

02

2020

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



SOLIDARITÄT

Zusammenhalt macht stark



PISA-ERHEBUNG

Zahl der leseschwachen
Schüler*innen nimmt zu

SCHULLEITUNG

Studie zeigt Handlungsbedarf
bei Gleichstellung auf

HERAUSFORDERUNG

Ruheständler*innen
können im Ausland lehren

„Stark für deine Rechte“



Für den Bezirkspersonalrat Detmold

Das wollen wir erreichen: Kompetente Beratung!

Personalratswahl - Liste 2

GEW wirkt!
NRW.

Verbunden werden auch die Schwachen mächtig.

Friedrich Schiller, aus *Wilhelm Tell*



Foto: iStock.com/guvendimir



Solidarität – Zusammenhalt macht stark

Erst wenn sich viele zusammenschließen und gegenseitig unterstützen, wird es einfacher, Probleme zu bewältigen – am Arbeitsplatz, in der Zivilgesellschaft, in NRW, Deutschland, Europa und der Welt. Die GEW NRW als Gewerkschaft für den gesamten Bildungssektor lebt Solidarität auch durch das Miteinander ihrer Mitglieder.

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 08 Eine neue Welle der Solidarität**
Soziologisch-historische
Einordnung
- 11 Miteinander auf dem Acker**
Alternative Landwirtschaft
- 13 Raum geben**
Solidarität zwischen
Mann und Frau
- 17 Ein Politiker mit Mut
und Haltung**
Andreas Hollstein im Porträt

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 22 „Die Gewerkschaft sind wir!“**
Kommentar zu Solidarität
in der GEW
- 24 „Gemeinsam für ein
gesamtsolidarisches System“**
Erfahrungsbericht zu Solidarität
an Hochschulen
- 27 Zu viele Schüler*innen
lesen schlecht**
Ergebnisse der PISA-Studie

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 33 Solidarität, vorbei?**
Kommentar zu Zukunft
der Gewerkschaften
- 35 Gleichbehandlung auf
dem Prüfstand**
Besetzung von Schulleitungsstellen
- 38 „Multiprofessionelle Teams
sind unerlässlich.“**
Interview zu Arbeit an Schulen
- 40 Medienkompetenzrahmen
für Lehrkräfte**
„Skepsis überwiegt“

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 43 Deutsch lernen im
spielerischen Austausch**
Sprache verbindet Essen
- 47 Solidarität leben**
Informationen und Anregungen
- 48 Zum Schluss noch mal
durchstarten?**
Ruheständler*innen an
Auslandsschulen

06 / 26 Kleine Pause

16 / 41 Leser*innenpost

20 Gewinnspiel – Ruhrfestspiele

50 Ich bin die GEW NRW

51 Ausblick & Impressum



NEUER RATGEBER IM SHOP: ARBEITSPLATZ SCHULE

Der handliche Ratgeber fasst alle relevanten Hinweise, Vorgaben und Rechtsgrundlagen für Lehrkräfte und in Schulen Beschäftigte zusammen. Mitglieder können den *Arbeitsplatz Schule* über ihre GEW vor Ort beziehen, Einzel Exemplare können (nach Log-in) im Onlineshop bestellt werden.

Broschüre im Onlineshop der GEW NRW:

tinyurl.com/arbeitsplatz-schule-2020



Konferenz und Kongress:

ABSAGEN WEGEN CORONAVIRUS!

Die GEW NRW reagiert auf die akute Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus und verschiebt anstehende Veranstaltungen. So hat der Schulleitungsausschuss beschlossen, die für den 23. April 2020 geplante Schulleitungskonferenz in Dortmund abzusagen. Im November 2020 soll es voraussichtlich einen Nachholtermin geben. Auch der Lehrerrätekongress ist abgesagt; dieser sollte am 01. April 2020 mit rund 700 Teilnehmer*innen stattfinden. Als Ersatztermin für den Kongress wurde der 30. September 2020 festgelegt.

Infos zum Coronavirus

tinyurl.com/GEW-NRW-Coronavirus

MITMACHEN LOHNT SICH: COPSOQ-BEFragung IN MÜNSTER

Nach dem gelungenen Auftakt in Düsseldorf werden jetzt Lehrkräfte im Regierungsbezirk Münster mit dem standardisierten COPSOQ-Fragebogen zu ihren psychosozialen Belastungen bei der Arbeit befragt. Die Onlineumfrage wird im Auftrag des NRW-Schulministeriums von der Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin durchgeführt. Aus Sicht der GEW NRW ist es sehr wichtig, dass möglichst viele Lehrer*innen den Fragebogen ausfüllen, damit die Daten aussagekräftig sind. Rückschlüsse auf einzelne Lehrkräfte sind durch das anonymisierte Verfahren nicht möglich.

COPSOQ-Befragung in Münster

nrw-schule.copsoq.de

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung



Foto: Annette Elges

Eine neue Welle der Solidarität

Solidarische Praktiken können Zeichen setzen und Veränderungen herbeiführen. Welche Bedeutung Solidarität heute hat, wie sie sichtbar wird und wie sie sich im Laufe der Geschichte entwickelt hat, erläutert Soziologe Prof. Dr. Stephan Lessenich.

Um Solidarität war es zuletzt bemerkenswert ruhig geworden. Als „Brüderlichkeit“ Teil des Aufklärungserbes und seither in einem Atemzug mit den modernen Hochwertbegriffen der „Freiheit“ und „Gleichheit“ genannt, im Industriezeitalter zum Kampf- und Programmbegriff von Arbeiterbewegung und Sozialdemokratie aufgestiegen, geriet im späten 20. und frühen 21. Jahrhundert nicht nur der Begriff ins Abseits. Auch um ihre gesellschaftliche Substanz, um Solidarität als soziale Praxis, schien es zunehmend schlecht bestellt zu sein.

Der anhaltende, scheinbar unaufhaltsame Abstieg eines Zentralwerts der industriellen Moderne speiste sich aus unterschiedlichsten Quellen. Positiv gewendet, gleichsam auf der Habenseite der historischen Verlustrechnung, ließe sich argumentieren, dass der von betrieblichen Kämpfen und sozialen Bewegungen getragene Wille zur Solidarität im Zuge des 20. Jahrhunderts erfolgreich institutionalisiert wurde: Der Auf- und Ausbau des Sozial- und Wohlfahrtsstaates nahm aus dieser Perspektive die frühen Solidarpraktiken der Lohnabhängigen und die solidaritätspolitischen Forderungen ihrer Interessenorganisationen auf, verstetigte, verrechtlichte und verallgemeinerte sie. Die wohlfahrtsstaatliche Erfolgsgeschichte erwies sich jedoch solidaritätspolitisch durchaus als ein zweischneidiges Schwert, denn sie ließ zugleich die zivilgesellschaftlichen Solidaritätsimpulse abflauen. Mit seiner bürokratischen Normalisierung von Praktiken des Bedarfsausgleichs und der wechselseitigen Unterstützung

einerseits, des Arbeiterschutzes und der Einschränkung der unternehmerischen Verfügungsmacht andererseits erhob sich der entwickelte Wohlfahrtsstaat zu einer nicht nur politischen, sondern auch moralischen Instanz, die Solidarität zur öffentlichen Aufgabe erklärte – und so in gewisser Weise auch das Geschäft der Gewerkschaften (mit-)betrieb.

Entsolidarisierung – ein Dauerbrenner

Zugleich aber, und in logischer wie historischer Gegenbewegung zur sozialpolitisch gewendeten Solidarität, waren die vergangenen Jahrzehnte durch politisch-ökonomische Entwicklungen geprägt, die aus dem gesellschaftlichen Trend zur Entsolidarisierung einen zeitdiagnostischen Dauerbrenner haben werden lassen. Die Implosion des Staatssozialismus und die Identitätskrise des westlichen Marxismus, der Aufstieg der Dienstleistungsökonomie und der postindustrielle Wertewandel, die Individualisierung der Lebensführung und die Desorganisation der Arbeiterbewegung, die Metamorphosen der Sozialdemokratie und die wettbewerbspolitische Reorientierung des Staatshandelns, letzten Endes die viel zitierte neoliberale Transformation der demokratisch-kapitalistischen Gesellschaftsformation: All dies steckte hinter der zu Beginn des 21. Jahrhunderts verbreiteten Wahrnehmung, dass die solidarischen Energien der westlichen Industriekapitalismen erschöpft, die Tage von Solidarität als gesellschaftlicher Praxis gezählt seien.



Krisen kehren Begriffsbedeutung um

Mehr noch: Im Zeichen der Finanzmarktkrise nach 2008 und der Fluchtmigration seit 2015 hat sich die Semantik der „Solidarität“ in einer Weise verschoben, dass der Begriff nicht selten effektiv entleert, ja sein Sinn geradezu umgekehrt wurde. So führte die europäische Finanzpolitik im Zuge der griechischen Staatsschuldenkrise, die jahrelang als „Griechenlandhilfe“ firmierte, teils zur Privatisierung, teils zur Zerstörung der sozialen Infrastruktur des Landes – und erwies sich am Ende sogar als ausnehmend gutes Zinsgewinnengeschäft für Deutschland als den wichtigsten Geldgeber. Viktor Orbán, der neofaschistische Regierungschef Ungarns, wiederum konnte sein knallhartes polizeilich-militärisches Grenzregime gegenüber Geflüchteten, die auf der Balkanroute Zugang zum Territorium der Europäischen Union suchten, als solidarisches Handeln im Interesse der anderen EU-Mitgliedsstaaten, namentlich Deutschlands, rechtfertigen – womit er, in Anbetracht des ähnlich auch in der Türkei und Nordafrika auf europäisches Geheiß errichteten antimigrantischen Schutzwalls, nicht einmal Unrecht hatte.

Und dennoch haben Finanzmarkt- und Flüchtlingskrise, die beide im Kern als offenkundige Krisen der (europäischen) Solidarität gelten müssen, zugleich zu einer Revitalisierung solidarischer Praktiken geführt. Die Etablierung von Sozialkliniken, mit der die griechische Zivilgesellschaft auf den durch die europäischen Rettungspakete herbeigeführten

»

„Solidarität war und ist für mich ein wichtiges Fundament unserer Gesellschaft und der Grundstein für jeden Fortschritt und Zusammenhalt.“

Kira Hoppe

Mitarbeiterin im

GEW-Hochschulinformationsbüro Essen

„Solidarität bedeutet, mit denjenigen auf einer Seite zu stehen, die in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft unterdrückt wurden und werden.“

Kenneth Rösen

Experte für Schul- und Bildungspolitik der GEW NRW

gesundheitpolitischen Notstand reagierte, ist ein ebenso beeindruckendes Beispiel für die Renaissance der Solidarität wie etwa der kollektive Widerstand gegen die Politik der Zwangsräumungen nachdem die Immobilienblase in Spanien geplatzt war. Und in Deutschland hat die massive Ankunft von Geflüchteten in den Jahren 2015 und 2016 keineswegs nur zur Mobilisierung rechtspopulistischer Kräfte und sozialchauvinistischer Ressentiments geführt, sondern auch zu dem, was man mit einigem Recht als die größte Bürger*innenbewegung der jüngeren Vergangenheit bezeichnen könnte: zu einer Welle der privaten Hilfsbereitschaft und des bürgerschaftlichen Engagements, die bis heute nicht abgeebbt ist und zumindest in bestimmten sozialen Milieus einen Mentalitätswandel hin zu mehr Weltoffenheit angestoßen hat.

Solidarisches Handeln ist zurückgekehrt

Die Solidarität ist mithin – wenn sie denn jemals wirklich „weg“ gewesen sein sollte – zurückgekehrt in die politisch-soziale Welt der demokratischen Wohlfahrtskapitalismen. Dass sie zurückgekehrt ist als gesellschaftliche Reaktion auf ökonomische Krisen und soziale Missstände, auf Markt- und Staatsversagen, entwertet die neue Welle der Solidarität keineswegs – immer schon war solidarisches Handeln gerade dann gefragt, wenn es um akute Nothilfe und die Kompen-

sation von Fehlleistungen und Unterlassungen der öffentlichen Hand ging. Der in der Regel reaktive und behelfsmäßige Charakter von Solidarität sollte aber umgekehrt davor bewahren, als solidarisch verstandene oder sich selbst entsprechend begreifende Bewegungen – von den wiederkehrenden Notwehrstreiks der Amazon-Beschäftigten bis hin zu den Klimastreiks von *Fridays for Future* – mit normativen Erwartungen zu befrachten, denen die handelnden Personen gar nicht gerecht werden können. Und nicht selten auch gar nicht wollen. Gerade in den jüngsten, gesellschaftlich überaus breit streuenden Aktivitäten zur Unterstützung von Geflüchteten zeigten sich typische Entpolitisierungstendenzen und ein Rückzug auf „bloße Hilfe“, ohne die eigene Lückenbüßerfunktion durch Übernahme eigentlich staatlicher Aufgaben zu thematisieren. Aus der Binnensicht der bürgerschaftlich Engagierten mag diese politische Enthaltensamkeit durchaus authentisch sein: Nicht jede*r solidarisch Handelnde will die Welt verändern, nicht aus jeder solidarischen Praxis kann und muss ein politisches Programm zur Lösung der großen Fragen der Gegenwart – Krieg und Flucht, die Grenzen der Staatsbürger*innenschaft und die Zukunft des Sozialstaats – entstehen.

Gleichwohl hat Solidarität immer auch das Potenzial, das Andere der gegenwärtig herrschenden Vergesellschaftungs- und Beziehungsweisen nicht nur zu denken und zu imaginieren, sondern schlicht und einfach zu praktizieren – zunächst einmal im Kleinen, Beschränkten, Vorläufigen. Gerade in Zeiten, die auf Jahrzehnte der organisierten Entsolidarisierung zurückblicken, setzen solidarische Praktiken jedweder Art ein Zeichen: dass es auch anders geht. Und dass, wo ein Anfang erst gemacht ist, die Zukunft wieder offen ist, offen für Neues. Vielleicht sogar für etwas ganz anderes als das Bestehende. //

Prof. Dr. Stephan Lessenich

lehrt an der Ludwig-Maximilians-Universität
München am Institut für Soziologie.



Zwitscher' uns was!

twitter.com/gewnrw

Miteinander auf dem Acker



Auch im Februar sind die Mitglieder des Kölner Vereins *Gemüsekoop – Solidarische Landwirtschaft* auf ihrem Acker und im Folientunnel aktiv. Rund 300 Mitglieder umfasst der Verein derzeit. Sie haben sich dafür entschieden, ihr Gemüse selbst anzubauen beziehungsweise durch vier Angestellte anbauen zu lassen und die Produktion mit ihren Mitgliedsbeiträgen zu finanzieren. Diese werden Anfang des Jahres auf der sogenannten Bieter*innenrunde festgelegt. Dort wird der solidarische Gedanke des Vereins besonders deutlich: Denn jede*r beteiligt sich an den Kosten für das Jahr im Rahmen eigener finanzieller Möglichkeiten. Und die angestellten Gärtner*innen geraten durch diese Art der Vorfinanzierung nicht unter finanziellen Druck – auch das ist solidarisch.





