bbz
Berliner Bildungszeitschrift

GEW BERLIN

September / Oktober 2022

DEMOKRATIE UND HOCHSCHULE

SCHULE
Mangelverwaltung zum Schulstart

RECHT & TARIF
Noch lange nicht barrierefrei

GLOSSE
Tablet, Stift und Haushaltssperre

KOLUMNE

Zwischen Bühne und Klassenzimmer

von Johannes Wehrle

Im April 2020 bin ich gerade auf Stadiontournee mit einem der größten Musikacts Deutschlands. Ausverkaufte Shows, kurze Nächte in Nightlinern. Der Terminkalender ist voll bis zum Jahresende. Plötzlich machen Gerüchte über eine neuartige Krankheit die Runde, und kurze Zeit später muss die Tour abgebrochen werden. Als der Lockdown kommt, lösche ich alle Termine und mache mir Gedanken über die unklare Zukunft.

Ich bekomme zum ersten und einzigen Mal eine Überbrückungshilfe vom Staat: Begrüßungsgeld in einer neuen Welt ohne Livesshows. In dieser Zeit kommt eine alte Idee wieder hoch: Ein Quereinstieg in das Berliner Schulwesen; durch mein Musikdiplom als Jazzpianist steht mir diese Tür offen.

Als ein Freund anruft und mir von einer Schule mit musikalischem Profil erzählt, denke ich nicht lange nach, rufe den Schulleiter an, und nach einem kurzen Bewerbungsgespräch steht fest: Ich werde im neuen Schuljahr vor der Klasse stehen! Die Coronazeit stellt auch die erfahrenen Kolleg*innen vor große Fragezeichen: Wie kann Unterricht aus der Ferne funktionieren? Einige Schüler*innen lerne ich zunächst nur in stockenden Videokonferenzen kennen. Doch als der Präsenzunterricht wieder startet, entstehen die wirklich spannenden Projekte: eine Songwriting AG, ein Musikvideo, Auftritte, der Ausbau des Tonstudios.

Plötzlich bin ich mittendrin und entscheide mich, zum Halbjahr in den »QuerBer« einzusteigen, so der Spitzname des Programms für Berliner Quereinsteigende. Ab jetzt also duales Mathestudium, eine volle Stelle und Verpflichtungen als Klassenleitung. Ich empfinde es als Gewinn, den Beruf von innen heraus zu lernen, während die Ausbildung langsam dazukommt.

*Johannes Wehrle hat Jazzpiano studiert und ist mit international erfolgreichen Künstler*innen durch Europa und die Welt getourt. Seit dem Quereinstieg arbeitet er als Musiklehrer an der Bettina von Arnim-Schule.*

ZEICHNUNG: HARM BENGEN

Strukturelle Problem-verschiebung

Pädagogische Unterrichtshilfen sollen die Lücken des Personalmangels füllen – und werden dabei unterbezahlt und allein gelassen

FOTO: PRIVAT

Anne Albers, Leiterin des Vorstandsbereichs Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik

Knapp 1.000 Lehrkräftestellen waren zu Schuljahresbeginn unbesetzt. Der Lehrkräftemangel soll nun kurzfristig durch einen Kunstgriff ausgebügelt werden – Stellenumwandlungen. Im Sinne der Beschäftigten und der Schüler*innen ist das wohl kaum.

Strukturelle Umwandlung heißt das neue Zauberwort im Schulbetrieb. Anstatt der fehlenden Lehrkräfte werden unter anderem vermehrt Pädagogische Unterrichtshilfen (PU) eingestellt, um Schüler*innen in Förderzentren und im gemeinsamen Unterricht zu unterrichten. Konkret bedeutet das, dass sich zahlreiche Erzieher*innen auf die Stellen als PU bewerben, motiviert und voller Engagement, um die Chance zu bekommen, sich in einem neuen Arbeitsfeld beziehungsweise einer anderen Funktion weiterentwickeln zu können. Die Kandidat*innen sind teilweise seit Jahren in der Praxis tätig, manche haben Leitungserfahrung und ebenso Erfahrungen im Umgang mit Kindern mit Förderbedarf.

Nun sollte logischerweise davon ausgegangen werden, dass eine solch verantwortungsvolle Aufgabe, nämlich das Unterrichten und die Förderung von Schüler*innen mit Förderbedarfen im Bereich der geistigen und körperlichen Entwicklung in der Hand von gut qualifizierten Fachkräften liegen sollte – und dann selbstverständlich gut vergütet werden muss! Die Wartelisten für die Weiterbildung sind so lang, dass die gerade mal 50 Plätze für das kommende Jahrzehnt bereits ausgebucht wären. Anstatt die Plätze aber auszubauen, wurden sie kürzlich von der Senatsbildungsverwaltung um die Hälfte zusammengestrichen. Nur auf Druck der GEW mit politischer Unterstützung aus einigen Fraktionen konnte eine Rücknahme der Kürzungen erwirkt werden.

Hat es eine*r Bewerber*in dann endlich auf eine Stelle als PU geschafft, hält der Blick auf die Lohnabrechnung eine Überraschung bereit: Bis zu 1.400 Euro brutto weniger monatlich, zusätzlich Abstriche bei der Jahressonderzahlung! Warum? Weil die Arbeitserfahrung als Erzieher*in unberücksichtigt bleibt. Mit dem Wechsel in die Tätigkeit der PU gelten sie tarifrechtlich als Berufsanfänger*innen. Was also für Erzieher*innen zunächst wie die Möglichkeit der beruflichen und auch monetären Weiterentwicklung wirkte, wird so zum Verlust. Aber das ist kein Naturgesetz. Die Pädagogischen Unterrichtshilfen in der GEW BERLIN fordern seit Jahren lautstark in jeder Tarifrunde: Eingruppierung der PU in EG 10!

PU sind für die Umsetzung der Inklusion dringend benötigte Fachkräfte, die Wertschätzung und anständige Bezahlung verdienen. Stattdessen dienen PU dem Senat bisweilen als Lückenbüßer auf unbesetzten, umgewandelten Lehrkräftestellen, vertreten Unterricht in ganzen Klassen, obwohl sie dies laut Arbeitsvertrag nicht müssten. Mit ihrer Eingruppierung in E9a oder E9b geschieht die Umsetzung der Inklusion zum Dumpingtarif. Wir fordern: EG 10 für Pädagogische Unterrichtshilfen! Weiterqualifizierung ausbauen! Aufstiegsmöglichkeiten schaffen! Und endlich eine Ausbildungsoffensive und einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz, der mit kleineren Klassen die Arbeitsbelastung reduziert. Schluss mit dem Rotstift für den Bildungsbereich.

26 SCHULE Dass die Ausstattung der Schulen mit pädagogischem Personal nicht zu 100 Prozent erfolgen wird, hatte die GEW BERLIN schon kommen sehen. Jetzt versucht die Bildungsverwaltung den Mangel von Lehrkräften auf anderes pädagogisches Personal umzudefinieren und dabei Förderstunden einzusparen. Klaudia Kachelrieß zur Kritik daran und den Forderungen der Gewerkschaft.

37 GLOSSE
Eine Satire von Markus Banach über die wundervolle Welt der digitalen Möglichkeiten – wenn da die Bürokratie nicht wäre.

31 RECHT & TARIF
Die Schwerbehindertenvertretungen setzen sich für die Rechte Betroffener am Arbeitsplatz ein. Ein Interview mit der Kollegin Steffi Jaschinski, der Gesamtschwerbehindertenvertreterin Kerstin Nowak und dem Schwerbehindertenvertreter in Friedrichshain-Kreuzberg Detlef Stürmer.

TITELBILD: JOSHUA SCHULTHEIS, FABIAN BENNEWITZ OBEN LINKS: IMAGO IMAGES/PHOTOTHEK; OBEN RECHTS: JOSHUA SCHULTHEIS, FABIAN BENNEWITZ; UNTEN LINKS: IMAGO IMAGES/PANTHERMEDIA; UNTEN RECHTS: PRIVAT

INHALT

Kolumne | Standpunkt | kurz & bündig |
Impressum | Leser*innenforum 2-7 | 42

DEMOKRATIE UND HOCHSCHULE 8

Mehr Hochschuldemokratie wagen *Jella Ohnesorge* 10

Studentisches Engagement unter Druck *Fabian Bennewitz* 12

Ein Trojanisches Pferd im Hochschulwesen *Christopher Bohlens* 14

Allein unter Akademiker*innen *Julia Eichenberg / Martin Lutz* 16

Partizipation in der Krise *Gabriel Tiedje* 18

Demokratie braucht gute Arbeitsbedingungen *Laura Haßler* 20

KINDER-, JUGENDHILFE & SOZIALARBEIT

Kita-Träger im Dilemma *Dieter Dohmen* 23

Gruppen der GEW –
Die Fachgruppe sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen 25

SCHULE

Schulstart mit heftigen Einbußen *Klaudia Kachelrieß* 26

Interview mit Miriam Pech und Stefan Grzesikowski:
Ein Vorbild für Nachhaltigkeit und Digitalisierung *Ralf Schiweck* 28

Rahmenlehrplan: Neu, aber mutlos *Jörg Eschner* 30

RECHT & TARIF

Noch lange nicht barrierefrei am Arbeitsplatz *Jaschinski / Stürmer / Nowak* 31

Zur Abwertung von Lehrkräften *Ilse Schaad* 34

Senat hüllt sich in Schweigen *Tom Erdmann* 35

Keine Anerkennung für internationale Lehrer*innen *Janina Wrobel* 36

GLOSSE

Tablet, Stift und Haushaltssperre *Markus Banach* 37

GEWERKSCHAFT

Rap-Premiere auf Preisverleihung *Peter Baumann* 38

Fachtagsbericht: An den großen Schrauben drehen *Tine Maier* 40

Wahlausschreibung Junge GEW 41

SERVICE

Bücher | Materialien | Aktivitäten 44

8 TITEL Demokratie an Hochschulen ist ein Ideal, aber nur bedingt die Realität. Zwar gibt es hochschulinterne Gremien, in denen aber die Minderheit der Professor*innen in der Regel das Sagen hat. Wir erörtern, welche Faktoren gleichberechtigten und demokratischen Hochschulen entgegenstehen.

