, weil sie helfen wollen. Sie versprechen sich etwas von den neuen Kontakten: mehr Vielfalt und Diversität in ihrem Leben."

Auch für die Zeit nach der einiährigen Fortbildung hofft die Potsdamer Hochschule, dass die Kursteilnehmenden aus dem, was sie mitbringen, Kapital schlagen können. Aber: "Wir bieten keinen Schnellkurs ins deutsche Lehramt an", so der für Lehre und Studium zuständige Vizepräsident Andreas Musil. Das heißt: Die Anerkennung als Lehrkraft in Deutschland erfolgt weiterhin über die Überprüfung mitgebrachter Qualifikationen und ein etwaiges Zusatz- oder ganz neues Lehramtsstudium. Bewerben können sich die svrischen Lehrkräfte an deutschen Schulen lediglich als sogenannte "Nichterfüller", ähnlich wie deutsche Quer- oder Seiteneinsteiger. Da sie aber ja etwas könnten, was vielen anderen fehlt, glaubt der Vizepräsident daran, dass der Bedarf groß sei: "Warum sollen sie nicht in Willkommensklassen mitarbeiten und dort als Integrationsvorbilder dienen? Oder an Schulen als Kulturvermittler, die Expertinnen und Experten für Kinder anderer Herkunftsländer sind und wichtige Brücken zu Eltern bauen können?"



Die erste Hürde auf dem Weg in den Arbeitsmarkt ist bereits überwunden. Musil: "An Berliner wie Brandenburger Schulen haben wir eine große Offenheit erlebt, Praktikumsplätze anzubieten."

Hiba Aqili (27), die in Aleppo Englisch unterrichtet hat, kann ihr Praktikum kaum erwarten: "Mein Bruder ist auf einer Potsdamer Schule. Wenn er erzählt, wie viel Wert hier auf freies Lernen und eigenständiges Denken gelegt wird, freue ich mich schon jetzt: So möchte ich auch einmal unterrichten." Denn das sei natürlich ihr Ziel: eine eigene Klasse zu haben und eigenverantwortlich den Unterricht zu leiten. Zurückgreifen kann sie auf einen Bachelor als Grundschullehrkraft. Den Master hätte sie gern angehängt, aber dann wurde der Weg in die Universität - die heute längst ganz geschlossen hat - zu gefährlich: "Und jetzt muss es für mich hier weitergehen", stellt Aqili fest.

Großes Interesse

Beeindruckt hat die Potsdamer Initiatoren nicht nur die ungeheure Motivation, die aus jedem einzelnen Bewerbungsbrief zu lesen war, sondern auch das große Interesse. Nur wenige Tage nachdem sie in den Flüchtlingsunterkünften einen Flyer verteilt hatten und in der lokalen Presse vorstellig ge-



worden waren, griff Spiegel Online das Thema auf. Binnen Tagen brach eine regelrechte Lawine los: 700 Bewerberinnen und Bewerber wollten einen der 20 freien Plätze ergattern. Die meisten, aber nicht alle waren erst vor Kurzem zugewandert: "Auch Menschen aus Tschetschenien, Russland und verschiedenen Ländern Afrikas, die seit Jahren in Deutschland leben. haben sich gemeldet", berichtet Vock. Als Beispiel aus vielen, häufig anrührenden Briefen erzählt sie von einem, in dem es hieß: "Ich arbeite seit zehn Jahren am Flughafen Tegel. Aber ich bin ausgebildeter Lehrer. Kann ich kommen?"

Flugs verdreifachten die Potsdamer die Plätze von 20 auf 60. Mehr sei, sagt Musil, für eine einzelne Universität kaum zu leisten und verweist auf die zahlreichen Beteiligten, die an einem Strang ziehen müssten: vom Präsidium über das Akademische Auslandsamt und das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung an der Universität bis zum brandenburgischen Wissenschaftsministerium, das die Sprachkurse finanziert - immerhin 5 500 Euro pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer. Weil aber, rein rechnerisch, immer noch 640 Menschen unversorgt sind, hofft das Projekt auf Nachahmer. Ahlgrimm: "Als Gesprächspartner stehen wir gern parat."

Jeannette Goddar. freie Journalistin

Kontakt:

Universität Potsdam: Prof. Miriam Vock, Frederik Ahlgrimm: E-Mail: refteachwel@uni-potsdam.de

Deutschunterricht im Qualifizierungsprogramm für geflüchtete Lehrerinnen und Lehrer an der Universität Potsdam. Ganz links die Teilnehmerin Zahra Alzaher (29). Grundschullehrerin, ganz rechts Hiba Aqili (27), Englischlehrerin, beide aus Aleppo.





"Hauptthema ist das Coming-out"

// "Die Kinder üben den ganzen Tag Geschlechterrollen: Was ist ein richtiges Mädchen, was ein richtiger Junge. Das ist quasi ein heimlicher Lehrplan, den Lehrkräfte nur selten reflektieren", sagt Bodo Busch (58) im E&W-Interview. Busch arbeitet als Lehrer in Nordrhein-Westfalen (NRW) und ist Mitglied der Arbeitsgruppe Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuelle – kurz LSBTI* – der GEW. //

E&W: Herr Busch, Sie beschäftigen sich mit dem Thema LSBTI in der Schule. Gemeinhin nimmt man ja an, dass wir eine tolerante Gesellschaft geworden sind: Die TV-Moderatorin Anne Will beispielsweise ist lesbisch, Klaus Wowereit (SPD), der Ex-Bürgermeister von Berlin, schwul – "und das ist auch gut so" –, wo liegt das Problem?

Bodo Busch: Eine Gegenfrage: Wie viele Lesben, Schwule, Bi- oder Transsexuelle kennen Sie denn in Lehrerkollegien oder Schulklassen? Ich schätze, dass der Prozentsatz der LSBTIs an der gesamten Bevölkerung etwa zwischen fünf und zehn Prozent liegt – da müssten in den Schulen deutlich mehr von ihnen sichtbar sein. Und wenn an einer Schulwand steht, "Lehrer XY is gay" und dahinter ein Hakenkreuz gemalt wird, dann ist offenkundig nicht alles in Ordnung.

E&W: Ist die Schule ein sensibleres Feld als andere Arbeitsbereiche?

Busch: Ja. In der Schule werden Weichen gestellt. Die Kinder üben den ganzen Tag Geschlechterrollen ein: Was ist ein richtiges Mädchen, was ein richtiger Junge? Das ist quasi ein heimlicher Lehrplan, den Lehrkräfte nur selten reflektieren. Mädchen definieren sich irgendwann als erfolgreich, wenn sie einen Freund haben, Jungen, wenn sie überlegen sind, vor allem den Mädchen gegenüber. Es ist eine enorme Anstrengung, diesen Rollenbildern zu entspre-

chen. LSBTI-Heranwachsende stehen unter dem gleichen Druck wie andere – und dazu gehört meist der Anspruch, heterosexuell und cis** zu sein. Da kann eigenes Empfinden äußeren Erwartungen entgegenlaufen. LSBTI-Jugendliche haben alle Probleme, die ihre Altersgenossen auch haben – nur noch eins dazu.

