













# Ein weites, unbestelltes Feld

## Arbeits- und Gesundheitsschutz im sozialpädagogischen Bereich.

von Günther Schedel-Gschwendtner, Leiter des Sozialpädagogischen Büros der GEW Bayern

Viele von uns starten jung und fit in den Berufsalltag, „stressen sich voll rein“, weil sie ihren Beruf lieben. Die damit verbundenen Belastungen werden lange weggesteckt. Mit der Zeit entwickeln sie sich aber zunehmend zum Problem: Erzieherinnen weisen im Gesamtvergleich einer Stadtverwaltung überdurchschnittlich hohe, krankheitsbedingte Ausfallzeiten auf.

### Was macht krank?

Diverse arbeitswissenschaftliche Untersuchungen weisen z.B. im Kita-Bereich darauf hin, dass ErzieherInnen einer regelmäßigen Lärmbelastung von 80 – 85 Dezibel ausgesetzt sind. Das ist eine Belastung, für die in anderen Berufen das Tragen von Gehörschutz vorgeschrieben ist. Spitzenwerte lagen bei 113 Dezibel. Eine unnatürliche Körperhaltung – z.B. Sitzen auf Kinderstühlchen, häufiges Herabbeugen – führt zu Rückenschmerzen, Kopfweh und Muskelverspannungen. Leistungs-, Zeitdruck und Stress entstehen bei personeller Unterbesetzung sowie gleichzeitiger Beanspruchung durch Kinder und Eltern. Ein schlechtes Betriebsklima, mangelnde Information durch Vorgesetzte, Ansteckungsgefahr durch Kinderkrankheiten, verlängerte Öffnungszeiten, hohe Gruppenstärken, ungünstige und lange Arbeitszeiten, die Kind-Raum-Relation u.v.a.m. führen zu psychosozialen Stress.

Erfolgen keine präventiven Maßnahmen, lassen sich diese Belastungen mit zunehmendem Alter immer weniger kompensieren. Da körperliche Beanspruchung häufig mit seelischen Strapazen Hand in Hand geht, steht am Ende oft das „Burn-out-Syndrom“.

Hand aufs Herz: Wer kann sich schon vorstellen, z.B. in einer Kita bis zum Rentenalter von 65 oder künftig gar 67 Jahren zu schaffen – oder in einem Heim? Ungelöst sind die Probleme, wie ältere Erzieherinnen im Gruppen- oder Schichtdienst bis zum Rentenbezug durchhalten sollen oder Sozialpädagoginnen in Jugendarbeit, Familienhilfe oder in der Abteilung Soziale Dienste.

### Was bedeutet Arbeitsschutz konkret?

Seit August 1996 gilt das Arbeitsschutzgesetz, das eine europäische Richtlinie in nationales Recht umgesetzt hat, auch in Kitas und pädagogischen Einrichtungen. Im Rahmen des Arbeitsschutzgesetz-

zes ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Beurteilung der potenziellen Gefährdungen durchzuführen und hieraus angemessene Maßnahmen abzuleiten. Dies scheiterte bislang oft an konkreten Handlungs- und Umsetzungsanleitungen.

Während im gewerblichen Bereich z.B. der Umgang mit Gefahrstoffen und Maschinen oft bis ins kleinste Detail geregelt ist, fehlen für den pädagogischen Bereich umfassende wissenschaftliche Studien zur Belastung der Fachkräfte. Es gibt auch keine Prüflisten zur hinreichenden Erfassung und Beurteilung der Arbeits- und Organisationsbedingungen oder valide und nutzbare diagnostische Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen.

Es ist das spezielle Verdienst Professor Rudows, ein einschlägiges Belastungs-Beanspruchungs-Konzept für die ErzieherInnenarbeit entwickelt zu haben, das auf den Arbeitsschutz übertragbar ist. Mit Hilfe seiner Prüfliste zur Erkennung vorwiegend psychischer Belastung in Erziehungseinrichtungen, können wesentliche Belastungsfaktoren diagnostiziert werden. Diese Liste enthält folgende Belastungskategorien:

- Kinder und Gruppe
- Team
- Leitung
- Träger
- Arbeitsaufgaben und -organisation
- Arbeitsumwelt
- materiell-technische Ausstattung und Spielmaterial
- körperliche Anforderungen.

Ferner weisen die Belastungskategorien eine Freizeile für die Darstellung von besonderen Einzelanforderungen in der Kindertagesstätte (z.B. hoher Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund) auf.

### Gegensteuern – aber wie?

Während es für die mehr physikalischen Belastungen wie Lärm oder unnatürliche Körperhaltung meist technische Abhilfen gibt, die von den Berufsgenossenschaften empfohlen werden (z.B. Akustikdecken, höhenverstellbare Kinderstühle, Ausgleichsgymnastik), greifen die im psychosozialen Bereich notwendigen Maßnahmen schon deutlich in das Direktionsrecht von Träger und Leitung, in die Konzeption und Finanzierung einer Einrichtung ein.

So könnte man natürlich gegen Kinderlärm auch gezielt Lärmpausen, d.h. Tätigkeiten mit geringe-



- rem Lärmpegel wie Vorbereitungsarbeit, Büroarbeit u.a. einrichten, die Gruppenstärken verringern, Aktivitäten verstärkt in den Außenbereich verlagern.

Präventive Maßnahmen gegen psychosoziale Belastungen könnten sein: Ausschöpfung bzw. Anhebung des Personalschlüssels, Springkräfte, garantierte Verfügungszeiten an geeigneten Orten, Fortbildung und Supervision bis hin zu gezielter Personalentwicklung wie Leitungsförderung, verbunden mit intensiver Eltern- und Öffentlichkeitsarbeit – alles (alte) gewerkschaftliche Forderungen!

### Warum passiert so wenig ?

Es liegt sicher nicht nur an der Ausbildung und der relativ geringen Verweildauer in Einrichtung und Beruf. Es liegt auch an unseren Arbeitsstrukturen. Tatsache ist, dass Arbeitsschutz von einzelnen MitarbeiterInnen meist nicht eingeklagt wird. Es fällt oft leichter, die Einrichtung zu wechseln oder in Krankheit oder Schwangerschaft zu „flüch-



ten“. Arbeitsschutz ist nicht populär, belastet er doch in erster Linie Träger, indirekt auch die Eltern oder andere „Kunden“. Der Betriebsrat (und andere Personalvertretungen entsprechend) hat ein Wächteramt sowie originäre und umfassende Mitbestimmungs- und Initiativrechte in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: Er kann sich zur Durchsetzung sowohl an die Berufsgenossenschaften als auch an die Gewerbeaufsichtsämter wenden, bei Streitigkeiten bis zur Einigungsstelle gehen (im kirchlichen Bereich die Schlichtung anrufen).

In jedem Betrieb sind präventive Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilung und betriebsärztliche Versorgung vorgeschrieben, ab 20 Beschäftigten auch ein Sicherheitsbeauftragter und ein Arbeitsschutzausschuss. Mit dem von Professor Rudow entwickelten Instrumentarium können wir Probleme frühzeitig und gezielt angehen, Betriebsräte und Gewerkschaften leisten dabei passgenaue Hilfen. ■

Aus: DDS, Zeitschrift der GEW Bayern, Nr. 7-8/2003

Im Rahmen einer Pilotstudie wurden mit dieser Prüfliste bereits erste Erfahrungen gesammelt. Dabei hat sich für die einzelnen Belastungsfaktoren folgendes Bild ergeben (in Klammern steht immer das arithmetische Mittel der Fragebogenauswertung, welches die Höhe der Belastung vergleichbar macht. Die Skala reicht von 3 =sehr hohe Belastung bis zu 0 = keine Belastung):

#### Kinder/Gruppen

Hier belasten besonders die Gruppengröße (1,94), die fehlende pädagogisch differenzierte Arbeit mit den Kindern (2,08), die unterschiedlich ausgeprägte geistige und soziale Entwicklung der Kinder (1,77) und die Verhaltensstörungen von Kindern (2,14).

#### Team

Hier gibt es keine auffälligen Belastungen.

#### Leitung

Hier sind das fehlende Verständnis und die mangelhafte Unterstützung (1,78), die unzureichende Organisation der täglichen Arbeit (1,86), der unzureichende konstruktive Umgang mit Problemen/Konflikten (1,89) überdurchschnittlich belastend.