Rund 2.500 Lehrkräfte, Sozialarbeiter*innen und Schulpsycholog*innen legten am 29. Juni ganztägig ihre Arbeit nieder und gingen für einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz auf die Straße.

FOTO: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Benachteiligung von Schwangeren nach Kritik zurückgenommen

Vor Kurzem änderte die Senatsverwaltung für Finanzen ihre Arbeitsmaterialien für die Personalsachbearbeiter*innen dahingehend, dass Zeiten eines Beschäftigungsverbotes während einer Schwangerschaft die Stufenlaufzeit anhalten. Dadurch wäre die Einstufung in eine höhere Erfahrungsstufe verzögert worden, was sich finanziell negativ ausgewirkt hätte und nach Einschätzung der GEW BERLIN diskriminierend gewesen wäre, wie die bbz 7-8/2022 berichtete. Der Finanzsenator reagierte auf diese Kritik, die Neuinterpretation wurde zurückgenommen sowie die Arbeitsmaterialien wieder geändert.

Berlin Spitzenreiter bei der Integration ausländischer Lehrkräfte

Eine Studie der GEW untersuchte die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern. Berlin war mit einem Anteil von 5,4 Prozent an Lehrkräften mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2019/20 Spitzenreiter unter den Bundesländern. Ebenso war hier mit über 700 neuen Lehrkräften der absolute und prozentuale Zuwachs seit 2013/14 am höchsten. Bundesweit wurden in der Studie mehrere Problemfelder identifiziert, die verhindern, dass Migrant*innen als Lehrkräfte arbeiten können. Dazu gehören etwa Probleme im Anerkennungsverfahren, sprachliche und finanzielle Hürden und Diskriminierungserfahrungen. *Mehr zum Thema auf S. 34.*

13 Millionen Euro für Kita-Sprachförderung in Berlin gestrichen

Das Bundesfamilienministerium wird das Förderprogramm »Sprach-Kitas« zum Jahresende streichen, wodurch dem Land Berlin voraussichtlich 13,2 Millionen Euro fehlen werden. Mit dem Programm, an dem in Berlin über 300 Kitas teilnehmen, sollen Kinder mit entsprechendem Bedarf und Kitas in benachteiligten Stadtteilen gefördert werden. Doreen Siebernik, GEW-Vorstandsmitglied für Jugendhilfe und Sozialarbeit, warf der Bundesregierung den Bruch des Koalitionsvertrages vor, da von der Ampelkoalition die Verstetigung des Programms und die Erhöhung von Bildungsausgaben versprochen wurde. »Tausende Fachkräfte werden im Ungewissen gelassen. Sie wissen nicht, wie es mit ihrer Anstellung weitergeht«, so Siebernik.

Berliner Schule gewinnt im Bundeswettbewerb gegen Diskriminierung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Cornelsen Verlag haben am 15. Juni 2022 im Rahmen des Wettbewerbs »fair@school – Schulen gegen Diskriminierung« zum sechsten Mal vorbildliche Projekte ausgezeichnet, die sich gegen Diskriminierung und für Chancengerechtigkeit im Schulalltag einsetzen. Aus rund 60 eingereichten Projekten hat der Kurzfilm »Wie ein Wald«, produziert von der Lehrerin Zara Demet Altan von der Kurt-Schumacher-Grundschule aus Berlin, den 1. Platz gewonnen. Er zeigt eindrücklich, wie Schüler*innen Rassismus erleben, ihre Ängste vor Lehrer*innen und ihre Ohnmachtsgefühle. Die Kurt-Schumacher-Grundschule erhielt für den ersten Platz ein Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro.

Zum Schulstart fehlen tausende ausgebildete Lehrkräfte

Der Mangel an ausgebildeten Lehrkräften in Berlin nimmt immer bedrohlichere Ausmaße an. Nur noch ein knappes Drittel der neu eingestellten Lehrkräfte hat eine abgeschlossene Lehramtsausbildung. Von den knapp 4.000 Neueinstellungen sind lediglich 1.250 Personen voll ausgebildet; unter ihnen sind sogar noch etwa 200 Lehrkräfte im Ruhestand. Etwa 600 Vollzeit-Stellen bleiben unbesetzt. Das Interesse von Hochschulabsolvent*innen am Quereinstieg lässt weiter nach. Hinzu kommt: Mit nur 900 Lehramtsabsolvent*innen wird das in den Hochschulverträgen vereinbarte Ziel von 2.000 pro Jahr krachend verfehlt, obwohl die Zahl der Studienplätze deutlich ausgebaut wurde. Die Vorsitzende der GEW BERLIN, Martina Regulin, erneuerte die GEW-Forderung nach einer Ausbildungsoffensive für die Lehrkräftebildung.

Umfrage zur Verbeamtung: Gerecht, solidarisch und unkompliziert muss es ablaufen

Die GEW BERLIN wollte von ihren Mitgliedern in einer Online-Umfrage wissen, was ihnen bei der Umsetzung der Verbeamtung besonders wichtig ist. Über 920 Personen haben sich beteiligt. Mit Abstand am wichtigsten ist allen Befragten der Nachteilsausgleich für diejenigen Kolleg*innen, die nicht verbeamtet werden können oder wollen. Kolleg*innen haben in den anonymen Kommentaren zur Umfrage geschrieben, es dürfe keinesfalls eine »Zweiklassengesellschaft« im Lehrer*innenzimmer manifestiert werden. Dazu müsse vermieden werden, dass die Einkommensbedingungen der Angestellten weiter hinter denen der Beamt*innen zurückbleiben.

Kürzungen und Projektstopps in der Wissenschaft

Im Juli 2022 kündigte das Auswärtige Amt Millionenkürzungen bei den Stipendien des DAAD an – für Forscher*innen ohne institutionelle Anbindung oft die einzige Möglichkeit, Reisen zu finanzieren. Wegen der Kürzungen wird der DAAD rund 6.000 Stipendien und Förderungen streichen. Gleichzeitig fror das Bundesbildungs- und Wissenschaftsministerium (BMBF) kurzfristig die Förderung ganzer Projekte ein. Betroffen sind Forschungen zu den gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie, zu Rechtsextremismus, zur DDR-Geschichte und zur Umweltzerstörung. Wissenschaftler*innen standen im Juli kurz vor Antritt ihrer neuen Stelle plötzlich vor dem Nichts. Das Vertrauen ist in der Forschungslandschaft erschüttert. Eine Strategie des diffus kommunizierenden Wissenschaftsministeriums lässt sich bislang nicht erkennen, mittlerweile sollen einige Projekte doch die bereits zugesagte Förderung erhalten.

Wahlen der Senior*innen GEW BERLIN

Am 8. Juni 2022 konnten die GEW-Senior*ìnnen – wie seit zwei Jahren geplant – zusammenkommen, um ihr Leitungsteam neu zu wählen. Nach der Vorstellung des Tätigkeitsberichts und Vorführung der künstlerischen Aktivitäten der Senior*innen wurde das Leitungsteam vollständig wiedergewählt, ergänzt durch Christian Meyer, der schon lange sehr produktiv das Programm mitgestaltet. Die Kolleg*innen Liane Hansemann, Manfred Triebe und Achim Elbe steuerten als Wahlausschuss den satzungsgemäßen Ablauf. Das Leitungsteam besteht nun aus Lore Albrecht, Eva Besler, Ilona Brandt, Reinhard Brettel, Barbara Henke, Christian Meyer, Marianne Pousset und Rainer Witzel.

Gewerkschaftstag in Leipzig

Vom 21. – 24. Juni 2022 tagte der außerordentliche Bundesgewerkschaftstag der GEW in Leipzig. Die GEW BERLIN war als drittgrößte Delegation mit dabei. Mit über 430 Delegierten aus dem ganzen Bundesgebiet wurden unter dem Motto »Bildung. Weiter denken!« die Weichen für die GEW-Arbeit der nächsten Jahre gestellt. Unter anderem wurden Anträge für die Reduzierung der Arbeitszeit, für eine bessere Ausstattung des BAföG, für einen weiteren Weg zum Lehramt an Beruflichen Schulen, für die gesetzliche Verankerung der Schulsozialarbeit und für die Weiterentwicklung vom Wissenschaftszeitvertrags- zum Wissenschaftsentfristungsgesetz beschlossen. Alle Beschlüsse sind unter www.gew.de/gewtag22 zu finden.