E&W: Und wenn man die Schule als Arbeitsfeld der Lehrkräfte betrachtet – was ist das größte Problem einer LSBTI-Lehrkraft?

Busch: Wir organisieren uns in Gruppen. Und ein Hauptthema in diesen Gruppen ist das Coming-out. Also: Rede ich nur mit Vertrauten im Kollegium oder auch mit allen Klassen? Und: Bei welcher Gelegenheit? In welcher Form? Das ist immer schwierig: Die Menschen gehen erst einmal davon aus, man sei "hetero" und "cis" – man wird sozusagen falsch angesprochen. Wenn ich das nicht richtigstelle, bedeutet das eine permanente kognitive Dissonanz. Aber in manchen Kontexten ist es notwendig, dies nicht zu korrigieren.

E&W: Ist das offene Leben sexueller Orientierung eher die Ausnahme oder mehr die Regel?

Busch: Es gibt die ganze Bandbreite. Ich kann das nicht einschätzen. Man muss ja seine "berühmte" Lehrerrolle finden. Und so ein Coming-out könnte eine zusätzliche Angriffsfläche bieten.

E&W: In welchen Kontexten ist es eher nötig, "im Schrank" zu bleiben, wie man so schön sagt?

Busch: Wenn man etwa bei kirchlichen Trägern arbeitet. Oder katholischen Religionsunterricht erteilt. Sind die Arbeitsverhältnisse gut, muss es kein Problem sein. Aber generell kann die Kirche noch immer jemandem kündigen, der sich ihr gegenüber nicht "loyal" verhält. **E&W:** Was hat denn die sexuelle Orientierung mit Loyalität zu tun?

Busch: Das ist eine Formulierung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungs-

Online-Umfrage: Teilnehmende gesucht

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bittet LSBTIQ*-Lehrkräfte um Antworten auf folgende Fragen:

- Welchen Diskriminierungsrisiken sind LSBTIQ*-Lehrkräfte ausgesetzt?
- Ist es möglich, sich an der Schule zu outen?
- Wie wird sexuelle Vielfalt in der Schule thematisiert?
- Welche Herausforderungen stellen sich im Schulalltag?
- Welche Unterstützung bei diskriminierenden Erfahrungen gibt es an der Schule?

Teilnehmen können Lehrkräfte und Referendar_innen, die sich selbst als lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und oder queer* verstehen.



Nähere Infos unter: www.antidiskriminierungsstelle.de

gesetz (AGG), Paragraf 9. Der besagt, dass das Diskriminierungsverbot nicht in das Recht der Kirchen eingreift, von ihren Beschäftigten ein "loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses" zu verlangen. Und in der bisherigen Auslegung hieß es immer, dass die Kirchen bestimmen dürfen, was "loyal" ist. Also entweder bin ich loyal und oute mich nicht – oder ich bin aufrichtig und oute mich: Beides geht nicht. Der Paragraf 9 ist extrem umstritten und Justizminister Heiko Maas (SPD) wollte ihn daher reformieren. Bisher ist allerdings nichts passiert.

E&W: Das AGG gilt aber uneingeschränkt für alle anderen Lehrkräfte an nichtkirchlichen Schulen. Der Arbeitgeber muss zum Beispiel eine Ansprechstelle für Menschen nennen, die diskriminiert werden. Tun Arbeitgeber das?

Busch: Das habe ich in NRW nachgeprüft: Auf der Website der Bezirksregierung Düsseldorf wird die Personalabteilung als Ansprechstelle genannt, auf der in Köln fand sich nichts dergleichen. Und wenn ich bei Personalräten nachgefragt habe, haben die meisten so geguckt, als hätten sie zum ersten Mal vom AGG gehört.***

E&W: Mit der Haltung: "Kenn ich nicht, brauch ich nicht?"

Busch: Das will ich nicht unterstellen. Aber 2013 hat die Antidiskriminierungsstelle den Schwerpunkt ihres Berichts auf "Diskriminierung im Bildungswesen" gelegt. Und da zeigte sich, dass in allen Bildungsbereichen diskriminiert wird - von der Kita bis zur Hochschule. Der Report machte auch deutlich: Es gibt wenige übergreifende Regelungen, weil Bildung Ländersache ist. In der Praxis ist es allerdings so, dass zwar Lehrende als Beschäftigte durch das AGG geschützt sind, weil für sie der bundesweite Arbeitnehmerschutz gilt. Aber junge Menschen in Schulen oder Studierende sind überhaupt nicht geschützt.

E&W: Aber Schulen könnten ja selbst aktiv werden. Indem sie etwa am Programm "Schule der Vielfalt"**** teilnehmen. Wenn also klar nach außen signalisiert wird: Diskriminierende Äußerungen werden an unserer Schule nicht geduldet.

Busch: Das sind Leuchtturmprojekte. Es gibt in NRW zum Beispiel 18 Schulen, die dieses Label haben. 18 von 6 000 Einrichtungen! Wir brauchen eigentlich ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Das wollen wir zusammen mit dem BAMA, dem Bundesausschuss für Migration, Diversity, Antidiskriminierung

der GEW, auf dem nächsten bundesweiten Gewerkschaftstag im Mai 2017 diskutieren.

E&W: In Baden-Württemberg wollte man LSBTI-Themen in die Curricula einbringen, um mehr Akzeptanz für sexuelle Vielfalt zu schaffen. Dagegen wehrten sich sogenannte "besorgte Eltern" (s. E&W 6/2014). Was haben Sie aus dem Protest gelernt?

Busch: Es gibt Menschen, die nicht wollen, dass LSBTI als sexuell gleichwertig akzeptiert oder auch nur in Lehrplänen oder Schulbüchern sichtbar wird. Sie folgen, das muss man so klar sagen, einer "Ideologie der Ungleichheit". Ihre Unterstützer kamen aus der rechten Ecke – und vom baden-württembergischen "Pietcong", so nennt man im Ländle den harten Kern der Pietisten.

E&W: Sie haben auch an der Tagung der Bildungsinternationale***** "Freedom at work" teilgenommen, die Anfang August in Amsterdam stattfand. Dort hat man sich auf internationaler Ebene über LSBTI-Anliegen ausgetauscht. Kann man die weltweite Lage außerhalb Europas anhand einiger Beispiele skizzieren?

Busch: Es gibt zwei Entwicklungen: Für die eine stehen Lateinamerika und Südafrika, wo es Antidiskriminierungsgesetze gibt. Uruguay hat z. B. die Ehe für alle Geschlechter geöffnet – was Deutschland bis heute nicht hinbekommt. Zugleich passieren etwa in Brasilien Morde an Transsexuellen,

in Südafrika auch sogenannte "korrektive Vergewaltigungen", um queere***** Menschen wieder "normal" zu machen. Es gibt also eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem Anspruch auf dem Papier und der Realität. Eine andere Entwicklung beobachten wir in Ländern wie Uganda oder Nigeria. Dort werden LSBTIs auch von Gesetzes wegen verfolgt - meist unter dem Einfluss religiöser Strömungen. Es herrscht teilweise Pogromstimmung. Aber ich will nicht unterschlagen, dass es auch Länder wie Kanada gibt, in denen Premierminister Justin Trudeau auf eine Gay Pride Demo geht - und auch ein in vielfacher Hinsicht vielfältiges Kabinett hat. Auf die Frage "warum" antwortete er einfach: "Weil es 2015 ist."