Anna ist seit März 2018 Mitglied in der Gemüsekoop: „Mir gefällt die Verbindung von Gemüseanbau und sozialem Miteinander sehr gut. Und dass jedes Mitglied den Raum hat, sich mit Vorschlägen in Planungen und Diskussionen einzubringen.“

Solidarität wird in der Gemüsekoop auch gelebt, indem sich jedes Mitglied auf seine Weise einbringen kann, so wie beispielsweise bei der gemeinsamen Ernte.



Bevor das Gemüse in die Depots des Vereins ausgeliefert werden kann, kommissionieren es die Mitglieder in der Halle des gepachteten Hofes.



Fotos: Annette Etges

+++

Weitere Infos zum Verein
gemuesekoop.de

Weitere Bilder online
tinyurl.com/Solidarische-Landwirtschaft



Raum geben

Geschlechterkampf? Verbotsideologie? Alles Quatsch.
Männer können, Männer sollen Feministen sein. Vorausgesetzt,
sie sind bereit zu lernen, wann es an der Zeit ist,
sich einzumischen – und wann es besser ist, zuzuhören.

Auch der Terrorist von Hanau ist einer dieser Männer. Einer, der Frauen die Schuld gibt an den vermeintlichen Problemen dieser Welt. Einer, der sich betrogen fühlt um etwas, das ihm angeblich zusteht. Männer wie die Terroristen von Halle, von Christchurch oder Anders Breivik, der Mörder von Utøya. Sie alle verknüpften in ihren Manifesten und Botschaften rechtsextreme und rassistische Ideologie mit frauenfeindlichem und antifeministischem Gedankengut. Sie glaubten an die Verschwörungstheorie vom „großen Bevölkerungsaustausch“: Für den Terroristen von Halle ist der Feminismus schuld an der sinkenden Geburtenrate im Westen, die wiederum Ursache für eine „Massenimmigration“ sei. „Feministinnen“ seien für die „Zerstörung der norwegischen Gesellschaft“ verantwortlich, schrieb Anders Breivik, sie würden „politische Korrektheit und muslimische Immigration befürworten“. Und weiter: Das „Schicksal der europäischen Zivilisation“

hänge davon ab, „wie standhaft europäische Männer dem politisch korrekten Feminismus widerstehen“.

Sicher, es handelt sich bei diesen Männern um Extremfälle. Einzeltäter aber sind sie keineswegs. Ihre rassistische und antifeministische Ideologie ist einem gesellschaftlichen Nährboden entwachsen. Und den hat nicht erst die AfD bereitet.

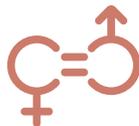
Der reaktionäre Rückstoß und das Aufbegehren der Privilegierten sind so alt wie der Kampf für die Rechte von Frauen und anderer marginalisierter Gruppen selbst. So gründete sich zum Beispiel schon im Jahr 1912, sechs Jahre vor der Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland, der „Deutsche Bund zur Bekämpfung der Frauenemanzipation“. Ein Zusammenschluss von Antifeministen, Deutschnationalisten, Rassisten und Antisemiten. Bürgerliche Herren, die sich schon damals um einen vermeintlichen Geburtenrückgang als Folge der Emanzipation sorgten.

>>

Was darf Mann heute noch?

Der Widerstand gegen den Feminismus ist eine Konstante in der Geschichte dieses Landes, er zieht sich durch die Jahrzehnte und die unterschiedlichen Wellen der Frauenbewegung. Vor allem die männliche Abwehrhaltung gegenüber Feminismus und seinen Befürworter*innen ist tief verwurzelt. Sie äußert sich in körperlicher und psychischer Gewalt, aber auch in Skeptizismus und Ignoranz. Gerade in der #MeToo-Debatte und den nachfolgenden Diskussionen über sexualisierte Gewalt trat eine Vorstellung sehr häufig zutage: Feminismus als Verbotsideologie, als Geschlechterkampf. In den Augen vieler Männer ist Feminismus noch immer eine ominöse Instanz, die ihnen mal dies untersagen will, mal jenes. Sie seien verunsichert, sagen sie, und fragten sich: Was darf Mann überhaupt noch?

Nun, Mann darf sehr viel. Vor allem wenn er weiß, cis und heterosexuell ist und damit zu der in vielerlei Hinsicht privilegiertesten Personengruppe in unserer Gesellschaft gehört. Viele Männer – nicht alle – erfahren in diesem Land genau deshalb keine strukturelle Diskriminierung. Sie profitieren vielmehr von patriarchalen Strukturen, im Berufsleben wie im Alltag. Männlichkeit wird in unserer Gesellschaft – genauso wie Weißsein – noch immer als „Norm“ angesehen. Das ist auch der Grund, warum sich viele Männer schwer tun, Sympathie oder gar Solidarität zu entwickeln für eine Bewegung, die eben diese diskriminierenden Strukturen angreift, von denen sie profitieren.



Sollten Männer solidarisch sein mit dem Feminismus?

Lassen Sie es mich mal anders formulieren: Sollten Männer solidarisch sein mit einer Bewegung, die sich in ihrer besten intersektionalen, kapitalismuskritischen und antirassistischen Version für die Rechte diskriminierter und marginalisierter Personen einsetzt, die soziale Gerechtigkeit anstrebt und die Herrschafts- und Machtverhältnisse kritisiert, die so viele Probleme in unserer Welt verursachen?

Denn genau dafür steht Feminismus heute – wenn er es wirklich ernst meint. Es geht eben nicht nur um Fragen der Geschlechtergerechtigkeit. Es geht um die großen Probleme unserer Zeit. Um den rassistischen Terror weißer Männer, um die Zerstörung des Planeten und die Klimakrise, um die Ausbeutung des Globalen Südens für den Reichtum des Globalen Nordens, um ungerechte Wohlstandsverteilung zwischen den 99 Prozent und dem 1 Prozent der Gesellschaft.

Feminismus ist Befreiung

Die Fragen, die Feminismus heute stellt, sind klassische linke Fragen nach sozialer Gerechtigkeit. Das allein sollte Grund genug sein, ihn zu unterstützen – auch für Personen, die nicht unmittelbar von unterdrückenden und diskriminierenden Strukturen betroffen sind. Feminismus ist keine Verbotsideologie. Im Gegenteil. Das Ziel des Feminismus ist die Befreiung. Von eben jenen sexistischen, rassistischen, klassistischen Strukturen, die die Machtverhältnisse in der Gesellschaft ordnen. Und dazu gehören auch traditionelle und limitierende Geschlechterrollen. Geschlechterrollen, die Frauen auf ihre sozialen und fürsorglichen Kompetenzen reduzieren und die Care-Arbeit als typisch weibliches und schlecht bis überhaupt nicht bezahltes Beschäftigungsfeld definieren.

Aber auch Männer leiden unter der einengenden Vorstellung von patriarchaler Männlichkeit. Auch heute werden sie in vielen Fällen als Besserverdienende – der Gender Pay Gap klafft weiterhin – auf ihre Rolle als Brötchenverdiener reduziert, der arbeiten und leisten soll. Platz für eine ganzheitliche, fürsorgliche Vaterrolle lässt die in unserer Gesellschaft dominierende Vorstellung von Männlichkeit nicht. „Echte Männer“ zeigen keine Schwäche. Emotionen

gelten als unmännlich – mit Ausnahme von Wut und Aggression. Gewalt ist das gesellschaftlich akzeptierte Ventil des männlichen Gefühlshaushalts.

Wozu das führt, zeigen Statistiken zur Gewalt gegen Frauen. Jeden Tag versucht in Deutschland ein Mann, seine Partnerin zu töten. Jeden dritten Tag gelingt es ihm. Das sind keine „Familiendramen“ oder „Beziehungstragödien“, wie viele Medien noch immer schreiben und berichten, sondern Femizide. Morde an Frauen, weil sie Frauen sind. Aber nicht nur sie trifft die Gewalt von Männern. Männer selbst sind die größte Opfergruppe von Gewalt – eben durch andere Männer. Männer haben häufiger Unfälle, sie gehen seltener zum Arzt. Depressionen bleiben bei Männern zu einem großen Teil undiagnostiziert. Die Suizidrate in Deutschland ist unter Männern dreimal so hoch wie unter Frauen.

Wenn Männer sich für Feminismus einsetzen, können sie also auch an einem neuen, gesünderen, weniger lebensbedrohlichen Verständnis von Männlichkeit arbeiten.

Sollen Männer also Feministen sein?

Ja, unbedingt. Aber: Es kommt auf das Wie an. Ich persönlich habe meine Probleme mit dem Label Feminist, das sich viele linksliberale, bürgerliche Männer allzu voreilig an die eigene stolze Brust heften, weil sie jetzt eine Tochter haben und wollen, dass sie später mal genauso viel verdient wie der nächstbeste Typ. Immer wieder werden Männer heutzutage für minimalfeministische Positionen gefeiert, die mehr Selbstverständlichkeit als politisches Statement sind.

Wenn Männer sich als Feministen bezeichnen, darf das also nicht zu einem Lippenbekenntnis verkommen. Dahinter steckt eine Menge Arbeit. Und die müssen und sollen Männer ganz alleine leisten. An erster Stelle steht dabei, die eigenen Privilegien und die eigene Position in einer Welt zu hinterfragen, in der sie – oft unbewusst – leichter und weiter vorankommen.

Die wichtigste Frage, die sich Männer, die feministisch aktiv werden wollen, stellen sollten: Wann nehme ich als privilegierte Person Raum ein, um ein wichtiges Anliegen vorzubringen, und wann nehme ich Raum weg, den ich besser einer marginalisierten

GEW NRW UNTERSTÜTZT KAMPAGNE FÜR PARITÄT

In fast allen Parlamenten geht die Zahl der Frauen seit den letzten Wahlen zurück. Allein im Deutschen Bundestag sind mit einem Anteil von 30,9 Prozent aktuell so wenig Frauen vertreten wie zuletzt 1998. Um endlich Parität in den Parlamenten zu erreichen, hat der Deutsche Frauenrat die Kampagne #mehrfrauenindieparlamente gestartet und am 8. März 2020, dem Weltfrauentag, besonders darauf aufmerksam gemacht. Auch die GEW NRW unterstützt die Aktion und setzt sich seit vielen Jahren für die Rechte von Frauen und für Gleichstellung ein.

**Erklärvideo des Deutschen
Frauenrates: 3 Wege zur Parität**
tinyurl.com/video-paritaet

Person überlassen sollte? Es ist ungemein wichtig, die Aufklärung über und die Arbeit an diskriminierenden Strukturen nicht alleine auf den Schultern der Menschen zu verteilen, die sowieso schon unter diesen Strukturen leiden. Für Männer aber heißt das in erster Linie erst einmal: zuhören, sich weiterbilden, lesen. Ein Buch von Audre Lorde zum Beispiel. Oder *The Will To Change* von bell hooks. Und dann rausgehen und handeln. Sexistisches Verhalten als das bezeichnen, was es ist. Andere Männer ansprechen, mit ihnen reden. Und vor allem: keine Schulterklopfer und Danksagungen von Frauen erwarten, nur weil man die richtige Sache tut. //

Julian Dörr
freier Journalist

✉ **RAINER KNIERIM**

Schön, dass ihr das Thema Digitalisierung an Berufskollegs endlich aufgreift, aber so wundervoll, wie in dem Artikel der Ausgabe 01/2020 dargestellt, ist die Situation leider nicht an allen Schulen. Schuld an dieser Misere sind in allererster Linie die zuständigen Schulträger. Ich nenne ein Beispiel: Unsere Schule, das Berufskolleg in Troisdorf, hat circa 2.400 Schüler*innen [...], Schulträger ist der Rhein-Sieg-Kreis. Neben unserem Berufskolleg betreut der Rhein-Sieg-Kreis noch die Berufskollegs in Hennef, Duisdorf und Siegburg. Der Kreis hat den Schulen nur den sogenannten First-Level-Support gelassen, alle anderen Aufgaben per Ausschreibung an externe Dienstleister*innen vergeben. [...] Für die Betreuung der vier Schulen mit circa 9.000 Schüler*innen ist im Kreis ein Sachbearbeiter benannt, der allerdings schuldlos häufig krank ist. Eine Vertretung für den Sachbearbeiter gibt es nicht. [...] Softwareupdates erfolgen oft erst mit einjähriger Verspätung, wenn überhaupt. Ich selbst habe im Mai 2019 ein Softwareupdate für eine CNC-Simulation angeschafft, die immer noch nicht installiert ist. Wir warten seit vier Monaten auf neue, leistungsfähigere Rechner: Fehlanzeige. Der Vertrag mit dem externen Dienstleister ist ausgelaufen, die Neuausschreibung erfolgt zum 01. April 2020. In der kommenden Winterprüfung werden neue Inhalte im Bereich der Fertigungstechnik abgefragt, für die es dringend erforderlich wäre, die neue CNC-Simulationssoftware anzuschaffen, der Antrag mit den obigen Angaben liegt seit Mitte November beim zuständigen Sachbearbeiter. Anfragen der Schulleitung(en) – trifft auch für die anderen Berufskollegs zu – bewirken nichts, gar nichts. [...]

zu *lautstark*. 01/2020:
Von der Kohle zur Künstlichen Intelligenz

✉ **JÜRGEN GOTTMANN**

Dass das GEW-Logo nur sehr klein auf der Titelseite erscheint, ist Programm. Es handelt sich ja nicht mehr um eine Gewerkschaftszeitung, sondern um eine Bildungs-Zeitschrift. [...] Und das fehlt eben: Beiträge über Dienstrecht, Beamten*innenrecht, Tarifrecht, Rechtsschutz, Termine, Fortbildungen.

zu *lautstark*. 01/2020

✉ **IRMGARD M. KREUTZ**

Das Titelbild der Januar-Ausgabe hat mich sehr irritiert: Ich habe mich gefragt, was das frech-herausfordernd schauende Mädchen mit herausgestreckter Zunge mit der Titel-Überschrift *Starke Kinder, starke Zukunft* zu tun hat. Ich habe es zwei Freunden gezeigt, die es ebenfalls äußerst unpassend fanden. [...] Wie kam es zu diesem Missgriff?, frage ich mich. Was hat frech und respektlos sein mit Stärke zu tun? Stellt es für Sie Selbstbewusstsein dar, wenn sich ein Kind so verhält? Das Foto des Jungen auf Seite 8 finde ich hingegen passend gewählt.

zu *lautstark*. 01/2020

✉ **HILDEGARD DANIELMEYER**

Als langjähriges GEW-Mitglied erhalte ich Ihre Zeitschrift *lautstark*. Positiv finde ich die Verwendung von 100-prozentigem Recyclingpapier. Damit ist das Positive aber auch schon gesagt. Schon von den ersten Ausgaben war ich entgeistert. Jetzt beziehe ich mich auf die Ausgabe 01/2020: Von 52 Seiten waren 14 nur mit Fotos und wenigen bis maximal 55 Worten versehen! Damit haben Sie es tatsächlich geschafft, sich dem Niveau der Schulbücher der letzten Jahre anzupassen, wenig Text, viele Bilder beziehungsweise Fotos!