GEW-Schulleitungsvereinigung wählt neuen Vorstand

Die Vereinigung der Berliner Schulleitungen in der GEW BERLIN hat am 15. Juni 2022 einen neuen Vorstand gewählt. Als Vorsitzende wurden Nuri Kiefer, Grundstufenleiter der Paula-Fürst-Gemeinschaftsschule, sowie Tina Kardam, Leiterin der Solling-Sekundarschule, gewählt. »Das Berufsfeld von Schulleiter*innen hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten komplett gewandelt. Wir übernehmen gerne Verantwortung für unsere Schulen, auch wenn wir in erster Linie mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt sind, statt mit Pädagogik. Als gewerkschaftliche Vereinigung wollen wir die besonderen Belange und Bedürfnisse von Schulleitungen nach innen und nach außen vertreten – mit einer starken Gewerkschaft im Hintergrund,« sagten Kiefer und Kardam zu ihrem Amtsantritt. Als weitere Mitglieder im Vorstand wurden gewählt: Waltraud Ull, Joan-Miró-Grundschule; Stephan Wahner, Carl-Humann-Grundschule; Detlef Pawollek, Röntgen-Schule; Ronald Rahmig, OSZ-Kraftfahrzeugtechnik; Anne Priebsch, Anna-Freud-Schule, sowie als stellvertretendes Mitglied Andrea Mahrholz, Grundschule am Barbarossaplatz.

Nachruf auf Jörn Jensen

Jörn Jensen, ab 1995 im damals noch eigenständigen Bezirk Tiergarten erster grüner Bezirksbürgermeister im Westteil der Stadt, ist im Alter von 78 Jahren gestorben. Der Grünen-Politiker und ehemalige GEW-Aktivist und Lehrer war in den 1970er Jahren Vorsitzender der Fachgruppe Gesamtschulen in der GEW BERLIN. Als erster Bezirksbürgermeister in Berlin verzichtete er auf einen eigenen Dienstwagen. Jensen war es wichtig, den Demokratiegedanken zu stärken und setzte sich etwa für eine Direktwahl der Bürgermeister*innen ein. Gleichzeitig unterstützte er die Erinnerungsarbeit an die NS-Zeit und den Holocaust.

ÜBRIGENS

Ganz innovativ geht es dieser Tage zu in der Bildungsverwaltung – Leistungsprämien für die Beschäftigten in den Schulen! Der gefundene Topf: Gelder, die aufgrund des Lehr- und Fachkräftemangels nicht ausgegeben wurden.

Ein Schelm, der oder die Böses dabei denkt. Der Kreativität sind beim Einsatz der Gelder jedenfalls keine Grenzen gesetzt: den Tobsuchtsanfall eines Kindes besänftigen – 50 Euro; allein hundert Schüler*innen im Hort betreuen – 100 Euro; freiwillig einer langweiligen Sitzung beiwohnen – 150 Euro. Oder doch umgekehrt?

Wirklich schlüssige Kriterien für die Vergabe lassen sich wohl kaum finden. Wir sind gespannt, wie es weitergeht… *NW*

VON MITGLIEDERN FÜR MITGLIEDER

Die *bbz* veröffentlicht Beiträge zu vielfältigen Themen, von jedem GEW-Mitglied. Schreibt an *bbz@gew-berlin.de* und bringt euch ein!

REDAKTIONSSCHLUSS
Januar/Februar 2023:
21. November

Die Inhalte in der *bbz* geben die Meinungen der Autor*innen wieder, nicht die der Redaktion. Erst recht sind sie nicht als verbandsoffizielle Mitteilungen der GEW BERLIN zu verstehen. Die *bbz* sieht es als ihre Aufgabe, nicht nur Verkündungsorgan der offiziellen Beschlusslage zu sein, sondern darüber hinaus auch Raum für kontroverse Positionen zu geben, Diskussionen zu ermöglichen und so zur Meinungsbildung in der GEW beizutragen.

IMPRESSUM

Die *bbz* ist die **Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**, Landesverband Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin und erscheint zweimonatlich (6 Ausgaben). Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich 18 Euro (inkl. Versand).
Redaktion: Nadine Wintersieg (verantwortlich), Markus Hanisch (geschäftsführend), Janina Bähre, Josef Hofman, Antje Jessa, Caroline Muñoz del Rio, Jeannine Schätzle, Ralf Schiweck, Joshua Schultheis, Bertolt Prächt (Fotos), Doreen Stabenau (Sekretariat).
Redaktionsanschrift: Ahornstraße 5, 10787 Berlin, Tel. 21 99 93-46, Fax -49, E-Mail bbz@gew-berlin.de
Verlag: GEWIVA GmbH, erreichbar wie Redaktion.
Anzeigen: bleifrei Medien + Kommunikation, info@bleifrei-berlin.de, Tel. 030/613936-30. Es gilt die Preisliste Nr. 16 vom 1.10.2021
Satz, Layout und Konzept: bleifrei Texte + Grafik / Brauweiler, Miller
Druck: Bloch & Co, Grenzgrabenstr. 4, 13053 Berlin
Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

ISSN 0944-3207 / 75. (90.) Jahrgang 9-10 / 2022: 29.700

DEMOKRATIE UND HOCHSCHULE

Die Hochschulen sind zentrale Orte unserer Gesellschaft. Hier werden Zukunftstechnologien erforscht, kulturelle Güter bewahrt und die zukünftigen Fach- und Wissensarbeiter*innen ausgebildet. In einer Demokratie müsste es daher selbstverständlich sein, dass Institutionen mit einer solchen Bedeutung auch demokratisch organisiert werden. Das ist in Deutschland jedoch nur bedingt der Fall. Zwar gibt es hochschulinterne Gremien, an denen die Gruppen der Studierenden und Mitarbeiter*innen beteiligt sind, die Mehrheit haben dort in aller Regel aber die Professor*innen.

Warum das nicht so bleiben sollte, erläutert Jella Ohnesorge in ihrem Text »Mehr Hochschuldemokratie wagen!« *(S. 10/11)*. Fabian Bennewitz beschreibt in »Studentisches Engagement unter Druck« *(S. 12/13)*, wieso sich Studierende immer weniger an den Hochschulen engagieren und warum es dennoch wichtig bleibt, sich einzubringen. Wie sich die Beteiligung der Berliner Studierenden am Krisenmanagement während der Coronapandemie gestaltete, lässt sich in »Partizipation in der Krise« *(S. 18/19)* von Gabriel Tiedje nachlesen.

Neben den Hochschulgremien gibt es noch viele weitere Möglichkeiten, Einfluss auf Universitäten zu nehmen. Ein Einfallstor für Wirtschaftsinteressen sind dabei die sogenannten Stiftungsprofessuren, mit denen sich Christopher Bohlens in »Ein Trojanisches Pferd im Hochschulwesen« *(S. 14/15)* auseinandersetzt. Die Hürde, ihrer Perspektive an den Unis Gewicht zu verleihen, ist für Kinder aus Arbeiter*innenhaushalten viel höher. Dabei wäre es für eine Demokratie besonders wichtig, dass ihre höchsten Bildungseinrichtungen möglichst die ganze Gesellschaft abbilden, wie Julia Eichenberg und Martin Lutz in »Allein unter Akademiker*innen« *(S. 16/17)* argumentieren.

Abschließend gibt Laura Haßler in »Demokratie braucht gute Arbeitsbedingungen« *(S. 20/21)* einen Überblick, welche Freiräume das neue Berliner Hochschulgesetz für mehr Partizipation an den Unis schafft – und welche es wieder verschlossen hat. Viel Spaß beim Lesen!

ALLE INSZENIERTE FOTOS DES TITELS: JOSHUA SCHULTHEIS, FABIAN BENNEWITZ; FOTO FIGUREN MIT WÜRFEL: ADOBE/RICHARD OECHSNER

Mehr Hochschuldemokratie wagen

Die Universitäten gestehen ihren Studierenden kaum Mitspracherecht zu. Wovor haben sie Angst?

von Jella Ohnesorge

Neun Uhr morgens in Dahlem, Ihnestraße 21, Hörsaal B. Der Institutsrat des Otto-Suhr-Instituts für Politikwissenschaft (OSI) streitet sich zum wiederholten Male um Teilnahmebeschränkungen in Seminaren – am OSI der Dauerbrenner hochschulpolitischer Auseinandersetzung schlechthin.

In der Hochschulpolitik geht es oftmals darum, mit Ausdauer selbst um kleinste Verbesserungen zu ringen und gleichzeitig aufzupassen, dass einem diese nicht bei nächster Gelegenheit gleich wieder abgeknöpft werden. So auch bei Teilnahmebeschränkungen. Es ist Teil der Institutskultur, dass Studierende zu Beginn eines neuen Semesters nach ihrem Interesse in verschiedene Lehrveranstaltungen reinschnuppern können. Durch die Online-Lehre war das erstmal nicht mehr möglich. Nun wird erneut darüber diskutiert, ob man eine Obergrenze der Teilnehmendenanzahl festlegen soll. Immer wieder können solche Themen neu aufgerollt werden. Die Studierenden, welche die Zugeständnisse einst erstritten haben, sind dann – im Gegensatz zu den unbefristeten Hochschullehrenden – oft längst weitergezogen.

Engagement ist oft frustrierend

Viele frustrierende und vor allem unbezahlte Stunden fließen in so ein Engagement in der Hochschulpolitik. Nicht jede*r kann sich das leisten. Während Professor*innen und anderes etatisiertes Personal einen gewissen Stundensatz an sogenannten Gemeinschaftsaufgaben (zum Beispiel Gremienarbeit) als Teil ihrer vertraglich festgelegten Arbeitszeit übernehmen, tun Studierende das nebenher und (bis auf ein mageres Sitzungsgeld) nicht entlohnt.

»Die Studierenden führen oft einen Kampf als David gegen Goliath.«

Obendrein führen sie oft einen Kampf als David gegen Goliath, denn während an der Freien Universität zurzeit 30.000 Menschen studieren, sind nur um die 400 Hochschullehrer*innen angestellt. Der Akademische Senat zum Beispiel, das zentrale Gremium der universitären Selbstverwaltung, setzt sich dennoch aus vier Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis), vier Sonstigen Mitarbeiter*innen (SoMis), vier Studierenden und 13 Professor*innen zusammen. Letztere haben also immer eine Stimme mehr als alle anderen Statusgruppen zusammen. Dieser Proporz ist in allen Gremien mit Entscheidungskompetenz der gleiche. Das war nicht immer so.

