Nr. 21 Januar 2019

GEW aktiv

Informationen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Kreisverband Marburg - Biedenkopf

„... und wieder war es Mitte November ...“

4. landesweiter GEW-Aktionstag „A13 für alle“ am 13. Nov. 2018

70 Lehrerinnen und Lehrer forderten auf ihrem Protestzug vom Marktplatz durch die Marburger Oberstadt bis zum Staatlichen Schulamt die Gleichbehandlung aller Lehrkräfte

Noch immer erhalten Lehrkräfte an Grundschulen trotz gleicher Ausbildungsdauer wie zum Beispiel Lehrkräfte an Haupt- und Realschulen eine ganze Gehaltsstufe weniger Gehalt. Der 13. November ist derjenige Tag eines Jahres, an dem die Bezahlung von Grundschullehrkräften im Vergleich zu den anderen Lehrkräften in Hessen endet. Zum Vergleich:

- Berlin und Brandenburg haben bereits 2017 mit der Aufwertung des Grundschullehr-amtes begonnen
- Sachsen zieht im Januar 2019 nach
- Schleswig-Holstein verfolgt einen Stufenplan
- Thüringen ist in der Planung und
- Nordrhein-Westfalen ist im Wort

Die Aufwertung von A 12 nach A 13 – um eine Stufe – ist schon deshalb dringend geboten, um dem Mangel an Grundschullehrkräften in Hessen zu begegnen. Nur so kann die pädagogische Professionalität an den Grundschulen nachhaltig sichergestellt und die gerade für die jüngsten Kinder so wichtige pädagogische Kontinuität gewährleistet werden.

Fortsetzung Seite 2

In diesem Jahr kamen ca. 70 Grundschulkolleginnen und -kollegen zum nunmehr 4. Aktionstag zum „1. Tag der unbezahlten Arbeit – A 13 für alle“ auf dem Marktplatz in Marburg zusammen, wo man gemeinsam den von Mary Prange komponierten Song „Und wieder ist es Mitte November“ anstimmte.

Vom Marktplatz aus zogen die Lehrerinnen und Lehrer, immer wieder das aus dem Vorjahr bereits bekannte Protestlied „Drum auf!“ singend, durch die Marburger Oberstadt zur Wasserscheide, wo die Protestkundgebung stattfand.

Sie forderten von der neuen hessischen Landesregierung, A 13 für Grundschullehrkräfte umgehend auch in Hessen umzusetzen. Hessen als eines der finanzstärksten Bundesländer habe dafür die denkbar besten Voraussetzungen. Ein „Weiter so!“ in der Schuldenbremsenlogig gehe auf Kosten der Lehrkräfte, der Eltern und der Bildungschancen ganzer Kindergenerationen.

Das Motto der diesjährigen Aktion lautete „Wir wollen auch den ganzen Keks“. Dazu hatte der GEW-Landesverband „A 13 für alle“-Kekse bereitgestellt, die auf dem Zug durch die Oberstadt verteilt wurden.

Die Lehrkräfte der Astrid-Lindgren-Schule Marburg hatten zu diesem Motto ein kreatives Plakat vorbereitet.

Anschließend ging es weiter über den Steinweg bis zum Staatlichen Schulamt in der Robert-Koch-Straße, wo die Unterschriftenlisten mit den Forderungen der Grundschullehrkräfte übergeben wurden. Dort trank man gemeinsam Kaffee aus „A 13 für alle"-Tassen, aß „A 13 für alle"-Kekse und sang zum Abschluss noch einmal gemeinsam das Lied „Drum auf!". **Hille Kopp-Ruthner**

Direkter Draht zu den Mitgliedern der GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat:

Becker, Joana	joanabecker83@googlemail.com
Hüppner, Heike	h.hueppner@freenet.de
Jockenhövel, Jeannette (Gewerkschaftsbeauftragte und Nachrückerin)	jeannette.jockenhoevel@ksm-mr.de
Kopp-Ruthner, Hille (Vorsitzende)	hille.kopp@gmx.de
Kuhnt, Denise (stv. Vorsitzende)	denisekuhnt@web.de
Lange, Uwe	u.lange@bs-biedenkopf.de
Prange, Marylin	marylotta@web.de
Soika, Michael	misoma@posteo.de
Steinert, Timo	TimoSteinert@t-online.de
Widdascheck, Frauke	widdascheck@richtsbergschule.de
Hopf, Sven (Gewerkschaftsbeauftragter und Nachrücker)	Sven.Hopf@caverty.net
John-Flöter, Sigrid	john-floeter@web.de

Kontakt zum Gesamtpersonalrat:

Tel: 06421 616560, Fax: 06421 616542
e-mail: GPRLL.SSA.Marburg@kultus.hessen.de

Schwerpunktthema : 10 Jahre UN-Behindertenrechts-konvention (BRK) in Deutschland

UN-BRK und „Inklusive Schulbündnisse“

Auch zehn Jahre, nachdem die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) in Deutschland Gesetzeskraft erlangte, ist der dort festgeschriebene Rechtsanspruch von Kindern auf inklusive Beschulung längst noch nicht erfüllt. Vielmehr ist eine zunehmende Verhärtung der Fronten mit unterschiedlichen Auffassungen darüber festzustellen, wie dieses Grundrecht im deutschen Schulwesen umzusetzen ist. Forderungen nach strukturellen Veränderungen am so genannten dreigliedrigen Schulsystem werden als ideologisch begründet zurückgewiesen.

In Hessen wurde der Begriff des „inklusiven Unterrichts“ ins Schulgesetz aufgenommen, der die gemeinsame Unterrichtung von Schüler_innen mit festgestelltem sonderpädagogischem Förderbedarf mit solchen meint, bei denen ein solcher Förderbedarf nicht festgestellt wurde. Alternativ werden diese Kinder in einer speziellen Schule unterrichtet, die im Laufe der Jahre oftmals umbenannt wurde. Aus der alten Hilfsschule wurde die Sonderschule und aus dieser die Förderschule, ohne dass sich bei aller Weiterentwicklung in Didaktik und Methodik des Unterrichtes am System etwas geändert hätte.