zu *lautstark*. 01/2020

✉ **CHRISTEL WEBER**

Ich weiß, gemeckert wird immer, wenn etwas völlig neu ist. Ich will auch gar nicht meckern, weil ich denke, dass die Redaktion auch noch im Findungs- und Ausprobiermodus ist. Dennoch bin ich durch die bisherigen Ausgaben von *lautstark*. doch etwas verunsichert. Ich beziehe mich jetzt mal auf den Leserbrief von Walter Bald in der Ausgabe 01/2020. Mir ist es ähnlich wie ihm ergangen, auch ich habe nicht auf Anhieb erkannt, dass es meine Gewerkschaftszeitung ist. Auch mir fehlen zum Beispiel die Hinweise auf Urteile, Dienstrecht, Schulpolitik. Schlimm genug, dass die ausnahmslos informative Geburtstagsliste seit der DSGVO nicht mehr veröffentlicht wird, auch über NRW-Aktivitäten der GEW kommt (so gut wie) nichts mehr vor. Ich bedaure dies ausdrücklich, hoffe aber doch auch, dass sich das in den kommenden Ausgaben wieder „unterbringen“ lässt. [...]

zu *lautstark*. 01/2020

Ein Politiker mit Mut und Haltung

Andreas Hollstein steht für eine liberale Flüchtlingspolitik und muss dafür regelmäßig einstecken. Der Bürgermeister, der seit 21 Jahren die Stadt Altena führt, erhält Drohungen und wurde 2017 mit einem Messer angegriffen. Aufgeben kommt für den 56-Jährigen trotzdem nicht infrage. Mut und Haltung ist seine Devise und es braucht den Schutz der Gesellschaft. >>

ANDREAS HOLLSTEIN

Im September möchte er die Kommunalwahl in Dortmund gewinnen und Oberbürgermeister werden.
Foto: Stadt Altena



Im November 2015 sitzt Andreas Hollstein im Zug Richtung Berlin. Ihm gegenüber sitzen zwei Wanderpärchen, die über Flüchtlinge herziehen. Andreas Hollstein überlegt und steht auf. Er geht zu der Gruppe und bittet darum, sich leiser zu unterhalten, denn das, was sie sagen sei so „grotesk irrsinnig“, dass er das nicht ertragen will. Was folgt, ist eine Diskussion über die Flüchtlingspolitik. „Ich habe die nicht überzeugt, aber vielleicht zum Nachdenken angeregt“, erklärt der CDU-Politiker rückblickend. Er hat in dem Moment Mut und Haltung gezeigt. Denn das braucht es heutzutage, wenn man sich wehrt, wenn man aufbegehrt und sich engagiert.

Täglich werden in Deutschland Kommunalpolitiker*innen angegriffen und zur Zielscheibe von Beschimpfungen bis hin zu Morddrohungen und Übergriffen. Im November 2017 trifft es Andreas Hollstein. Als er in einen Döner-Imbiss seiner Heimatstadt Altena kommt, hält ihm ein 56-Jähriger ein Messer an den Hals. „Der Mann wurde trotz aller Beschwichtigungen immer aggressiver“, erinnert sich der Kommunalpolitiker, der als Bürgermeister für seine liberale Flüchtlingspolitik bekannt ist. Altena hatte 2015 mehr Geflüchtete aufgenommen, als durch die kommunale Verteilungsquote vorgeschrieben war. Das war dem Angreifer ein Dorn im Auge. Irgendwann habe Andreas Hollstein an seine Frau und seine vier Kinder gedacht, sich den Arm des Angreifers geschnappt und ihn weggedrückt. Doch der Täter erwischte ihn mit dem 30 Zentimeter langen Messer am Hals und verletzte ihn. Die beiden türkischstämmigen Imbissbetreiber eilten zur Hilfe und gemeinsam überwältigten sie den Angreifer. Andreas Hollstein erinnert sich noch genau an die Situation: „Ich war fix und fertig.“

„Mut und Haltung sind der Kern von politischem Engagement. Das ist meine Diktion, das begleitet mich von Anfang an.“

Ein kreativer Rebell im Einsatz für die Sache

Aber ist es das wirklich wert? Ist das der Preis, den wir zahlen müssen, wenn wir uns engagieren? Andreas Hollstein überlegte nicht lange. Aufgeben kam nicht infrage: „Mut und Haltung sind der Kern von politischem Engagement. Das ist meine Diktion, das begleitet mich von Anfang an.“ Die ersten politischen Schritte ist er in der Jungen Union gegangen, wurde Stadtverbandsvorsitzender und trat mit 21 Jahren doch wieder aus. „Das war mir zu linienförmig“, erklärt Andreas Hollstein, der diese Linientreue auch bei anderen Parteien beobachtet. Er selbst war aber schon immer eher der Rebell, der Kreative, derjenige, der sich für die Sache einsetzt und nicht nur für die programmatische Richtung seiner Partei. Er ist jemand, der wenig im Internet einkauft und den Einzelhandel unterstützt. Seine Eltern führten einen Spielzeugladen. Er ist jemand, der gerne ein gutes Fußballspiel schaut, aber kein Fan eines bestimmten Vereins ist. Unkonventionell? Auf jeden Fall ehrlich und geradeaus.

Zunächst setzte der gelernte Jurist sich nach dem Austritt aus der Jungen Union ehrenamtlich für die Tischtennis-Bundesliga ein, führte den TTC Altena und stand regelmäßig selbst an der Platte. „Dort habe ich Mut und Haltung gelernt“, vermutet er, denn das brauche man, um zu gewinnen und über sich hinauszuwachsen.

Nicht schimpfen, anpacken!

Jahre später stand er mit Bekannten auf einem Fest zusammen und hörte sich an, wie sie über seine Heimatstadt schimpften. „Ich habe gesagt, man soll nicht schlecht über die Stadt reden, sondern lieber mit anpacken.“ Genau darum wurde er kurze Zeit später gebeten. Erst als sachkundiger Bürger im Schul- und Sportausschuss, dann als Bürgermeisterkandidat und schließlich als Bürgermeister. Dieses Amt bekleidet er nun seit 21 Jahren.

Doch Andreas Hollstein polarisiert: „Dreckschwein“, „Schade, dass sie dich nicht erwischte haben“ – diese Äußerungen seien noch harmlos. Das meiste geht anonym ein. Er liest alles, schließlich will er Bürger*innennähe ernst nehmen. „Die Welt wird nicht besser, wenn man Sachen nicht zur Kenntnis nimmt.“ Doch die Drohungen lässt er nicht zu nah an sich heran und zieht seine Energie aus dem Positiven.

„Ich glaube, dass wir umso stärker sind,
je mehr Leute Haltung bewahren, egal aus
welcher Partei.“

Angst ist keine Option

Nach dem Angriff gab es nämlich auch „zauberhafte Mails“ und Aktionen. So veranstalteten 400 Bürger*innen eine Demo für ihn, eine Flüchtlingsfamilie brachte Pralinen, ein weiterer Flüchtling kam weinend zu ihm und sagte: „Ich bin so glücklich, dass Sie leben.“ Da werde einem klar, warum man seine Arbeit macht. Und dennoch wird die Luft dünner – spätestens seit dem Mord an dem hessischen Regierungspräsidenten Walter Lübcke.

Angst ist aber in Andreas Hollsteins Job fehl am Platz: „Hätte ich Angst, könnte ich meinen Job nicht ausüben.“ Auch den Schutz durch Waffen lehnt er kategorisch ab. Der Kamp-Lintforter Bürgermeister Christoph Landscheidt von der SPD wurde ebenfalls von Rechtsextremen bedroht und wollte sich vor Gericht einen Waffenschein erstreiten. Keine Lösung für Andreas Hollstein: „Hätte ich eine Waffe, würde ich dem Bürger, um dessen Vertrauen ich bitte, misstrauen. Dann brauche ich meinen Job nicht zu machen.“ Der richtige Schutz sei der Schutz der Gesellschaft und die sei in letzter Zeit wachsamer geworden. Jede*r müsse mitmachen und sich abgrenzen. Jede*r im eigenen Bereich: Lehrende, die wahrnehmen, dass ihre Schützlinge rassistische Äußerungen von sich geben, müssen sich genauso einmischen wie Bürger*innen, die sehen, dass jemand angegriffen wird. Solidarität und Zivilcourage seien die Stichworte. „Ich glaube, dass wir umso stärker sind, je mehr Leute Haltung bewahren, egal aus welcher Partei“, erklärt Andreas Hollstein in seiner erfrischenden, selbstbewussten, geradlinigen Art. Parallel dazu setzt der Christdemokrat auf den Schutz durch Strafverbesserungen. „Beleidigung und üble Nachrede sind jahrelang ziemlich untergegangen.“ Mittlerweile schiebe er die Drohmails nicht mehr in den Papierkorb, er zeigt die Verfasser*innen an.

Familie darf ein Veto einlegen

Doch was ist, wenn Politiker*innen das Risiko für sich und ihre Liebsten zu groß wird? „Viele Kolleg*innen hören mit Mitte 50 auf, obwohl sie supergute Bürgermeister*innen sind“, erklärt Andreas Hollstein. Er könne das nachempfinden. Auch er wäge bestimmte Schritte mit seiner Frau ab. Sie habe immer das Recht, ein Veto einzulegen, genau wie seine Kinder. Doch unter dem Strich ist seine Meinung: „Wenn mehr Leute aufgeben, wird unsere Gesellschaft ärmer. Wer macht dann den Job?“ Diejenigen, die jetzt Drohungen abschicken oder nur aus Karrieregründen antreten? „Das fände ich schwach“, betont Andreas Hollstein.

Der Familienvater hat eine steile Karriere hingelegt und wirkt doch bescheiden. Denn er sagt: „Es gibt Wichtigeres, als Bürgermeister zu sein.“ Wenn die CDU in Thüringen mit der AfD zusammenarbeiten würde, wäre er aus der Partei ausgetreten. Auch das bedeutet für ihn Haltung und Solidarität. Gewinnen mit illegalen Mitteln findet er sowohl im Sport als auch in der Politik verwerflich.

Da ein Austritt nicht nötig war, kann Andreas Hollstein den nächsten Karriereschritt angehen: Im September tritt er als Oberbürgermeisterkandidat der CDU in Dortmund an. Und das, obwohl er fast sicher wiedergewählt werden würde. Er wünscht seiner Heimatstadt eine Veränderung. „Qualität äußert sich nicht in der Länge der Amtszeit, sondern in der Effektivität“, findet der Kommunalpolitiker. Dortmund ist eine Stadt, in der organisierte Rechtsradikale unterwegs sind. Schreckt ihn das ab? Nein. „Der Dortmunder ist genau wie der Altenaer ein prima Kerl. Und die haben es verdient, dass sich jemand für sie einsetzt. Mit Mut und Haltung.“ //

Iris Müller
freie Journalistin

Macht und Mitgefühl

RUHRFESTSPIELE –

1. MAI BIS 13. JUNI 2020

Macht und Mitgefühl scheinen sich widersprechende Kräfte zu sein. Aber warum soll Macht keinen Platz für Mitgefühl haben? Sind Empathie, Toleranz, Respekt und Solidarität unzeitgemäß geworden? Diesen Fragen gehen die Ruhrfestspiele 2020 auf den Grund: in 90 Produktionen mit rund 220 Veranstaltungen, mit mehr als 760 Künstler*innen aus rund 20 verschiedenen Ländern.

MITRATEN UND TICKETS GEWINNEN!

Gewinne mit der GEW NRW und der *lautstark*. zwei von 20 Freikarten für die Ruhrfestspiele 2020! Beantworte dafür einfach folgende Frage:

Unter welchem Motto stehen die diesjährigen Ruhrfestspiele?

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir Tickets für *Sternstagebücher* am 7. Mai,
Smashed am 9. Mai,
Der zerbrochne Krug am 18. Mai,
Böhm am 28. Mai,
Arbeiterinnen am 29. Mai.

Sende die Lösung per Post oder per E-Mail an:

GEW NRW / *lautstark*.-Redaktion

Stichwort: Ruhrfestspiele

Nünningstraße 11, 45141 Essen

E-Mail: redaktion@lautstark-magazin.de

Gewonnene Tickets können nicht umgetauscht werden. Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich Mitglieder der GEW NRW.

Einsendeschluss: 6. April 2020

KARTENSTELLE DER RUHRFESTSPIELE

Telefon 02361 92180
Fax 02361 921818
E-Mail kartenstelle@ruhrfestspiele.de
Öffnungszeiten Mo–Fr: 9.00–19.00 Uhr
Sa: 10.00–14.00 Uhr

Gewerkschaftsmitglieder erhalten Preisermäßigungen von bis zu 20 Prozent gegenüber dem Freiverkaufspreis.



**RUHRFESTSPIELE
RECKLINGHAUSEN**

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

**„Ich finde es großartig,
dass unsere Kolleg*innen
in NRW sich aufeinander
verlassen können.“**

Maike Finnern

Vorsitzende der GEW NRW

Die Gewerkschaft sind wir!

Die GEW ist eine Interessenvertretung für alle Beschäftigten in der Bildungskette. Auf dieses Alleinstellungsmerkmal können wir stolz sein, obwohl es auch Herausforderungen mit sich bringt, findet die Landesvorsitzende Maike Finner.



Foto: Alexander Schneider

Als Gewerkschaft ist die GEW eine Vereinigung von und für Arbeitnehmer*innen. Gemäß ihrer Satzung hat sie es sich zur Aufgabe gemacht, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern und zu wahren. Um dieses Ziel zu erreichen, muss sie tariffähig sein und unabhängig von Arbeitgeber*innen sowie von Politik agieren. Das alles tut die GEW, aber das tun andere auch.

Eine Gewerkschaft für alle Bildungsbereiche

Doch die GEW ist noch viel mehr: Sie vereint uns alle – in der Kita, in Schulen und Hochschulen und in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Mit unseren Forderungen und Diskussionen orientieren wir uns an der gesamten Bildungskette und übertragen die Bedeutung von lebenslangem Lernen und lebenslanger Entwicklung auf unsere Gemeinschaft. Wir alle zusammen sind für gute Bildung verantwortlich und damit etwas ganz Besonderes.

National sind wir die Einzigen, die von sich behaupten können, eine Bildungsgewerkschaft zu sein. Zwar sind unter unseren Mitgliedern nicht alle Bereiche gleich stark vertreten, weil Lehrer*innen in der deutlichen Mehrheit sind. Für sie ist es aber ein großer Gewinn zu wissen, woher ihre Kinder und Jugendlichen kommen und wohin sie gehen. Sie wissen genau, wie ihre Kolleg*innen arbeiten und mit welchen Herausforderungen sie zu tun haben.

„Solidarität bedeutet für mich, dass ich eine Beziehung nicht grundsätzlich infrage stelle, sondern mich darauf verlasse, und die Verbindung wiederum durch meine eigenen Handlungen stärke.“

Eva Admirabilis

Facebook-Userin

Auch in den anderen Bildungsbereichen wollen wir stärker werden, wir müssen aber auch im Blick haben, dass Einzelne sich nicht im Großen und Ganzen verlieren und dass uns eine Zusammenführung der Interessen gelingt.