Während der sogenannten Gruppenuniversität ab 1969 in Westberlin konnten durch die Drittelparität (Professor*innen, Assistent*innen, Studierende) die Professor*innen von den anderen Statusgruppen überstimmt werden. Mit dem Hochschul-Urteil von 1973 wurde dem ein jähes Ende gesetzt. Daher ist eine zentrale Forderung der meisten Studierendenvertreter*innen seit Jahrzenten die sogenannte Viertelparität (Sonstige Mitarbeiter*innen wurden in die Forderung aufgenommen), also eine Aufteilung der Sitze in den Gremien, in der alle Statusgruppen gleich viele Mandate haben. Im Zuge der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) wurde von hauptsächlich studentischer Seite erneut ein Versuch angestrengt, die Viertelparität rechtlich zu implementieren. Leider erfolglos.

Professor*innen sind überrepräsentiert

Jeglicher studentische Vorstoß in Richtung Demokratisierung (zum Beispiel im Sinne von der Besetzung entscheidungstragender Ämter durch andere als Professor*innen), wie kürzlich die Kandidatur Janik Besendorfs als erster studentischer Vizepräsident der FU, wird nicht mal vehement bekämpft, sondern lediglich mit einem Schulterzucken zur Kenntnis genommen.

Diejenigen, die sich für eine demokratische Hochschule einsetzen und hochschulpolitisch etwas ver-

ändern möchten, werden immer weniger. Von der Rudi-Dutschke-Studierendenbewegung, an die man bei den Stichworten Hochschulpolitik und FU vielleicht denkt, ist nicht mehr viel übrig. Das Desinteresse der Studierenden an der Hochschulpolitik erkennt man wahrscheinlich am deutlichsten an der chronisch niedrigen Wahlbeteiligung (diese lag für die Wahl der studentischen Vertretung im Akademischen Senat 2021 bei 1,22 Prozent), aber auch daran, dass fast alle studentischen Hochschulgruppen seit Jahren händeringend nach neuen Mitgliedern suchen. Die Uni ist für viele mehr Durchlaufstation als Ort der Politisierung, mehr zum Ort der Ausbildung als der Bildung geworden.

Kein Wunder: Die massive Überrepräsentation der Professor*innen in den Gremien führt zur faktischen Handlungsunfähigkeit anderer Statusgruppen. Wovor hat die Uni solche Angst? Die Vorstellung, nur Professor*innen würden an der Uni forschen und lehren, ihre Hochschule formen und seien alleinig von Entscheidungen über ihre Gestaltung betroffen, ist längst nicht mehr zeitgemäß, sofern sie es je war. Eine sich selbst als progressiv und »frei« verstehende Universität sollte den Mut haben, alle ihre Mitglieder in wichtige Entscheidungen einzubeziehen, und darauf zu vertrauen, dass eine Einigung durch Vernunft gefunden werden kann.

Deshalb: Mehr Hochschuldemokratie wagen! ■

»Die Uni ist für viele mehr Durchlaufstation als Ort der Politisierung.«

Jella Ohnesorge,
Studentin der Politikwissenschaften an der FU Berlin und Mitglied der Fachschaftsinitiative Otto-Suhr-Institut (FSI OSI)

STUDENTISCHES ENGAGEMENT UNTER DRUCK

Studierende bringen sich an Hochschulen immer weniger ein. Was sind die Gründe dafür? Und warum ist es dennoch wichtig, die eigene Meinung zu vertreten?

von Fabian Bennewitz

»Das politische Interesse von Studierenden ist nicht per se niedrig.«

Fachbereichsrat, Kapazitätsverordnung, Hochschulgesetznovellierung und noch mit vielen weiteren trockenen, nicht selbsterklärenden Begriffen ist man als Studierende*r konfrontiert, wenn man heutzutage versucht, sich im Dschungel der Hochschulpolitik zurechtzufinden. Die Realität heutiger studentischer Hochschulpolitik besteht zu einem wesentlichen Teil aus Gremienarbeit, sei es in denen der studentischen oder der akademischen Selbstverwaltung. Dies hat häufig wenig zu tun mit den rebellisch anmutenden Aktionen vergangener Tage wie Streiks, Institutsbesetzungen und Demonstrationen, die immer weniger zu werden scheinen. Der trockene Alltag der Gremienarbeit mag auch ein Grund sein für das niedrige Interesse an Hochschulpolitik. Doch was sind strukturelle Gründe, die Studierende davon abhalten, sich politisch im Raum Hochschule einzubringen?

Besonders interessant ist, dass das politische Interesse von Studierenden nicht per se niedrig ist. So wurde 2017 im Studierendensurvey des Bildungsministeriums für Bildung und Forschung das Interesse von Universitätsstudierenden am allgemeinen politischen Geschehen mit 42 Prozent angegeben. Gleichzeitig geht das Interesse an der studentischen Selbstverwaltung und den politischen Gremien der Hochschule kontinuierlich zurück und war 2017 auf einem Tiefststand mit 32 Prozent beziehungsweise 22 Prozent. Das weist darauf hin, dass die soziale Identität als Studierende*r nicht mehr den Rahmen für Engagement bildet, wie sie es etwa vor 30 Jahren noch getan hat. Dies zeigt sich auch daran, dass man sich, wenn man politisch interessiert ist und sich ehrenamtlich engagieren möchte, immer häufiger in Vereinen, Initiativen und Gruppen außerhalb der Hochschule engagiert ist, die dann keineswegs explizit studentisch geprägt sind.

Doch auch das, was Studierende an der Hochschule machen, wenn sie sich politisch organisieren, ist etwas komplexer als die reine Beteiligung in vorgegebenen Strukturen wie den klassischen Gremien. Studentische Politik ist einerseits Klientelpolitik für Studierende, in der klassisch für bessere Studienbedingungen gestritten wird. Daneben stehen andererseits, leider meist ohne direkte Vermittlung zueinander, allgemeinpolitische Aktionen und Veranstal-

tungen ohne Hochschulbezug, wie etwa für eine gerechtere Klimapolitik oder die Enteignung großer Wohnungskonzerne. Allgemeinpolitisches kann auch seine Entsprechung in der Hochschulpolitik finden, wenn man sich etwa für eine Klimaneutralität der eigenen Hochschule einsetzt. Trotzdem stecken beide Formen der studentischen Politik in der Krise und die Zeiten, in den von Hochschulen und der Studierendenschaft politische Impulse ausgingen, scheinen schon länger vorbei zu sein. Anschaulich dafür steht die Fridays For Future (FFF)-Bewegung, die von Schüler*innen ausging und zum Großteil von ihnen getragen wurde. Die an deutschen Hochschulen nachträglich gegründeten FFF-Gruppen konnten nicht ansatzweise so viele Menschen mobilisieren.

Die Hürden sind strukturell

Ein wesentlicher Grund für den Rückgang im (hochschul-)politischen Engagement stellen die strukturellen Bedingungen für das Studium dar. Die Situation von Studierenden im Bachelor-/Master-System ist in der Regel von einer Verdichtung des Studiums, erhöhtem Leistungsdruck und verknappten zeitlichen, inhaltlichen und physischen Freiräumen geprägt. Dazu kommt eine im Vergleich zum Diplomstudium eher kurzfristige Bleibeperspektive an der Hochschule, die durch Auslandssemester, Hochschulwechsel oder Abgang nach dem Bachelor zusätzlich unterbrochen und eingeschränkt wird. Zudem ist das Studium in der Regel von einem Übermaß an Prüfungen strukturiert, die im Zusammenspiel mit teilweise sehr strikten Modulsystemen und Leistungspunktevergaben das Gegenteil von Muße und Reflexion erzeugen.

An der wichtigen Ressource Zeit mangelt es in der Folge nicht nur für das Studium, sondern auch für ein über die Grenzen der Lehrpläne hinausgehendes kritisches Hinterfragen der Verhältnisse, sowohl an der Uni als auch in der Gesellschaft. Auch mangelt es an Zeit, sich praktisch in der Hochschulpolitik zu engagieren – zum Beispiel auf Treffen zu gehen, sich in Themen einzuarbeiten, Veranstaltungen und Aktionen zu planen und umzusetzen. Die Hürde für (hochschul-)politisches Engagement oder wenigstens eine Beteiligung an laufenden Debatten ist dadurch noch ein Stückchen höher gerückt, als sie ohnehin schon ist. Zeitgleich steigen die Wohn- und Lebenshaltungskosten immer weiter, was Zeit und Kapazitäten für politisches Engagement nicht gerade begünstigt.

Widersprüche und Möglichkeiten

Hochschulen sind trotz alldem oben Beschriebenen auch widersprüchliche Institutionen. Einerseits ist es erklärtes Ziel, etwa auch von der geldgebenden Seite der öffentlichen Hand, dass möglichst viele hochqualifizierte Arbeitskräfte produziert werden und die Quote an Abbrecher*innen dabei niedrig ist. Andererseits ist es für viele Berufe, die man nach einer Hochschulausbildung ausübt, wichtig, Flexibilität, Selbstständigkeit oder auch Kreativität mitzubringen. Hierin zeigt sich die Widersprüchlichkeit, denn bei der Bildung von kreativen, selbst denkenden Menschen – wenn auch nur im funktionalen Sinne – braucht es Allgemeinbildung und Grundlagenforschung. Kurzum, es braucht Freiräume im Studium, um die flexibilisierten Absolvent*innen zu bekommen, die gebraucht werden. Dies widerspricht den oben beschriebenen Tendenzen zur Verdichtung, Verkürzung und Standardisierung des Studiums, die sich in den letzten 20 Jahren herausgebildet haben.