E&W: Was wäre der nächste Schritt in Deutschland? Landesantidiskriminierungsgesetze?

Busch: Ja, und die Aufnahme von LSBTI in den Gleichberechtigungsartikel 3 des Grundgesetzes (GG).

Interview: Heide Oestreich, Redakteurin für Geschlechterpolitik bei RBB und taz

*Arbeitsgruppe Lesben, Schwule,
Bisexuelle, Trans* und Inter* der GEW:
www.gew.de/ausschuessearbeitsgruppen/weitere-gruppen/
ag-schwule-lesben-trans-inter/
**"cis" (diesseits) drückt aus, dass eine
Person in Übereinstimmung mit dem
ihr zugewiesenen Geschlecht lebt.
Cis-geschlechtlich zu sein, entspricht
im Gegensatz zu trans* der Norm.
(Quelle: Queeres Lexikon)
***Nach Paragraf 13 AGG muss jeder
Arbeitgeber eine Beschwerdestelle

****Bundesnetzwerk Schule der Vielfalt: www.schule-der-vielfalt.org/
*****Die Bildungsinternationale (BI) ist der weltweite Dachverband von rund 400 Bildungsgewerkschaften.
Die GEW ist Mitglied der BI.
****** Queer – aus dem Englischen, heute positiv gebrauchte Selbstbezeichnung von Menschen, die ihre Identität als "außerhalb der geschlechtlichen Norm" begreifen (Quelle: Queeres Lexikon).

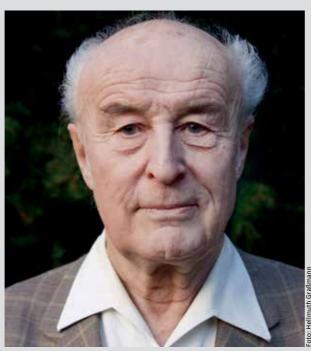


Bodo Busch

GEW trauert um Wolfgang Klafki

// Der renommierte und auch im Ausland bekannte Erziehungswissenschaftler Prof. Wolfgang Klafki ist tot. Klafki, der GEW-Mitglied war, ist am 24. August, kurz vor seinem 89. Geburtstag, verstorben. //

"Lebt Klafki denn noch?" Bereits in den 1970er-Jahren hörte man diese Frage gelegentlich. Ja, da lebte einer der bedeutendsten Pädagogen der deutschen Nachkriegszeit noch und war höchst aktiv. Zur Fehleinschätzung seines Alters trug sicher bei, dass der 1927 Geborene seine Aufsehen erregenden Werke bereits als junger Mann im Alter von 30 Jahren verfasst hatte. Seine "bildungstheoretische Didaktik" hatte auf die Lehrkräftebildung in der Bundesrepublik seit dem Beginn der 1960er-Jahre einen enormen Einfluss. Viele, die in dieser Zeit auf Lehramt studierten, kannten wahrscheinlich seine 1958/1959 erschienenen



Wolfgang Klafki

Aufsätze zur "Didaktischen Analyse" und zur "Kategorialen Bildung" oder die "Studien zur Bildungstheorie und Didaktik" – 1963 publiziert und seitdem immer wieder neu aufgelegt. 1963 wurde Klafki auch als Professor an die Universität Marburg berufen, an der er bis 1992 lehrte und forschte. Ende der 1960er-Jahre ist das unter seiner Leitung erarbeitete "Funkkolleg Erziehungswissenschaft" vom Hessischen Rundfunk ausgestrahlt und damit das Entstehen einer eigenständigen und wissenschaftlich an-

erkannten Disziplin gefördert worden. Aber nicht nur das. Durch eine halbe Million Begleitbücher erreichten die Erkenntnisse der neuen Fachwissenschaft weite Bevölkerungskreise. Auf die 1985 publizierten "Neuen Studien zur Bildungstheorie und Didaktik", die als sein zweites Hauptwerk gelten, gab es wiederum große Resonanz. Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Solidaritätsfähigkeit werden von Klafki als zentrale Bildungsziele genannt; ebenso die Auseinandersetzung mit epochaltypischen Schlüsselproblemen. Vielerorts fand seine Bildungstheorie Eingang in Schulgesetze, Rahmenrichtlinien und Curricula. Mit seinen Forschungen und seinem bildungspolitischen Engagement prägte er für ein halbes Jahrhundert das erziehungswissenschaftliche und schulpädagogische Denken in der Bundesrepublik. Seit den 1970ern arbeitete er durchgängig in bildungspolitischen Gremien, in die er seine Expertise als Schulreformer einbrachte. Klafki, der der Gemeinnützigen Gesellschaft Gesamtschule (GGG) angehörte, war 1968 auch einer der Mitbegründer des Bunds demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) und zudem langjähriger Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), deren Ehrenmitglied er war.

Herausragendes Lebenswerk

Klafki repräsentierte eine für die Bundesrepublik einzigartige Verbindung von Erziehungswissenschaft, Schul- und Bildungstheorie, praktischer Schulreform sowie bildungspolitischem Engagement. Für sein herausragendes Lebenswerk wurde er mehrfach mit der Ehrendoktorwürde ausgezeichnet. Seine in 14 Sprachen übersetzten Beiträge beeinflussten die internationalen Fachdiskussionen um innovative Bildungskonzepte und gute Schulreformen. In Theorie und Praxis verfocht Klafki stets das Prinzip einer Demokratisierung von Gesellschaft und Bildungswesen. Sein großes Anliegen, Chancengleichheit in der Bildung zu realisieren, ist nach wie vor aktuell. Ebenso aktuell seine Kritik an dem Überwiegen formaler Bildung (z. B. Texte lesen können) sowie der Geringschätzung der Inhalte. Mit Blick auf seine Bildungstheorie stellt sich gerade heute die Frage, ob es für den Erhalt und die Fortentwicklung unseres demokratischen Staates ausreicht, Lernziele vor allem von Employability und Alltags-Nützlichkeit abzuleiten. Klafki setzte sich hingegen immer für ein Konzept der Allgemeinbildung ein, das politische Bildung selbstverständlich miteinschloss. Mit ihm verliert die GEW eine wichtige Persönlichkeit, die sich in Wissenschaft und Praxis konsequent für eine humane Gesellschaft eingesetzt hat.