Offenheit und Verständnis für Kolleg*innen

Die gemeinschaftliche Vertretung von Interessen der Beschäftigten ist eine Herausforderung, aber sie macht uns auch stark. Sie zwingt uns zu Kompromissen, die Vertretungen von einzelnen Berufsgruppen nicht machen müssen, aber sie öffnet den Blick und fördert das Verständnis für das Erleben der anderen. Sie ist ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal für die GEW.

Ich finde es großartig, dass unsere Kolleg*innen in NRW sich aufeinander verlassen können. So haben die Kolleg*innen an den Grundschulen und den Schulen der Sekundarstufe I bei ihrem Kampf um eine gerechte Eingangsbesoldung die Unterstützung unserer Gymnasialkolleg*innen und nicht deren Missgunst. Es ist wichtig, dass wir sowohl den Fachkräftemangel an Kitas wie an Schulen anprangern, denn der Konkurrenzkampf um Fachkräfte in beiden Bereichen ist groß. Es ist gut, dass die Kolleg*innen an den Hochschulen auf die Hilfe der Lehrer*innen bauen können, wenn sie gegen Befristungen und schlechte Arbeitsbedingungen kämpfen. Es ist solidarisch, dass die Kolleg*innen in der Erwachsenen- und Weiterbildung darauf zählen können, dass sie bei ihrer Forderung nach mehr Geld für die Finanzierung der Weiterbildung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unsere Erzieher*innen hinter sich haben. Und es ist wichtig, dass Tarifbeschäftigte und verbeamtete Kolleg*innen gemeinsam dafür kämpfen, die Lücke zu schließen. Das ist gelebte Solidarität. Das müssen wir uns immer wieder klarmachen: Das Gemeinschaftliche, Solidarische und Verbindende ist das große positive Pfund der GEW NRW.

Große Gemeinschaft sichert Mitsprache

Solidarität und Gemeinschaft machen uns stark und geben Sicherheit. Je mehr Menschen in der GEW NRW sind, je mehr Menschen sich in unserer Gewerkschaft engagieren, desto stärker und durchsetzungsfähiger werden wir. Denn für Politik und Arbeitgeber gilt: Je mehr wir sind, desto weniger können sie uns ignorieren. Je mehr wir sind, desto eher sind sie bereit, unsere Forderungen umzusetzen.

Durch die Vielfalt in unserer Mitgliedschaft schauen wir immer wieder über den Tellerrand. Uns vereinen gemeinsame Überzeugungen. Wir als GEW NRW setzen ein starkes Zeichen gegen Vereinzelung. Wir setzen ein starkes Zeichen gegen Rassismus und Hetze. Wir fordern gleiche Chancen für alle Kinder und Jugendlichen. Wir setzen uns ein für gute Arbeitsbedingungen und gerechte Bezahlung. Das alles erreichen wir nur zusammen. Daher halten wir an unserem Solidarprinzip fest.

Die Gewerkschaft sind wir. Die Gewerkschaft bist du. //

Maike Finnern

Vorsitzende der GEW NRW

„Solidarität heißt für mich, dass Einkommensunterschiede nicht zu groß werden dürfen.“

Karsten Quabeck

Facebook-User

„Gemeinsam für ein gesamt-solidarisches System“

Zeitverträge mit kurzen Vertragslaufzeiten, unsichere Berufsperspektiven und unberechenbare Karrierewege – das ist die Realität für Beschäftigte an Hochschulen und in der Forschung. Wie wird unter diesen Bedingungen Solidarität an Hochschulen gelebt? GEW-Mitglied Mia Feldmann berichtet von den Erfahrungen, die sie in ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn gemacht hat.

Solidarität ist im universitären Alltag aus meiner Sicht immanent, wird aber zugleich nur unbewusst gelebt. Wenn wir uns vorstellen, dass ein*e Wissenschaftler*in sich in der Regel in einer persönlichen Qualifizierungsphase befindet, wundert es nicht, dass sich der- oder diejenige in dieser Phase nicht für eine*n Kolleg*in oder sich zusammen mit anderen für ein gemeinsames Ziel einsetzt – denn das verstehe ich unter Solidarität. Die meisten Wissenschaftler*innen sind Einzelkämpfer*innen – sie suchen sich Projekte, in denen sie beispielsweise im Rahmen ihrer Promotionsarbeit oder auch losgelöst davon arbeiten können.

Auswirkungen auf Privatleben

Mehr als 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen ist befristet beschäftigt. Das bedeutet, dass die oben genannte Qualifizierungsphase, in der die Wissenschaftler*innen nach einem Projekt suchen, mehrmals hintereinander folgt. Das erfordert ein gewisses Maß an Flexibilität. Dabei spielen unter anderem folgende Überlegungen eine Rolle: Suche ich nur in meiner Heimatstadt? Oder bin ich bereit wegzuziehen, und was bedeutet das für meine private Lebens- und Familienplanung? Das unfreiwillige Single-Dasein oder auch ungewollte Fernbeziehungen sind nicht selten die Folge dieser Rahmenbedingungen. Insbesondere Frauen schließen ihre Qualifizierung vermutlich aus diesem Grund seltener ab als Männer – je höher die Qualifizierungsstufe, umso niedriger ist der Frauenanteil – das ist nichts Neues.

Kollektive Ziele aus den Augen verloren

Aber was hat das mit Solidarität zu tun? Ein Beispiel: Angenommen, ich habe ein Projekt, in dem ich gerne arbeite und sogar das Gefühl habe, mich persönlich weiterentwickeln zu können, entweder durch ein passendes Dissertationsthema oder durch die Möglichkeit, verschiedene Texte zu publizieren. Konkret befasse ich mich im Arbeitsalltag mit persönlichen Themen oder widme mich in einem Verbundprojekt bestimmten Fragen, arbeite gemeinsam mit anderen daran und kann die Ergebnisse bestenfalls kollektiv veröffentlichen. Denke ich im Sinne eines Solidaritätsprinzips an andere oder denken die anderen Mitstreiter*innen an meine persönlichen Erfolge? Außerhalb von engen Freundschaften passiert das eher nicht. Es ist vielmehr so, dass wir in immer interdisziplinärer werdenden Teams kollektive Ziele aus den Augen verlieren, beispielsweise Arbeitszeitregelungen, allgemeine Arbeitsbedingungen sowie gleichberechtigte projektinterne Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Solidarität gegenüber Kolleg*innen wird aus meiner Erfahrung nicht offen vermittelt. Auch, dass sich Vorgesetzte – häufig die Professorin oder der Professor des Fachbereichs – für eine mitarbeitende Person einsetzt, geschieht eher in Einzelfällen. Insbesondere Professorinnen, die lediglich knapp ein Viertel aller Professuren innehaben, haben sich selbst durch den akademischen Dschungel gekämpft und erwarten dies auch von ihren Schützlingen. Aber natürlich gibt es Ausnahmen.

Ich möchte nicht alle in der Wissenschaft Tätigen als egoistische Einzelkämpfer*innen abstempeln. Sicherlich habe ich schon erlebt, dass sich eine Gruppe von Wissenschaftler*innen in einem Projekt zusammengetan hat, um beispielsweise eine Kollegin mit Familienaufgaben zu beraten, zu stärken und sich für ein faire Behandlung dieser Person einzusetzen. Die Mehrheit der Kolleg*innen hat die Brennpunkte an den Hochschulen zwar erkannt, aber gehen wir gemeinsam dagegen vor? Nein!

Wir sollten besser einmal mehr als zu wenig von uns auf andere schließen und auch mal rechts und links hören, wie es der Kollegin oder dem Kollegen geht. Vielleicht ist es so möglich, innerhalb des Wissenschaftsbetriebs sensibler für die Belange anderer zu werden und gemeinsam für ein anderes, gesamt-solidarisches System einzustehen. //

Mia Feldmann

Expertin der GEW NRW für Hochschule, Forschung und Wissenschaft
Sie promoviert und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin
an der Universität Bielefeld.

FORDERUNGEN DER GEW

Die GEW fordert eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und dass mit den Mitteln aus dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ tatsächlich Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre geschaffen werden.

Mit dem Templiner Manifest, im September vor zehn Jahren beschlossen, fordert die GEW:

- Promotionsphase besser absichern und strukturieren
- Postdocs verlässliche Perspektiven geben
- Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen
- Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen
- Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben
- Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen
- Gleichberechtigt mitbestimmen
- Mobilität fördern, nicht bestrafen
- Hochschule und Forschung bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen
- Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich aushandeln



Das Templiner Manifest

tinyurl.com/Templiner-Manifest

DGB-INITIATIVE GEGEN GEWALT AN BESCHÄFTIGTEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* gestartet. Damit soll auf zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen und privatisierten Sektors aufmerksam gemacht werden, denn mehr als die Hälfte der Beschäftigten haben in den vergangenen zwei Jahren Beleidigungen, Bedrohungen und Angriffe erlebt.

Infos zur DGB-Initiative:

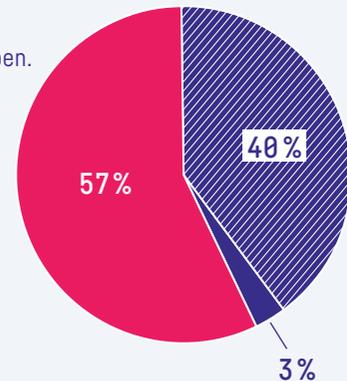
mensch.dgb.de

Gewalt im öffentlichen und privatisierten Sektor nimmt zu

Gewalt gegenüber meinen Kolleg*innen und mir ...

- hat zugenommen.
- ▨ ist etwa gleich geblieben.
- hat abgenommen.

Quelle: DGB



Rund 7 Milliarden Euro

... gaben die nordrhein-westfälischen Hochschulen (ohne medizinische Einrichtungen der Hochschulen) im Jahr 2018 für Lehre und Forschung aus.

Quelle: ITR NRW

Richtigstellung

Wir bedauern eine unzutreffende Aussage in der *lautstark*. 01/2020. Irrtümlich wurde – ohne Freigabe der zitierten Kollegin – der Eindruck erweckt, alle Seminarausbilder*innen der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung seien mit mobilen Endgeräten ausgestattet worden. Es gelang nur, Gelder für die Ausstattung der Seminarleitungen zu erwirken.

TARIFVERHANDLUNGEN STARTETEN IM MÄRZ 2020

Die Forderungen zur Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) stehen fest: Die Eingruppierung soll verbessert werden, sowohl durch die Abschaffung der Entgeltgruppe S3 und die Eingruppierung der Kinderpfleger*innen in S4 als auch durch eine reguläre Eingruppierung der Erzieher*innen in S8b. Weitere Forderungen betreffen auch die Anpassung der Stufenlaufzeiten sowie die Eingruppierung der Beschäftigten im Bereich der Sozialen Arbeit. Die Verhandlungen werden im ungekündigten Zustand der Entgeltordnung geführt, sodass es keine Streikaufrufe geben wird. Drei Verhandlungen sind bis Ende April angesetzt, die erste hat am 5. März 2020 begonnen. In dieser Zeit rufen die Gewerkschaften ihre Mitglieder zu Aktionen auf, um ihre Forderungen zu untermauern.

Zu viele Schüler*innen lesen schlecht

Texte flüssig lesen und ihren Sinn verstehen – das fällt wieder mehr Schüler*innen in Deutschland schwer. Das zeigt die PISA-Erhebung von 2018, deren Ergebnisse im Dezember 2019 veröffentlicht wurden. Wer genau sind die leseschwachen Schüler*innen?

Die Lesekompetenz spielt in der heutigen Wissensgesellschaft eine zentrale Rolle. Informationen und Wissen werden in der Regel schriftlich vermittelt und gespeichert. Die Fähigkeit, Inhalte aus Texten korrekt „herauszulesen“ und zu verstehen, ist Voraussetzung in den allermeisten Berufen, für das selbstständige lebenslange Lernen und auch für eine erfolgreiche Bewältigung des Alltags.

Die Wunde des deutschen Schulsystems: Lesekompetenz im Zeitvergleich

Von den in den PISA-Studien erfassten Kompetenzen nimmt das Lesen, als universelles Kulturwerkzeug, eine zentrale Rolle ein, da es sich um eine fächerübergreifende Schlüsselqualifikation handelt, die für den Schulerfolg von erheblicher Bedeutung ist. Der hohe Anteil an leseschwachen Schüler*innen in der ersten PISA-Erhebung von 2000 sorgte daher neben der hohen sozialen Kopplung mit den gemessenen Leistungen für große Irritationen und Aufregung in der medialen Öffentlichkeit und bei allen Beteiligten des Schulwesens.

Leseschwache Schüler*innen können selbst relativ einfache und kurze Texte nicht sinnverstehend lesen. Sie lesen entweder zu langsam und zu ungenau – es mangelt also an Leseflüssigkeit – oder ihnen fehlen

Lesestrategien, um Lerntexte zu erschließen. Sie können in einem Text über ein vertrautes Thema bestenfalls das Hauptthema oder die Absicht des Schreibenden erkennen und einen einfachen Zusammenhang zwischen Textinformationen und Alltagserfahrungen herstellen. Auf der PISA-Skala erreichen sie nur die untersten Kompetenzstufen, unterhalb der Kompetenzstufe II.

Diese Wunde des deutschen Schulsystems ist bis heute nicht geheilt: Der Anteil der leseschwachen Schüler*innen fiel zwar im Zeitraum 2000 bis 2012 kontinuierlich von 22,6 auf 14,5 Prozent, stieg dann aber bis zur aktuellen PISA-Studie von 2018 wieder auf 20,7 Prozent. Aufgrund der Schlüsselrolle der Lesekompetenz ist es nicht verwunderlich, dass die mathematischen Kompetenzen eine parallele Entwicklung nahmen.

Guter Mittelwert für deutsche Schüler*innen, aber viele Ausreißer nach unten

Im Mittelwert liegt die Lesekompetenz deutscher Schüler*innen aktuell knapp über dem OECD-Durchschnitt, aber: Rund 21 Prozent der Jugendlichen befinden sich unterhalb der Kompetenzstufe II, was leicht – aber nicht signifikant – unter dem OECD-Durchschnitt von rund 23 Prozent liegt. Damit weist Deutschland im Vergleich zu anderen Staaten, deren

»



Foto: iStock.com / Jacob Ammentorp Lund

Mittelwert bei der Lesekompetenz ebenfalls über dem OECD-Durchschnitt liegt, einen verhältnismäßig hohen Anteil leseschwacher Schüler*innen auf.

Im Vergleich dieser OECD-Staaten sind Deutschland und Belgien die beiden einzigen, bei denen der Anteil der 15-Jährigen auf den untersten Kompetenzstufen ähnlich hoch wie im OECD-Mittel ist. Bei allen anderen Staaten ist der Anteil der Jugendlichen unterhalb der Kompetenzstufe II signifikant geringer.

Besonders niedrig sind die Anteile der Jugendlichen, die sich auf den untersten Stufen der Lesekompetenz befinden, in den vier OECD-Staaten mit den höchsten Mittelwerten der Lesekompetenz: 11 Prozent in Estland, 12 Prozent in Irland, 14 Prozent in Finnland und Kanada.