»Man sollte daran festhalten, dass die Hochschulen Orte sind, an denen das Potenzial für kritische Reflexion und ein Erkämpfen von Freiräumen besteht.«

Das Lehramtsstudium hat dabei eine eigene Stellung, gerade in Berlin, wo Lehrkräfte dringend gebraucht werden. Auch hier gibt es den Widerspruch zwischen dem Bedarf an möglichst vielen, schnell erworbenen Abschlüssen und einer guten pädagogischen Ausbildung. Brauchen wir einfach nur viele Lehrkräfte, die ihre Fachgrundlagen beherrschen und den Lehrplan abarbeiten können, oder sollen da auch reflektierte Personen vor einer Klasse stehen, die beispielsweise demokratische Mitbestimmung nicht nur aus Textbüchern kennen? Zur Debatte um die Lehrkräfteausbildung sei die vorherige Ausgabe der *bbz* mit dem Schwerpunkt »Mehr Lehrkräfte gut ausbilden« empfohlen.

Gerade wegen der Widersprüchlichkeit des Studiums sollte man an der Überzeugung festhalten, dass die Hochschulen Orte sind, an denen zumindest das Potenzial für kritische Reflexion und ein Erkämpfen von Freiräumen besteht. Ein Weg, die schwierigen strukturellen Bedingungen ernst zu nehmen, wäre es, an langfristigen politischen Strukturen zu arbeiten, auch abseits der vorgefertigten Strukturen von Studierendenparlament und Allgemeinen Studierendenausschüssen. So könnte eine Wissensweitergabe und Kontinuität über verschiedene Studierendengenerationen ermöglicht werden und Initiativen und Gruppen müssten nicht jedes Mal aufs Neue gegründet oder wiederbelebt werden. Den Raum Hochschule als politisches Feld aufzugeben, wäre fatal und würde ignorieren, dass viele der heute noch bestehenden Freiräume Ergebnisse vergangener Kämpfe sind. ■

Fabian Bennewitz, Student der Sozialwissenschaften an der HU und studentischer Mitarbeiter im Öffentlichkeitsbereich der GEW BERLIN

Juli/August-Ausgabe der bbz mit dem Schwerpunkt »Mehr Lehrkräfte gut ausbilden«:

FOTO: ADOBE STOCK/SUTEREN STUDIO

Ein trojanisches Pferd im Hochschulwesen

Stiftungsprofessuren haben in Deutschland eine lange Tradition und sollen eine Brücke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft bauen. Die Praxis zeigt allerdings, dass sich dadurch vor allem wirtschaftliche und staatliche Akteur*innen Einfluss sichern

von Christopher Bohlens

Das Servicezentrum Stiftungsprofessuren, eine Initiative des Stifterverbandes (mit einem Gesamtetat von 44 Millionen Euro) hat das erklärte Ziel, eine Brücke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu bauen. Von den bundesweit rund 800 Stiftungslehrstühlen wurden mehr als 500 durch den Stifterverband für insgesamt 11,6 Millionen Euro eingerichtet. In der Regel beträgt die Dauer der Förderung fünf Jahre, aber auch bis zu zehn Jahre sind möglich, anschließend werden die Stiftungsprofessor*innen oftmals von den Universitäten übernommen. Nach der Übernahme fällt oft die Kennzeichnung weg, so wird erschwert, ehemalige Stiftungsprofessuren auf einen Blick zu erkennen.

Stiftungsprofessor*innen kamen erstmals in den 1980er Jahren auf. Zwei Grundsätze kennzeichnen diese Professuren: Zum einen verständigen sich Hochschule und Fördernde gemeinsam auf ein Forschungsfeld, allerdings nehmen die Fördernden keinen Einfluss auf die Forschung, Lehre und Veröffentlichung der Ergebnisse. Zum anderen haben die Stiftungsprofessor*innen die gleichen Rechte und Pflichten wie jede Professur. Die Ausschreibung und Berufung erfolgt nach demselben Verfahren. Sie wirken an der akademischen Selbstverwaltung mit und sind Mitglieder in entscheidenden Hochschulgremien.

»Unabhängige Selbstverwaltung, Forschung und Lehre sind ein essenzielles demokratisches Grundrecht.«

Wirtschaft hebelt Hochschuldemokratie aus

Ein Beispiel für eine solche Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft ist die German Graduate School of Management and Law in Heilbronn, die als staatlich anerkannte private Fachhochschule von 2006 bis 2011 von der Dieter-Schwarz-Stiftung (finanziert durch Lidl und Kaufland) gefördert wurde. 20 Stiftungsprofessuren im Bereich der Wirtschaftswissenschaften wurden auf Lebenszeit eingerichtet. Eine Investition mit einem dreistelligen Millionenbetrag.

Unternehmen finanzieren über Stiftungsprofessuren Forschung in für sie relevanten Bereichen und binden damit indirekt auch zukünftige spezialisierte Arbeitnehmer*innen an sich. Stiftungsprofessuren können das Image des Unternehmens erheblich verbessern. Durch die enge Bindung der Hochschule an die jeweilige Stiftung – und damit die Wirtschaft – können vor allem aber auch Wechselverhältnisse und Interessenkonflikte entstehen, die im Sinne von Freiheit und Unabhängigkeit der Wissenschaft kritisch gesehen werden müssen.

Chinas Geld an deutschen Unis

In der Vergangenheit gab es immer wieder Fälle, in denen die Geldgeber*innen aus der Wirtschaft sich auf diesem Weg weitreichenden Einfluss auf die Verwaltung der Universitäten sicherten. So hatte die Boehringer Ingelheim Stiftung unter anderem umfangreiche Mitspracherechte bei der Berufung von Professor*innen an der Universität Mainz. An der Humboldt-Universität und an der TU Berlin wurden 2006 zwei Professuren durch die Deutsche Bank gestiftet. Dabei kam fünf Jahre später heraus, dass der Deutschen Bank Mitspracherecht gegeben worden war – bei Lehre, Forschung und auch bei Personalangelegenheiten. An der Universität Erlangen-Nürnberg bekam der Audi AG Personalvorstand nach Ausscheiden aus dem Unternehmen eine Stiftungsprofessur. Später übernahm ihn die Universität.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass mit den Stiftungsprofessuren Trojanische Pferde in die Hochschulen gelangen. Ein anderes Beispiel dafür ist der Einfluss durch staatliche Akteur*innen.

2019 warnte die FDP-Fraktion im Bundestag, dass der chinesische Staat mit Kulturinstituten Einfluss auf deutsche Hochschulen ausübe. 19 dieser sogenannten Konfuzius-Institute existieren mittlerweile. Sie werden durch das Erziehungsministerium in China

Unter transparenzranking.de ist ein Vergleich der Informationsfreiheits- und Transparenzgesetze in Bund und Ländern zu finden.

betreut, welches mit der Propaganda-Abteilung der Kommunistischen Partei Chinas in Verbindung steht.

Unabhängige Selbstverwaltung, Forschung und Lehre sind ein essenzielles demokratisches Grundrecht. Durch Zuwendungen aus China wird dieses gefährdet – da diese Finanzspritzen teils zu Zensur, Selbstzensur oder ethisch fragwürdigen Kooperationen führen.

Später kam durch Recherchen des Tagesspiegels heraus, dass die FU Berlin sich das Gehalt (500.000 Euro) einer Professorin aus China bezahlen lässt. An der Universität Göttingen sogar zwei Professor*innen. Die FU Berlin musste sich dafür chinesischem Recht unterwerfen, weil in dem Vertrag ein Rücktrittsrecht ohne Frist von China vereinbart wurde. Der Vertrag wurde später nachverhandelt, nachdem es zur öffentlichen Diskussion gekommen war. Viele Hochschulen überprüften ihre Kooperation und Verbindungen mit den Konfuzius-Instituten und stellten teilweise die Zusammenarbeit ein.

Mehr Transparenz notwendig

Der Student und Journalist David Missal startete zu dem Thema eine Initiative, um der Frage nachzugehen, ob es an anderen Hochschulen ähnlich fragwürdige Konstellationen gibt. Unter Zuhilfenahme des Informationsfreiheitsgesetzes (kurz: IFG) fragte er die Kooperationen der Hochschulen an. Problematisch zeigte sich in der Recherche, dass die Hochschulen teilweise aus den Informationsfreiheitsgesetzen der Länder ausgenommen sind. Aus diesem Grund sind nur wenige Projekte öffentlich bekannt.

Empfehlungen des Stifterverbandes zur Transparenz bei strategischen Partnerschaften und Stiftungsprofessuren gibt es, auch wenn in einigen Punkten eine Definition fehlt. Dazu sollen die Hochschulen und die Unternehmen über den gesamten Zeitraum der Kooperationen die Öffentlichkeit über Ziele, der Zusammenarbeit, die Organisation der Partnerschaft und über gemeinsame große Vorhaben, wie die Einrichtung von Studiengängen oder Stiftungsprofessuren, berichten. Im Ergebnis lässt sich allerdings festhalten, dass diese selbstauferlegten Transparenzpflichten nicht immer funktionieren.