Mit der Einführung so genannter „inklusiver Schulbündnisse (iSB)“ sollen nun Schülerinnen und Schüler mit gleichem sonderpädagogischem Förderbedarf innerhalb eines ISB an einer Regelschule unterrichtet werden, denen in besonderem Maße Ressourcen für diese Form des Förderbedarfes zur Verfügung gestellt werden sollen. Für die Mehrheit der betroffenen Kinder gilt somit, dass sie nicht zusammen mit den anderen gleichaltrigen Mitgliedern der „Gemeinschaft, in der sie leben,“ (BRK-Definition) in die Schule gehen. Sie werden von diesen getrennt an andern Schulorten unterrichtet. Als neben den weiter bestehenden „echten“ Förderschulen neu geschaffene Lernorte für Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf setzen diese „Schwerpunktschulen“ lediglich die Reihe der o.a. Umetikettierungen fort, ohne dass eine echte strukturelle Verbesserung im Sinne der UN-BRK wahrzunehmen ist.

Nun ist die Kohorte der schulpflichtigen Kinder wie die gesamte Gesellschaft unseres Landes von einer Vielzahl von Besonderheiten geprägt. Sie unterscheiden sich nach einer Vielzahl individueller Merkmale, wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, (sozialer) Herkunft, Intelligenz, Behinderung usw.

Das Gemeinsame dieser Individuen ist das Aufwachsen in der örtlichen sozialen Gemeinschaft, die wiederum selbst die Diversität der Gesellschaft wenigstens teilweise abbildet. Mit Erreichen des Schulalters hat sich diese soziale Gemeinschaft in der Regel von der Familie ausgehend erweitert. Im ländlichen Gebiet kann das dann ein ganzes Dorf sein, in der Stadt eher das nähere häusliche Umfeld bis hin zu dem Viertel bzw. dem Stadtteil, in dem die Kinder leben.

Folgerichtig werden die Kinder dieser sozialen Gemeinschaft in der Regel in die örtlich zuständige Grundschule aufgenommen. Selbst wenn eine Familie gerade erst zugezogen ist, wird der neue Wohnort zum alleinigen Kriterium für den Schulort mit der nachvollziehbaren Begründung, dass die Integration in das neue soziale Umfeld so unterstützt werde. Nur eine Ausnahme gibt es von dieser Regel. Sie ist oben beschrieben und verstößt gegen die Vorgaben der UN-BRK.

Bis auf eine Ausnahme, die Otto-Ubbelohde-Schule in Marburg als 6-jährige Grundschule, wird die Kohorte nach den vier Grundschuljahren geteilt: Etwa die Hälfte darf ein Gymnasium besuchen, der verbleibende Rest verteilt sich auf eine große Zahl weiterer Schulformen. Dass die mit dieser Teilung verbundene Einsortierung in „gute“ und „schlechte" SuS nicht nur eine jährlich wiederkehrende strukturelle Diskriminierung für etwa die Hälfte aller Zehnjährigen in unserem Land darstellt, sondern ebenso gegen den Geist der UN-BRK verstößt, kann man an den im nachfolgenden Artikel angeführten Zahlen ablesen. So bewegt sich der Anteil von Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf an den Gymnasien auch nach zehn Jahren UN-BRK immer noch im unteren einstelligen Promillebereich.

Hans Braun

Kategoriale Bildung inklusiv

Gymnasiale Lehrerbildung und Inklusion an der Philipps-Universität Marburg

Vor ziemlich genau zehn Jahren, am Abend des 21.12.2008, ratifizierte der Deutsche Bundestag die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Mit ihrer Entscheidung lösten die damaligen Abgeordneten eine bis heute andauernde und längst nicht abgeschlossene Diskussion über die Struktur des deutschen Schulsystems aus. Der diesbezüglich ebenso zentrale wie strittige Paragraph 24 „Bildung“ sieht vor, dass die Vertragsstaaten bei „der Verwirklichung dieses Rechts“ sicherzustellen haben, „dass Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden“ und diese „gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben“.

Stein des Anstoßes bei der Auslegung dieser Rechtsnorm war und ist die Frage, ob aus ihr zu folgen habe, das Förderschulwesen aufzulösen oder beizubehalten. Während die eine Seite für seine Abschaffung argumentiert, weil Förderschulen nicht als Teil des allgemeinen Bildungssystems anerkannt werden, betrachtet die andere Seite Förderschulen als integralen Bestandteil eines funktionierenden allgemeinen Bildungssystems und plädiert für ihren Erhalt.

Ein Blick auf die bundesdeutsche Schullandschaft zeigt, dass sich am Bestand des Förderschulwesens seit 2009 wenig geändert hat. Lediglich in Bremen wurden die Förderschulen abgeschafft. Jüngste Zahlen des deutschen Bildungsberichtes der Bundesregierung verdeutlichen, dass weiterhin eine beträchtliche Zahl an Schüler_innen, die als behindert gelten und einen sonderpädagogischen Förderbedarf attestiert bekommen, an Förderschulen unterrichtet werden. 2016/2017 wurden in Deutschland 7,1

% aller Schüler_innen mit Vollzeitschulpflicht „sonderpädagogisch" gefördert. Diese besuchten zu 4,3 % eine Förderschule und zu 2,8 % wurden sie „inklusiv auf einer Regelschule" beschult. Im Vergleich zum Jahr 2000/2001, in dem lediglich 0,7 % von insgesamt 5,3 % der Schüler_innen mit sonderpäda-gogischem Förderbedarf inklusiv beschult wurden, bedeutet dies eine Steigerung an inklusi-ver Beschulung von 2,1 %. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der an Förderschulen un-terrichteten Kinder um 24,4 % verringert. Dennoch ist der Bestand an Förderschulen seit 2000/2001 gemessen am deutlich gestiegenen Inklusionsanteil vergleichsweise konstant geblieben. In den Zahlen bildet sich damit der bildungspolitische Trend in den meisten Bun-desländern ab. Die Ratifizierung der UN-BRK hat in der Breite nicht zu einer rechtlich bindenden Entscheidung für die Abschaffung des Förderschulwesens geführt. Die Förderschul-pflicht hingegen wurde aufgehoben und der Elternwillen bzw. das Recht auf inklusive Be-schulung gestärkt.

Inklusion und Gymnasium

Die Zahlen des Bildungsberichtes machen außerdem deutlich, dass das Thema Inklusion auch an den Gymnasien angekommen ist. Es finden sich vereinzelt Gymnasien, die sich in der Ausrichtung ihrer Schulprogrammatik durchaus auf den Weg zu einer inklusiven Schule begeben und somit neue Sondertypen dieser Schulform ausgebildet haben. Dies hat zu ei-ner Erhöhung des Anteils der Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf an Gymnasien von ca. 1.500 (Schuljahr 2008) auf ca. 3.300 (2012) und schließlich auf ca. 6.500 (2016) geführt. Gemessen an der Gesamtzahl aller Schüler_innen an Gymnasien (2,3 Mio. im Schuljahr 2016) drückt sich diese nominale Steigerung jedoch nur marginal im Nach-kommastellenbereich des prozentualen Anteils aus (von 0,1 % auf 0,3 %).