Barbara Koch-Priewe,
Professorin für Erziehungswissenschaft, Uni Bielefeld

RECHT UND RECHTSSCHUTZ 10/2016

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



Verzicht auf Kosten bindend

// Eine Verzichtserklärung verpflichtet Lehrerinnen und Lehrer, Reisekosten selbst zu tragen. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg (VGH BaWü) hat einem Lehrer den Anspruch, ihm seine Reisekosten zu erstatten, nachträglich aberkannt. Laut VGH kann man Lehrkräften zumuten, freiwillig zu entscheiden, auf eine Kostenerstattung zu verzichten, wenn Klassenfahrten nur so ermöglicht werden können. //

Damit hob der VGH BaWü das Urteil des Verwaltungsgerichts Karlsruhe auf, das dem Beamten den nachträglich geforderten vollen Betrag für eine Klassenfahrt nach Berlin zugebilligt hatte: Der Kläger hatte sich im Genehmigungsantrag für die Dienstreise bereit erklärt, auf einen Teil der Auslagen zu verzichten. Die Kosten für die Reise betrugen 200 Euro. 88 Euro wurden ihm später ausgezahlt, den Rest zahlte er aus eigener Tasche. Nach seiner Rückkehr beantragte der Pädagoge jedoch beim Landesamt für Besoldung und Versorgung, dass der Dienstherr sämtliche Ausgaben übernehmen solle. Er berief sich dabei auf ein Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs, in dem es hieß, Reisekosten müssten trotz Verzichtserklärung erstattet werden. Der VGH BaWü folgte dieser Entscheidung nicht und erklärte den Verzicht des Klägers für wirksam. Der Lehrer könne nicht nachträglich behaupten, dass seine Einwilligung unrechtmäßig sei. Es sei nicht verboten, eine Rückzahlung der Reisekosten abzulehnen. Auch verstoße es nicht gegen die Gesetzesvorschrift, nach der Beamtinnen und Beamte nicht auf die ihnen zustehende Besoldung verzichten dürfen. Die Reisekostenvergütung gehöre nicht zur Besoldung. Wenn sich der Dienstherr auf den Verzicht des Klägers berufe, dann könne der Beamte jenem nicht vorwerfen, gegen "Treu und Glauben" zu verstoßen, urteilte der VGH BaWü. Der Dienstherr verletze nicht seine Fürsorgepflicht, wenn er Lehrerinnen und Lehrer bei außerschulischen Veranstaltungen vor die Entscheidung stelle, eine Verzichtserklärung abzugeben - und es von dieser abhänge, ob die Klassenfahrt stattfindet oder nicht. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hatte ein solches Vorgehen in einem vergleichbaren Fall für "nicht zumutbar" gehalten. Die Fürsorgepflicht gebiete es, argumentierten die Richter aus Bayern, Lehrkräften ihre Aufwendungen zu erstatten, wenn sie solche Angebote möglich machen. Der Dienstherr, nicht der Beamte, trage die Verantwortung für die Finanzierung einer Klassenfahrt. Diese Auffassung blendet allerdings nach Ansicht der Richter am baden-württembergischen VGH die Verantwortung der Schulen und ihrer Lehrerkonferenzen beim Umgang mit ihren Haushaltsmitteln aus. Schulen seien an Haushaltsetats gebunden. Die Schule und ihre Gremien können laut VGH BaWü daher nur Veranstaltungen planen, für die auch Geld zur Verfügung steht. Der Dienstherr dürfe jedoch fragen, ob Lehrkräfte bereit seien, auf eine Erstattung ihrer Auslagen für eine Reise zu verzichten. Das wäre entweder dann der Fall, wenn die Schule Veranstaltungen nicht aus ihrem Budget finanzieren könne oder eine Veranstaltung das Budget überschritte. Der Kläger, so der VGH Baden-Württemberg, sei nicht verpflichtet gewesen, eine Klassenfahrt zu unternehmen. Er habe sich freiwillig entschieden, einen Teil seiner Besoldung dafür zu verwenden. Wenn die Frage nach einem Verzicht nicht mehr erlaubt sei, hat das nach Auffassung des VGH BaWü zur Folge, dass Dienstreisen nur solange genehmigt werden dürften, wie die Schule dafür Geld hat. Lehrerinnen und Lehrer, die für eine Klassenfahrt selbst bezahlen wollen, bekämen dann keine Genehmigung mehr für die Reise.

Barbara Haas, freie Journalistin



Verwaltungsgerichtshof BaWü vom 20. Juli 2016 – 4 S 830/15 und Verwaltungsgericht Karlsruhe vom 9. Februar 2015 9K 842/14

"Der Rechtsentwicklung Einhalt gebieten"

// Im E&W-Interview stellt Josef Schuster, Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland, mit Blick auf die "Allianz für Weltoffenheit" fest: "Es geht darum, der Rechtsentwicklung Einhalt zu gebieten." Mit diesem Gespräch setzt die Redaktion ihre Reihe zur Allianz, deren Themen und Zielen, fort. //

E&W: Herr Schuster, der Zentralrat der Juden in Deutschland ist Mitglied des Trägerkreises der "Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat – gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt", die im Frühjahr entstanden ist*. Warum beteiligt sich der Zentralrat an dieser Initiative?

Josef Schuster: Die Allianz ist geboren worden in der Situation eines sich verändernden politischen Klimas in Deutschland. Sie ist ein breites gesellschaftliches Bündnis, das zeigen will, welche Fehlentwicklungen es gibt, und das politisch und gesellschaftlich gegensteuern möchte. Ich finde das ein absolut sinnvolles und notwendiges Vorgehen. Viele Organisationen haben sich mittlerweile angeschlossen. Die Überlegung ist: Jeder Bürger kann sich in diesem Bündnis wiederfinden. Sei es etwa unter dem kirchlichen Aspekt, sei es unter Arbeitgeber- oder Arbeitnehmer- oder einem sportlichen Aspekt.

E&W: Gibt es in Deutschland heute mehr Intoleranz als früher?

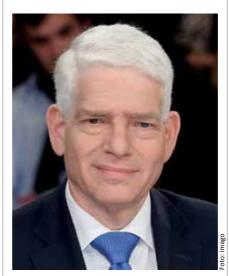
Schuster: Es gibt einen politischen Rechtsruck in der Gesellschaft, der sich in Intoleranz und Menschenfeindlichkeit zeigt. Das gilt allerdings nicht nur für Deutschland, sondern für ganz Europa. Wir brauchen nur nach Österreich zu schauen, auch in Frankreich oder Schweden gibt es solche Entwicklungen.

E&W: Wie äußert sich das?

Schuster: Sie merken es ganz konkret, wenn ein Teil der in Deutschland lebenden Menschen und damit ein Teil der deutschen Gesellschaft ausdrücklich ausgeschlossen und damit diskriminiert wird – wie Muslime, die seit Jahrzehnten in Deutschland leben und die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Zumindest durch eine politische Partei, die Alternative für Deutschland (AfD), wird ihre Existenzberechtigung infrage gestellt. Auch die Gewalt nimmt zu. Wenn man sich anschaut, gegen wie viele Asylbewerberheime es 2015 und auch schon in diesem Jahr gewaltsame Anschläge gab, dann sehen wir dramatische Veränderungen.