Wer sind die leseschwachen Schüler*innen?

Wie alle bisher durchgeführten PISA-Erhebungen zeigen, ist die Lesekompetenz stark von der sozialen Herkunft der Schüler*innen abhängig und somit eine treibende Kraft in der Reproduktion von Bildungsungleichheit. Gegenüber PISA 2009 – auch damals lag der Schwerpunkt beim Lesen – ist die Abhängigkeit der Lesekompetenz vom sozioökonomischen Hintergrund der Eltern in Deutschland gestiegen. Die privilegiertesten 25 Prozent der Schüler*innen haben in PISA 2018 beim Lesen einen Leistungsvorsprung von 113 Punkten gegenüber den am stärksten benachteiligten 25 Prozent. Mit 104 Punkten war dieser Abstand im Jahr 2009 deutlich geringer. Der OECD-Durchschnitt liegt 2018 bei 89 Punkten.

Diese soziale Kopplung wird auch deutlich, wenn man die Verteilung der leseschwachen Schüler*innen in den vier Quartilen der sozialen Herkunft gemäß ESCS-Index vergleicht: Von den Schüler*innen des unteren Viertels der sozialen Herkunft gehören in PISA 2018 34,4 Prozent zu den schwachen Lesern, im zweiten Quartil sind es 20 Prozent, im dritten 13,4 Prozent und im privilegiertesten Quartil sind es lediglich 6,9 Prozent. Schaut man sich das Risiko an, zu den schwachen Leser*innen zu gehören, dann ist es im Quartil der unterprivilegierten Schüler*innen rund sieben Mal so groß wie das der privilegiertesten 25 Prozent.

Leseleistungen korrelieren mit Lernleistungen in anderen Fächern

Besonders hoch ist der Anteil schwacher Lerner*innen in den Schulen mit schwierigen sozialen Ausgangslagen. Die Ergebnisse der Lernstandserhebungen in Klasse 8 von 2015 (QUA-LiS-NRW, 2015) belegen deutlich, dass in G-Kursen der Haupt- und Gesamtschulen – also Grundkursen mit einem niedrigeren Leistungsniveau – Lernmilieus existieren, die kaum zu rechtfertigen sind. So erreichten zum Beispiel in Mathematik in G-Kursen der Hauptschule 71 Prozent der Schüler*innen maximal das Kompetenzniveau 1, in den G-Kursen der Schulen mit dem höchsten sozialen Belastungsgrad waren es sogar 87 Prozent. Diese Schüler*innen erreichen nicht einmal die Mindestanforderungen in Mathematik, die für ein erfolgreiches Weiterlernen erforderlich sind.

Auch an den Gesamtschulen erreichten 73 Prozent der Schüler*innen in den G-Kursen höchstens das Kompetenzniveau 1, in den G-Kursen der sozial am stärksten belasteten Schulen waren es sogar 84 Prozent.

Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund erzielen ähnliche Ergebnisse

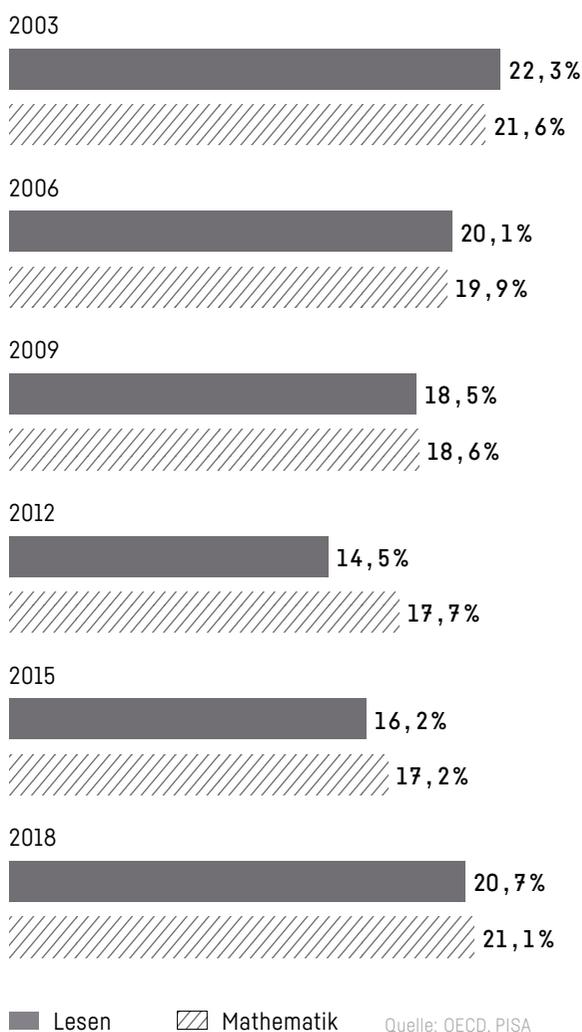
Dass es in Deutschland einen großen Anteil an schwachen Lerner*innen gibt, wird nicht selten mit der großen Zahl der Schüler*innen mit Migrationshintergrund begründet. Eine Begründung, die man getrost als Fake News bezeichnen kann und die rechten Kreisen dazu dient, Ressentiments gegen Migrant*innen zu schüren.

ESCS-INDEX

Die soziale Herkunft wird in den PISA-Erhebungen über den „index of economic, social and cultural status“ (ESCS) definiert. Das unterste Quartil wird dabei als „Unterschicht“ bezeichnet, das oberste Quartil als „Oberschicht“.

Zeitvergleich: Schüler*innenleistungen in Lesen und Mathematik

Anteil der Schüler*innen in Deutschland unterhalb der Kompetenzstufe II



>>

„Zusammengefasst heißt das:

Der soziale Hintergrund und nicht der Migrationsstatus ist entscheidend für den Bildungserfolg.“

Wie hoch der Anteil der Schüler*innen mit Migrationsherkunft unter den schwachen Leser*innen ist, lässt sich aufgrund fehlender Angaben in den Fragebögen der PISA-Studien nur näherungsweise beziffern. Zudem werden in den Auswertungen der deutschen und internationalen PISA-Konsortien unterschiedliche Definitionen für den Migrationsstatus verwendet. Für das internationale Expert*innenteam sind Schüler*innen ohne Zuwanderungshintergrund diejenigen mit mindestens einem in Deutschland geborenen Elternteil. Schüler*innen mit Migrationshintergrund sind demnach diejenigen, bei denen beide Elternteile in einem anderen Land geboren sind. Das deutsche PISA-Team unterscheidet anders: Schüler*innen haben keinen Zuwanderungshintergrund, wenn beide Elternteile in Deutschland geboren sind. Ist nur ein Elternteil in Deutschland geboren, haben die Schüler*innen einen Migrationshintergrund.

20,7 Prozent der 15-Jährigen gehören zu den schwachen Leser*innen. Darunter sind nach der internationalen Definition 11,1 Prozent ohne und 7,9 Prozent mit Zuwanderungshintergrund. 1,7 Prozent sind aufgrund fehlender Daten keiner der beiden Kategorien zuzuordnen. Folgt man der internationalen Klassifizierung, dann haben hiernach knapp 60 Prozent der leseschwachen Jugendlichen keinen Zuwanderungshintergrund.

Nach der deutschen Definition haben 34 Prozent der schwachen Leser*innen keinen Zuwanderungshintergrund. Bei 11,7 Prozent ist ein Elternteil im Ausland geboren, 18 Prozent entstammen der zweiten und 14,6 Prozent der ersten Generation von Zugewanderten. Bei der Interpretation muss allerdings berücksichtigt werden, dass ganze 21,8 Prozent der Jugendlichen aufgrund der Unterscheidung von „einem oder zwei Elternteilen im Ausland geboren“ nicht zuzuordnen sind, weil keine Angaben zu beiden Elternteilen vorliegen.

Der soziale Hintergrund entscheidet

Werden allerdings bildungswissenschaftlich relevante Variablen zu sozialen Indikatoren und Bildungsaffinität einbezogen, zeigt sich, dass der Migrationsstatus nur eine untergeordnete Rolle spielt. Hierzu stellt das deutsche PISA-Konsortium in Kapitel 6 seines Berichts fest:

„Wie im Jahr 2009 sind auch bei PISA 2018 die Unterschiede in der Lesekompetenz zwischen Jugendlichen ohne Zuwanderungshintergrund und Jugendlichen der zweiten Generation sowie Jugendlichen mit einem im Ausland geborenen Elternteil nicht mehr signifikant, wenn soziale Herkunft und zu Hause gesprochene Sprache einbezogen werden. Für die Gruppe der Jugendlichen der zweiten Generation zeigt sich (bei Einbezug von sozialer Herkunft und Deutsch als zu Hause gesprochener Sprache) zudem eine signifikante Verbesserung der mittleren Lesekompetenz im Vergleich zu PISA 2009.“

Zusammengefasst heißt das: Der soziale Hintergrund und nicht der Migrationsstatus ist entscheidend für den Bildungserfolg. //

Gerd Möller

Mitherausgeber der Zeitschrift *Schulverwaltung NRW*
und Mitarbeiter im Schulministerium a. D.

„Wieder einsteigen statt aussteigen“



Jörg Proll tritt als Kandidat für den Personalrat Förderschulen in Arnsberg an.

Das haben wir erreicht: Stufenweise Eingliederung!

Personalratswahl - Liste 2

GEW wirkt!
NRW.

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

3.111

... Menschen sind 2019 in die GEW NRW eingetreten.

Wir sind die größte Bildungsgewerkschaft.

Solidarität, vorbei?

Es gibt Rote Listen für gefährdete Tiere, Pflanzen und Pilze. Rote Listen für Organisationen, Institutionen und Parteien gibt es noch nicht. Gäbe es sie – die Gewerkschaften wären dort aufgeführt. Geht eine Ära zu Ende? Geht die Ära zu Ende, in der das Wort Solidarität identitätsstiftende Bedeutung hatte?

Die Digitalisierung verändert alles, sie verändert den gesamten Wertschöpfungsprozess. Erwerbsarbeit findet immer häufiger außerhalb eines Betriebes statt; immer mehr Aufgaben werden an Leiharbeitsfirmen und rechtlich Selbstständige ausgelagert; die Grenzen zwischen dem Arbeitnehmer*innen- und dem Selbstständigen-Status werden fließend. In der bisherigen Welt der Gewerkschaften bleibt so kaum ein Stein auf dem anderen.

Was tun? Es hilft wenig, die alte Arbeitskampfrhetorik einfach 4.0-mäßig aufzumotzen. Natürlich ist es richtig, wenn Politiker*innen und Gewerkschafter*innen immer und immer wieder sagen, dass man sich dem digitalen Wandel nicht ausliefern darf, sondern ihn aktiv gestalten muss. Aber wie geht das? Was hilft?

Es hilft Utopie. In Umbruchzeiten sind Utopien realistisch. Die Utopie besteht – so hat das Soziologe Oskar Negt einmal schön beschrieben – in der konkreten Verneinung der als unerträglich empfundenen gegenwärtigen Verhältnisse, mit der Perspektive und Entschlossenheit, das Gegebene zum Besseren zu wenden. Das Unerträgliche: Das ist die Rechtlosigkeit der Crowd- und Clickworker, die ohne Anspruch auf Mindestlohn,

ohne soziale Absicherung und ohne Arbeitnehmer*innenrechte arbeiten. Das Unerträgliche: Das ist die Aussicht, dass innerhalb weniger Jahre über eine Million Taxifahrer*innen, Busfahrer*innen, Lieferant*innen, Chauffeur*innen, Lkw- und Gabelstaplerfahrer*innen in Deutschland ihre Arbeit verlieren werden, weil die fahrer*innenlose Mobilität kommt – und es kein Konzept dafür gibt, was mit diesen Leuten geschehen soll. Das Unerträgliche: Auf eine neue Automatisierungswelle nicht nur in der Industrie, sondern auch im Bereich der Dienstleistung, wo künstliche Intelligenz massenhaft die Arbeit von Büroangestellten übernimmt, sind wir noch nicht vorbereitet.

Solidarität als gewerkschaftliche Kernkompetenz

Im Industriezeitalter waren die Arbeiter verbunden durch Ort, Zeit, Routine und Alltag, man teilte miteinander die Erfahrung elender Produktionsbedingungen und den Zeitrhythmus, den Fabrikherren und Zechenbarone vorgaben. Das Fließband wurde zum Symbol verbindender Erfahrung. Die Solidarität der Arbeiter entstand in der Einheit von Ort, Raum und Zeit der Arbeit; sie wurde von Gewerkschaften organisiert, die das Wort >>

Solidarität in ein gutes Arbeitsrecht übersetzten. Aus einem schwachen Brüderlichkeitsbegriff wurde so ein starker Solidaritätsbegriff. Das war eine menschheitsgeschichtliche Leistung. Aber Solidarität ist kein nachwachsender Rohstoff. Sie bleibt nicht einfach da, wenn sich die Arbeitsbedingungen völlig verändern, wenn es die Gleichartigkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen und die gemeinsamen Erfahrungen am gemeinsamen Arbeitsort immer weniger gibt. Deshalb nehmen die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften und die Tarifbindung dramatisch ab. Es entwickelt sich die konkrete Solidarität wieder zurück zur allgemeinen Brüderlichkeit.

Das zeigt sich derzeit schon im allgemeinen Sprachgebrauch: Solidarität ist ein Wischiwaschiwort, der Appell an die Solidarität zu einem allgemeinen Appell an Gemeininn, Menschenliebe und Humanität geworden – die alte Brüderlichkeit beziehungsweise Schwesterlichkeit ist wieder an die Stelle der Solidarität getreten, und die äußert sich nicht in einem guten Arbeitsrecht für die digitalisierte Welt, sondern im Trinkgeld für Zalando- und Amazon-Bot*innen; die Digitalisierung spielt sich derzeit vor allem auf dem Rücken von Kurierdiensten ab.

Gewerkschaften gegen digitale Repression

Die Arbeit, nicht das bedingungslose Grundeinkommen, ist und bleibt aber der Schlüssel für die soziale Frage: Die Gewerkschaften werden sich zu transnationalen Nichtregierungsorganisationen entwickeln müssen, zur Kampforganisation gegen die digitale Repression. Sie werden die Missstände in der digitalen Arbeitswelt aufspüren, benennen, anprangern und abstellen müssen: Sie werden also gegen die digitale Entgrenzung des gesamten Lebens antreten, sie werden soziale Bindungen und Beziehungen gegen den neuen digitalen Kapitalismus verteidigen. Dann werden sie auch Anziehungskraft für viele Menschen entwickeln, die den Gewerkschaften heute eher fernstehen.

Neue Offensiven in der Arbeitswelt

Das ist das Ziel: Gesicherte, unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen wieder selbstverständliche Normalität werden. Die Arbeitszeiten müssen verkürzt werden, damit die Arbeit neu verteilt wird. Vier-Tage-Woche, 30-Stunden-Woche als künftiger Standard. Kürzere Arbeitszeiten sollen den Lebensumständen Rechnung tragen: also Familienzeit, Bildungszeit, Erziehungszeit, Pflegezeit, Altersteilzeit. Es braucht neue Offensiven zur Humanisierung der Arbeit, es braucht die Abwehr des zeitlichen und physischen Drucks.