»Stiftungsprofessuren können das Image des Unternehmens erheblich verbessern.«

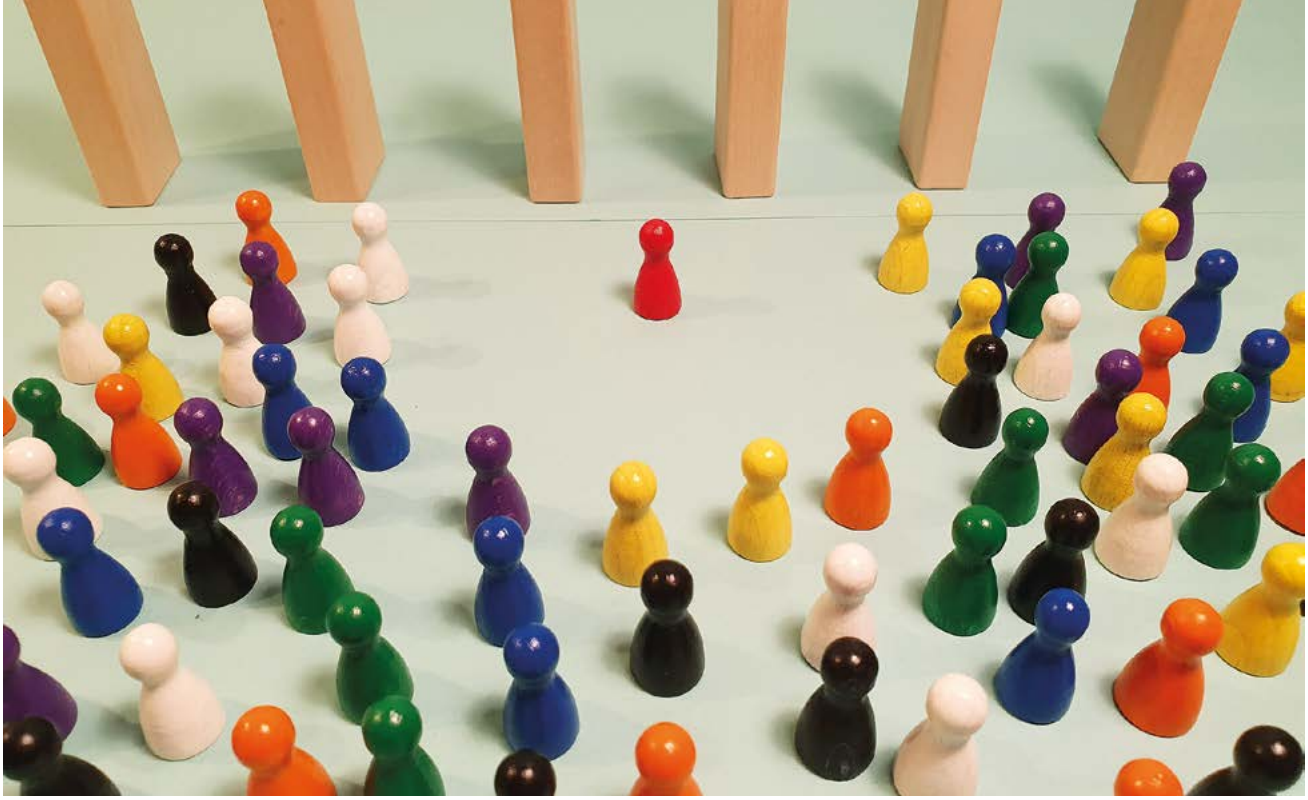
Wegen der möglichen Einflussnahme durch die Mitfinanzierung der Wirtschaft fordert Transparency International Deutschland von allen öffentlichen Hochschulen, die Veröffentlichung der Förderverträge mit Unternehmen, Nennung der Sponsor*innen oder Spender*innen mit der Höhe ihrer Zuwendungen und Offenlegung aller Stiftungsprofessor*innen oder Beteiligungen von Stiftungen. Ebenso sollten alle wissenschaftlichen Ergebnisse unabhängig von der Interessenlage der Förder*innen öffentlich zugänglich gemacht werden.

An die Politik wird appelliert, die Hochschulfinanzierung so weit zu stärken, dass die Hochschulen nicht in ihrer qualifizierten Arbeit von externen Geldgeber*innen mit Wirtschaftsinteressen abhängig werden. Sonst wird die Unabhängigkeit und Transparenz der Forschung zum Nachteil eines neutralen wissenschaftlichen Fortschritts immer weiter gefährdet. Darunter würde auch die internationale Reputation der deutschen Wissenschaft leiden, die bisher als stark unabhängig verstanden wird.

Die Recherche von David Missal zum Einfluss Chinas an deutschen Universitäten: unis.davidmissal.de

Christopher Bohlens leitet die Arbeitsgruppe Wissenschaft bei Transparency International Deutschland e.V.

FOTO: ADOBE STOCK/SEVENTYFOUR



Allein unter Akademiker*innen

Dass an deutschen Unis immer noch sehr wenige Menschen aus Nichtakademiker*innenfamilien studieren, ist ein Problem für unsere Demokratie. An der Humboldt Universität setzt sich das Netzwerk »Seid Ihr die Ersten?« für mehr Unterstützung ein

von Julia Eichenberg und Martin Lutz

Was bedeutet es für eine Demokratie, wenn Kinder aus Nichtakademiker*innenfamilien an Universitäten so deutlich unterrepräsentiert sind wie in Deutschland? Dies ist kein Versuch einer wissenschaftlichen Antwort, sondern ein Bericht über Probleme im universitären Alltag der Geschichtswissenschaften.

Der letzte Bildungsbericht des Centrums für Hochschulentwicklung von 2022 zeichnet ein düsteres Bild der Gesamtsituation. Jugendliche, deren Eltern keinen Hochschulabschluss erworben haben, entscheiden sich auch mit eigener Hochschulreife weitaus seltener für ein Studium als Kinder aus Akademiker*innenfamilien.

»Die überwältigende Mehrheit der Bundestagsmitglieder verfügt über einen Hochschulabschluss.«

Erschwerend kommt hinzu, dass an deutschen Universitäten und Hochschulen viel zu wenig Unterstützungsangebote für diese »Ersten« zur Verfügung stehen, sodass sich der unselige Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungsmisserfolg auch nach Aufnahme eines Studiums fortsetzt.

Die Elite unter sich

In Deutschland reproduzieren sich die Eliten also in hohem Maße selbst, und verhindern – ob absichtlich oder unbewusst – sozialen Aufstieg durch Bildung, was wiederum zentral für politische Teilhabe ist. Das zeigt sich allein daran, dass die überwältigende Mehrheit der Bundestagsmitglieder über einen Hochschulabschluss verfügt. In den Bundesländern, in der Ministerialbürokratie, in Verbänden und bei politischen Parteien dürfte es ähnlich aussehen.

Die Idee der Demokratie, ihre Definition und Umsetzung werden in der Geschichtswissenschaft diskutiert, durchaus auch kontrovers. Doch wie geht die

Geschichtswissenschaft jenseits eines Forschungsinteresses mit der Demokratie um? Wie demokratisch ist das Geschichtsstudium in Deutschland?

In der Theorie ist der Zugang zum Studium der Geschichtswissenschaften völlig demokratisch geregelt. Das Studium steht allen Interessierten offen und ist sogar nur an wenigen Hochschulen zulassungsbeschränkt. Im Alltag zeigt sich jedoch, dass eine Selektion unmittelbar wahrzunehmen ist.

Auffällig wenige Studierende mit nichtdeutschem Hintergrund wählen das Studienfach, selbst in Städten wie Berlin. Das Studium beruht weitestgehend auf Arbeitstechniken, die eine hohe Selbständigkeit und Disziplin verlangen. Zugleich werden viele Anforderungen nicht explizit definiert, da sie scheinbar selbstverständliche Fähigkeiten sind. Zum Beispiel wissenschaftliches Lesen, Schreiben und Sprechen. So etwas kann man halt, und wem es nicht leichtfällt, der*die sei zum Studium vielleicht einfach nicht geeignet, so lautet oft die unterschwellige Botschaft.

Jedoch sind diese Fähigkeiten mitnichten selbstverständlich oder gar eine Begabung, sondern erlernbare Arbeitstechniken: zeiteffizientes Lesen und das Exzerpieren der relevanten Informationen aus dichten wissenschaftlichen Texten, das Formulieren von Thesen, Meinungen und Argumentationen als Text oder als mündlicher Vortrag.

Diese Techniken sind Studierenden aus Akademiker*innenhaushalten oft so geläufig wie ihren Dozierenden, sodass es keiner großen Erklärung bedarf. Gegebenenfalls lässt sich eine Frage an die Eltern stellen, die im Idealfall sogar im Fach sattelfest sind oder zumindest Erfahrung mit wissenschaftlichem Arbeiten haben.

Fehlt diese Rückendeckung zu Hause, kann schnell der Eindruck entstehen, es handele sich um fehlendes Talent, ohne welches das Studium zum Scheitern verurteilt sei. Die strukturellen Probleme im deutschen Hochschulwesen (große Personalfluktuation und überfüllte Seminare) führen dazu, dass insbesondere Studierende mit nichtakademischem Hintergrund die notwendige Betreuung bei der Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten und oder Referaten nicht erhalten. Das führt dann zu Verzweiflung und unter Umständen zum Abbruch des Studiums.

Auslandsaufenthalte und die Studiendauer sind unter diesen Umständen nicht von persönlichen Entscheidungen abhängig, sondern von den Möglichkeiten, diese zu finanzieren. Das kratzt am Selbstbewusstsein und führt in der weiteren wissenschaftlichen Karriere zu weiterer sozialer Unsicherheit, weniger nützlichen Kontakten oder der voreiligen Aufgabe von Drittmittelanträgen.