#### Träger

Hier sind die unzureichende Unterstützung der Arbeit der Einrichtung (1,72), das fehlende Engagement für die Organisationsentwicklung (1,67), die unzureichende Zusammenarbeit mit dem Träger (1,81) und vor allem das Personaldefizit (2,00) besonders belastend.

#### Arbeitsaufgaben und -Organisation

Hier sind die große Anzahl von Arbeitsaufgaben (2,28), der Zeitdruck (2,08), die Schwierigkeit, alle Aufgaben qualitätsgerecht zu erfüllen (2,08) und die fehlende Entspannung / Erholung während der Arbeit (2,06) besonders belastend.

#### Arbeitsumwelt

Hier sind vor allem der Lärm im Gruppenraum (2,58) wie in der gesamten Kindertagesstätte (2,36) und die Infektionsgefahr durch die Kinderkrankheiten (1,89) überdurchschnittlich belastend.

#### Materiell-technische Ausstattung und Spielmaterial

Hier sind in erster Linie fehlende Kleingruppenräume (2,31), die geringe Größe der Gruppenräume (1,83), die unergonomischen Möbel, besonders Stühle (2,08), fehlende Spannungsräume (2,03) und die fehlende Schalldämpfung (2,22) belastend.

#### Körperliche Anforderungen

Unter den körperlichen Belastungen ragen besonders die stimmliche Belastung (2,39), die andauernde unphysiologische Körperhaltung (2,31) und die körperliche Belastung durch schlechte Umweltbedingungen, besonders Lärm (2,28) heraus.

Die freien Anmerkungen der ErzieherInnen in der Prüfliste ergaben folgende weitere Belastungsfaktoren

#### Kinder und Gruppe

Verständigungsprobleme durch hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund

#### Team

- bessere Fachberatung von außen
- fehlende Supervision; für Einzelne oder Team
- fehlende Gesprächszeit durch unterschiedliche Arbeitszeit der Kolleginnen

#### Leitung

fehlende Kompetenz bzw. Qualifikation der Leitung

#### Träger

fehlende pädagogische Qualifikation

#### Kinderkrankenschwestern/-pflegerInnen

ungünstige soziale Zusammensetzung

#### Kindergruppen

leistungsunangemessene Bezahlung

#### Arbeitsaufgaben und -Organisation

fehlende Abminderungsstunden für Leiterinnen

#### Arbeitsumwelt/materiell-technische Ausstattung

- bei älteren Gebäuden feuchte, übelriechende Wände mit Schimmelgefahr
- fehlender Lärmschutz







cher machen. Bei Konsonanten gelingt dies nicht. Unsere deutsche Sprache besteht aber zu einem hohen Prozentsatz aus Konsonanten. Der folgende Satz, bei dem alle Konsonanten weggelassen wurden soll dies alleine beim geschriebenen Wort verdeutlichen: a . . . e . . . i . . . e . . . ü . . . e . . . i . . . i . . . e . . . u . . . e . . . e . . . = alle (arme, alte) Kinder (Rinder...) müssen (dürfen...) in die Schule gehen.

Eine eindeutige Ergänzung der fehlenden Buchstaben ist nicht möglich. Im Gespräch kann man zwar Vokale durch Erheben der Stimme deutlich verstärken, dies gelingt bei Konsonanten jedoch nicht. Für schulisches Lernen bedeuten Probleme mit der Verständlichkeit

von Konsonanten, dass eine nicht unbeachtliche Anzahl von Schülerinnen und Schülern den Sinn von Wörtern und damit entscheidende Informationen nur deshalb nicht erfassen, weil sie das gesprochene Wort nicht identifizieren können. In der Folge wird die Verarbeitung der Information völlig unmöglich.

### Lärm als Stressfaktor

Für die in halligen Räumen unterrichtenden Kolleginnen und Kollegen bedeutet die schlechte Akustik in einem Unterrichtsraum nicht nur, dass sie übermäßig ihre Stimme anheben und damit strapazieren müssen. Lärm, unerwünschter Schall, bewirkt auch Stress. In der Bremer Untersuchung zeigte sich, dass Herzfrequenz und Lärm unmittelbar zusammenhängen. Steigender Schallpegel führt zu einer schnelleren Herzfrequenz. Lärm als Stressor führt zu einer Zunahme von Blutdruck und Atemfrequenz und zu einer Abnahme der Hautdurchblutung und der Magensekretion, übrigens typische Stressreaktionen des Neandertalers. Lärm vergrößert daneben das Unfallrisiko.

Amerikanische Untersuchungen aus den 70er Jahren belegen eine Beeinträchtigung der Kontakt- und Hilfsbereitschaft der Schüler bei schlechter Raumakustik und übermäßigem Lärm, ein für Schulen besonders schwerwiegendes Problem. Eine Untersuchung der schottischen Heriot-Watt University an 70 britischen Schulen zeigt, dass eine verbesserte Klassenraumakustik nicht nur die Leistungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler signifikant verbesserte. Auch die Fehlrate der in den akustisch sehr gut ausgestatteten Räumen ging deutlich zurück.

Eine Verbesserung der Klassenraumakustik muss nicht teuer sein. Je nach verwendetem Mate-



Erstklassige Lärmquelle: große Klassen!

FOTO: MICHAEL SEIFERT

rial und Ausführung liegen die Kosten für eine Nachrüstung mit schallabsorbierenden Wand- und/oder Deckenverkleidungen bei 25 bis 100 Euro je Quadratmeter. Wer akustische Probleme an seiner Schule hat, sollte sich an seine örtliche Personalvertretung oder an den Gesamtpersonalrat wenden. Verbesserungen der Raumakustik sind Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsschädigungen und unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates. ■

Kontakt: Manfred Triebe, Gesamtpersonalrat 90 22 45 96

Schallpegel (dB A)	Stimmstärke	Abstand (m)	Güte der Verständigung
54	Normal	3,0	ohne Anstrengung
64	Normal	1,0	Gut
	Erhoben	2,0	Gut
	Laut	4,0	Gut
74	Erhoben	0,7	mit Unterbrechungen
	Laut	1,5	mit Unterbrechungen
	Schreiend	3,0	mit Unterbrechungen
84	Laut	0,3	Schlecht
	Schreiend	1,0	Schlecht
94	Schreiend	0,3	Schlecht

\*) Berndt / Schönwälder / Ströver / Tiesler Laut = Lärm ? Eine orientierende Untersuchung zu Lärm in Schulen (In: Jahrbuch für Lehrerforschung und Bildungsarbeit Band 3, S. 247 ff, Juventa Verlag, Weinheim, München 2002

# Die Stimme – das Instrument in Sprechberufen

von Lana Schiefenhövel, Lehramtsstudierende in München

Sprechberufe beanspruchen das Stimmorgan mehrere Stunden am Tag, 5 Tage in der Woche und das über mehrere Jahrzehnte hinweg. Lehrerinnen stellen eine der besonders stark betroffenen Berufsgruppen dar. Studien belegen hier 45 – 70 Prozent stimmliche Beeinträchtigungen bis hin zu pathologischen Befunden (Stimmstörungen).

Die Stimme als Instrument in Sprechberufen beschränkt sich nicht nur auf ihre Rolle als informationsübertragendes Medium, sondern ist neben vielen anderen Funktionen auch Ausdruck der zwischenmenschlichen Kommunikation und Interaktion. Sprechende vermitteln neben einer Vielzahl von physikalischen Ereignissen (Stimmklang, Sprechtempo, Lautstärke) auch „vielschichtige sprechbegleitende Verhaltensweisen, die in Blick, Gestik, Mimik und Körpersprache ihren Ausdruck finden.“ (Lehrbuch der Sprachpädagogik, Kohlhammer 2002). Stimmstörungen äußern sich klassisch durch zwei Leitsymptome: Störungen des Stimmklangs im Sinne von Heiserkeit und bzw. oder Einschränkungen der stimmlichen Leistungsfähigkeit.

Oft zeichnen sich die Beschwerden durch angestrengtes Sprechen, Räsperzwang, mangelnde Tragfähigkeit, einem Fremdkörpergefühl und Trockenheit im Hals aus. Eine angeschlagene Stimme kann das Selbstbild des Sprechers/der Sprecherin erheblich irritieren und zu einer subjektiven Verunsicherung führen. Diese Verunsicherungen sind anhand von vielen auditiven und visuellen Merkmalen vom Gesprächspartner ablesbar. Mehr oder weniger stark beeinflussen diese teilweise auch nur unterbewusst wahrgenommenen Merkmale den intentionalen Sprechakt und rücken so die beabsichtigte Botschaft in den Hintergrund. Stimmliche Beeinträchtigung kann sich infolgedessen auf die sozial-kommunikativen Prozesse auswirken.