E&W: Nimmt Intoleranz auch innerhalb der Religionsgemeinschaften zu?

Schuster: Eine pauschale Aussage, dass dort Intoleranz und Gewalt zunehmen, ist falsch. Das würde ich für das Chris-



Josef Schuster, Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland

tentum und das Judentum nicht sagen wollen. Unter dem Deckmantel des Islam gibt es zwar Gewaltbereitschaft. Aber das ist keine Gewaltbereitschaft des Islam. Das ist eine Gewaltbereitschaft, die Religion instrumentalisiert.

E&W: Ist die zunehmende Intoleranz ein Problem vor allem an den Rändern der Gesellschaft oder auch der Mitte?

Schuster: Intoleranz ist auch in die Mitte der Gesellschaft gewandert. Wenn wie in Österreich ein rechtspopulistischer Präsidentschaftskandidat 49,7 Prozent der Stimmen bekommt, sind nicht nur die Ränder betroffen.

E&W: Können Religionsgemeinschaften einen Beitrag leisten, der zunehmenden Intoleranz entgegenzutreten?

Schuster: Religionsgemeinschaften stehen für Werte wie Nächstenliebe und Hilfe für Schwächere. Sie können mit ihren Werten Ausgrenzung und Gewalt entgegenwirken. Aber die Religionsgemeinschaften haben nicht mehr die Reichweite wie vor 30 Jahren. In der alten Bundesrepublik waren noch mehr als 80 Prozent der Bürger in irgendeiner Weise kirchlich gebunden. Heute sind es nur noch knapp über 60 Prozent.

E&W: Ist Bildung der Schlüssel, um der zunehmenden Intoleranz entgegenzuwirken?

Schuster: Ein großes Aufgabengebiet ist die schulische Erziehung und der Unterricht. Aber: Es sind nicht nur bildungsferne Schichten, in denen eine zunehmende Intoleranz zu beobachten ist. Bildung kann sicherlich einen Beitrag für mehr Toleranz leisten. Wir müssen uns aber auch im Klaren darüber sein, dass Bildung allein nicht genügt, um Intoleranz zu beseitigen.

E&W: Was kann die Gesellschaft für mehr Toleranz tun?

Schuster: Das Positive und das Wichtige der Allianz für Weltoffenheit ist, dass sich hier Gruppierungen zusammengeschlossen haben, die genau das versuchen aufzuzeigen: was es bedeutet, tolerant und respektvoll zu sein. Es geht darum, unter diesem breiten Schirm sichtbar zu machen, was es alles gibt, einen Gegenpunkt zu setzen zu den Entwicklungen, die wir gerade erleben. Der Zentralrat der Juden hat zum Beispiel im vergangenen Jahr den von ihm mit initiierten Mitzvah Day – an dem viele ehrenamtliche soziale Aktionen stattfin-

Josef Schuster, 62, ist seit 2014 Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland und Vizepräsident des European Jewish Congress. Unter dem Dach des Zentralrats der Juden in Deutschland sind 23 Landesverbände mit 105 jüdischen Gemeinden und knapp 100 000 Mitgliedern organisiert.

den - unter das Motto Flüchtlingshilfe gestellt. Und gerade erst haben wir gemeinsam mit den Kirchen und vier muslimischen Verbänden das Projekt "Weißt du, wer ich bin?" gestartet, bei dem interreligiöse Initiativen zur Flüchtlingshilfe auf lokaler Ebene unterstützt werden.

E&W: Was kann die Politik tun?

Schuster: Die Politik tut viel. Wichtig sind aber vor allem die Taten Einzelner. Wichtig ist, dass die Parteien in den Ortsverbänden lokal zeigen, was Toleranz bedeutet. Es ist ein wichtiges Zeichen, wenn auf der örtlichen Ebene Parteimitglieder Zivilcourage zeigen. Das gilt für alle Bürger, zum Beispiel nicht hinzunehmen, wenn jemand am Stammtisch einen Juden- oder Türkenwitz erzählt. Diskriminierungen im öffentlichen Raum dürfen nicht hingenommen werden.

E&W: Gibt es Initiativen des Zentralrats im Sinne der Allianz für Weltoffenheit?

Schuster: Es gibt bereits eine Reihe von Initiativen. Man sollte auch nicht so tun. als hätte es bis jetzt nichts gegeben. Wir vergeben zum Beispiel seit 2009 den Paul-Spiegel-Preis für Zivilcourage, den in diesem Jahr der Verein "Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland" bekommen hat. Außerdem erarbeitet der Zentralrat der Juden gerade mit der Kultusministerkonferenz eine Erklärung, um die Vermittlung jüdischer Religion, Geschichte und Kultur in der Schule zu verbessern. Zum Teil wird in den Schulbüchern noch immer mit Klischees gearbeitet, die die Vielfalt des Judentums überhaupt nicht widerspiegeln.

E&W: Die Landtagswahlen im März waren ein Triumph für die rechtspopulistische AfD. Kommt die Allianz zu spät?

Schuster: Die ersten Gespräche für die Allianz fanden im Januar statt. Sie standen unter dem Eindruck, was Demoskopen an Wahlergebnissen für die AfD vorher gesagt hatten. Jedem war klar, was zu erwarten war. Aber die Welt dreht sich weiter. Es geht darum, das gesellschaftliche Klima in Deutschland im Positiven zu verändern, und der Rechtsentwicklung Einhalt zu gebieten.

Interview: Anja Krüger, taz-Redakteurin

*Unter dem Motto "Die Würde des Menschen ist unantastbar" hat sich Anfang 2016 die "Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt" gebildet. Die DGB-Gewerkschaften sind Mitglied der Allianz.



Weihnachten im Schwarzwald Erholung und Entspannung in Bad Dürrheim

23.12. - 27.12.2016 — 5-tägige Wellnessreise



Heimat der Kuckucksuhren, des Bollenhuts und des Schwarzwälder Schinkens. Ursprung der Donau und des Neckars. Land der alten Römer. Natur pur. Alles das war und ist die Region unmittelbar um Bad Dürrheim im Schwarzwald sowie auf der Baar-Hochebene zwischen Schwarzwald und Schwäbischer Alb. Bad Dürrheim ist Sole-Heilbad, heilklimatischer Kurort und Kneipp-Kurort und ideal für alle, die sich verwöhnen lassen wollen und Ruhe und Erholung suchen. Für Ihren Aufenthalt haben wir das Hotel Waldeck Spa Resort (****) ausgewählt, das gerade an den Weihnachtstagen ein umfangreiches Programm bietet. Entspannen Sie in der 500 qm großen Wellness- und Beautywelt. Wer aktiv sein möchte, kann im 140 gm großen Fitnessraum Sport treiben. Eine Wanderung durch das winterliche Bad Dürrheim und eine Fackelwanderung mit anschließendem Glühwein stehen außerdem auf Ihrem Programm.