Arbeiter*innenkinder organisieren sich

An den Universitäten wurde dieses Problem lange Zeit nicht als solches wahrgenommen. Erst durch engagierte Betroffene wurde das Thema öffentlich gemacht. Seit über 15 Jahren existiert zum Beispiel das Netzwerk arbeiterkind.de und versucht, Kindern aus Nichtakademiker*innenfamilien vor und während des Studiums dringende Unterstützungsangebote anzubieten.

Aus diesem Kontext heraus wurde im Jahr 2013 unter anderem von Lehrenden und Studierenden am Institut für Geschichtswissenschaften der HU Berlin eine Art Ableger gegründet: die Initiative »Seid Ihr die Ersten?«. Ziel war es, ein Unterstützungsformat zu entwickeln, welches geisteswissenschaftliche Arbeitsmethoden in den Mittelpunkt stellt und Sichtbarkeit vor Ort schafft.

Die Mitglieder geben ihre Erfahrungen weiter, bieten Unterstützung an und vermitteln Hilfsangebote. Ein sehr erfolgreiches Format ist der Hausarbeiten-Workshop und ein regelmäßig stattfindendes Seminar zu wissenschaftlichem Schreiben.

Zentral ist auch die Aufklärungsarbeit. Vielleicht noch stärker als in anderen Fächer ist die Geschichtswissenschaft eine Bastion bildungsbürgerlicher Exklusivität. Es gilt hier auch Überzeugungsarbeit nach innen zu leisten, dass auch in diesem exklusiven Fach soziale Diversität dringend nötig ist.

»Wir brauchen dringend mehr Studierende aus Nichtakademiker*innenfamilien.«

Geschichte braucht soziale Diversität

Unsere heutigen Studierenden sind die Forscher*innen von morgen, die dringend zu neuen Themen wie Migration, Ungleichheit und sozioökonomische Teilhabe arbeiten müssen. Auch bilden sie die Geschichtslehrer*innen von morgen aus, die in einer mittlerweile stark migrantisch geprägten Gesellschaft vor der Herausforderung stehen, deutsche Geschichte im Kontext anderer Erfahrungshorizonte zu vermitteln.

Kulturelle und soziale Sensibilität sind hierfür eine zentrale Voraussetzung. Eine Studierendenschaft, die diverse soziale, ethnische oder andere Herkunftskontexte abbildet, ist daher unbedingt nötig für die Integration aller gesellschaftlichen Gruppen in das politische Gemeinwesen und leistet einen Beitrag für die Sicherung der Demokratie. Wir brauchen dringend mehr Studierende aus Nichtakademiker*innenfamilien. Die Universitäten müssen die nötigen Ressourcen bereitstellen, um diesen Studierenden auch den Studienabschluss zu ermöglichen.

Julia Eichenberg, Forschungsprojektleiterin an der Universität Bayreuth, zuvor an der HU und dort Mitglied der Initiative »Seid Ihr die Ersten?«; Martin Lutz, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Geschichtswissenschaften der HU Berlin und Gründungsmitglied der Initiative »Seid Ihr die Ersten?«

Partizipation in der Krise

In Berlin wurden Studierende zwar in die Bewältigung der Coronapandemie mit einbezogen. Echte Hochschuldemokratie muss dennoch anders aussehen

von Gabriel Tiedje

Die Coronapandemie hat für den Alltag an den Hochschulen bedeutende Einschnitte mit sich gebracht. Präsenzlehre wurde lange ausgesetzt und unvorbereitete Onlinelehre hielt stattdessen Einzug. Die Studierenden wurden in dieser Zeit nur minimal entlastet und diejenigen Entscheidungen, die für sie tatsächlich eine Entlastung waren, wurden nicht an der Uni, sondern an anderen Stellen getroffen.

Die Coronapandemie hat für die Hochschulen daher auch eine demokratische Krise bedeutet. Die universitären Entscheidungsstrukturen waren durch die Notwendigkeit, schnell drastische Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie zu ergreifen, stark herausgefordert. Am Beispiel von Berlin soll in diesem Text gezeigt werden, wie gut dabei die Studierenden in die Bewältigung der Krise einbezogen wurden, wie demokratisch dies ablief und was wir daraus für künftige Krisen lernen können.

Wir als Studierendenvertretungen in Berlin konnten in der Zeit der Pandemie gut beobachten, wie das Krisenmanagement funktioniert und unseren Einfluss bei der Bewältigung der Krise geltend machen. An der Technischen Universität Berlin und an der Hochschule für Technik und Wirtschaft waren wir eingebunden in den Krisenstab der Hochschulen – nachdem wir als Studierendenvertretungen darauf insistieren mussten. An anderen Hochschulen gab es zwischen Studierendenvertretungen und Hochschulleitungen nur ein Jour Fixe. Auch auf Landesebene haben wir Studierendenvertretungen gefordert, in die Gespräche zu Corona einbezogen zu werden. So wurde aus einem jährlichen Treffen mit dem Staatssekretär für Wissenschaft Steffen Krach eine wöchentliche Telefonkonferenz. In diesem Rahmen konnten viele studentische Forderungen für den Umgang durchgesetzt werden – auch wenn es auf der Ebene der Universität, im Unterschied zum Bundesland, keine Mehrheit dafür gab.

> »Die Corona-Krisenstäbe hatten eher den Charakter eines Briefings.«

So konnte durch unsere politische Arbeit auf Landesebene durchgesetzt werden, dass alle Prüfungen Freiversuche waren. Eine enorme Entlastung für viele Studierende. Auch Fristen für Abgaben wurden verlängert. Forderungen, die von einer professoralen Mehrheit in vielen Universitäten erst mal abgeschmettert wurden.

Demokratie fängt unten an

Man könnte jetzt sagen: Die Demokratie hat funktioniert. Die Studierenden wurden sowohl auf Landesebene als auch auf Hochschulebene eingebunden. Sie konnten ihre Forderungen für den Umgang mit der Krise gut platzieren und am Ende konnten diese sich sogar auf der landespolitischen Ebene mit ihrem Argument durchsetzen. Aber ganz so einfach ist es nicht, wenn man sich fragt, wie es um die Demokratie bestellt ist. Demokratie fängt nämlich nicht erst im Abgeordnetenhaus oder auf Senatsebene an, sondern in der Hochschule.

Leider muss man zu dem Ergebnis kommen, dass es trotz dieser Einbindung auf der Krisenstabsebene um die Demokratie in der Krise ziemlich mau aussieht. Die Krisenstäbe hatten eher den Charakter eines Briefings. Die Verwaltung saß mit am Tisch, an manchen Hochschulen die Dekanate. Personalräte und Studierendenvertretungen (welche ja auch nur an zwei Hochschulen wirklich mit einbezogen wurden) saßen nur am Tisch, um die Legitimität zu stärken und um potenziellen Ärger durch ihre Einbindung zu verhindern. Vorschläge wurden zwar diskutiert, aber häufig unter Vorbehalte gestellt. Ein beliebter Einwand war das fehlende Einverständnis durch das Land Berlin – andere Forderungen wurden von den Hochschulleitungen erst gar nicht an das Land Berlin herangetragen.

Häufig hat man darauf gewartet, dass die Landespolitik einem sagt, was man jetzt tun soll. Aber auch die Landesebene wartete darauf, was der Bund sagte. Verantwortung wurde so immer wieder hin- und hergeschoben und die meisten Maßnahmen, die getroffen wurden, waren von oben durchgereichte Maßnahmen. An diesen wurde hier und da noch etwas geschraubt, aber auch auf Landesebene gab es eine gewisse Hilfslosigkeit.

Diese hat sich in einer Anhörung im Abgeordnetenhaus gezeigt, in welcher ich von den Problemen, die Studierende haben, berichten durfte. Nachdem ich mit der Auflistung der Probleme fertig war, fragte eine Abgeordnete sichtlich hilflos angesichts der Probleme: »Was können wir denn tun?« Mein Vor-

schlag, Freiversuche in Prüfungen zu ermöglichen, wurde dankbar aufgenommen und auch recht unmittelbar umgesetzt.

Aber ist das Demokratie? Wenn alle gewählten Ämter und Abgeordnete auf eine Studierendenvertretung hören? Wenn die Forderung nach Freiversuchen auf Landesebene durchgesetzt wird, nachdem sie auf Hochschulebene keine Mehrheiten bekommen hat? Oder wenn das Argument der Hochschulleitungen, warum das nicht kommen soll, so schlecht ist, dass es die Landespolitik nicht überzeugt, aber das der Studierendenvertretungen angenommen wird? Ich denke nicht.

Lösungen im Umfeld suchen

Wir Studierenden konnten unseren Einfluss zwar ausbauen, aber dass wir das konnten, lag daran, dass die Hochschuldemokratie nicht richtig funktioniert hat. Anstatt dass die höchsten Gremien einer Universität der Akademische oder Erweiterte Akademische Senat (In manchen Hochschulen Konzil) wöchentlich zusammenkommt und um Lösungen ringt, wird eine Briefingrunde um die Hochschulleitung zusammengestellt. Anstatt dass die Hochschulleitungen die Interessen aller Mitglieder einer Hochschule auf Landesebene verteidigen, müssen die Studierenden sich selbst darum kümmern. Anstatt dass gute Kompromisse an der Basis gefunden werden, mit denen alle leben können, muss das Land in die Hochschulen rein regieren und wartet gleichzeitig darauf, was der Bund tut.