Trotz dieser bundesweit kaum „spürbaren" Zunahme der inklusiven Beschulung an Gymna-sien erhält die Debatte um die Aufnahme von behinderten Kindern an Gymnasien große bil-dungspolitische Brisanz. Diese Brisanz ist darin zu sehen, dass mit der Ratifizierung der UN-BRK neben das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit das der Teilhabegerechtigkeit gerückt ist. Dies hat zur Folge, dass unzureichender „Leistungsfähigkeit" keinen hinreichenden Grund mehr darstellt, die Beschulung von Kindern mit den Förderbedarfen „Lernen" und „Geistige Entwicklung" an einem Gymnasium abzulehnen. Lernzieldifferenter Unterricht könnte daher auch an Gymnasien bald zur Regel werden.

Inklusion und gymnasiale Lehrerbildung an der Philipps-Universität Marburg

Die Philipps-Universität Marburg widmet sich bereits seit einigen Jahren auf verschiedenen Ebenen dem Thema „Inklusion". Mit der erfolgreich eingeworbenen Anschlussfinanzierung für das Projekt ProPraxis im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung wird Inklusion ab 2019 – neben dem Querschnittsthema „Digitalisierung" – ins Zentrum der Weiterentwicklung des Marburger Lehramtsstudiums rücken. Im Bereich des Fachstudiums liegt die Stärke der Marburger Lehrerbildung bei den besonderen Förderbedarfen »Sehen« und »Sprache«, die verortet sind im Arbeitsschwerpunkt »Sport mit Sehgeschädigten« (Sportpädagogik), im Pro-jekt »Meaningful Learning« (Chemie) sowie im Schwerpunkt »sprachsensibler Fachunter-richt« (Germanistik). Mit einem Wahlpflichtmodul im erziehungs- und gesellschaftswissen-schaftlichen Studium (EGL) ist das Thema „Heterogenität" bereits curricular in der Marburger Lehrerbildung verankert. Das Lehrangebot in diesem Modul umfasst die Differenzkategorie »Behinderung« ebenso wie die Themen »Geschlecht«, »Migration« und »soziale Herkunft«. Das Selbstverständnis der Marburger Lehrerbildung ist damit an einem weiten Inklusionsverständnis orientiert. Von diesem lässt sich sprechen, insofern ein Professionsverständnis an-gehender Lehrer_innen angestrebt wird, in dem der Blick geschärft wird für die Unterstüt-zung von Kinder mit besonderen Förderbedarfen als auch für Kinder, die ihre Schullaufbahn aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder ihrer Sprachkenntnisse unter schlechten Vorausset-zungen beginnen mussten. Insofern wird ein zentraler Anspruch der Marburger Lehrerbil-dung auch darin bestehen, die bildungstheoretisch fundierte gymnasiale Pädagogik, die in Marburg nicht zuletzt mit dem Namen Wolfgang Klafki verbunden ist, für das Unterrichten inklusiver Lerngruppen in Gymnasien neu zu denken: Kategoriale Bildung inklusiv.

Jürgen Braun/Wolfgang Meseth

Jürgen Braun
Jürgen Braun arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Lehrerbildung an der Philipps-Universität Marburg. Er unterstützt die Entwicklung der curricularen Implementierung gesellschaftlicher Querschnittsthemen wie Inklusion in die (Aus-)Bildung angehender Lehrkräfte. Daneben promoviert er im Bereich der Didaktik und Unterrichtstheorie am Institut für Schulpädagogik.

Dr. Wolfgang Meseth
Prof. Dr. Wolfgang Meseth hat seit 2013 einen Lehrstuhl mit dem Schwerpunkt „Bildung und Heterogenität" am Institut für Schulpädagogik an der Philipps-Universität Marburg im FB 21 – Erziehungswissenschaften – inne. Er ist Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) und Sprecher der DGfE Kommission Wissenschaftsforschung. Seine aktuellen Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind empirische Unterrichts- und Wissenschaftsforschung, Theorien des Unterrichts, Bildung, Heterogenität, Inklusion und Holocaust-Education.

https://www.uni-marburg.de/de/fb21/schulpaedagogik/arbeitsgruppen/ag-meseth/personen/prof-dr-wolfgang-meseth
https://www.uni-marburg.de/de/fb21/schulpaedagogik/arbeitsgruppen/ag-meseth/personen/juergen-braun

Zur Diskussion gestellt: Multiprofessionelle Teams im inklusiven Unterricht

Wie kann Inklusion gelingen? Als eine Antwort auf diese Frage rückt die Arbeit von multiprofessionellen Teams zunehmend in den Fokus des Interesses der bildungspolitischen Diskussion in Deutschland. Dem trägt der Beschluss des Gewerkschaftstages der GEW aus dem Jahr 2017 Rechnung. Hier werden unter der Überschrift „Es gibt keine Alternative zur Inklusion" allgemeine Forderungen zur Arbeit im inklusiven Unterricht formuliert:

„Multiprofessonelle Teams

In den inklusiven Schulen arbeiten multiprofessionelle Teams mit den verschiedenen pädagogischen Professionen (allgemeine und sonderpädagogische Lehrkräfte sowie sozialpädagogische, therapeutische und andere Fachkräfte). Die Bedingungen an den Schulen sind so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zusammenarbeiten und gemeinsam die Schulentwicklung gestalten können. Multiprofessionelle Teams brauchen personelle Kontinuität. Deshalb sind prekäre und befristete Anstellungsverhältnisse in der sozialen Arbeit an Schulen und in der Ganztagsbetreuung abzulehnen." (GEW 2017, S. 59)

Auch zur Lehrer_innenbildung für den inklusiven Unterricht findet der Beschluss des Gewerkschaftstages klare Worte. So fordert er die strukturelle und konzeptionelle Verankerung der multiprofessionellen Zusammenarbeit in allen Phasen der Ausbildung zum Lehramt sowie die Entwicklung eines Orientierungswissens über den spezifischen Bildungs- und Erziehungsauftrag und über die Rollen, Zuständigkeiten und Grenzen der verschiedenen Profes-sionen.