Das beinhaltet unsere Reise

- ✓ 4 x Übernachtung inkl. Frühstücksbüfett im Hotel Waldeck Spa Resort (****)
- ✓ 2 x Halbpension mit Schlemmermenüs und Büfett
- ✓ 1 x Heiligabend-Festbüfett
- ✓ am 24.12. um 17.00 Uhr weihnachtliche Lesung mit Punsch und Gebäck
- ✓ Transfer zur Christmesse
- ✓ 1 x Weihnachtspräsent
- ✓ 1 x Wanderung durch das winterliche Bad Dürrheim
- ✓ jeden Abend Weindegustation im "Cella Vinaria"
- 1 x Fackelwanderung, anschließend Glühwein und Flammkuchen

- ✓ Besuch des Narrenschopfmuseums mit Führung (mind. 15 Teilnehmer)
- Schnaps-Tasting regionaler Produkte im "Cella Vinaria"
- 🗸 am 26.12. Weihnachts-Gala
- ✓ tägliches Aquagym im hauseigenen Solebad
- ✓ kostenlose Teilnahme am Aktiv- und Entspannungsprogramm
- Wellness-Welt mit täglich wechselndem Aktionsprogramm z. B. Wellnessaufgüsse, Wassertreten, Salz-Honig-Peeling
- ✓ Nutzung des Sole-Schwimmbades (3% Sole, 30 Grad)
- ✓ Nutzung des Fitness Centers





"Wir brauchen eine Flüchtlingspädagogik"

// "Wenn die Ausbildung nicht professionell begleitet wird, halten viele Jugendliche nicht durch", sagt der Sozialwissenschaftler und Migrationsforscher Philip Anderson, Hochschule Regensburg, im E&W-Interview. Anderson hat von 2012 bis 2015 eine Modellschule zur beruflichen Integration von Flüchtlingen in München* begleitet. Nun liegt sein Abschlussbericht vor.** //

E&W: Sie nehmen die Integration junger Flüchtlinge in Bayern in den Blick – jenem Bundesland, das im Ruf steht, sehr rigide mit Eingewanderten zu verfahren.

Philip Anderson: Richtig ist: Die übergroße Mehrheit unbegleiteter Jugendlicher lebt in Bayern; bis zum vergangenen Jahr wurden diese nicht auf die Bundesländer verteilt. Allerdings ist das bayerische Modell der Berufsvorbereitung besonders fortschrittlich und nicht rigide.

E&W: Wie sieht das Konzept aus?

Anderson: Bayern führte 2011 als erstes Land die Berufsschulpflicht für Flüchtlinge bis zum 21., in begründeten Fällen bis zum 25. Lebensjahr ein. Diese ist unabhängig vom Aufenthaltsstatus, gilt also auch, wenn ein Asylantrag noch nicht anerkannt ist. Mit der Novelle ging die Einführung spezieller Klassen einher. Ab dem Schuljahr 2016/2017 werden in diesen landesweit 22 000 Jugendliche unterrichtet; in berufsvorbereitenden Fächern, aber auch in Deutsch und Ethik. E&W: Sie haben eine Münchner Modellschule wissenschaftlich begleitet und 38 Empfehlungen vorgelegt. Wie lautet die wichtigste?

Anderson: Die gibt es nicht. Damit Jugendliche Fuß fassen, benötigen sie viele Akteure – und deren Kooperation. Von Lehrkräften bis zu Ausbildern, von Betreuern in den Wohngruppen über Therapeuten bis zu den Behörden ist konstruktives Miteinander unerlässlich. Die zentrale Nachricht: Kurzfristige Er-

folge wird es nicht geben. Aber wenn wir die Herausforderung als Chance begreifen, sind die Aussichten nicht schlecht, dass es nachhaltig wirkt.

E&W: Die Münchner Schule hat 2013 den ersten Jahrgang entlassen. Weiß man, was aus den Jugendlichen wurde?

Anderson: Eine Verbleibsstatistik gibt es nicht. Wir kennen aber große Erfolgsgeschichten ehemaliger Hirtenjungen, die heute bei der Deutschen Bahn lernen oder den Mittleren Schulabschluss haben. Für die meisten gilt allerdings: Wenn die Ausbildung nicht professionell begleitet wird, halten viele Jugendliche nicht durch.

E&W: Warum nicht?

Anderson: Zwar stehen viele Ausbilder in kleinen und mittleren Unternehmen geflüchteten jungen Menschen positiv gegenüber. Sie sind bereit, ein Stück weit zusätzliche Unterstützung zu bieten aber eben nur ein Stück weit. Betriebe wollen Asylverfahren in der Regel nicht begleiten. Ebenso wenig entschuldigen sie es immer, wenn Jugendliche sich nicht an Regeln halten. Das ist nicht einfach für junge Menschen, die nicht mehr in einem geschützten Raum leben, in dem es etwas mehr extra Zeit für sie gab. Jetzt sind sie in einer Umgebung, in der sie vieles nicht verstehen: Das gilt für die Fachsprache genauso wie für das Bayerische; oder den häufig freundschaftlichrüden Umgangston unter Arbeitskollegen. Um damit klarzukommen, braucht man Mentoren oder Vermittler.

E&W: Können die Berufsschulen helfen?

Anderson: In der Theorie: ja. In der Praxis sind sie darauf ebenfalls nicht vorbereitet. Die neuen Schülerinnen und Schüler empfinden sie oft als zusätzliche Belastung. Sie hoffen, dass diese "irgendwie" mitlaufen. Das funktioniert aber so nicht. Denn nicht nur die Fachsprache ist eine immense Herausforderung. Auch der Kontakt zu anderen Mitschülern ergibt sich nicht von selbst, sondern sollte organisiert werden. Die Schule ist ja auch ein zentraler Ort für den Austausch über



Philip Anderson, Sozialwissenschaftler und Migrationsforscher

alle Fragen, die sich in Zusammenhang mit der Adoleszenz und dem Ankommen stellen. Vor allem fehlt es den Bildungseinrichtungen an neuen kultursensiblen Konzepten – das heißt: Wir brauchen eine regelrechte Flüchtlingspädagogik.

E&W: Was sollte diese gegenüber bisherigen interkulturellen Konzepten denn Neues bieten?

Anderson: Bisherige Ansätze gehen davon aus, dass Kinder und Jugendliche zumindest teilweise in Deutschland sozialisiert worden sind. Erstens fehlt Geflüchteten der gesamte kulturelle Hintergrund, einschließlich der Antworten auf grundlegende Fragen, wie Menschen in diesem Land miteinander umgehen - zum Beispiel: Wie trete ich meinem Chef oder Lehrer gegenüber auf? Wie spreche ich eine junge Frau an, die ich kennenlernen möchte? Zweitens ist das existenzielle Thema "Familie" ganz anders emotional besetzt: Eltern und Geschwister sind häufig nicht mitgekommen und in Gefahr - oder bereits tot. Drittens handelt es sich bei einer Flucht um erzwungene Migration, häufig nach Krieg oder Folter. Damit wird die Frage nach Heimat und Identität eine ganz andere. Das alles kann zu schmerzhaften Erinnerungen führen; bis hin zur Traumatisierung. Lehrkräfte sollten auch dafür qualifiziert werden, das zu erkennen.