## Stimme und Stimmung

Nicht nur die Dauerbelastung des Stimmapparats und eine eventuelle Fehlbelastung kommen in der Stimme zum Ausdruck. „Stimme“ und „Stimmung“ liegen nahe beieinander. Es ist aber nicht nur eine weitere psychische oder emotionale

Komponente, die sich in der Stimme niederschlägt. Umweltfaktoren, inter- und intrapersonelle Konstituenten wirken in einem vielschichtigen Bedingungsgefüge aufeinander ein und können sich in Sprechakten äußern und setzen Stimmstörungen in ein biopsychosoziales Geschehen.

Um funktionellen Störungen der Stimme und im Stimmgebrauch, die durch die falsche Nutzung der Stimme entstehen, vorzubeugen, ist eine präventive theorie- und praxisgeleitete Stimm- und Sprecherziehung in der Ausbildung dringend notwendig.

## Stimmhygiene

Befragungen angehender SprechberuflerInnen zeigen, dass vielen die stimmliche Anforderung im Berufsalltag nicht bewusst ist. Viele BerufseinsteigerInnen haben noch nie von Stimmhygiene oder den Auswirkungen von Haltung und Atmung beim Sprechen gehört. Falsche Verhaltensmuster



und Habitus können sich schnell einschleifen und zu Stimmstörungen führen. Die Behandlung bei einer auftretenden Stimmstörung muss wesentlich intensiver, kosten- und zeitaufwendiger betrieben

werden als gute vorbereitende Präventionsmaßnahmen. Es gilt hier also, ein Bewusstsein über die spätere Stimmbelastung zu schaffen und durch Sprecherziehung und Stimmbildung dieser entgegen zu wirken.

In den meisten Bundesländern steht das Fachgebiet der Sprecherziehung weder in der Prüfungsordnung noch in den Vorlesungsverzeichnissen. Für solche studienbegleitende Maßnahmen in Form von Seminaren mit hohem Erfahrungswert setzt sich der „Arbeitskreis Stimme“ der GEW-Hochschulgruppe der Uni München ein. Er hat sich aus einer großen Unzufriedenheit über die akademische Ausbildung von Sprechberufen heraus gebildet und befasst sich mit der Verbesserung der Ausbildung von Sprechberufen. Mit folgenden Forderungen tritt der Arbeitskreis an Öffentlichkeit: Stimmbildung/Sprecherziehung soll zu den obligatorischen Veranstaltungen innerhalb der Ausbildung von Sprechberufen gehören. Die Stimmbildung/Sprecherziehung soll in einen curricularen Rahmen gesetzt werden. Ziel dieser Veranstaltungen ist, über die beratende Funktion hinaus theoretisches Wissen über die Stimmproduktion zu vermitteln und dieses in praktischen Übungen anzuwenden.

Solch eine Erweiterung würde nicht nur dem physischen, sondern auch dem psychischen Wohlbefinden künftiger LehrerInnen dienen: Denn was ist eine Person, die in einem Sprechberuf arbeitet, ohne Stimme? -- Ohnmächtig!







100.000 demonstrierten am 1. November in Berlin.

FOTO: DITSCH/VERSION

schaftschinesisch: „Vertrauensleute“ – in allen Einrichtungen, weil es oft von ihnen abhängt, ob die KollegInnen rechtzeitig informiert werden, sich in die Diskussion einbezogen und ernst genommen fühlen. Wer glaubt, diese „Mühen der Ebene“ überspringen zu können, der irrt und träumt. Also: Gebt euch einen Ruck und seid bereit dazu, in eurer Einrichtung die Vertrauensfrau oder den Vertrauensmann bei ihrer Arbeit zu unterstützen bzw. dies selbst zu werden.

### Alternativen diskutieren

Darüber hinaus sollte es uns gelingen, zu dokumentieren, was passiert und warum es passiert. Wir sollten der herrschenden Politik einen Spiegel vorhalten, damit jede Frau und jeder Mann erkennen kann, in wessen Interesse diese Politik gemacht wird. Wir müssen uns qualifiziert auseinandersetzen mit den aktuellen Maßnahmen und wir müssen alternative Vorschläge entwickeln. Eine ganze Reihe davon liegen auf dem Tisch, aber kaum jemand redet drüber. Warum nicht? Warum ist der Druck der „veröffentlichten Meinung“ so hoch? Kann man oder frau sich dem nicht widersetzen?

Hier brauchen wir mehr Diskussion und mehr Bereitschaft, sich in die öffentliche Willensbildung einzumischen. Warum z.B. hält sich in vielen Köpfen hartnäckig der Glaube, dass Berlins Finanzen durch eine entsprechende Senkung der Gehälter im öffentlichen Dienst und eine Kürzung im Angebot der Leistungen saniert werden können? Warum kann Bildungssenator Böger die Verschärfung von Sitzbleiberregelungen als eine Qualitätsverbesserung der Schulen verkaufen? Warum glauben so viele, dass eine Schulzeitverkürzung junge Menschen schneller

zu eigener Arbeit und selbstverdientem Brot bringt?

Nicht nur lautstarker Protest ist notwendig, sondern ebenso die Diskussion und Verbreitung alternativer Konzepte. Wir müssen in den einzelnen Einrichtungen um die besten und geeignetsten Lösungen streiten und wir dürfen die Meinungsführerschaft nicht dem *Tagespiegel* oder anderen Medien überlassen, damit im gesamtgesellschaftlichen Rahmen alternative Lösungen erwachsen, die den Fortschritt der Gesellschaft verbinden mit der Verbesserung der Lebensverhältnisse für alle Menschen. Und hier dürfen wir nicht denkfaul sein und auf das Wunder einer großen VordenkerIn warten.

### Was tun im Wahljahr 2006?

Wir können uns auch vor einem weiteren Problem nicht drücken. Wer soll uns regieren? Wen wollen wir im Jahre 2006 wählen?. Zur Zeit ernte ich rundherum großes Stirnrunzeln auf diese Frage. Es wird uns aber kein höheres Wesen von diesem Problem befreien. Wir werden es schon selbst angehen müssen. Deshalb müssen wir rechtzeitig geeignete KandidatInnen finden, die auf einem sozialpolitisch fundierten Programm für eine alternative Politik zum Neoliberalismus eintreten und sich zur Wahl stellen. Wir sollten rechtzeitig anfangen, darüber zu reden. Denn Wahlenthaltung ist allenfalls die zweitbeste Lösung.


Viel hängt von dem Aufbau einer breiten Bewegung ab, die die notwendige Einbindung, Unterstützung und Rückenstärkung geben kann, um dem enormen Druck der veröffentlichten Meinung standzuhalten. Es gibt einige, die sich auch in den Reihen von SPD, Grünen und PDS redlich um Alternativen mühen. Weitgehend allein gelassen und unter scharfem öffentlichen Druck gestellt, werden sie leider immer wieder zur Kapitulation gezwungen. Wir werden sie trotzdem unterstützen. Aber wir werden sie auch daran messen, was sie tun, um eine breite soziale Bewegung aufzubauen. Diese eher kleine Schar von Oppositionellen wird nicht ausreichen. Unbeschadet des hohen Guts der Errungenschaft „Einheitsgewerkschaft“ müssen Gewerkschaften heute darüber nachdenken, wie sichergestellt werden kann, dass Forderungen der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien wieder offensiv in den deutschen Parlamenten vertreten und umgesetzt werden können. Und da reicht es nicht, bei den aktuellen Fraktionsvorständen die Klinken zu putzen oder vor Parteitag zu demonstrieren. Jetzt haben wir noch Zeit, um Alternativen zu diskutieren und sie anzuwenden. Aber die Zeit läuft! Nutzen wir sie! ■

ANZEIGE

**Die Fliedner Klinik Berlin.** Als private Fachklinik bietet die Fliedner Klinik Berlin Beratung und umfangreiche Hilfe, wenn die Seele aus dem Gleichgewicht geraten ist.