„Wichtige Bestandteile der Lehrer_innenbildung sind in diesem Zusammenhang Projektlernen, kooperative Unterrichtsplanung, Fallarbeit, kollegiale Beratung/Beratungskompetenz, Feedbackverfahren und Hospitationen und nicht zuletzt die Kooperation mit anderen Institutionen und Professionen im Erziehungs- und Bildungsbereich. (…) Um die gemeinsame Verantwortungsübernahme aller beteiligten Pädagog_innen und die Kooperation in multiprofessionellen Teams zu unterstützen, tritt die GEW perspektivisch für ein gemeinsames bildungswissenschaftliches Kerncurriculum für alle Pädagog_innen ein." (GEW 2017, S. 39)

Diese Forderungen decken sich mit den durchweg positiven Erfahrungswerten vieler Kolleg_innen mit der kooperativen Arbeit im GU (Gemeinsamer Unterricht), der bis 2009 modellhaft an verschiedenen hessischen Grund- und Gesamtschulen verankert war und dessen Erfolgsrezept u.a. in einer durchgehenden Doppelbesetzung von Förder- und Regelschullehrkräften im (damals) integrativen Unterricht bestand. Mit der zunehmenden Auflösung etablierter kooperativer Strukturen an hessischen Schulen, wie sie beispielsweise kürzlich an der Wollenbergschule in Wetter zu beobachten waren, stehen die Teamentwicklung und die damit verbundene Definition der Zuständigkeiten verschiedener Professionen im inklusiven Unterricht vielerorts wieder neu auf dem Prüfstand.

Vor diesem Hintergrund traf sich das Team des GEW-Kreisvorstands Marburg-Biedenkopf im Oktober 2018 zu einer themenbezogenen Sitzung, in der anhand eines Lehrvideos zu Aushandlungsprozessen die Herausforderungen der Arbeit in multiprofessionellen Teams identifiziert und diskutiert wurden. Ziel der Veranstaltung war es, Vorkenntnisse, Meinungen und Erfahrungswerte zum Thema zu bündeln, um daraus politische Forderungen zur Weiterentwicklung inklusiven Unterrichts zu formulieren.

Wegweisend für den Verlauf der Debatte kamen am Anfang unter den Stichworten „Personalressourcen" und „Arbeitszeit" Fragen nach Entlastungen für die elementare Vor- und Nachbereitung der Arbeit in multiprofessionellen Teams auf. In Bezug auf die Aufgabenver-teilung bei teambildenden Maßnahmen stand die Frage im Raum, wer dabei „den Hut aufhabe". Im Verlauf der Diskussion entwickelte sich diese Metapher zum Bild der verschiedenfarbigen Hüte, die im Team ausgetauscht werden können.

Dabei verwiesen die Vertreterinnen der sozialpädagogischen Fachkräfte im Schuldienst nachdrücklich darauf, dass bei der Aufgabenverteilung in multiprofessionellen Teams die Wertschätzung der beteiligten Professionen und eine Arbeit auf Augenhöhe eingeübt werden müsse, wenn die Kooperation im inklusiven Unterricht gelingen solle. In diesem Zusammenhang sei es wichtig, die Arbeitsbedingungen der hessenweit eingesetzten neuen UBUS-(unterrichtsbegleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fach-)Kräfte genauer unter die Lupe zu nehmen. Diese Kolleg_innen würden zukünftig als Sozialpädagog_innen unterstützend für die Lehrkräfte im Unterricht eingesetzt – in Abgrenzung von teilweise bereits vorhandenen Schulsozialarbeiter_innen, die vorrangig beratend für die Schüler_innen außerunterrichtlich tätig seien. Derzeit würden sie größtenteils mit halben oder 1/4-Stellen eingestellt, was einer prekären Beschäftigungssituation entspreche. Außerdem entspreche ein solcher Stellenumfang für eine ganze Schule in keinster Weise dem tatsächlichen Bedarf.

Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit formuliert, die schulische Bildung vor Deprofessionalisierung zu schützen. Dies bezog sich insbesondere auf die zunehmende Einstellung von Integrationskräften bzw. Teilhabeassistent_innen, die in meist ebenfalls prekären Verhältnissen über freie Träger finanziert und oft ohne klare Aufgabenbeschreibung als Unterrichtsbegleiter_innen eingesetzt würden. In diesem Zusammenhang wurde die Forderung laut, Teilhabeassistent_innen durch das Land Hessen ausbilden zu lassen und mit auskömmlichen Beschäftigungsverhältnissen einen echten inklusiven Unterricht zu ermöglichen. Darüber hinaus wurde unterstrichen, dass die Zahl von 700 UBUS-Kräften für alle hessischen Schulen zu wenig sind und allenfalls als Einstieg in unterrichtsunterstützende Maßnahmen gewertet werden können.

Unter dem Stichwort „Rahmenbedingungen, Klassengrößen und räumliche Ausstattung" wurde darüber hinaus Kritik an der nur stundenweisen Besetzung der inklusiv beschulten Klassen durch Förderschullehrer_innen geübt. Voraussetzung für einen echten inklusiven Unterricht sei eine durchgehende Doppelbesetzung durch Lehrkräfte und ausreichende unterstützende Maßnahmen durch Sozialpädagog_innen. Außerdem müssten die Schulträger die räumlichen Voraussetzungen für differenzierenden Unterricht schaffen, also zusätzliche Räume zu den Klassenräumen bereit stellen und Maßnahmen zum Schallschutz und zur Barrierefreiheit an hessischen Schulen ergreifen. Als Vorbild wurde auf europäische Länder mit wesentlich geringerem Bruttosozialprodukt als Deutschland verwiesen, die bereits weitgehend Barrierefreiheit in allen öffentlichen Gebäuden eingeführt haben. Viele Länder stellten den Schulen auch in höherem Umfang psychologische Betreuung zur Verfügung (Deutschland: 1

Psychologe pro 9000 Schüler_innen – internationale Standards fordern 1 pro 1000!). Ebenso gehörten verstärkt therapeutische Angebote an die Schulen (Logopäden, Motologen, etc.).