E&W: Woran merkt man, dass Jugendliche traumatisiert sind?

Anderson: Ich bin kein Psychologe. Die Anzeichen, von denen berichtet wird,

ähneln sich allerdings: Wenn Schülerinnen oder Schüler, die eigentlich motiviert sind, plötzlich fehlen oder häufig unpünktlich in den Unterricht kommen, liegt der Verdacht nahe, dass dahinter Schlafstörungen oder Depressionen stecken. Das Gleiche gilt für extreme Lärmempfindlichkeit.

E&W: Was können Pädagoginnen und Pädagogen tun, wenn sie so etwas bemerken?

Anderson: In Großstädten gibt es Zentren für Traumatherapie, etwa "Refugio" in München oder in Berlin das Behandlungszentrum für Folteropfer. Anderswo können in der Regel die Sozialpsychiatrischen Dienste weiterhelfen – auch in entlegeneren Regionen gibt es ein wachsendes Interesse von Kinder- und Jugendpsychiatern, sich fortzubilden, denn sie müssen sich sehr umstellen: nämlich in Gegenwart

eines Dolmetschers zu therapieren – der im Prinzip ebenfalls speziell fortgebildet sein müsste. Eine Therapie in deutscher Sprache ist bei so intimen Problemen nicht möglich. Da braucht es die Vertrautheit der Muttersprache.

E&W: Haben Sie einen Überblick, wie viele junge Geflüchtete traumatisiert sind?

Anderson: Nein. Ich wäre mit den hohen Zahlen Betroffener, die zurzeit kursieren, vorsichtig. Fest steht: Jede und jeder war einem belastenden Migrationsprozess ausgesetzt, dem häufig Schlimmes vorausging. Viele sind verschuldet. Eine Flucht kostet viel Geld; nicht selten stehen Menschen, die noch nicht einmal volljährig sind, unter immensem Druck der Schleuser. Dazu kommen die Angst und Unsicherheit, ob man dort, wohin man sich mit Mühe und unter erheblichen Risiken durchge-

schlagen hat, überhaupt bleiben darf. Wird ihr Antrag abgelehnt, setzt das viele Asylsuchende unter Schock. Das alles macht traumatische Störungen wahrscheinlicher.

Interview: Jeannette Goddar, freie Journalistin

*Städtische Schule zur Berufsvorbereitung, Außenstelle Balanstraße,
München. Berichte unter:
www.boeckler.de/45026_45049.htm
www.boeckler.de/64540_64602.htm

**"Lass mich endlich machen!" Eine
Strategie zur Förderung in der beruflichen Bildung für junge berufsschulpflichtige Asylbewerber und Flüchtlinge:
(BAF) www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:3bd2830f-1cff-442f-b0b3-4e1791e
22180/Brosch_Anderson_final.pdf



Klassenfahrten der Jugendherberge Essen

Aller Anfang ist leicht 2017

5. - 6. Klasse | 3 Tage | ab € 119,00 Die Schüler lernen sich kennen, setzen sich Ziele für die gemeinsame Zukunft.

Einer für alle – alle für einen 2017

7. - 13. Klasse | 3 - 5 Tage | ab € 139,00 Ein Teambuilding mit Kooperationsübungen

Entdecken. Erleben. Bewegen 2017 5. - 6. Klasse | 3 Tage | ab € 101.00

5. - 6. Klasse | 3 Tage | ab € 101,00 Der Wandel des Ruhrgebiets: Die Zeugnisse der Industriekultur bilden dabei die Kulisse für aufregende Erlebnisse.

Weitere Angebote und Klassenfahrten zum Schnäppchenpreis:

www.essen.jugendherberge.de



Skilanglaufreisen nach Skandinavien www.die-vagabunden.de \$\pi\$ 0 43 52 - 95 68 695

Andalusien

Kleines Ferienhaus auf Finca im Olivenhain am Naturschutzpark bietet Ruhe und Erholung. Für Wanderer ein Paradies.

T: 05171/16343 www.la-ruca.de

www.schulorganisation.com

SCHULORGANISATION

Verlage Flöttmann & Langenkämper

alterslos Studienreisen

06.-17.11.16: Israel/Palästina, Studienreise mit Sonderurlaub für Arbeitnehmer und Beamte!!! 05-08.12.16: Breslau (mit Weihnachtsmarkt), Kreisau, Schweidnitz

... und viele weitere Studienreisen in 2017 info@alters-los.de, Tel. 030-75452740 www.alters-los.de

Nordsee/Norddeich Freizeitgruppenhaus

Für Selbstversorger (max. 28 Pers.), ideal für Klassenfahrten/Freizeiten/Seminare, tolle Freizeitangebote, kompl. eingerichtet, Strandnähe. www.selbstversorgerhausnordsee.de Tel. 04941 / 68865

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

Klassenfahrten London mit oder ohne Sprachkurs

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

www.reichardt.eu

Klassenfahrten nach Prag Örtlicher Spezialist www.flaska.cz

flaska@flaska.cz, +420 777 311 589



schulfahrt.de Klasse Reisen. Weltweit.

z. B. **Gardasee**

4 Tage inkl. Prog. Ausflug nach Verona

ab **159,-**€

z. B. **Toskana** 6 Tage mit Prog.

Florenz m. Führung + Pisa

+ Pisa ab **189,** – € z. B. **Riviera**

6 Tage inkl. Prog. Monaco, Cannes & Nizza

ab **204,**−€

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

"Anderer Sinn"

(E&W 7-8/2016, Seite 21: "Daueraufgabe Integration", Kasten: "Ungleichheiten in der Bildung")

Als ehemaliges Mitglied der Projektgruppe "Frauen in Hochschule und Forschung" beim GEW-Hauptvorstand bin ich über die Formulierung "familiäre" Risikolage "(Alleinerziehende)" gestolpert und habe im aktuellen Bildungsbericht nachgelesen. Dort werden zwar auch drei Risikolagen benannt und erläutert, aber sie heißen:

- "formal gering qualifizierte Eltern"
- "soziale Risikolage"
- "finanzielle Risikolage"

Bei letzterer steht wörtlich: "Anteil armutsgefährdeter Kinder weiter hoch, insbesondere bei Alleinerziehenden und Familien mit Migrationshintergrund."

Dies ergibt einen anderen Sinn als den von der Autorin Anna Lehmann dargestellten, nämlich, dass es nicht die "familiäre Risikolage (Alleinerziehende)" gibt, sondern dass das Armutsrisiko, insbesondere auch bei den Kindern Alleinerziehender groß ist.

Dies stimmt auch mit den sonstigen Befunden zu Armut und Reichtum in Deutschland überein, dass Alleinerziehende (überwiegend Frauen) eher arm als reich sind.