Telefon: 030 / 20 45 97-0. Ärztliche Leitung: Prof. Dr. med. Tilo Held

Fliedner Klinik Berlin  
Ambulanz und Tagesklinik für psychologische Medizin  
Charlottenstraße 65 (Am Gendarmenmarkt)  
www.fliednerklinikberlin.de

 Theodor Fliedner Stiftung

Einladung zum Info-Abend:  
„Behandlung akuter  
psychischer Krisen“  
18.12.2003 um 18.00 Uhr

# Gewerkschaft oder bloß Bildungsverein?

Unsere Interessen sind vor allem ökonomisch und nicht bildungspolitisch.

von Peter Klemm, GEW Hamburg

Ich bin in die Gewerkschaft eingetreten, um mittels dieses Interessenverbandes meine ökonomische Stellung zu wahren oder zu verbessern. Insbesondere im GEW-Bund sehe ich meine Interessen nicht gut untergebracht. Wir brauchen gerade jetzt aufklärende Artikel im „Zentralorgan“, also der E&W, darüber, dass das Geld in Deutschland nun wirklich nicht weniger geworden ist, dass die Arbeitsproduktivität steigt, dass Wissenschaft und Technik rasante Fortschritte machen, dass das ganz große Geld fast ungehindert auf der Steuerflucht ist oder sonst steuerlich unsichtbar gemacht wird, dass kleine Unternehmen Steuern bezahlen und ausgerechnet große nicht. Gewöhnliche Fernsehsendungen bringen mehr zu diesen fundamentalen Fragen des gesellschaftlichen Lebens als unsere Gewerkschaft!

## Kein aufklärender Artikel im Zentralorgan

Die E&W ist praktisch unlesbar: Sie ist nicht wirklich eine Gewerkschaftszeitung. In der Zeit schärfster Angriffe der vereinigten Dienstherren auf unsere Arbeitsbedingungen und Gehälter versagt sie völlig. Sie fungiert nicht als unser gewerkschaftliches Verständigungsorgan, sie folgt leider anderen Interessen.

Aber auch in Hamburg sitzen wir nicht im vollen Lichte der Klarheit: In unseren Publikationen rangiert das Arbeitszeitmodell (AZM), also das Arbeitszeitthema, unter der Überschrift Bildungspolitik (sic!), bzw. unsere Interessen werden fast nur noch als „Flurschaden für Lernende“ behandelt. Unsere ökonomischen Interessen verschwinden dort fast als bildungspolitische Auswirkungen. Der mögliche Schaden für die Schüler wird beleuchtet, unsere eigenen Interessen finden fast nur als gesundheitliche Gehör. Wer nicht erkrankt und wer nicht frühpensioniert

werden muss, hat der denn in der GEW keinen Interessenwahrer? Vertritt die GEW vor allem alte und kranke Lehrer?

## Interessen bildungspolitisch eingehüllt

Mir geht es um den Sinn unseres Verbandes, um die künftige Orientierung der GEW angesichts der noch lange nicht beendeten ökonomischen Angriffe des Dienstherren, darum, ob wir vor allem eine Gewerkschaft um unsere Interessen herum sein wollen oder vor allem ein Verein zur Diskussion von Bildungsfragen. In Hamburg existiert die Tendenz, unsere Interessen auf dem Altar einer diffusen „Bildungspolitik“ aufzubahren und den Kampf um unsere ökonomischen Interessen bildungspolitisch einzuhüllen. In unserer Landeszeitschrift finden sich Berichte zu pädagogischen und Bildungsfragen zuhauf; über den äußerst wichtigen Streik für die 35-Stundenwoche im Osten, über die Gründe seines Scheiterns und seine Folgen für die Gewerkschaftsbewegung müssen wir uns leider aus der Tagespresse informieren. Die GEW ist aber doch Mitglied im DGB!

## Wir brauchen eine Neuorientierung

In der E&W und damit in der BundesGEW ist dies nicht bloß eine Tendenz, sondern unsere ökonomischen Interessen laufen dort offenkundig unter fernem Liefen. Mir scheint, wir brauchen im Bund eine Neuorientierung.

Die Arbeitsbedingungen und das Gehalt bestimmen wesensgemäß unser Verhältnis zum Dienstherren als Arbeitgeber, sie bestimmen nicht wesensgemäß unser Verhältnis zu den Schülern und Eltern. Dieses andere Verhältnis ist eine demokratisch-politische Beziehung; mögliche Folgen der Arbeitsbedingungen der LehrerInnen für die Bildung der



Protestaktion in Berlin.

FOTO: MÜLLER-STAUFFENBERG

SchülerInnen stehen auf einem anderen Blatt. Sie sind ein Seiteneffekt der Personalpolitik des Senats, aber weder der Kern seiner Bildungspolitik noch der Kern bildungspolitischer Vorstellungen in GEW-Kreisen.

Selbstverständlich darf und muss man auf die schleichenden schulischen Folgen der „Auspressung der Zitrone“ (Ex-Senatorin Raab) hinweisen, sie dürfen aber weder in den Mittelpunkt noch in die Nähe zu maßgeblichen bildungspolitischen Interessen der Bevölkerung gerückt werden. Es ist schädlich, unsere Interessen totzuschweigen (E&W) und es wäre schädlich, Eltern für unsere Ziele zu instrumentalisieren.

Bildungspolitik ist für mich ein ebenso wichtiges Gebiet demokratischer Rechte des Volkes gegenüber dem Staat wie etwa die Gesundheitsversorgung oder andere Sozialversicherungen und natürlich wie die Frage von Krieg und Frieden. Sie ist aber nicht die Klammer, nicht der Zweck von Gewerkschaft. ■

Aus: blz, Zeitschrift der GEW Hamburg, Nr. 10/2003, leicht gekürzt.





# Hier rein da raus

... denken manche Erwachsene, wenn sie mit Jugendlichen und Heranwachsenden ins Gespräch kommen wollen. Mädchen und Jungen haben es oft nicht ganz leicht auf dem Weg zur eigenen Identität und dem ersten Verliebtsein. Beim Auf und Ab der Gefühle ist es nicht einfach, noch Ohren für die richtige Information zu haben, um mit der eigenen Sexualität verantwortlich und gesundheitsbewusst umzugehen. Gerade in dieser Zeit brauchen Jugendliche verständnisvolle Begleiter/-innen, die den richtigen Augenblick erkennen und dann Unterstützung, Informationen und Hilfen anbieten können.

...

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) bietet Pädagog/-innen, Eltern und anderen Interessierten unterschiedlichste Materialien für verschiedene Zielgruppen an. Eine Auswahl aktueller Medien zur **Aidsprävention und Sexualaufklärung** erhalten Sie im „**MedienPaket Jugendsexualität**“ mit der Bestellnummer 70970000 kostenlos bei der BZgA\*. Im MedienPaket finden Sie auch eine vorbereitete Bestellliste, die weitere Bestellungen ganz einfach macht.

Besuchen Sie für weitere Informationen die BZgA auch im Internet: [www.gib-aids-keine-chance.de](http://www.gib-aids-keine-chance.de) und [www.sexualaufklaerung.de](http://www.sexualaufklaerung.de)

\*Bestellungen:

per Post: BZgA, 51101 Köln

per Fax: 02 21/89 92 257

per E-Mail: [order@bzga.de](mailto:order@bzga.de)



Bundeszentrale  
für  
gesundheitliche  
Aufklärung



Und was kommt jetzt? Gerade weil Open Space eine „freie“ Veranstaltungsform ist, die Spontaneität nicht nur zulässt, sondern herausfordert, sind die TeilnehmerInnen erst mal unsicher und warten ab.

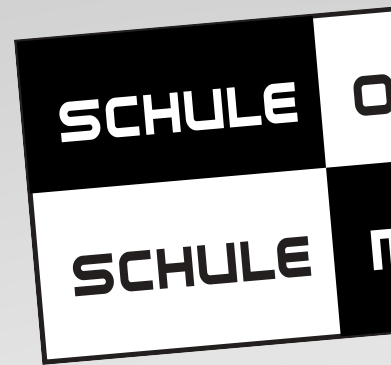


Auch beim Open Space gilt: Aller Anfang ist steif! Die Moderatoren Ursula Hilperts-hauser und Georg Renken mit SOR-Berlin-Mitarbeiter Andreas Berzborn erklären, worum es geht.

Die Gruppen, die sich zu Beginn des Open Space spontan um Einzelfragen herum bilden, sollen in einer lockeren Atmosphäre arbeiten, in der jedEr TeilnehmerIn selbst entscheidet, wann, wie oft und wie intensiv sie oder er sich beteiligen. Pinn tafeln und Stellwände helfen, bereits bei der Vorstellungsrunde den Rahmen der Veranstaltung und die anstehenden Aufgaben zu visualisieren.