Zum Schluss wurde die grundsätzliche Frage nach der Umsetzung von Inklusion im derzeitigen deutschen Schulsystem aufgeworfen. Problematisch sei die beobachtbare Entwicklung hin zur Zweigliedrigkeit, in der auf gymnasialer Seite eher „exklusiv" abschluss- und leistungsorientiert unterrichtet werde, wohingegen in den anderen Schulformen die individuelle Förderung im Vordergrund pädagogischer Bemühungen stehe. Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit in einer inklusiven Schule mit multiprofessionellen Teams sei die Schaffung einer „Schule für alle". In diesem Sinne schloss sich die GEW-Kreisvorstandesitzung dem eingangs erwähnten Motto des Gewerkschaftstages 2017 an: **Es gibt keine Alternative zur Inklusion!**

Andrea Gergen

UBUS-Fachkräfte an hessischen Schulen

Zum 01.02.2018 wurden hessenweit 400 Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte an Grundschulen und zum 01.08.2018 weitere 300 Stellen für den SEK I-Bereich und an berufliche Schulen zugewiesen. Es ist begrüßenswert, dass nun sozialpädagogische Fachkräfte ihre Kompetenzen gemeinsam mit Lehrkräften zur Erfüllung des Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schulen einbringen können.

Mit dem „Erlass zur Umsetzung der unterrichtsbegleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages an Grundschulen in Hessen" (ABl. 02/18) und den „Erlass zur Änderung des Erlasses zur Umsetzung der unterrichtsbegleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS) zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages an Grundschulen in Hessen vom 1. Februar 2018" (ABl. 07/18) konnten die Stellenausschreibungen erfolgen.

Der Begriff „unterrichtsbegleitende sozialpädagogische Förderung" legt den Schwerpunkt der Tätigkeit fest. In erster Linie geht es darum, Schüler*innen gemeinsam mit den Lehrkräften im multiprofessionellen Team im Unterricht zu fördern, zu stärken, zu unterstützen und in ihrer schulischen Entwicklung zu begleiten.

Die Zuweisung einer Stelle oder eines Stellenanteils erfolgte direkt vom Hessischen Kultusministerium (HKM) an die Schulen. Die Höhe des Stellenanteils bemisst sich u.a. an der Zahl der inklusiv beschulten Schüler*innen einer Schule. Selten kamen von den Schulen volle Stellen zur Ausschreibung. Mehrheitlich waren es Stellenanteile von 50% bzw. 25% oder mit noch weniger Stunden. Somit verteilen sich die zugewiesenen 700 Stellen auf eine deutlich höhere Anzahl von Kolleg*innen.

Mitte Februar 2018 erklärte Kultusminister Lorz: „In den kommenden Wochen können die Stellen nach und nach besetzt werden. Die Lehrerinnen und Lehrer an den Grundschulen freuen sich bereits auf die Unterstützung und Entlastung durch ihre neuen Kolleginnen und Kollegen – und wir mit ihnen!" (https://kultusministerium.hessen.de/presse/pressemitteilung/400-stellen-fuer-sozialpaedagogische-fachkraefte-grundschulen).

Für die praktische Umsetzung an den Schulen blieb den damit befassten Personen und Gremien wenig Vorbereitungszeit. Die neuen unbefristeten TV-H-Verträge für die sozialpädagogischen Fachkräfte, die nun in großer Anzahl abgeschlossen wurden bzw. werden, mussten bzw. müssen detalliert geprüft werden. Für unterschiedliche Ausbildungen bzw. Studiengänge (teils gibt es Bewerber*innen mit einer langen Liste an Vorerfahrungen bei anderen Arbeitgebern oder zusätzlichen für den schulischen Bereich „unüblichen", speziellen Qualifizierungen) muss nicht nur eine Entgeltgruppe, sondern auch die adäquate Erfahrungsstufe zugeordnet werden. Die Personalsachbearbeitungen der SSÄ und die Hessische Bezügestelle müssen den Arbeitszuwachs mit den vorhandenen Kapazitäten bestreiten.

Schulbezogene Ausschreibungen nach TV-H in dieser Anzahl können durchaus als „besondere Herausforderung" bezeichnet werden, da in den SSÄ vorwiegend Einstellungen nach Rangliste üblich sind.

Bei den UBUS-Kräften waren Enttäuschungen über die Höhe des individuellen Gehaltes an der Tagesordnung. Manche UBUS-Fachkraft hatte die vorherige Stelle gekündigt und stellte erst nach Erhalt der ersten Abrechnung fest, dass sie sich finanziell keineswegs verbessert hat – und dies entgegen einer vorherigen Auskunft seitens der beteiligten Schulleitung.

Die Arbeitszeit hat sich bei vielen Kolleg*innen von bisher 39 Std. wöchentlicher Regelarbeitszeit (TVöD) auf nun 40 Std. wöchentlich (TV-H) erhöht. Diese erhöht sich nochmals auf bis zu 42,5 Std. wöchentlich (je nach Stellenanteil), da die unterrichtsfreie Zeit, die den Urlaubsanspruch übersteigt, entsprechend des UBUS–Erlasses eingearbeitet werden muss.

Mögliche gemeinsame Stellenausschreibungen benachbarter Schulen konnten nur selten umgesetzt werden, denn der Organisationsaufwand hierfür ist für die Schulen erheblich. Somit wurden in der Regel die Stellenanteile einzeln ausgeschrieben. Das führte dazu, dass sich die sozialpädagogischen Fachkräfte an verschiedenen Schulen und sogar in verschiedenen SSÄ gleichzeitig beworben haben, um einen möglichst hohen Beschäftigungsumfang zu erzielen.

Eine Beschäftigung der Bewerber*innen entsprechend ihrem Wunsch war meist nicht zu realisieren: die einzelnen Schulen benötigen die UBUS-Fachkraft im selben Zeitfenster des Schultages, ein entsprechender Stundenplan war nicht zu erstellen. In der Konsequenz wurden zugesagte Stellen wieder abgesagt bzw. gekündigt und führten durch Neuausschreibungen zu weiteren Belastungen in der Verwaltung und an den Schulen.

Fortsetzung nächste Seite

Rechtsberatung der GEW

Sprechzeiten in der GEW-Geschäftsstelle
Schwanallee 27 - 31

Rechtsberatung mit Doris Bunke
06427-2330, Nach Vereinbarung
Rechtsberatung mit Volrad Döhner
06421-84787, Termine nach Vereinbarung

Darüber hinaus führten auch fehlerhafte Ausschreibungen zum Abbruch der Bewerbungsverfahren und in der Folge auch hier zu Neuausschreibungen.

Schulen mit geringem Stellenumfang haben besonders im ländlichen Raum Schwierigkeiten, die Stellen zu besetzen. Oft liegen die Schulen räumlich zu weit auseinander, um die Stellenanteile sinnvoll zusammenzulegen. Die Teilzeitstellen selbst sind finanziell nicht ausreichend, um damit ein angemessenes Auskommen zu haben. Dieser Aspekt kommt nicht zuletzt auch bei der Besetzung der Teilzeitstellen in Ballungsräumen zum Tragen.