Es geht darum, das Gegebene zum Besseren zu wenden. Der Philosoph Ludwig Marcuse sagt: „Das Traurige an unserer Zeit ist nicht, was sie nicht erreicht, sondern was sie nicht versucht. Im Versuchen aber liegt der echte Idealismus.“ Wir wollen nicht traurig sein. Wir wollen versuchen, was möglich ist. //

Prof. Dr. Heribert Prantl

Publizist und ständiger Kolumnist der *Süddeutschen Zeitung*

GEW NEU DENKEN: IDEENWERKSTATT IN BOCHUM

Mit einer Ideenwerkstatt hat die GEW NRW am 7. März 2020 in Bochum den nächsten Schritt gemacht, um die Bildungsgewerkschaft fit für die Zukunft zu machen. Zu Gast war unter anderem Tom Erdmann, der seine Erfahrungen als Landesvorsitzender in Berlin eingebracht hat. Jetzt arbeiten die Kolleg*innen in Aktionsgruppen weiter und reichen im Mai erste Ergebnisse bei der GEW NRW ein.

Bleib online auf dem Laufenden!

(nach Log-in)

gew-nrw.de/meine-gew-nrw

Gleichbehandlung auf dem Prüfstand

Welche Kriterien bei der Besetzung von Schulleitungsposten zum Tragen kommen und inwiefern Diskriminierungen dabei eine Rolle spielen, hat Prof. Dr. Katja Kansteiner in einer Studie untersucht.



Illustration: iStock.com / JDawnink

Während einerseits der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen im Schulsystem insgesamt den Eindruck erweckt, dass die Idee der Gleichstellung verwirklicht ist, finden sich andererseits noch unterschiedliche Relationen von Männern und Frauen in der Schulleitung, vergleicht man die Schulformen. Außerdem wurden mir im Rahmen meiner Forschungstätigkeit zum Thema Schulleitung immer wieder Fälle erzählt, in denen es um die Bevorzugung männlicher Bewerber ging. Auch bestand der Eindruck, junge Bewerber*innen würden weniger gerne gesehen. Da das Schulleitungsbesetzungsverfahren wissenschaftlich noch kaum beleuchtet ist, lag es angesichts solch diskrepanter Beobachtungen nahe, den Umgang mit Differenzkategorien und die Frage nach möglicher Diskriminierung empirisch zu verfolgen.

Vor dem Hintergrund der Gleichstellungsstrategie des Gender Mainstreaming und dem auch andere Differenzkategorien beachtenden Ansatz des Diversity Management wurden in einem ersten Studienschritt Erfahrungen rund um das Schulleitungsbesetzungsverfahren von verschiedenen beteiligten Personengruppen eingeholt: Befragt wurden angenommene und abgelehnte Bewerber*innen sowie Vertreter*innen von Kommunalverwaltung, Personalrat und Schulaufsicht.

>>

Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragte wurden aufgrund ihrer Verantwortlichkeit für je eine spezifische Differenzkategorie in diesem ersten Studienschnitt nicht befragt. Die Stichprobe (28 Personen, männlich/weiblich, aus zwei Bundesländern) entstand aufgrund datenschutzrechtlicher Einschränkungen auf eher unübliche Weise: Personen wurden angefragt, ob sie wiederum ihnen bekannte Personen hinsichtlich einer möglichen Beteiligung anfragen würden. Diese meldeten sich im Falle ihrer Bereitschaft ihrerseits beim Projektteam beziehungsweise gaben die Erlaubnis zur Kontaktaufnahme. Die Studienergebnisse sind im Hinblick auf das Zustandekommen der Stichprobe zu lesen. Interviewt wurden die Proband*innen zu ihrem Verständnis der Schulleitungsarbeit, Merkmalen von Bewerber*innen, ihren Kenntnissen und dem Nutzen von Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie zu (möglichen) konkreten Diskriminierungsmomenten, von denen sie wissen. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Studie zusammengefasst.

Zentrale Differenzmerkmale: Geschlecht und Alter

Den Befragten ist der Anspruch an ein faires, den Vorgaben entsprechendes Bewerbungsverfahren bewusst. Mit dem Gender Mainstreaming fühlen sich die meisten vertraut, die wenigsten mit dem Diversity Management. Zentrale Differenzmerkmale, die die Befragten von sich aus nennen, sind vornehmlich Geschlecht und teilweise Alter. Mit Blick auf Frauen steht im Bewerbungsverfahren nicht die Kompetenz infrage, sondern teilweise der familiäre Status und die damit möglichen Versorgungszeiten für Kinder oder Angehörige. Vereinzelt kommt die Sorge zum Ausdruck, ob sich eine Frau mit jüngeren Kindern mit der Leitungsaufgabe zu viel zumute. Die Kategorie Alter wird mit dem Bezug zu jungen Bewerber*innen und dem damit einhergehenden geringeren Erfahrungsschatz genannt. Andere Differenzmerkmale wurden erst dann thematisiert, als sie den Proband*innen direkt als Wortkärtchen vorgelegt wurden.

Stereotype beeinflussen Entscheidungen

Derart eingeladen, direkt über Merkmale wie Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und Ausbildung nachzudenken, zeigt sich ein anderes Phänomen. Neben der grundsätzlichen Führungskompetenz finden spezielle Personenmerkmale Beachtung, aus denen die Entscheider*innen die (Nicht-)Passung zum jeweiligen Schulfall ableiten. So wird beispielsweise von der Überlegung berichtet, ob ein homosexueller Bewerber in eine sehr konservative Region bestellt werden sollte oder eine Bewerberin mit Migrationshintergrund besser an eine Schule mit vielen Jugend-

lichen gleicher Herkunft. Im Hintergrund der Überlegungen stehen offensichtlich Fragen nach Akzeptanz beziehungsweise Durchsetzungsfähigkeit im Schulkontext, und Differenzmerkmale werden zur vermeintlich besseren Einschätzung dazu in Relation gesetzt. Das gut Gemeinte eröffnet so allerdings auch einen Bewertungsspielraum, in dem stereotype Vorstellungen Einfluss auf die Entscheidung nehmen können und die Vielschichtigkeit von Diversität, wie von Christine Riegel in *Bildung – Intersektionalität – Othering* (2016) dargelegt, nicht berücksichtigt wird.

Ungleiche Transparenz über den informellen Austausch

Relevant erscheint außerdem das Geschehen in informellen Gesprächen vor dem eigentlichen Verfahren. Einige Male wird berichtet, dass dort ungleich viel Transparenz und Ermutigung zur Bewerbung geboten wird, allerdings auch, weil Bewerber*innen unterschiedlich intensiv den Kontakt zur Schule oder Schulaufsicht suchen. Deutlich wird ferner, dass aufgrund des Netzwerks, das bereits über berufliche oder private Aktivitäten besteht, ein Teil der Bewerber*innen im Vorfeld gut bekannt ist und sich daraus individuelle, nicht vergleichbare Kontakte ergeben. Dies kann zu positiven oder negativen Einschätzungen über die Person führen, bevor sie sich im Verfahren überhaupt zeigen kann. Ein paar Proband*innen berichten außerdem, dass es im Vorfeld der Vorstellungen nicht selten vorkommt, dass die Bewerbung unerwünschter Kandidat*innen abgewendet würde. Die Empfehlung, die Bewerbung zurückzuziehen – unter anderem um negative Eindrücke zur Person (in der Personalakte) zu vermeiden –, gilt offenkundig als bekannte Praxis. Allerdings werden die Vorgespräche von den Interviewten nicht infrage gestellt und nicht als diskriminierend eingestuft.

Neue Gestaltungsmöglichkeiten bei Schulleitungsstellen

Diese ausgewählten Befunde zeigen, dass die Frage nach möglicher Diskriminierung im Schulleitungsbesetzungsverfahren nicht eindimensional zu beantworten ist. Zunächst ist festzuhalten, dass Frauen als selbstverständliche Kandidatinnen für die Leitungsaufgabe gesehen werden. Andererseits schiebt sich vor das Bild kompetenter weiblicher Führungskräfte mitunter die Verbindung von Frau und familiären Verpflichtungen. Anstelle sich jedoch dafür auszusprechen, Schulleitung so zu gestalten, dass eine solche Verbindung den Aufstieg in diese Position nicht einschränken muss, wird von manchen Befragten eher an einen Aufstieg nach der Kinderzeit gedacht. Damit kippt Gleichstellung.

Jungen Bewerber*innen wird mitunter eine gewisse Skepsis entgegengebracht, in der letztlich die Kompetenz für die Berufsausübung eher aus der Warte der Erfahrung als aus der Warte

möglicher (und eingeforderter) Zusatzqualifikation eingeschätzt wird. Nicht nur aufgrund der darin liegenden Ungleichbehandlung, sondern auch wegen des derzeitigen Führungskräftebedarfs sowie der Möglichkeiten geteilter Führung wäre zu diskutieren, inwiefern wirklich die Schulerfahrung (mehrheitlich Jahre als Lehrkraft) für heutige Führungsaufgaben qualifizierend ist.

Mehr Informationsstruktur und Kontexttransparenz

Deutlich wird, dass das offizielle Anforderungsprofil an eine Schulleitung nur ein vorläufiger Versuch ist, möglichst allen Bewerber*innen zu gleichem Recht zu verhelfen. Bestimmte Konstellationen in regionaler und einzelschulbezogener Hinsicht führen dazu, eine Auswahl entlang weiterer Kriterien und damit entlang von Personenmerkmalen zu treffen. Geschlecht ist darunter nur eins; zum Tragen kommen auch andere, immer mit dem Risiko stereotyper Kategorisierung. Um zu vermeiden, dass solche undifferenzierten Schlussfolgerungen subtil dominieren, sollte weiterentwickelt werden, wie Kommissionen ihre Perspektiven auf Differenz und Vielfalt reflektieren können. Am Schulleitungsbesetzungsverfahren zeigt sich die übergreifende Problematik, einerseits Nichtdiskriminierung über Gleichbehandlungsvorgaben verwirklichen und zugleich Einzelschulen in ihrer Verschiedenheit angemessen versorgen zu wollen. Nicht von ungefähr berichten die Befragten von einigen Momenten der Ungleichbehandlung, deren Problematik sie sehen, die sie dennoch nicht als diskriminierend einstufen. Außerdem erscheint es unrealistisch, im Netzwerk den informellen Raum schließen

zu wollen. Dieser müsste entsprechend gestaltet werden, damit alle Bewerber*innen von einer klareren Informationsstruktur und mehr Kontexttransparenz profitieren könnten. Bedenkenswert ist zuletzt, dass nichterfolgreichen Bewerbungen immer noch der Geschmack persönlichen Misserfolgs anhängt und Mechanismen der Verschleierung begünstigt werden. Wenn sich Personalmanagement kompetitiver Verfahren bedient, in denen auch Spezifika des jeweiligen Schulfalls zu berücksichtigen sind, dann kann nicht jede sich bewerbende Person passen. Deshalb wäre es empfehlenswert, es würde offensiver wertschätzend mit dem „Unterliegen“ umgegangen.

Die Geschichten, die mir erzählt werden, seit diese Studie zum Schulleitungsbesetzungsverfahren veröffentlicht wurde, legen nahe, empirisch einzelne Fälle genauer anzuschauen sowie mit Expert*innen die Weiterentwicklung dieses Bereichs des Personalmanagements zu beraten. //

Prof. Dr. Katja Kansteiner

forscht seit vielen Jahren zum Thema Schulleitung und lehrt an der Pädagogischen Hochschule Weingarten.

LANDESFRAUENKONFERENZ ABGESAGT

Auch für die GEW NRW ist das von der Autorin beschriebene Themenfeld wichtig. Die Landesfrauenkonferenz, die dazu am 19. März 2020 stattfinden sollte, musste aufgrund der akuten Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus leider abgesagt werden. Geplant war unter anderem ein Referat von Professorin Dr. Katja Kansteiner, das Impulse für die weitere GEW-Arbeit geben sollte.



„Multiprofessionelle Teams sind unerlässlich“

Insbesondere an Schulen in Problembezirken benötigen Kinder und Jugendliche eine umfangreiche individuelle Betreuung. Wie diese durch den Einsatz multiprofessioneller Teams gewährleistet werden soll, erläutert Julia Gajewski, Schulleiterin der Gesamtschule Bockmühle in Essen.



JULIA GAJEWSKI

ist GEW-Mitglied und leitet die Gesamtschule Bockmühle in Essen. Sie hat Erfahrung mit der Arbeit im multiprofessionellen Team.

Warum ist die Arbeit im multiprofessionellen Team (MPT) aus Ihrer Sicht wichtig? Und wie setzt sich an Ihrer Schule ein solches Team zusammen?

Julia Gajewski: Schulen insgesamt und im Speziellen Schulen in Brennpunkten – also Standorttyp 5 wie die Schule, an der ich Schulleiterin bin, müssen vielfache Herausforderungen meistern: Wir begleiten überwiegend Kinder, die in bildungsfernen und/oder äußerst prekären Verhältnissen groß werden. Weitere Herausforderungen entstehen durch Inklusion, Integration, Beschulung von Kindern mit Migrationshintergrund, von Geflüchteten und von abgeschulten Schüler*innen aus Gymnasien und Realschulen. Jedes einzelne Kind benötigt eine umfangreiche individuelle Betreuung im Bereich der Empathie-Erziehung, der Erziehung zu sozialem Verständnis und sozialem Handeln. Zudem werden sie im Bereich der Sprachbildung sowie in der frühzeitigen Berufsorientierung unterstützt und erhalten Hilfen für ihre Persönlichkeitsentwicklung. All das ist

wichtig, um den Kindern gesellschaftliche Teilhabe überhaupt zu ermöglichen. Ich glaube, es ist nachvollziehbar, dass die Gefahr einer mehrfachen Benachteiligung aller Kinder an diesen Schulstandorten wächst – kognitive und soziale Erfolge geraten in die Abhängigkeit vom Standort der Schule. Für die sich daraus ergebenden höchst unterschiedlichen Aufgaben benötigen wir Unterstützung aus verschiedenen Professionen, weshalb die Arbeit in multiprofessionellen Teams unerlässlich ist.

Unser MPT-Team besteht aus drei Sozialarbeiter*innen und einer Sozialwissenschaftlerin. Alle sind im Gemeinsamen Lernen eingesetzt.

Das Ministerium gibt kein einheitliches Konzept für die Gestaltung der Zusammenarbeit der Fach- und Lehrkräfte vor. Wie arbeiten an Ihrer Schule Lehrkräfte und MPT-Kräfte konkret zusammen und wie gestaltet sich der Austausch zwischen den Professionen?