(Organisatorisches)	
Mittagessen	11.30-13.00
Treff im Plenum	13.00
Tagesende	ca. 16.00
Protokolle	-/-
AG-Räume	Andreas

Dann endlich geht es los: Die TeilnehmerInnen bilden Gruppen, die sich mit den einzelnen Fragen beschäftigen, die in der Eröffnungsrunde angesprochen wurden.



## Bis heute tragen bundes „Schule OHNE Rassismus

Damit sind sie Teil eines bundes- und europaw besondern antirassistischen Engagement verpflich Aktivitäten für Schulen OHNE Rassismus erst a veranstaltungen und Seminare. Dabei werden sie v den jeweiligen SOR-SMC-Landeskoordinationen unte für SchülerInnen und LehrerInnen werden in Zusar Dabei greift SOR-SMC auf bereits vorhandene Ang mit Schulen OHNE Rassismus Projektstage, Semi vermitteln und damit zu einer Öffnung i Die Themen der Veranstaltungen sind weit gefäc Themen wie interkultureller Pädagogik über Dis SchülerInnen bis hin zu Workshops für Schulze Veranstaltungen, in denen Schule OHNE Rassismu Ende Juni etwa beschäftigten sich sechzig Sch Gesamtschulen im Rahmen eines Open Space im Was machen Schulen OHNE Rassi





# Auf der Suche nach dem richtigen Kurs

## Zum aktuellen Streit zwischen Bildungs- und Tarifpolitik in der GEW.

von Klaus Will, blz-Redaktion

Nicht zum ersten Mal taucht die Argumentation auf, die GEW solle mehr Interessenvertretung sein und sich weniger bildungspolitisch engagieren. Oftmals wird dabei gefordert, die GEW müsse endlich eine „richtige“ Gewerkschaft werden. Auf diese Argumentation läuft im wesentlichen auch der Artikel der KollegInnen der Loschmidt-Oberschule in der Oktober-*blz* hinaus.

Diese Sicht der Dinge lässt allerdings außer Acht, dass im Organisationsbereich der GEW die Trennung hier Bildungspolitik, da Interessenvertretung wenig Sinn macht, weil hier politische Setzungen die Arbeitsbedingungen und die Gehaltsstruktur maßgeblich mit beeinflussen. Die Erhöhung der Gehälter der Lehrkräfte von A7 nach A12 bzw. A13 Ende der 50er/Anfang der 60er Jahre war dementsprechend nicht nur ein tarifpolitischer, sondern auch ein bildungspolitischer Erfolg der GEW. Die künftigen Gehälter der ErzieherInnen werden mit davon abhängen, ob der Anspruch, Kitas als Bildungseinrichtungen auszubauen, nicht nur auf dem Papier stehen bleibt. Und eine flächendeckende Einführung von Ganztagschulen wird wohl den Arbeitsalltag von Lehrkräften in höherem Maße beeinflussen, als jeder Tarifvertrag. Die Diskussion um das neue Schulgesetz, um den Inhalt der Lehrpläne, um das Kinder- und Jugendhilfegesetz betreffen ebenso die Arbeitsbedingungen wie die Diskussion über die Fragen, wie guter Unterricht aussieht, was der Bildungsanspruch für Kitas in der Praxis bedeutet oder was und wie eigentlich an den Hochschulen studiert werden soll. Hier einen Gegensatz zwischen Interessenvertretung und politisch-pädagogischem Engagement aufzubauen, ist wenig sinnvoll.

Richtig ist allerdings, dass die Arbeitnehmer-Interessen bei der GEW manchmal hinter dem Argument verschwinden, man wolle nur „das Beste“ für die Kinder und Jugendlichen. Warum wird nicht stärker herausgestellt, dass hohe Klassenfrequenzen für die Lehrkräfte unerträgliche Arbeitsbedingungen mit sich bringen – statt lediglich darauf zu verweisen, dass die Kinder in großen

Klassen weniger lernen? Und wenn in den Bezirken die „Hilfen zur Erziehung“ gekürzt werden, heißt das für die dort Arbeitenden in erster Linie, dass ihre Arbeitsplätze gefährdet sind und nicht, dass ihren Klienten Hilfe vorenthalten wird. Aber es trifft eben beides zu.

Angesichts der tatsächlichen gegenwärtigen Schwierigkeiten der Gewerkschaften sind dies allerdings Randprobleme, die von der eigentlich zu führenden Diskussion ablenken. Denn die Situation hat sich gegenüber früheren Jahren für die Gewerkschaften grundlegend geändert. Sowohl die Tarifaufeinandersetzung in Berlin als auch der Kampf der IG Metall in Ostdeutschland haben gezeigt, dass erfolgreiche Tarifpolitik nur dann stattfinden kann, wenn die politische Lage dafür die Voraussetzungen schafft, wenn gesellschaftlicher Druck die Kontrahenten zu Verhandlungen zwingt.

### Die politische Wende

Der begonnene Umbau der Gesellschaft aber hat neue Spielregeln gebracht, die zunächst der Gegenseite alle Trümpfe in die Hand gibt. Die traditionellen Mittel der Gewerkschaften versagen hier – erst recht bei der GEW, deren Verhandlungsspielraum sehr viel stärker von der Politik geprägt ist als bei anderen Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften haben auf die neue Situation nur unzureichend reagiert. Sowohl die Funktionäre als auch die Mitglieder denken noch zu stark in den Kategorien der Einzelgewerkschaften und deren jeweiligen und teilweise unterschiedlichen Interessen – obwohl gesellschaftspolitisch der Kurs klar dahin geht, der gesamten Arbeitnehmerschaft und erst Recht den Arbeitslosen sowohl den Geldbeutel als auch ihre Rechte zu beschneiden. Was aber bringen die Gewerkschaften ein, außer großen Worten, in ein mögliches breites Protestbündnis?

Zudem haben die Gewerkschaften die Wende zur Mediengesellschaft verschlafen und erst langsam merken sie, dass gute Argumente sich nicht von allein

durchsetzen, sondern medienwirksam unter die Leute gebracht werden müssen. Dies kann aber ein Gewerkschaftssekretär oder eine Vorsitzende nicht mal eben so nebenbei erledigen.

### Raus aus der Defensive

Wenn es nicht gelingt, aus dieser Ecke wieder heraus zu kommen und gegen die Spaltung der Gesellschaft in wenige Gewinner und viele Verlierer mobil zu machen, wird der Sozialstaat weiter abgebaut – und dabei wird die überwiegende Mehrheit verlieren, vom Arbeitslosen bis zum Besserverdienenden. Wer gestern noch über angebliche oder tatsächliche Privilegien des öffentlichen Dienstes geschimpft hat, merkt heute, dass deren Abbau nichts verbessert, sondern im Gegenteil der Auftakt ist, überall die Kürzungs-Axt anzulegen. Leider ist eine starke meinungsbildende Kraft der Gewerkschaften, die dieser Entwicklung entgegenwirkt, gegenwärtig nur in Ansätzen erkennbar. Hier macht sich auch bemerkbar, dass die Fixierung auf Verhandlungen in den letzten Jahrzehnten eine lebendige, offene Gewerkschaftsarbeit, die stark auch nach außen wirkt, und wiederum Impulse von außen erhält, verhindert hat.

Wo sind die großen, spannenden Diskussionen, Kongresse, die von den Gewerkschaften zumindest mitinitiiert sind und auf denen die gesellschaftliche Umbruchsituation mit Tausenden Mitgliedern und Nichtmitgliedern diskutiert wird? Und bei allem Ärger über die neoliberalen Zumutungen: Ist dies nicht eine hochpolitische, spannende Umbruchzeit, die die Diskussion lohnt? Nicht mehr das ewige Klein-Klein, sondern eine Zeit der großen gesellschaftspolitischen Diskussionen: Wohin soll unsere Gesellschaft steuern? Müssten da die Gewerkschaften nicht an vorderster Front mitmischen? Wer hier den Zug verpasst, braucht sich um tarifpolitische Strategien keine Sorgen mehr zu machen: der Rahmen dafür ist dann längst gezimmert. Wo es lang geht, bestimmen dann längst andere. ■

# alma mater bolognaise

## Perspektiven des europäischen Hochschulraums.

von Andreas Keller, Referent für Lehr- und Studienangelegenheiten an der Charité - Universitätsmedizin Berlin

Im Jahr 1088 gründeten in Bologna fahrende Scholaren und Magister die erste europäische Universität. Fast ein Jahrtausend später ist die oberitalienische Universitätsstadt zum Inbegriff europäischer Hochschulpolitik geworden. 1999 trafen sich in Bologna die BildungsministerInnen aus 29 europäischen Staaten. In einer gemeinsamen Erklärung verständigten sie sich darauf, einen Europäischen Hochschulraum zu schaffen. Seitdem ist in diesem Zusammenhang vom „Bologna-Prozess“ die Rede, der bis zum Jahr 2010 abgeschlossen werden soll. Nach Bologna 1999 und Prag 2001 fand im September 2003 in Berlin der dritte europäische Hochschul-Gipfel statt. Mittlerweile haben sich 40 europäische Staaten dem Bologna-Prozess angeschlossen.