Die hohe Zahl weiblicher Bewerberinnen auf die vielen Teilzeitstellen von 50% bzw. 25% (oder noch weniger Stunden) könnte darauf hinweisen, dass auch hier die Berufstätigkeit der Frauen lediglich einem „Zuverdienst zum Familieneinkommen" dient. Denn diese Stellenanteile sind in den Entgeltgruppen EG 8 – EG 10 alleine nicht ausreichend, um damit ein auskömmliches Einkommen zu erzielen.

Schulleitungen und Schulpersonalräte werden nicht nur mit den Regelungen des TV-H und dem Einstellungserlass konfrontiert. Sie müssen sich darüber hinaus mit den arbeitsrechtlichen Gegebenheiten sowie mit den im UBUS - Erlass geregelten Arbeitszeitberechnungen (nebst den geforderten Arbeitszeitnachweisen) auseinandersetzen.

Sozialpädagogische Fachkräfte, die an Förderschulen tätig sind, kennen diese Probleme seit Jahren, denn sie arbeiten nach einem fast identischen Arbeitszeitmodell. Basierend auf diesen langjährigen Erfahrungen hat die GEW UBUS-Fachkräfte, Schulleiter*innen und Personalräte hessenweit zu Informationsveranstaltungen zum Thema „Umgang mit der UBUS - Richtlinie" eingeladen. Der Zulauf war bei allen Veranstaltungen sehr hoch.

Die Fragen zu folgenden Themenkomplexen standen zunächst im Vordergrund:

- Eingruppierung und Einstufung
- die per Erlass geregelten Aufgabenbereiche
- Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitnachweise
- Abgrenzung von UBUS zu Schulsozialarbeit
- Arbeitsrecht

Auch der Bezirksverband Mittelhessen hatte für seine beiden Veranstaltungen eine sehr hohe Zahl von Teilnehmer*innen zu verzeichnen. Um der großen Nachfrage gerecht zu werden, plant der Bezirk für 2019 eine weitere Veranstaltung.

Da neben den vielfältigen allgemeinen Fragen oft auch sehr individuelle Fragen von den Teilnehmer*innen gestellt wurden, macht es Sinn, zusätzliche Treffen über die Kreisverbände zu organisieren. So können diese Kolleg*innen im kleineren Kreis beraten und unterstützt und vielleicht auch als Mitglieder der GEW gewonnen werden.

So fanden im Kreisverband Marburg-Biedenkopf bereits im September und Dezember 2018 Informationsveranstaltungen für UBUS-Fachkräfte statt.

Inhalt zukünftiger Informationsveranstaltungen sollte neben den oben genannten Themen das „Dienst- und Schulrecht in Hessen" sein. Die neu in den Schuldienst eingestellten Kolleg*innen haben nur sehr wenig Kenntnis darüber. Auch hier gilt es umfassend zu informieren und ggf. zu unterstützen.

Annette Post-Richter,
Denise Kuhnt

Respektlosigkeit und Gewalt an Schulen?

Im Frühjahr 2018 führte der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer des Schulamtsbezirkes Marburg-Biedenkopf auf Initiative der GEW-Fraktion eine Befragung der Schulpersonalräte zum Thema: „Belastung von Lehrkräften durch respektloses und aggressives Verhalten" durch.

Hintergrund waren wiederholte Berichte zu aggressivem und respektlosem Verhalten aus dem Schulalltag der Kolleginnen und Kollegen, die den Gesamtpersonalrat erreichten.

An der Umfrage nahmen etwa ein Drittel der im Schulamtsbezirk vertretenen Schulen teil. Das Spektrum reichte von sehr kleinen Grundschulen bis zu großen beruflichen Schulen mit mehreren Schulformen.

Fast alle beteiligten Schulen stellten eine Zunahme von respektlosen Verhalten von Schülerinnen und Schülern gegenüber Lehrkräften fest, fünfzehn Schulen schätzten diesen Anstieg als stark ein.

Über zwanzig der befragten Schulen gaben einen Anstieg von aggressivem Verhalten von Schülerinnen und Schülern gegenüber Lehrkräften an, wobei der Anstieg weit überwiegend aber als nur leicht beurteilt wurde. Eine ähnliche Zahl der befragten Schulen sahen auch einen Anstieg der Belastung durch respektloses Verhalten von Eltern.

Konkret wurden als Beispiele für respektloses und aggressives Verhalten gegenüber Lehrkräften körperliche Gewalt; treten, spucken, anrempeln, schlagen; verbale Aggressionen und Übergriffen; Drohungen, Beschimpfungen, Beleidigungen, Verleumdung, üble Nachrede, sexistische Bemerkungen u.a.m. benannt.

In fast allen Schulen wurde respektloses und aggressives Verhalten thematisiert und war auch den Schulleitungen bekannt. Aber nur in einem Drittel der Schulen spielte dieses Thema in der Arbeit der Personalräte eine Rolle und nur in der Hälfte der Schulen waren klare Verfahren und Verhaltensregeln zum Umgang mit respektlosen und aggressiven Verhalten bekannt.

Die Ergebnisse der Befragung waren Grund für den Gesamtpersonalrat, das Thema weiterhin in ihre Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt intensiv einzubringen. Dieser Prozess dauert nach wie vor an. **Timo Steinert**

Impressum + Redaktion:

Impressum

Herausgeber:
GEW-Kreisverband Marburg-Biedenkopf
Schwanallee 27 - 31, 35037 Marburg
Tel.: 06421 - 21812, Fax: 164532
e-mail: gew.mr-bid@t-online.de
Layout:
Schumacher Informations-Design
Druck:
msi-media serve international GmbH,
Marburger Str. 92, 35043 Marburg
Auflage: 3500

Die Redakteurin dieser Ausgabe

Hille Kopp-Ruthner

Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen.

Briefe an die Redaktion:

gew.mr-bid@t-online.de

GEW-Kreisverband Marburg-Biedenkopf ehrt langjährige Mitglieder

Wie jedes Jahr hatte der GEW-Kreisverband Marburg-Biedenkopf auch in diesem Jahr im November wieder seine langjährigen Mitglieder zur Ehrung in feierlichem Rahmen in die Räume am Schwanhof eingeladen. 28 Jubilare waren der Einladung gefolgt, die meisten von ihnen waren der GEW in den Jahren 1973 und 1978 beigetreten. Zwei Jubilare, die für ihre 70-jährige Mitgliedschaft geehrt wurden, konnten ihre Urkunden aus gesundheitlichen Gründen leider nicht persönlich in Empfang nehmen.