Julia Gajewski: Die MPT-Kolleg*innen stehen in einem engen Austausch miteinander sowie mit dem lehrenden Personal. Es gibt festgelegte Teamzeiten für die verschiedenen Professionen untereinander sowie mit Klassenlehrer*innen und Abteilungsleiter*innen. Zudem ist eine Sozialpädagogin Mitglied des Lehrerrates, zwei weitere in der Steuergruppe und ein Sozialpädagoge Mitglied der Schulkonferenz. Allerdings wird hier auch deutlich, wie viel Zeit für organisatorische Angelegenheiten aufgewendet werden muss – was übrigens für alle Professionen gilt, also auch für Lehrkräfte. Zu den konkreten Aufgaben: Unsere Sozialwissenschaftlerin kümmert sich unter anderem um die Kinder mit Unterstützungsbedarf und deren Berufsorientierung, und das in Zusammenarbeit mit den Sonderpädagog*innen und dem Team der Berufsorientierung. Unsere Sozialarbeiter*innen begleiten beispielsweise Klassen im Unterricht, mit dem Ziel, die Schüler*innen kennenzulernen und durch Rücksprache mit den Klassenlehrer*innen und den Sonderpädagog*innen individuell zu unterstützen. Bei vielen Kindern mit einem emotional-sozialen Unterstützungsbedarf ist das Erlernen von sozialem Verhalten ein sehr wichtiger Aspekt für ein erfolgreiches Miteinander und daher auch für eine erfolgreiche Schullaufbahn. Durch die Anwesenheit im Unterricht können die Sozialpädagog*innen schnell und direkt auf die Kinder eingehen, während die Klassenlehrer*innen sich um die anderen Kinder kümmern können.

Hakt es an irgendeiner Stelle in der Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften und MPT-Kräften an Ihrer Schule, bedingt durch die nicht vorhandene Arbeitsplatzbeschreibung beziehungsweise das nicht einheitliche Konzept des Ministeriums? Wenn ja: wo genau?

Julia Gajewski: Für meine Begriffe hakt es grundsätzlich beim Verständnis von Inklusion. Ich habe das Gefühl, dass unsere Sozialpädagog*innen dazu angehalten werden, sich ausschließlich um die Schüler*innen mit Unterstützungsbedarf zu kümmern. Dauernd muss sichergestellt werden, dass sie dort auch wirklich eingesetzt werden. Wenn nun aber Schulen komplett im Gemeinsamen Lernen arbeiten, so ist das doch selbstverständlich. Zudem benötigen an unserem Standort alle Kinder und Jugendlichen eine zusätzliche Unterstützung, welche wir ihnen auch zukommen lassen. Auf eine Exklusion innerhalb der Inklusion wollen wir uns nicht einlassen.

Welche Rahmenbedingungen müsste die Politik schaffen, damit Ihr multiprofessionelles Team besser arbeiten kann beziehungsweise Schulen generell besser mit multiprofessionellen Teams zusammenarbeiten können?

Julia Gajewski: Unerlässlich ist meiner Ansicht nach, dass als MPT-Kräfte eingestellte Professionen nicht anstelle von Sonderpädagog*innen eingestellt werden, sondern zusätzlich. Unerlässlich ist ebenso, dass hier gesteuerte Zuweisungen vom Land erfolgen müssen, damit die einzelne Schule nicht von Zufällen bei der Anstellung entsprechender Personen abhängig ist. Wir – und alle anderen Schulen an entsprechenden Standorten – benötigen eine*n Sonderpädagog*in und eine*n Sozialpädagog*in für je zwei Klassen, um den Kindern und Jugendlichen halbwegs gerecht zu werden. Mir ist die Situation bewusst, dass es einen Mangel an Sonderpädagog*innen gibt. Somit ist die Idee, entsprechende MPT-Stellen statt der nicht vorhandenen Sonderpädagog*innen auszuschreiben, in Ordnung, hilft aber nicht, um der allgemeinen Unterbesetzung zu begegnen. Vertreter*innen der Landesregierung könnten sich außerdem die Expertise

von Schulen an schwierigen und herausfordernden Standorten einholen. Dort sitzen die Expert*innen, die das Land beraten könnten und sollten. Zum Beispiel wäre es wichtig, dass das Land Arbeitsplatzbeschreibungen im Austausch mit den einzelnen Schulen erarbeitet, da die MPT-Kräfte derzeit abhängig vom Bedarf der jeweiligen Schule Aufgaben übernehmen beziehungsweise zugewiesen bekommen. Nicht zu vergessen ist außerdem eine angemessene Bezahlung. //

Die Fragen stellte Vanessa Glaschke



TARIFTAGUNG
DER GEW NRW

„GEMEINSAM STARK –
ARBEITEN IM MULTIPRO-
FESSIONELLEN TEAM AN
SCHULEN“

Die Arbeit in multiprofessionellen Teams steht auch während der Tariftagung am 28. April 2020 auf der Tagesordnung. Dann diskutieren Maïke Finnern, Vorsitzende der GEW NRW, Ralph Fleischhauer vom Ministerium für Schule und Bildung NRW sowie Schulleiterin Julia Gajewski über Chancen und Hürden. Im Anschluss an die Podiumsdiskussion können sich die Teilnehmenden in verschiedenen Fachforen austauschen.

Infos und Anmeldung

tinyurl.com/Tariftagung-Bochum

**„Der Orientierungsrahmen *Lehrkräfte*
in der digitalisierten Welt formuliert
konkrete Anforderungen an die Lehrenden,
lässt aber offen, wie und womit diese
Ziele erreicht werden sollen.“**

**BJÖRN
RÜTZENHOFF**

Experte der GEW NRW
für Digitalisierung

+++

Nadine Emmerich: Orientierungsrahmen –
eine Mammutaufgabe für Lehrkräfte

tinyurl.com/orientierungsrahmen-schule



Foto: iStock.com / bjdzx

 **VOLKER MAIBAUM**

Statt die Stundentafel mit immer neuen Fächern aufzumotzen, sollten die Fächer zu Kernbereichen zusammengefasst oder sogar aufgelöst werden. Arbeiten an thematischen Schwerpunkten und in Projektphasen sollte die Zukunft sein. Wenn wir dann noch die Noten und Versetzung abschaffen sowie jahrgangsübergreifend arbeiten, könnte dies die Schule der Zukunft sein.

zu *lautstark*. 01/2020: Gehört Informatik auf jeden Stundenplan?

 **IRENE PASTERNAK**

Gehört Informatik auf jeden Stundenplan? Eindeutig ja! Die ICILS-Studie von 2018 – auf die sich Stephan Osterhage-Klingler bezieht – untersucht auch als einen wesentlichen Kompetenzbereich Computational Thinking (CT) – auf Deutsch Informatisches Denken. Das sei die „neue Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“ (Seite 36) und sie müsse „zukunfts-fähig“ (Seite 30) vermittelt werden. Dieser Kompetenzbereich beinhaltet in der Tat informatische Grundlagen, wie etwa die Wirkungsweise, Beschreibung und programmiersprachliche Umsetzung von Algorithmen (vergleiche Definition Seite 45). Die Studie gibt keine Empfehlung zu den Unterrichtsstrukturen, in denen sowohl die „digitalen“ als auch die informatischen Kompetenzen vermittelt werden sollten. Insofern ist es nicht seriös, zu behaupten, sie lege eher einen fächerübergreifenden Ansatz nahe. Die Einführung eines Pflichtfaches Informatik steht nicht zu ihren Ergebnissen im Widerspruch.

Wie Ludger Humbert kann ich mir gut vorstellen, dass durch das Fach Informatik alle anderen Fächer entlastet werden. Könnte es nicht auch eine Bereicherung für die Kollegien sein, wenn sich in ihren Reihen Fachkolleg*innen befinden, die eine ausgewiesene Expertise in Informatik besitzen und damit über Grundlagenwissen in Bezug auf die Digitalisierung verfügen? Letztere könnten sie auch in ihrem zweiten Fach einbringen. Wird nicht auch das Ringen um die digitale Ausstattung einfacher, wenn das Ministerium ein Mindestmaß an Ausstattung gewährleisten muss, damit die Anforderungen der (noch zu erstellenden) Kernlehrpläne Informatik erfüllt werden können?

zu *lautstark*. 01/2020: Gehört Informatik auf jeden Stundenplan?

 **ULLA SASS**

Bleibt unbedingt bei den umfangreichen weißen Stellen! So wird das neue Magazin lesbar, es ist keine Bleiwüste mehr! Großformatige Fotos und ebenso großformatige Statistiken – einfach klasse! So wünsche ich mir meine Gewerkschaft: laut und stark!

zu *lautstark*. 01/2020

 **ERSTE AN DER UNI**

Über die finanziellen Herausforderungen und Hürden als #Arbeiterkind an der Uni. Toller Artikel im #lautstark vom @GEW_NRW Danke, Benjamin!

zu *lautstark*. 01/2020: Ein Numerus clausus namens Herkunft

 **MARIJANA JAKOBIEDESS**

Mit dem Artikel *Starke Kinder, starke Zukunft* der Januarausgabe 2020 thematisieren Sie einen immer aktuellen und wichtigen Sachverhalt. Es ist auch unbestritten, dass starke Kinder von heute die starken Erwachsenen von morgen sein werden. Jedoch wurde mit dem dazugehörigen Titelbild ein eher unpassendes Foto ausgesucht, denn die Zunge herauszustrecken, auch wenn es sich bei der Akteurin um ein Kind handelt, ist zuallererst ein Zeichen von Frechheit und nicht von Stärke sowie von nachlässiger Erziehung (im schlimmsten Fall). Und wann, wenn nicht im Kindesalter, sollte Erziehung beginnen? Das Titelfoto der Ausgabe transportiert, wenn überhaupt, eine im besten Fall sehr simple Form von Stärke und ist daher wenig repräsentativ. Es gibt bestimmt geeignetere Fotos, die den Sachverhalt *Starke Kinder, starke Zukunft* visuell pädagogisch wertvoller darstellen und an denen man sich orientieren kann, auch als Kind!

zu *lautstark*. 01/2020



**Schreib' einen Kommentar
im Onlinemagazin!
lautstark-magazin.de**

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

Foto: Michael Schwarze



Deutsch lernen im spielerischen Austausch

Sprache ist der Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft. Kindern mit Migrationshintergrund wird das oft verwehrt. Das Projekt *Sprache verbindet Essen* baut eine Brücke zwischen dem Norden und dem Süden der Stadt und bringt Gymnasiast*innen als Mentor*innen ungezwungen mit Grundschüler*innen zusammen, die Probleme mit der deutschen Sprache haben.

Wer zuletzt Schokolade gegessen hat, fängt an. So steht es in der Spielanleitung von der *Schokohexe*. Dalin kennt das Spiel. Die Achtjährige erklärt, dass man Zutaten sammeln muss, die auf Karten abgebildet sind, um einen Spiel-Kuchen zu backen. Sie hat sich an diesem Freitagnachmittag mit der 14-jährigen Greta Raulf in der Stadtteilbibliothek in Essen-Frohnhausen getroffen. Und das nicht zufällig. Die beiden nehmen an dem Projekt *Sprache verbindet Essen* teil. Ziel ist es, Kindern, die Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben, zu helfen. „Sprache ist der Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft“, erklärt Projektkoordinatorin Eileen Koch. Wer in Deutschland zur Schule geht und nicht gut deutsch spricht, werde teilweise ausgegrenzt, habe Schwierigkeiten in der Schule, das führe dazu, dass diese Schüler*innen unter Umständen keinen guten Abschluss machen und schließlich auch keinen Ausbildungsplatz bekommen oder nicht in dem Beruf arbeiten können, in dem sie gerne arbeiten würden. >>



Nicht mittels Nachhilfe, sondern durch gemeinsame Aktivitäten mit ihren Pat*innen, wie ein Gesellschaftsspiel spielen oder einen Zoo besuchen, verbessern sich die Sprachkenntnisse der Grundschüler*innen ganz nebenbei.

Fotos: Michael Schwarze



„Mir macht es Spaß und ich lerne so, wie man mit Kindern umgeht.“

Patin Greta Rauf

Die Eltern von Dalin sind vor gut zehn Jahren aus dem Irak nach Deutschland gekommen. Bei der Familie zu Hause wird kurdisch gesprochen. „Das möchte ich auch“, erklärt Dalins Vater. Ihm ist es wichtig, dass seine Kinder sowohl die Muttersprache sprechen als auch die Sprache des Landes, in dem sie jetzt leben. Da er selbst aber noch dazulernt, ist er dankbar, dass Dalin Hilfe bekommt und diese gerne annimmt. „Sie freut sich immer total auf die Treffen und ich merke, wie ihr Wortschatz immer weiter wächst“, erzählt der 34-Jährige.

Förderung so früh wie möglich

Genau das war das Ziel von Dr. Shabnam Fahimi-Weber, als sie 2015 den Verein gründete. Die Hals-Nasen-Ohren-Ärztin hat sowohl eine Praxis im Essener Norden als auch im Süden. Sie erlebte in ihrer täglichen Arbeit, dass nahezu ausschließlich Kinder aus dem Essener Norden, häufig aus sozial benachteiligten Familien, sprachliche Defizite haben. Im Jahr 2015 startete sie daher das Projekt *Sprache verbindet Essen*, um an der Stelle zu helfen, wo Schulen mit den Deutschkenntnissen der Schüler*innen unzufrieden sind, eine individuelle Förderung aber nicht gewährleisten können. Die Kinder sollen so früh wie möglich gefördert werden, damit ihnen alle Türen offen stehen und Chancen ermöglicht werden.

Der *Verein Sprache verbindet e.V.* arbeitet mittlerweile mit sechs Grundschulen zusammen, allesamt aus dem Essener Norden. Wenn die Lehrkräfte dort merken, dass Kinder aufgrund der Sprache Schwierigkeiten haben, unabhängig in welcher Klassenstufe sie sind, kontaktieren sie den Verein, der dann zunächst für ein Jahr eine Patin oder einen Paten sucht. Das sind Oberstufenschüler*innen, die meistens aus dem Essener Süden kommen.

Die Treffen, zu denen Greta und Dalin und die anderen Pat*innen-Paare zusammenkommen, sollen explizit nicht wie eine Nachhilfestunde sein. „Man soll gerne Zeit miteinander verbringen“, erklärt Eileen Koch. Lernerfolge werden schließlich nachgewiesenermaßen besser, wenn die Beziehung zum Vorbild gut ist. Und darum geht es. Greta ist für Dalin mehr eine Freundin als eine Lehrperson. Das Ganze soll komplett ohne Druck ablaufen. Man teilt Freizeitaktivitäten, bezieht die Kinder mit ein und quatscht. „Super ist, dass wir beide regelmäßig zum Tanzen gehen“, erzählt Greta. Da haben sie immer ein gutes Gesprächsthema. In der Schule gehe es oft um Bewertungen, das sei hier ganz anders.