Durch die Herausbildung eines Europäischen Hochschulraums sollen die unterschiedlichen nationalen Hochschulsysteme so weit wie möglich kompatibel werden. Als größtes Hemmnis gelten die unterschiedlichen Studienstrukturen: Während in Kontinentaleuropa bislang die Tradition des einphasigen, direkt zum Diplom oder einem vergleichbaren Abschluss führenden Hochschulstudiums dominiert hat, weisen die angestrebten Studienstrukturen nach angelsächsischem Vorbild eine zweiphasige Ausbildung mit den Abschlüssen Bachelor und Master auf. In Berlin bekräftigten die BildungsministerInnen, bis 2010 eine europaweite Umstellung auf zweiphasige Studienstrukturen umzusetzen. Zusätzlich vereinbarten sie, dass spätestens 2004 alle 40 Bologna-Teilnehmerstaaten mit dieser Umstellung begonnen haben müssen.

Auch in Deutschland wächst die Zahl derer, die in den neuen Studienstrukturen Chancen sehen. Sie eröffnen den Studierenden einen größeren Gestaltungsspielraum für ein individuell zugeschnittenes Studienprogramm. Aller-

dings besteht nach wie vor die Gefahr, dass sich im trojanischen Pferd einer Modularisierung und Internationalisierung des Studiums der alte konservative Traum von einem Schnellstudium für die „Masse“ und einem wissenschaftlichen Studium für die „Elite“ versteckt hält.

Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlicher Stellungnahmen zum Bologna-Prozess ist daher die Forderung nach einer Durchlässigkeit: Die Studierenden sollen selbst entscheiden können, ob sie mit dem Bachelor die alma mater verlassen und in den Arbeitsmarkt eintreten möchten oder ob sie ein Master-Studium anschließen wollen. Zulassungsbeschränkungen für Master-Studien darf es nicht geben.

### Die offenen Fragen

Auch ein sozialer Numerus Clausus darf Bachelor-Absolventen nicht von einem Master-Studium fern halten: Für alle Studiengänge muss sowohl die Gebührenfreiheit als auch die Finanzierung des studentischen Lebensunterhalts gesichert sein. In Deutschland ist dies keineswegs gewährleistet: Bei Master-Studiengängen ist sowohl die Ausbildungsförderung nach dem BAföG als auch die im Hochschulrahmengesetz verankerte Studiengebührenfreiheit an den Tatbestand der Konsekutivität geknüpft, d.h. nur inhaltlich aufeinander bezogene und aufeinander aufbauende Studiengänge werden gefördert und sind verbindlich gebührenfrei.

Der Berliner Bologna-Gipfel hat diese offenen Fragen nicht beantwortet. Die Durchlässigkeit war dort schlicht kein Thema. So konnte die deutsche Kultusministerkonferenz unmittelbar nach dem Berliner Gipfel in ihren neuen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Master-Studiengängen vom 10. Oktober 2003 festlegen, dass der

Zugang zu Master-Studien „von weiteren besonderen Zugangsvoraussetzungen abhängig gemacht werden“ soll. Auf Druck der europäischen Studierendenvertretungen steht zwar mittlerweile die „soziale Dimension“ auf der Agenda des Bologna-Prozesses. Ohne handfeste Konkretisierungen droht auch diese Festlegung ein Lippenbekenntnis zu bleiben.

Resistent geblieben sind die europäischen BildungsministerInnen und auch gegenüber der Thematisierung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals. Die unterschiedlichen Nachwuchslaufbahnen und Personalstrukturen erschweren die grenzüberschreitende Mobilität von WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern erheblich. Immerhin hat sich der Berliner Hochschulgipfel erstmals der Promotionsphase angenommen. Das Abschluss-Kommunikee definiert die Promotion als dritte Studienphase nach dem Bachelor- und Master-Abschluss – und sieht in ihr eben gerade nicht die erste Phase wissenschaftlichen Arbeitens nach dem Studium. Die negativen Implikationen Status von DoktorandInnen liegen auf der Hand: Diese werden nicht als WissenschaftlerInnen, sondern als Studierende angesehen; für ihre Finanzierung kommen nicht tariflich geregelte Stellen, sondern Stipendien oder Bildungskredite in Frage.

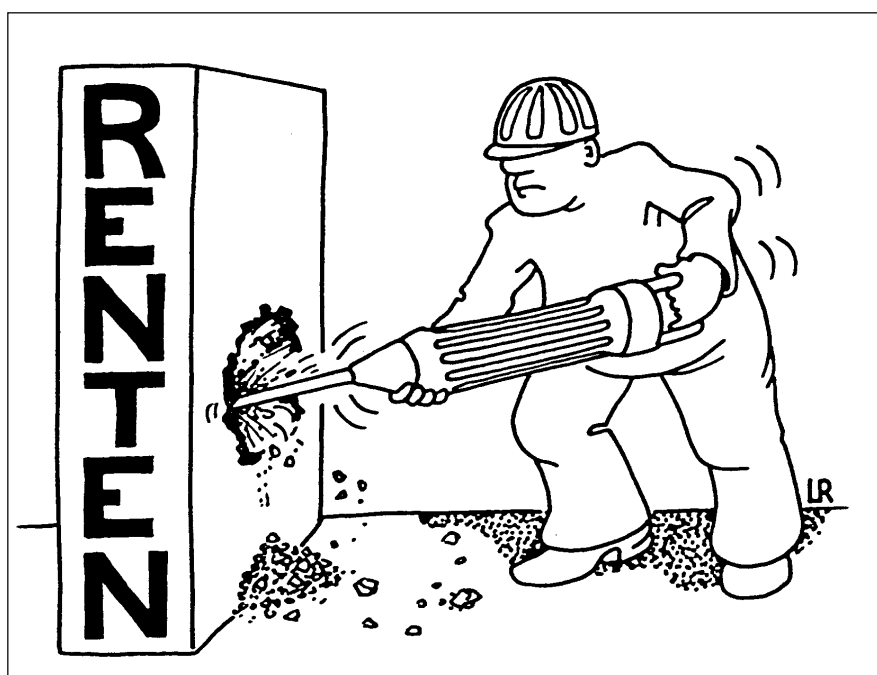
Die nächste Bologna-Konferenz ist für 2005 in Bergen (Norwegen) vorgesehen. Bis dahin soll eine Inventur der bisher vollzogenen Maßnahmen zur Schaffung eines Europäischen Hochschulraums durchgeführt werden. Die Interventionsfähigkeit der Gewerkschaften ist weiterhin gefordert, um die Umsetzung der Vereinbarungen sowie künftige Weichenstellungen beeinflussen zu können. ■

Dr. Andreas Keller hat eine Studie zu den Perspektiven des europäischen Hochschulraums verfasst: [www.pds-europa.de/download/studien/hochschulpolitik.pdf](http://www.pds-europa.de/download/studien/hochschulpolitik.pdf)

# Absenkung der Versorgung

Die GEW BERLIN ruft die Betroffenen auf, dagegen Widerspruch einzulegen.

von Ingeborg Uessler-Gothow



Mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 ist die Absenkung aller bisher linear zur Besoldung ansteigenden Versorgungsleistungen geltendes Recht geworden. Die Versorgung wird ab der ersten Besoldungsanpassung nach dem 31.12.2002 in acht Schritten bis 2010 langsamer ansteigen als die Besoldung. Die Höchstversorgung soll von 75 auf 71,75 Prozent abgesenkt werden, andere Versorgungssätze in entsprechender Relation.

Diese Absenkung der Versorgung betrifft ohne jede Übergangsregelung alle Bestands- und Zugangspensionäre und Empfänger von Hinterbliebenenversorgung.