Ursula Kneer, Augsburg

"Ohne Wenn und Aber"

(E&W 7-8/2016, Seite 21 f.: "Daueraufgabe Integration", und Seite 24: "Integration von Anfang an")

Die Autorinnen Anna Lehmann und die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe vermeiden es wie der Teufel das Weihwasser, auf die organisatorischen Schwierigkeiten der Integration hinzuweisen. Kanzlerin Angela Merkel (CDU) hat in konfuser Weise über eine Million Flüchtlinge durchgewunken, ohne Bundestagsbeschluss, ohne Absprache mit anderen Staaten der Europäischen Union. Die zeigten im Nachhinein kein Interesse, dem deutschen Beispiel zu folgen.

Unter "Integration" versteht der Duden "Eingliederung". Dazu gehören bedeutet aber auch, dazu gehören wollen. Geflüchtete Menschen aus unterschiedlichen Ländern haben die Werte, auf die sich die Mehrheitsgesellschaft verständigt hat, ohne Wenn und Aber zu akzeptieren und sich in Deutschland daran zu orientieren. Unser Grundgesetz ist der Maßstab und nicht



religiöse Bücher wie der Koran, die Scharia und andere Überlieferungen aus vordemokratischen Zeiten.

Ulrich Bald, Hagen

Nicht genug für den Erhalt (E&W 9/2016, Seite 6 ff.: Schwerpunkt "Lern-Räume")

Sanierungsstau an öffentlichen Gebäuden entsteht, weil für die Instandhaltung nicht genügend Gelder eingeplant werden. Es ist immer wieder das gleiche Problem: Für Neubauten werden viel einfacher Mittel bereitgestellt als für den späteren Unterhalt der Einrichtungen. Zum Richtfest werden rote Bänder zerschnitten, die Initiatoren lassen sich feiern und bekommen einen schönen Artikel in der Presse. Danach verrotten die Neubauten langsam; mit gelungener Instandhaltung kann man eben kaum Lorbeeren einheimsen.

Nach etlichen Jahren gibt es einen Sanierungsstau, den man als Schulleiter den Vorgängern in die Schuhe schieben kann; nicht selten wird dann abgerissen und wiederum neu gebaut.

Was not tut: Für öffentliche Gebäude muss man einen realistischen Erhaltungsaufwand kalkulieren und diesen fest in öffentlichen Etats verankern.

Holger Götz, Kiel

"Gleichheitsgrundsatz"?

(E&W 9/2016, Seite 29 "Asyl: Fakt und Vorurteil"

Falschmeldungen und Gerüchte, wer zieht daraus einen Vorteil? Ein investigativer Journalist fällt nicht darauf rein und ermittelt Urheber und Hintergründe. Keine Falschmeldung, sondern Fakt: In der Thüringischen Landeszeitung (TLZ) konnte jeder nachlesen, dass ein hungriger 41-jähriger Arbeitsloser für den Diebstahl von zwei Brötchen und einem Stück Kräuterbutter, Wert 85 Cent, sechs Monate Haft auf Bewährung bekam und 250 Stunden gemein-

nützige Arbeit leisten musste. Wo wird da der Gleichheitsgrundsatz garantiert? S. Baumgarten (per E-Mail)

"Etliche Fragen"

(E&W 9/2016, Seite 32 f.: "Gymnasiale Inklusion")

Bürstet man den "Hurra"-Bericht gegen den Strich, so bleiben aus meiner Sicht doch etliche Fragen. Zunächst wird nirgends erwähnt, um welchen Förderbedarf es geht: Immerhin gibt es etwa zehn unterschiedliche Förderrichtungen. So kann ein Kind mit Sprach-, Hör- oder Körperbehinderung durchaus eine gymnasiale Eignung aufweisen und eben nicht auf Ersatzunterricht für die zweite Fremdsprache angewiesen sein, aber eben auf eine andere Form der Förderung. Wenn es sich – wie man aus dem Kontext schließen könnte – dagegen um Kinder mit "Lernbehinderung" handelt, was unterscheidet dann dieses Gymnasium von einer integrierten Gesamtschule? Auf der Homepage der Schule kann man nachlesen, dass zum Kollegium zwar etwa 120 Gymnasiallehrkräfte, aber nur vier Sonderschulpädagoginnen gehören, deren Fachrichtung nicht

angegeben ist. Ebenso nicht, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitstellen handelt. Zudem fehlt jede Information, wie viele Stunden die Sonderschulpä-



dagogen pro inklusiver Klasse fürs Team zur Verfügung stehen. Viele können es nicht sein. Und empörend finde ich es, dass Eltern im alltäglichen Schulbetrieb mithelfen müssen, wahrscheinlich ohne Bezahlung.

Regina Neumann, Marburg

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.



inkl. 4 x Ü/F, geführte Mauertour, Mauermuseum "Haus am Checkpoint Charlie", DDR-Museum, Führung durch das ehemalige Stasigefängnis

Telefon: 030 / 29 77 83 0



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

Behutsam die Welt entdecken

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





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

AMERIKA • ASIEN • AUSTRALIEN

WENDELSTEIN®

Krankenhaus 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

Theater-Skills



Die besten 70 Übungen & Spiele aus der Theaterpädagogik, Impro, Theater-Elemente fürs Coaching, authentisches Theater, Embodiment, Weiterbildungsreihe mit 6x3 Tagen. Geeignet für Fach Literatur + Theater, Tel. 07121/600131

Start: 5.1.2017 Raum Stuttgart www.tuebinger-akademie.de

- Berlin Stadtführungen
- Schülertouren mit dem Rad, zu Fuß, im Bus 030-21805214 TRAVEL SITE www.travelxsite.de

TOSCANA

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

Nordsee Klassenfahrten

Eure Hallig-Gruppenunterkunft im Weltnaturerbe Wattenmeer für Frei-zeiten, Projektfahrten, Seminare... Telefon: 04849 / 90 99 60 www.ferienwarft.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 Therapieplanuna

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









Wenn Engagement krank macht ...

- · Depressionen · Essstörungen · Abhängigkeiten
- Burn-Out und Stresserkrankungen · Lebenskrisen
- · Angsterkrankungen · Bipolare Störungen

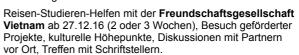
Unser Konzept: Individuelles Programm, Schwerpunkt Einzeltherapie Selbstfürsorge stärken und neue Orientierung finden

Bei der Klärung der Kostenübernahme sind wir Ihnen gerne behilflich.

MEDIAN Privatklinik Berggarten Deidesheim · Fachklinik für Psychosomatik und klinische Psychotherapie · Im Oberen Grain 1 · 671 46 Deidesheim · Telefon +49 6326 7008-0 kontakt.berggarten@median-kliniken.de · www.median-kliniken.de

Studienreise Vietnam / Laos

noch wenige Plätze frei



Kontakt: G. Keiner Tel. 0641-82149

Programm und Konzept einsehbar unter www.fg-vietnam.de



Lehrer/innen leichter

Trolleys, Taschen, Rucksäcke Bester Preis, beste Qualität

- verschiedene Materialien
- · hochwertig verarbeitet
- · große Auswahl

ab 39,90 €

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





Diesmal