Uwe Lange zeigte sein schauspielerisches Talent bei der Eröffnung und der Moderation der Veranstaltung. Marianne Winter und Heike Hüppner sorgten mit überraschenden Erinnerungen an Ereignisse aus dem politischen und gesellschaftlichen Leben der jeweiligen Beitrittsjahre für kurzweilige Unterhaltung. Reiner Husel, der die GEW-Mitgliederehrung seit vielen Jahren musikalisch mitgestaltet und daher selbst geehrt wurde, hatte dieses Mal Unterstützung von seinen Kollegen des Marburger Jammerorchesters.

Im Anschluss an den offiziellen Teil nutzten die Jubilare bei Canapees und einem Glas Wein die Gelegenheit zum Austausch über Erinnerungen und Neuigkeiten.

Liste der Geehrten nach Jahrgängen

(Die Namen der Jubilare auf den Fotos sind jeweils fett gedruckt)

25 Jahre Mitglied
Barbara Brandt-Damm, Simone Grätz, Jutta Hambloch, Christiane Herbert, Angelika Kolbeck, Sabine Liedtke, Susanne Mihr, Kerstin Netzband, Tanja Pflüger, Michael Richt, René Rößing, Sabine Steeg-Hintermeier.

30 Jahre Mitglied
Bärbel Bastian, Elke Conradi-Pinther, Ingrid Debus, Klaus Denfeld, Marion Eyßer, Ursula Fleisch, **Ingo Göllner**, Annette Henninger, Elisabeth Ladwig, Brigitte Lemmer, Erika Schellenberger-Diederich, Sigrun Schmitt-Reichard, Kersten Schulte, Zita Sprengard.

35 Jahre Mitglied
Gabriele Borgemeister, Helmut Hinder, **Martina Kattenborn**, Karin Kirchhoff, Dietmar Krause, Inge Leis, Waltraud Lieverscheidt, **Wolfram Möller**, Gabriele Scheffer, **Birgitt Schneider-Mönnich**, Armin Stephan, Wolfgang Vajen.

40 Jahre Mitglied
Hans-Werner Bäumner, **Rosi Bender**, Alfred Blaschke, David Debney, Christiane Diderrich, Theo Frühauf, Siegmar Günther, **Ingo Herde**, Klothilde Hofmann. Rita Höll, Siefried Keck, Günter Koos, Joachim Kraß, **Manfred Laatsch, Alev Lassmann, Peter Lassmann**, Karola Maltry, **Rainer Obst**, Irene Rambow, Jutta Reinl, Klaus-Ewald Schäfer, Petra Schäfers-Ungruhe, **Angela Schmidt-Bernhardt**, Walter Schneider, Peter-Martin Stier, Margit Thiel, **Rosemarie Vollmer, Jutta von Hadeln**, Kristina Walther, Friedemann Wehn.

45 Jahre Mitglied
Walter Bernsdorff, Gabriele Bussler-Grigull, Klaus Fenner, **Angelika Gerschlauer, Brigitte Görg-Kramß**, Gitta Grabenhorst-Kümmel, **Berthold Hahn, Jürgen Hahn-Schröder**, Armin Hedwig, Eckhard Henkel, Günther Himmelmann, Reinhold Hünlich, Hartmut Kümmel, Heidrun Lissner, **Marianne Ngo**, Hedi Pappert-Franek, Melsene Prinz, Werner Schauß, Christel Singel, **Hildegatd Stock**, Klaus Peter Stock, Americo Vinga Martins, Wilhelm Werner, **Günter Wirtz, Stefanie Wolf**.

50 Jahre Mitglied
Erhard Demper, Karl-Hermann Homann, Klaus-Uwe Koch, **Hans-Christian Mika**, Elke Pienkny, Hannelore Wehrhan.

55 Jahre Mitglied
Ursula Zaiss

70 Jahre Mitglied
Artur Kraft, Karl Roßbach

Klausurtagung des GEW-Kreisvorstands Marburg-Biedenkopf

Die Teilnehmer*innen der KV-Klausurtagung.

Wie ist die politische Situation und wie geht es weiter mit der Gewerkschaftsarbeit nach den Landtagswahlen?,

fragte zum Auftakt der diesjährigen Kreisvorstands-Klausurtagung der GEW Marburg-Biedenkopf der stellvertretende Landesvorsitzende der hessischen GEW, Tony Schwarz, in seinem Impulsreferat im Bildungszentrum von ver.di in Gladenbach. Dort trafen sich vom 23.11. nachmittags bis zum Mittag des 24.11.2018 15 Mitglieder des Keisvorstandes und gingen für die Jahresplanung dort einmal mehr in Klausur.

Tony Schwarz, stellvertretender Landesvorsitzender der GEW Hessen.

Eingangs zeigte der Kollege Schwarz auf, dass wir seines Erachtens in einer breit angelegten Misere stecken. Zwar seien die beiden letzten Landtagswahlen medial sehr gehypt worden, im Sinne einer Verbesserung der Schullandschaft sei aber bisher faktisch wenig passiert.

Für ihn ist die Pulverisierung der SPD in Bayern besorgniserregend; in Hessen habe es im Wahlkampf mit Schäfer-Gümbel einen guten Austausch im Hinblick auf Themensetzung gegeben: bezahlbarer Wohnraum, Stadt-Land-Problematik, gute Bildung. Er habe versucht, die GEW mitzunehmen. Er war der Einzige, der sich bzüglich A 13 klar für die Grundschullehrkräfte ausgesprochen und sich Gedanken für eine Übergangsregelung gemacht habe. „Er hatte also wirklich ein Konzept", so Schwarz.

Aber auch das hessische Ergebnis sei für die SPD schrecklich gewesen und die Signale von Andrea Nahles bezüglich Hartz IV neuerdings seien inzwischen vielleicht ernst gemeint, aber nicht mehr glaubwürdig.

Was werden die Grünen in einer neuerlichen schwarz-grünen Koalitions tun? Wie werden sie mit den von Roland Koch initiierten, nachhaltig wirkenden Verschlechterungen im ÖD umgehen?

Die Grünen werden jetzt in eine zweite Legislaturperiode mit der CDU gehen, die für Tony Schwarz die schwärzeste CDU in der gesamten Republik ist – gleich nach der CSU in Bayern.