Die erste Besoldungsanpassung nach dem 31.12.2002 hat stattgefunden, und nach unserer Kenntnis werden alle Versorgungsempfänger die entsprechend abgesenkte Nachzahlung mit den Dezemberbezügen erhalten. Wer dagegen etwas unternehmen will, sollte einen

Antrag auf Zahlung der Bezüge laut geltendem Versorgungsbescheid stellen und gegen die Ablehnung dieses Antrags bzw. gegen einen neuen Versor-

gungsbescheid auf der Grundlage Versorgungsänderungsgesetz 2001 Widerspruch einlegen. Die GEW Berlin gibt für daraus folgende Klagen Rechtsschutz. Wir halten diese Absenkung auf dem Hintergrund der bereits umgesetzten Verschlechterungen für unzumutbar, zumal die KollegInnen, die bereits im Ruhestand sind oder diesen in den nächsten zehn Jahren erreichen, keine Möglichkeit haben, den finanziellen Verlust durch private Vorsorgemaßnahmen (z.B. Riester-Rente) aufzufangen.

Die in der GEW organisierten Pensionäre haben zum weiteren Vorgehen ein Schreiben und entsprechende Muster (Antrag/Widerspruch) auf dem Postweg erhalten. Wir können auf diesem Wege aber wegen der fehlenden Daten in der Mitgliederdatei nicht die KollegInnen erreichen, die noch im aktiven Dienst sind und zusätzlich eine Hinterbliebenenversorgung erhalten. Diese müssen sich also bitte entweder über das Internet oder per kurzer, möglichst schriftlicher Meldung bei der Landesrechtsschutzstelle der GEW Berlin die entsprechende Information besorgen. ■

## ERFOLGREICHER PROTEST

Im Sommer hat der Innensenator ein Gesetz auf den Weg gebracht, das den Beamten zumuten wollte, vor der Behandlung mit den Ärzten darüber zu verhandeln, dass sie höchstens den 1,8-fachen Satz der Gebührenordnung in Rechnung stellen (bisher 2,4-fach bzw. 3,1-fach). Wenn der Arzt sich weigert, sollte man mit 40 Grad Fieber oder vereitertem Zahn einen anderen suchen oder selber zahlen. Dieses Vorhaben traf auf heftigen Protest der Gewerkschaften und des Hauptpersonalrates, die auch auf die vielen rechtlichen Schwachstellen hinwiesen.

Nun hat der Innensenator mit Schreiben vom 10. November mitgeteilt, dass der Senat nunmehr „eine isolierte Berliner Regelung nicht mehr für sinnvoll“ erachtet und deshalb auf diesen für uns teuren Quatsch verzichtet. Schön wäre es, wenn er nun auch mit den anderen „isolierten Berliner Regelungen“ (z.B. Kostendämpfungspauschale) so verführe. Darauf besteht zwar nicht viel Hoffnung, aber immerhin: Protest ist nicht nutzlos!

Knut Langenbach, Hauptpersonalrat



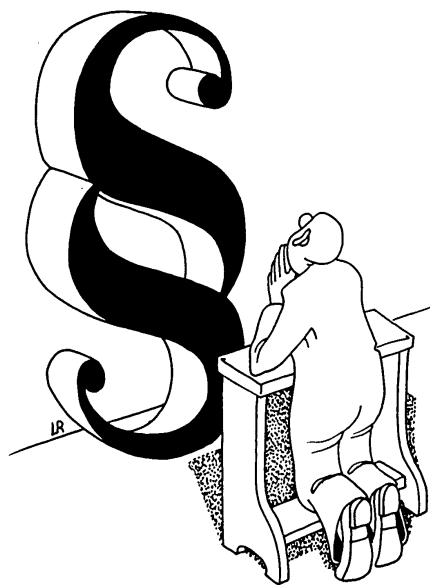
# Länger arbeiten!

## Weitere Verschlechterungen bei Altersteilzeit und Vorruhestand geplant.

von Christian Zahn

**D**urch das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV Nachhaltigkeitsgesetz), das als Referentenentwurf nun vorliegt, soll ab 2006 bis 2008 das Renteneintrittsalter bei den „Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ vom 60. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr angehoben werden.

Wenn die geplanten Neuregelungen so in Kraft treten, hat dies folgende Auswirkungen:



- Erwerbstätige, die im Zeitraum 1.1.1946 bis 3.12.1948 geboren sind, und bis zum 3.12.2003 mit ihrem Arbeitgeber eine Altersteilzeit- oder Vorruhestandsvereinbarung abschließen, genießen Vertrauensschutz und können weiterhin mit Abschlägen mit vollendetem 60. Lebensjahr in die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ gehen.

- Wer zwar im Zeitraum 1.1.1946 bis 3.12.1948 geboren ist, aber bis zum 3.12.2003 keine Vereinbarung unterschrieben hat, genießt keinen Vertrauensschutz. Für diese Personen wird das Renteneintrittsalter angehoben.

- Wer bis zum 3.12.2003 eine Vereinbarung unterschrieben hat, aber in der Zeit von 4.12.1948 bis 31.12.1951 geboren ist, genießt keinen Vertrauensschutz. Für diese Personen wird das Renteneintrittsalter angehoben.

- Frauen, die in der Zeit vom 1.1.1945 bis 31.12.1951 geboren sind, 15 Jahre Wartezeit erfüllen und nach dem 40. Geburtstag 10 Jahre sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben, können weiterhin, auch wenn sie keinen Vertrauensschutz nach der geplanten Neuregelung genießen, mit vollendetem 60. Lebensjahr mit maximal 18 Prozent Abschlag die „Altersrente für Frauen“ in Anspruch nehmen.

- Auch Schwerbehinderte, können, wenn sie keinen Vertrauensschutz nach der geplanten Neuregelung genießen, die „Altersrente für Schwerbehinderte“ mit Abschlägen mit vollendetem 60. Lebensjahr, abschlagsfrei nach 35 Jahren Wartezeit mit dem 63. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Eine weitere Sonderregelung gibt es für Schwerbehinderte, die bis zum 16.11.1950 geboren sind und am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig waren.

- Erwerbstätige, die 1952 und danach geboren sind, sind von der geplanten Neuregelung nicht betroffen. Diese Erwerbstätigen können bereits seit der Rentenreform 1992 die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ sowie die „Altersrente für Frauen“ nicht mehr – auch nicht mit Abschlägen – in Anspruch nehmen. Diese Erwerbstätigen können die „Regelaltersrente“, die „Altersrente für langjährig Versicherte“ und die „Altersrente für Schwerbehinderte“ in Anspruch nehmen.

Bitte beachten: Zahlreiche Tarifverträge stellen hinsichtlich der Dauer der Altersteilzeit auf den Zeitpunkt des frühestmöglichen Renteneintritts ab. Insoweit greifen die geplanten Änderungen zwar nicht in den Regelungsinhalt der Tarifverträge ein, können jedoch Einfluss auf die Dauer der künftig zu vereinbarenden Altersteilzeitverhältnisse haben. ■

## AKTIV SEIN, AKTIV BLEIBEN !

### SeniorInnen diskutierten über Sozialpolitik und die Gewerkschaften

Das diesjährige Seminar der SeniorInnen der GEW BERLIN fand in Wensickendorf bei Oranienburg statt und stand im Zeichen der aktuellen Sozialpolitik und der sich daraus ergebenden Konsequenzen. Heidi Jockel vom DGB Berlin/Brandenburg sprach über die sozialpolitischen Aufgaben des DGB und wies darauf hin, dass sich die Gewerkschaften wieder stärker den Interessen der Ruheständler zuwenden. Dies zeigten ihre kritischen Stellungnahmen zur Rentendiskussion und zur Agenda 2010. Dennoch waren nicht alle zufrieden. In der Diskussion wurde u.a. kritisiert, dass gefasste Beschlüsse von Delegiertenkonferenzen zur Angleichung des Rentenwertes Ost an den Rentenwert West in den aktuellen Verlautbarungen der Gewerkschaften nie erwähnt werden. Werner Gollmer, Leiter der Arbeitsgruppe Altersversorgung in der GEW BERLIN, vermittelte in seinem Referat einen umfassenden Überblick zur Geschichte der Rentenpolitik seit 1990. Er betonte, dass die jetzige Situation gekennzeichnet sei durch Abbau des Bestandsschutzes und eine Verschlechterung für Alt- und Neurentner. Rürup fordere zum Beispiel das Bruttorentenniveau auf 40 Prozent zu senken. Solchen Tendenzen, die das Solidaritätsprinzip fast völlig aufgeben, sollten wir uns entschieden widersetzen. Großes Interesse fanden die Ausführungen der Vorsitzenden des Landes seniorenbeirates Berlin, Regina Saeger, und des Vorsitzenden der Landesseniorenvertretung Berlin, Herbert Otto. Seit den 80er Jahren gibt es auf Stadtbezirks- und auf Landesebene gewählte Seniorenvertretungen und einen Landesseniorenbeirat mit 50 von Sozialverbänden und Organisationen delegierten Mitgliedern. Leider werden diese Gremien bei Entscheidungen von Senat und dem Parlament noch viel zu wenig berücksichtigt.