Gymnasiastin profitiert von Treffen

Während die beiden Schokohexe spielen, reden sie ganz selbstverständlich darüber, was Dalin heute schon gegessen hat und was in der Schule auf dem Teller landet. Meistens spielen oder lesen die beiden, wobei mittlerweile Dalin oft diejenige ist, die sich das Buch schnappt und ihrer Mentorin vorliest. So nimmt Greta ihr spielerisch die Angst davor, deutsch zu sprechen und Dalin wird deutlich selbstbewusster. Seit Oktober verbringen die beiden einmal in der Woche eine Stunde Zeit miteinander. „Mir macht es Spaß und ich lerne so, wie man mit Kindern umgeht“,

erklärt Greta, die meistens direkt zu Dalins Schule kommt. So ist die Hürde für das Grundschulkind klein, für die Eltern ist es unkompliziert. Greta muss hingegen quer durch die Stadt fahren, um Dalin zu treffen. „Das ist es mir wert“, erklärt die Neuntklässlerin. „Ich mag Dalin und ich profitiere auch von den Treffen.“

Es geht nämlich nicht nur darum, dass die jüngeren Kinder ihre Sprachkenntnisse verbessern, sondern die Gymnasiast*innen lernen gleichzeitig, was Solidarität bedeutet, sie bringen sich ein, lernen hilfsbereit zu sein und Verantwortung zu übernehmen. Manchmal kommt es vor, dass die Jugendlichen nach dem ersten Treffen feststellen, dass der zeitliche Aufwand zu groß oder diese Aufgabe zu schwierig ist. Dann sucht das Team neue Pat*innen. Bei dieser Entscheidung stehen den Jugendlichen ehrenamtliche Koordinator*innen zur Seite. Sie sind bei dem ersten Treffen dabei, erklären den Jugendlichen, wie sie das Treffen gestalten sollen, begleiten sie während der gesamten Patenschaft und evaluieren die Ergebnisse der Treffen durch regelmäßige Feedback-Fragen.

„Die Oberstufenschüler*innen lernen ihre eigene Stadt anders kennen, kommen aus ihrer Blase raus und können Vorurteile abbauen“, zählt Eileen Koch weitere Vorteile für die Gymnasiast*innen auf. Die 25-Jährige betreut die Pat*innen-Paare und hat als

»

Durch die Treffen mit Greta wird Dalin immer selbstbewusster und greift gerne zum Buch, um ihrer Patin vorzulesen. Die Eltern der Achtjährigen möchten, dass ihre Tochter deutsch ebenso gut spricht wie ihre Muttersprache Kurdisch.



Ansprechpartnerin ein offenes Ohr. Außerdem hält sie den Kontakt zu Schulen und stellt das Programm überall vor. Was mit zwei Paaren anfing, ist mittlerweile auf gut 50 angewachsen, 100 sollen es in diesem Jahr werden. Das bringt viel Verwaltungsarbeit für das derzeit fünfköpfige Team des Vereins mit. Schließlich wird mithilfe von Evaluationsbögen, die am Anfang, zur Halbzeit und am Ende ausgefüllt werden, auch der Erfolg gemessen.

Nachwuchs steht bereit

Die Gymnasiast*innen sollen zudem noch besser geschult werden. Der Anfang wurde im Januar mit einem Workshop gemacht, weitere sollen folgen. „Dabei kann es um methodische Aspekte gehen, also welche Aktionen führt man mit dem Patenkind wie

durch, aber auch um Themen wie Solidarität, Chancengleichheit oder Probleme im Ablauf“, sagt Eileen Koch. Sie ist immer auf der Suche nach Gymnasiast*innen, die an dem Projekt teilnehmen wollen. Manche hätten tatsächlich einfach Spaß an der Sache, für andere sei das Zertifikat, das der Verein nach einem Jahr ausstellt, ein Anreiz. „Ehrenamtliches Engagement macht sich gut im Lebenslauf“, weiß Eileen Koch. Zudem bekommen die Schüler*innen eine Aufwandsentschädigung von acht Euro pro Treffen. Die soll das Fahrgeld beinhalten oder auch Freizeitaktivitäten mit den Patenkindern finanzieren – Zoobesuche oder Eis essen beispielsweise. Finanziert wird *Sprache verbindet Essen* über Spenden und Fördergelder.

Dalin hat in der Zwischenzeit ihre Zutaten für den Schokokuchen beisammen und das Spiel ist beendet. Das Treffen ist vorbei und Dalin geht mit ihrem Vater und ihrem kleinen Bruder wieder nach Hause. Der Nachwuchs steht schon in den Startlöchern. Wenn Dalin im nächsten Jahr auf die weiterführende Schule wechselt, endet für sie das Programm. Doch wenn es nach Dalins Vater geht, soll der jüngere Bruder dann bei *Sprache verbindet Essen* in ihre Fußstapfen treten. //

Iris Müller

freie Journalistin



„Die Oberstufenschüler*innen lernen ihre eigene Stadt anders kennen, kommen aus ihrer Blase raus und können Vorurteile abbauen.“

Eileen Koch, Projektkoordinatorin

Eileen ist die Koordinatorin für *Sprache verbindet Essen*.
Sie ist die Ansprechpartnerin für die Paten-Paare.

+++

Weitere Infos zum Verein
www.sprache-verbundet-essen.de

GEW NRW INFORMIERT VOR ORT

Die GEW NRW hat es sich zum Ziel gesetzt, Berufsanfänger*innen aus dem Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes für die Arbeit und Mitgliedschaft in der GEW NRW zu begeistern. Lehrkräfte, die Erzieher*innen an den Fachschulen für Sozialpädagogik sowie an Berufskollegs unterrichten, können die GEW NRW in ihre Klassen einladen.

Die Referent*innen informieren vor Ort über Gewerkschaften und ihr tägliches Geschäft. In Gruppenarbeit wird das Thema Tarifverträge ausführlich behandelt.



Vereinbare einen Termin!

Julia Löhr: julia.loehr@gew-nrw.de

Joyce Abebrese: joyce.abebrese@gew-nrw.de



UNTERRICHTSMATERIAL

Das Themenheft *Mitbestimmung* der Hans-Böckler-Stiftung der Reihe *Böckler Schule. Das Lehrerportal zur sozioökonomischen Bildung* bietet Material für den Politik- und Wirtschaftsunterricht ab Klasse 9. Behandelt werden darin die betriebliche Mitbestimmung sowie die Themen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Das Themenheft

tinyurl.com/Themenheft-boeckler-Stiftung



Internationale Solidarität

LOUISA HANOUNE IST FREI

Am 9. Mai 2019 wurde die Vorsitzende der algerischen Arbeiter*innenpartei Louisa Hanoune verhaftet. Für 15 Jahre sollte sie ins Gefängnis, wenn es nach dem Willen der Militärregierung gegangen wäre. Seit dem 10. Februar 2020 ist sie frei. Dafür hatte sich auch der Gewerkschaftstag der GEW NRW im Mai 2019 eingesetzt.

Der ganze Artikel im Social Magazin

tinyurl.com/Solidaritaet-Louisa-Hanoune

KARL-HEINZ MROSEK

*09. April 1947 † 12. Februar 2020

Karl-Heinz Mrosek war eine zentrale und prägende Persönlichkeit in unserer Bildungsgewerkschaft. Mit hohem fachlichen und persönlichen Engagement hat er sich für die Kolleg*innen eingesetzt.

Karl-Heinz Mrosek war fast vier Jahrzehnte Vorsitzender und Vorstandsmitglied der GEW

in Gelsenkirchen. Zudem war er viele Jahre Vorsitzender des örtlichen Personalrats für Grund- und Hauptschulen in Gelsenkirchen und danach im Personalrat Hauptschule in der Bezirksregierung Münster.

In den 1980er-Jahren war er stellvertretender Vorsitzender der GEW Nordrhein-Westfalen.

Wir nehmen in Dankbarkeit Abschied.

Lothar Jackseit

Für den GEW Stadtverband Gelsenkirchen

Maïke Finnern

Für die GEW NRW

+++

IELEV-Gymnasium in Istanbul

ielev.k12.tr/de

**GEW: Häufig gestellte Fragen
zum Auslandsschuldienst**

tinyurl.com/faq-auslandsschuldienst

GEW: Im Ausland arbeiten

tinyurl.com/gew-im-ausland-arbeiten



Foto: iStock.com / FG Trade

Zum Schluss noch mal durchstarten?

Nicht nur in NRW macht der Lehrkräftemangel vielen Schulen zu schaffen. Auch viele deutsche Auslandsschulen sind unterversorgt. Häufig können sie nur gegensteuern, indem sie Pensionär*innen einsetzen. Eine spannende Perspektive für Ruheständler*innen aus Deutschland.

Ein Beispiel unter vielen: Das erst 2014 gegründete und nach wie vor wachsende IELEV-Gymnasium in Istanbul sucht immer wieder Kolleg*innen, die nach einem langen Schuldienst noch etwas Neues ausprobieren wollen. Oder – back to the roots – an alte Erfahrungen an einer Deutschen Auslandsschule (DAS) anknüpfen möchten.

Die Abkürzung IELEV steht für *Istanbul Erkek Liseliler Eğitimi Vakfı*, zu Deutsch: Erziehungsstiftung der Ehemaligen des Istanbul-Erkek-Lisesi-Gymnasiums. Als anerkannte DAS und International Baccalaureate (IB) World School bereitet das private IELEV-Gymnasium seine Schüler*innen auf das Gemischtsprachige Internationale Baccalaureate (GIB) vor. Mit diesem Abschluss können sie in Österreich, Deutschland, der Schweiz und allen anglophonen Ländern ein Studium aufnehmen.

Unterricht auf Deutsch und Englisch

Auch für erfahrene Lehrkräfte ist es eine Herausforderung, im nur fünfjährigen türkischen Gymnasium Schüler*innen so weit vorzubereiten, dass sie die sechs Examensfächer erfolgreich bestehen können, mindestens drei davon in deutscher Sprache.

An dieser wie an allen GIB-Schulen – die meisten davon in Lateinamerika – werden vor allem Lehrkräfte für die auf Deutsch unterrichteten Fächer gesucht: Biologie, Chemie, Geschichte und natürlich Deutsch in Kombination mit zum Beispiel Sport, Englisch oder Musik. Manchmal gehört auch Philosophie dazu, häufig das IB-Fach *Theory of Knowledge*, also Erkenntnistheorie. Mathematik und Physik werden in Istanbul auf Englisch, in Lateinamerika auf Spanisch unterrichtet.

Arbeiten und Leben im Ausland

Lehrer*innen, die an einer deutschen Schule im Ausland unterrichten möchten, müssen nicht zwingend bereits Erfahrung mit dem (G)IB-System haben. Die Schulen organisieren die notwendige Fortbildung.

Das IELEV-Gymnasium sorgt darüber hinaus ebenso für ein Gehalt, von dem man in der Megacity Istanbul gut leben kann, es finanziert Heimatflüge und einen Dienstlaptop, unterstützt bei der Wohnungssuche und beim Einleben. In der Schule arbeitet ein engagiertes internationales Kollegium zusammen und kann eine hervorragende technische Ausstattung nutzen.

Noch eine weitere, wichtige Information für interessierte Kolleg*innen: Da an GIB-Schulen nicht das deutsche Abitur angeboten wird, müssen Lehrkräfte nicht zwingend die Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II oder das Gymnasium mitbringen. Es kommt weniger auf die formale Qualifikation an als vielmehr auf die tatsächliche. Und die hängt nicht unbedingt von den früher einmal abgelegten Examina ab. //

Michael Schopp

von 2003 bis 2009 Schulleiter des IEL-Gymnasiums

NEUGIERIG GEWORDEN?

Wenn du mehr über eine freiwillige Verlängerung deiner Dienstzeit im Ausland erfahren möchtest, helfen dir die Kolleg*innen der GEW NRW weiter.

Michael Schopp, ehemaliger Schulleiter des IEL-Gymnasiums

E-Mail: michaels@ielev.org.tr

GEW-Arbeitsgruppe Auslandslehrer*innen

E-Mail: agal@gew-nrw.de

Hallo, ich bin Jeanne.

„Gewerkschaft bedeutet für mich:
Zusammen ist man stärker.“



Foto: Das mechanische Auge

Name und Alter:

Jeanne Ziegler, 37 Jahre

Das mache ich in der GEW NRW:

Im Stadtverband Essen kümmere ich mich um alles, was anliegt, und vertrete den Stadtverband in anderen GEW-Gremien. Als Personalrätin bin ich für alle Kolleg*innen da: Ich unterstütze sie bei ihren Anliegen und beantworte Fragen.

Das wollte ich als Kind werden:

Ich wollte Reit- oder Ballettlehrerin werden.

Heute arbeite ich als:

Heute bin ich Lehrerin an einer Realschule. Ich habe mir also zumindest einen Teil meines Kindheitswunsches erfüllt.

Das war bisher mein schönstes GEW-Erlebnis:

Mein aufregendstes Erlebnis war auf dem letzten Gewerkschaftstag. Ich musste für unseren Stadtverband ein Grußwort vor allen Anwesenden sprechen.

Gewerkschaft bedeutet für mich:

Zusammen ist man stärker.

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke
Anja Heifel-Rohden (leitende Redakteurin)
Fabian Kasko
Jessica Küppers
Fritz Junkers (verantwortlicher Redakteur)
Sabine Flögel

E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de

Layout, Design und Bildredaktion

Daniela Costa, büreau - raum für gestaltung

Layout und Satz des Onlinemagazins

Birte Prpitsch

Lektorat

Ulrike Dorgeist, Annette Gillich-Beltz

GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Telefon: 0201 2940301

Fax: 0201 2940351

E-Mail: info@gew-nrw.de

Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Geschäftsführung: Hartmut Reich

Telefon: 0201 2940306

Fax: 0201 2940314

E-Mail: office@nds-verlag.de

Druck und Versand

L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG Druck-Medien

Papier

Umschlag: Envirotop, 190 g/m²

Innenteil: Envirotop, 80 g/m²

Auflage

50.000, Erscheinungsweise: 7 x jährlich

Für Mitglieder der GEW NRW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nichtmitglieder können die Zeitschrift beim Verlag bestellen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW NRW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor. Die Einsendung von Beiträgen muss vorher mit der Redaktion verabredet werden. Unverlangt eingesandte Bücher und Beiträge werden nur zurückgesandt, wenn dies gewünscht wird.

Titelfoto: iStock.com / molchanovdmity

www.lautstark-magazin.de

www.gew-nrw.de

www.nds-verlag.de



Das für die lautstark. verwendete Papier ist ein 100-prozentiges Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Blauen Engel.

lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

05. MAI 2020

Respekt ist Ausdruck von Wertschätzung

Die Würde des Menschen ist unantastbar, heißt es im ersten Artikel des Grundgesetzes. Im Alltag setzt dies einen respektvollen Umgang voraus. In der nächsten *lautstark.* rücken wir Respekt in den Mittelpunkt, denn er ist auch Grundlage für ein solidarisches Miteinander am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft und in der Politik.

WAS DARF IN DER NÄCHSTEN AUSGABE NICHT FEHLEN?



Welche Themen rund um den Schwerpunkt Respekt möchtest du in der nächsten Ausgabe gerne lesen? Was bedeutet für dich respektvoller Umgang am Arbeitsplatz und unter Kolleg*innen? Wie vermittelt ihr an eurer Schule oder in eurer Kita ein respektvolles Miteinander?

Schick uns deine Ideen bis zum 27.03.2020:

redaktion@lautstark-magazin.de



Sabine Fischer tritt als Kandidatin für den Personalrat Hauptschulen in Münster an.

**Das haben wir erreicht:
Teilzeitanträge bewilligt!**

Personalratswahl - Liste 2

GEW **wirkt!**
NRW.