Es könnte sein, dass nach dem Kochschen Programm „Düstere Zukunft" und der Arbeitszeiterhöhung im gesamten Öffentlichen Dienst Hessens jetzt die Mehrarbeit in der Lehrerarbeitszeit zurückgefahren wird, nachdem sie seit 2004 Geltung hat.

Nachhaltig negative Auswirkungen zeige die Kochsche Regierungspolitik im Bereich der Unterstützung sozialer Arbeit.

Es wurde nämlich eine Kahlschlagpolitik durchgesetzt, die zur Schließung der Pro familia in Frankfurt. und zur Beendigung staatlich geförderter Sozialinitiativen geführt hat.

Die tariflichen Nullrunden der Vergangenheit in Hessen außerhalb der Tarifgemeinschaft der Länder haben nachhaltig dafür gesorgt, dass die Beamt*innen auf dauerhaft niedrigerem Niveau bleiben werden als die Angestellten.

Mit der medienwirksamen Etikette einer behaupteten 105%-Versorgung der Schulen werde seitens der Landesregierung gegen alle zu differenzierenden Wirklichkeiten in den verschiedenen Schulformen Schindluder getrieben.

Was wird die GEW machen, wie handlungsfähig und -bereit ist ihre Mitgliedschaft?

Die Tariffähigkeit ist weiterhin ein Ziel der GEW, das wir lange gar nicht auf dem Schirm hatten.

Die neoliberale Gehirnwäsche seit den 80er Jahren sei auch an der hessischen Lehrerschaft nicht spurlos vorübergegangen, bemerkte der Kollege Schwarz selbstkritisch. Behauptete Sparzwänge

im Öffentlichen Dienst verbunden mit einer Verringerung von Bildungsausgaben (gemessen am steigenden Bruttoinlandsprodukt in Hessen), seien auch innerhalb der Lehrerschaft auf offene Ohren gestoßen.

So bestehe die Frage, wie protestfähig unter den schleichend verschlechterten Bedingungen die hessische Lehrerschaft aktuell tatsächlich ist.

Die in jeder Hinsicht gut vorbereiteten Demonstrationen in Kassel und Frankfurt haben einen Zuspruch von 3000 bis 4000 Leuten erfahren; beim letzten Streik waren es noch 6000.

Auf welche Weise könnte es mit den Grünen gewerkschaftspolitisch zu einer konstruktiven Zusammenarbeit kommen?

Wie wäre es mit einer Rückbesinnung auf die Mitbestimmungsstrukturen vor der Koch-Ära, so wie es vor den vorletzten Wahlen mit Rot-Grün und den Gewerkschaften vereinbart worden war?

Es bleibt auch für die zweite Legislaturperiode fraglich, ob mit den Grünen im Gerwerkschaftssinn viel Staat zu machen ist. Mit wie viel Bewegung ist seitens der Grünen zu rechnen, wenn es um eine veränderte Bildungspolitik geht, die bei weitem mehr Beteiligung und Zeit für die im Bildungssektor Betroffenen verlangt?

Die KMK hat 2015 schon festgestellt, dass die Vergleichsarbeiten VERA im Hinblick auf die geseteckten Ziele unwirksam sind. Aber diese Einsicht hat nicht zur Konsequenz der Abschafffung geführt. Das hat die GEW längst vorgeschlagen. So gibt es eine Menge von unsinnigen Bestimmungen und Regelungen, die man kostenneutral beseitigen könnte, wenn es eine Bereitschaft gäbe in der Kultusverwaltung.

Wie müssen wir uns als GEW heutzutage aufstellen, wenn wir das alte Ziel des längeren gemeinsamen Lernens mit neuen Mitteln verfolgen? Viele Fragen und Arbeitsperspektiven:

Wie soll heute Inklusion verfolgt werden, auch an den Gymnasien? Wie ist mit der Ressource Kooperation in den Schulen umzugehen? Das Wort Inklusion wird im Alltagsdenken von Lehrkräften heutzutage mit einem Aufgabenkanon verbunden, der zu den normalen Lasten noch Förderplanaufgaben, individuelle Begleitung von Kindern und Eltern usw. vorsieht, also die hohe Belastung bisweilen unerträglich erhöht.

Wie schaffen wir die reflexiven Räume, um über politische Ansätze zu sprechen und unserem konkreten Anliegen in (u.a. für die Grünen als politischem Adressaten) verkraftbaren Portionen vorzutragen?

- 6jährige Grundschule als mögliche Schulform im Schulgesetz verankern
- Inklusionsentwicklung durch Ressourcen in den Schulen absichern
- Wiederbesinnung auf das erfolgreiche Schubklassensystem
- den Intea-Klassen, die Migranten in zwei Jahren auf ein Deutschniveau bringen sollen, mit dem sie schulintegrativ weiterlernen können, gelingt es in dem gesetzten Zeitraum nur für einen Teil der Klassen, aber nicht für die Gesamtheit bzw. die Mehrzahl
- eine weitere Baustelle sind nach Auffassung eines Vorstandsmitglieds die massenhaften fehlenden Schulabschlüsse

Und wie wäre es mit einem gewerkschaftspolitisch analytischen Blick ins Innere der DGB-Gewerkschaften im Hinblick auf ihre AfD-Wähler/innen?

Bildungspolitisch aktiv und gemeinsam von GEW und Grünen könnte die Kampagne der AfD aufgegriffen werden, die über Internet-Platttformen ein Klima der Denunziation zu erzeugen und zu verbreiten versucht.

Es geht darum, gemeinsame Demokratie stärkende Aktivitäten zu entwickeln.

Innergewerkschaftlich zu sprechen wäre über die Frage, warum so viele DGB-Mitglieder AfD wählen. Dazu müssten Erklärungen, wie sie von der Forschungsgruppe des Kollegen Prof. Klaus Dörre vorgelegt worden sind, in der Mitgliedschaft verbreitet werden (vgl. https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11609-018-0352-z).

Jürgen Hahn-Schröder

...da mache ich mit!

O ich möchte mehr Informationen über die Arbeit der GEW!
O ich möchte den newsletter der GEW Marburg!
O ich mache mit! Ich möchte GEW-Mitglied werden!

Name: _____

Anschrift: _____

Schule _____

E-mail: _____

..... bitte ausschneiden und senden an:
GEW-Marburg-Biedenkopf,
Schwanallee 27, 35037 Marburg
oder mail an: gew.mr-bid@t-online.de