Es war für uns ein politisches Bekenntnis, das in der Nähe befindliche ehemalige Konzentrationslager Sachsenhausen zu besuchen. Ein früherer Lehrer und jetziger Mitarbeiter der Gedenkstätte führte uns durch das Lager und informierte uns über die Entwicklung der Gedenkstätte. Es war uns ein Herzensbedürfnis, zu Ehren der in diesem Lager ermordeten und drangsalierten unschuldigen Menschen Blumen am Ehrenmal niederzulegen.

Ernst Pitz, Seniorenausschuss







Eltern und der beiden Lehrerergewerkschaften („Solidarnosc“ und ZNP) an.

Aber die Stelle als Schuldirektor ist nicht gerade begehrt, denn es ist ein Rund-um-die-Uhr-Job bei gleichzeitig miserabler Bezahlung. Nicht selten verdienen SchulleiterInnen nur 100 Euro netto mehr als die ohnehin unwürdig bezahlten Lehrer; dazu kommen ständige Kontrollen von den Behörden, die teilweise von den einkassierten „Strafgebühren“ (die der Schulleiter aus eigener Tasche zu bezahlen hat) leben.

Seit der Wende sind die Gemeinden oder Kreise die Schulträger. Die pädagogische Arbeit wird durch ein Kuratorium für Bildung und Erziehung kontrolliert, das es als Vertretung des Bildungsministeriums in jeder Wojewodschaft (Region) gibt. Die Schulen erhalten einen festen Betrag von zurzeit 565 Euro pro Schüler und Jahr vom Bildungsministerium, hinzu kommen weitere Mittel der Gemeinde oder des Kreises, deren Höhe aber von der Finanzkraft der Gemeinde abhängt. Die Stadt Poznan (Posen) z.B. gibt mit einem Drittel ihres Budgets vergleichsweise viel für die Bildung aus.

Die Autonomie der Schule betrifft aber nicht nur die Verwaltung. Jede Schule kann über die Lerninhalte und Bewertungssysteme weitgehend selbst entscheiden. Das Kultusministerium und seine Kuratorien verlangen lediglich die Einführung eines „Kerncurriculums“ und eines vorgegebenen Notensystems. Jedes Kollegium kann aber unter Einbeziehung der Elternräte das Kerncurriculum erweitern und andere obligatorische Elemente selbst gestalten, z.B. die Bewertungssysteme für Schülerleistungen, eigene Erziehungsprogramme, „Profile“ sowie Methoden der schulinternen Evaluierung der Qualität der schulischen Arbeit. Die Mehrheit der Kollegien entscheidet sich jedoch für die „fertigen“ Curricula aus der ministeriellen Liste. Dieser Trend wird noch dadurch verstärkt, dass Gemeinden oft interessante Curricula stoppen, weil für ihre Einführung zusätzliche Stunden benötigt würden – und damit mehr Mittel.

### Lehrerarbeit besser honorieren

Den durchschnittlichen polnischen „Lehrer“ charakterisiert das Magazin „Polityka“ als Frau in mittlerem Alter, verheiratet, 2-3 Kinder. Sie wohnt in einer Stadt und hat eine Hochschulausbildung. Zwar unterrichtet sie nur 18 Unterrichtsstunden pro Woche, dafür wird sie aber – wie vor der Wende – schlecht bezahlt und hat schlechte Arbeitsbe-

## DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN

Die Gewerkschaften in Polen werden nach wie vor von zwei politischen Kräften bestimmt: einerseits von SOLIDARNOSC in ihrer historisch-politischen Rolle, zuletzt eng verbunden (auch in der Schulreform) mit der abgewählten Buzek-Regierung, andererseits von der OPZZ, dem gewendeten alten Dachverband, der heute der Miller-Regierung nahe steht. Beide haben ihre Branchenvertretungen, aber mit einem wichtigen Unterschied: SOLIDARNOSC legt weniger Gewicht auf die beruflichen Sektoren und ist immer noch stark regional organisiert, während die Branchengewerkschaften in der OPZZ autonom und stark sind. Die größte von ihnen ist die ZNP. Sie organisiert alle pädagogischen Berufe (inkl. Studenten und Rentner) und reklamiert 190.000 Mitglieder. Bei SOLIDARNOSC organisieren sich LehrerInnen in der Sektion Bildung (ca. 25.000) und Hochschulbeschäftigte in der Sektion Wissenschaft (ca. 12.000). Nach einem politischen Schulerschluss mit der SOLIDARNOSC Anfang der 90er Jahre kooperiert die GEW auf Bundes- und Berliner Ebene inzwischen mit beiden Gewerkschaften.

dingungen, mit dem Unterschied, dass ihr die früheren Vergünstigungen und Privilegien fast alle gestrichen wurden. Kein Wunder, dass mindestens die Hälfte der Lehrkräfte laut Befragungen einen oder mehrere Nebenjobs haben. Diese Situation hat sich bis heute kaum geändert, obwohl die Lehrer in Polen



Die Autorin (sitzend) mit Schülerinnen.

FOTO: PRIVAT

die größte Gruppe der „Intelligenz“ bilden, zwei starke Gewerkschaften haben und traditionell im Parlament stark vertreten sind.

Zwar war den Bildungspolitikern nach der Wende klar, dass man Schulreformen nur umsetzen kann, wenn man den Lehrerberuf attraktiver macht und ihn so bezahlt, dass sich die Lehrkräfte voll auf ihren Beruf konzentrieren können. Aber nur Anfang der 90er Jahre ist es gelungen, die Lehrergehälter minimal über dem polnischen Durchschnittseinkommen anzuheben. Inzwischen hinken sie wieder weit hinter der allgemeinen Lohnentwicklung hinterher: ein Diplomlehrer mit 20 Jahren Berufserfahrung verdient im Schnitt rund 360 Euro netto im Monat – inklusive aller Zulagen.

Bis man dahin kommt, dauert es aber: Um die nächste Beförderungsstufe zu erreichen, benötigt man als Prakti-

kantIn neun Monate, in der nächsten Stufe mindestens zwei Jahre und neun Monate. Und ein Diplomlehrer kann sich erst nach mindestens zehn Jahren um den Titel des Professors bewerben. In der Bewerbungszeit ist man außerdem verpflichtet, auf eigene Kosten an Kursen und Schulungen teilzunehmen und eine vollständige Dokumentation über die eigene Arbeit anzufertigen, die dann von einer externen Expertenkommission für eine Beförderung bewertet wird. Dieses Stufensystem wurde in der Lehrerschaft als Weg zu einer besseren Bezahlung, Weiterbildung und Motivation durchaus begrüßt. Inzwischen gibt es allerdings zahlreiche Klagen. So wird zum Beispiel bemängelt, dass viele Kommissionen die äußere Qualität der Dokumentation höher bewerten als die tatsächliche Professionalität des Bewerbers. Hinzu kommt, dass die mit der Höhergruppierung verbundene Gehaltserhöhung häufig nicht rechtzeitig gezahlt wurde, weil man das Geld anderweitig verbraucht hatte. Zusätzlich will jetzt die Ministerin die Mindestjahre zwischen den Beförderungsstufen noch weiter heraufsetzen.

### Privatschulen in Polen

Außer ein paar kirchlichen Schulen gab es in Polen vor der Wende keine privaten Bildungseinrichtungen. Erst die Gesetzesänderungen Anfang der 90er Jahre haben nichtöffentliche Schulen zugelassen. Sie erlebten in der ersten Hälfte der 90er Jahre eine Hochkonjunktur. Träger dieser Schulen waren oft Eltern und Lehrer, die sich eine moderne, schülerorientierte, autonome Schule wünschten und nicht auf Veränderungen von oben warten wollten. Diese Art von Schulen wurden „nicht ▶



