Fairerweise muss man allerdings auch sagen, dass durch die neue Ampelkoalition auf Bundesebene die Möglichkeiten der Länder, adäquat auf die Pandemie zu reagieren, massiv beschnitten wurden. Aber auch das ist Teil eines Problems, dass Entscheidungen immer weiter Weg vom Ort des Geschehens getroffen werden und alle Ebenen von einer Welle der Hilflosigkeit überrascht werden.

Was folgt aus der Erkenntnis, dass alle hilflos vor der Coronakrise standen und darauf warteten, was andere machen, für die aktuelle wie auch zukünftige Krisen? Wie können wir demokratische Teilhabe in solchen Situationen gewährleisten?

»Wie können wir demokratische Teilhabe auch in Ausnahmesituationen gewährleisten?«

Ich denke, Demokratie muss stärker an der Basis stattfinden. Man darf nicht darauf warten, dass das nächsthöhere Amt einem sagt, was man nun zu tun hat, sondern sollte sich im unmittelbaren Umfeld austauschen. Warum nicht mehr Entscheidungen an der Basis, dem Institut oder dem Fakultätsrat? Warum nicht gemeinsam über Statusgruppen hinweg auf der unteren Ebene einen guten gemeinsamen Umgang finden? Die meisten Maßnahmen (Maskentragen, Abstand halten, Online-Lehre) hätten auch an jeder anderen Stelle beschlossen werden können und nicht vom Bund durchgesetzt werden müssen.

Also lasst uns in unserem direkten Umfeld um die beste Lösung streiten – und zwar demokratisch. Auch wenn andere es nicht gemacht haben, wir als Studierendenvertretungen in Berlin haben es gemacht und uns wöchentlich in der LandesAStenKonferenz (LAK) ausgetauscht. Vielleicht war unser Argument deswegen auch das bessere, weil es im internen Diskurs geschärft war.

Gabriel Tiedje,
Hochschulpolitischer Referent
im AStA TU Berlin

DEMOKRATIE BRAUCHT GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Im neuen Berliner Hochschulgesetz sind zahlreiche gute Ansätze enthalten, um Demokratie zu fördern. Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen stoßen dagegen auf hartnäckigen Widerstand

von Laura Haßler

Was verbirgt sich hinter der Rede von der Demokratischen Hochschule eigentlich genau? Die gleichnamige AG hat es in ihrem 2019 vorgelegten Abschlussbericht auf eine knappe Formel gebracht: »Zu den handlungsleitenden Prinzipien für eine demokratische Hochschule gehören Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Antidiskriminierung, gute Arbeitsbedingungen und Partizipation«.

Die Gruppe, der auch einige Expert*innen der GEW BERLIN angehörten, war im September 2017 vom Berliner Senat einberufen worden und damit beauftragt, Vorschläge zur Verbesserung der Demokratie und Partizipation an den Universitäten zu erarbeiten. Das sollte nicht zuletzt mit Blick auf die damals anstehende Überarbeitung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) passieren, das mittlerweile in neuer Fassung verabschiedet wurde.

Und tatsächlich enthält der Gesetzestext Neuerungen, die auf die Anregungen der AG zurückgehen dürften und einen Schritt auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung und Gleichstellung darstellen. So findet sich etwa ein klares Bekenntnis zur Förderung diskriminierungskritischer Lehre und Forschung.

Jenseits der Lehrinhalte soll das Personal außerdem unterstützt und angeleitet werden, ein »diskriminierungssensibles und gleichberechtigtes Lehr- und Lernumfeld zu schaffen«. Darüber hinaus hat jede Hochschule nun eine Beratungs- und Beschwerdestelle einzurichten, die den zuständigen Organen der Hochschule insbesondere bei der Entwicklung von Studiengängen und in Berufungsverfahren, also bei der Einstellung von Professor*innen, aber auch in Einzelfällen beratend zur Verfügung steht.

Schließlich sind die Hochschulen angehalten, ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität zu erarbeiten: »Dazu gehört auch die Analyse von Benachteiligungen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren«, wie es im Gesetzestext heißt.

Betroffene nicht allein lassen

Die Ausgestaltung der Stellen und Konzepte obliegt den Hochschulen. Hier gilt es in der nächsten Zeit genau hinzusehen und darauf zu drängen, dass die Umsetzung schnell erfolgt und neben der Dimension von Geschlecht beziehungsweise geschlechtlicher Identität endlich auch Rassismus und soziale Herkunft als Faktoren von Diskriminierung und Ausschluss stärker ins Blickfeld der Gleichstellungsbemühungen rücken.

Wichtig wäre vor allem, dass in den Antidiskriminierungs- und Diversitätskonzepten Instrumente erarbeitet werden, die den Benachteiligten die Verantwortung abnehmen, selbst durch Beschwerde oder das Einholen von Beratung aktiv zu werden. Nötig sind vielmehr Angebote, die diese Personengruppen fördern und ermächtigen – einerseits, weil Einzelfalllösungen strukturelle Ungleichbehandlung in der Regel nicht aufbrechen, andererseits, weil das Bewusstsein für Benachteiligung oft erst geschaffen werden muss.

Wer Ausschluss als individuelles Problem oder gar eigenes Versagen wahrnimmt, ist schließlich auch nicht in der Lage, von Beschwerdestellen zu profitieren. Bitter ist, dass es mit dem Mentoringprogramm »First Gen« an der Humboldt-Universität in dieser Hinsicht bereits einen vielversprechenden Ansatz gab, der allerdings der fehlenden Finanzierung – oder anderen Prioritäten – zum Opfer fiel. Die Unterstützung von Erstakademiker*innen obliegt an der Exzellenzuniversität nun allein ehrenamtlichen Initiativen.

Prekarität gefährdet Partizipation

Der größte Hund liegt allerdings woanders begraben, denn Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung sind eben nicht die einzigen Komponenten einer demokratischen Hochschule. Sie sind Teil der Schlüsselfaktoren Gute Arbeit und Partizipation, denn solange übermäßige Befristung und unsichere Perspektiven im Falle des Mittelbaus und ungerechte Entlohnung im Falle einiger Mitarbeiter*innen in Service, Technik und Verwaltung nicht endlich durch wirkungsvolle Reformen behoben werden, sind es vor allem Personen ohne finanzielles Sicherungsnetz, die ausgeschlossen werden.

Die Realität knapper finanzieller Ressourcen überschneidet sich dabei nicht zufällig häufig mit Migrationserfahrung oder spezifischer sozialer Herkunft. Besonders betroffen von diesen Ausschlussmechanismen sind auch Universitätsangehörige ausländischer Herkunft, deren Aufenthaltsstatus an einen Arbeitsvertrag gebunden ist.

Wer einer befristeten Stelle nach der nächsten nachjagen muss und ständig mit neuen Bewerbungen beschäftigt ist, hat für ein Engagement in den Gremien der Hochschulen in der Regel schlicht keine Zeit. Durch die hohe Fluktuation leidet zudem die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen. Auch die Konfliktfreude ist weniger ausgeprägt, wenn die Verlängerung der Stelle periodisch in kurzer Folge auf dem Prüfstand steht. Dabei bezeichnet die AG Demokratische Hochschule Konflikte als wesentliche Impulsgeber für gesellschaftliche Entwicklungen und sie austragen zu können als Merkmal einer »demokatische[n] Hochschule als Hochschule in der Demokratie«.

»Aktuell sind es vor allem Personen ohne finanzielles Sicherungsnetz, die ausgeschlossen werden.«

Unis stellen sich quer

Auch hier hatte das neue Berliner Hochschulgesetz mit einer erfreulichen Verbesserung aufgewartet, die die Befristung von Verträgen im Mittelbau einschränken und damit erstmals klare Perspektiven schaffen soll, wie Wissenschaft auch außerhalb einer Professur dauerhaft als Beruf ausgeübt werden kann.

Der massive Druck der Hochschulleitungen vor allem von Freier und Humboldt-Universität hat diesem Vorstoß in einer Novellierung des Gesetzes den progressiven Geist in mancher Hinsicht ausgepresst. Der Umgang mit den eigenen Beschäftigten, deren Stellen dem politischen Konflikt mutwillig geopfert wurden, die fehlende Kommunikation der Vorgänge und die Tatsache, dass Betroffene in ängstlicher Hoffnung, doch noch ihren Arbeitsplatz behalten zu dürfen, nicht wagten, öffentlich Kritik zu üben zeigt, wie es um die demokratische Hochschule in Berlin bestellt ist.

Wirkungsvolle Gleichstellung, Gerechtigkeit, Antidiskriminierung und Diversity und die Partizipation aller Hochschulangehörigen kann ohne gute Arbeitsbedingungen nicht erreicht werden. Demokratische Hochschule wird erst erreicht, wenn das Zusammenspiel dieser Faktoren austariert ist. Es bleibt viel zu tun. ■

Laura Haßler,
*Historikerin und Leiterin des Vorstandsbereichs Hochschulen und Lehrer*innenbildung der GEW BERLIN*

MARLENE BUROW
SABIN TAMBREA
DAVID SCHÜTTER
CLAUDIA MICHELSEN
JÖRDIS TRIEBEL
IN EINEM LAND
DAS ES NICHT MEHR GIBT
EIN FILM VON
AELRUN GOETTE
NACH WAHREN BEGEBENHEITEN
Prädikat besonders wertvoll
KOSTENLOSES GEW-SCREENING AM 2.10.2022. ANMELDUNG UNTER INFO@GEW-BERLIN.DE
SCHULVORSTELLUNGEN SIND MÖGLICH.
BITTE WENDEN SIE SICH AN IHR WUNSCHKINO.
BEGLEITMATERIAL ZUM FILM STELLEN WIR KOSTENLOS ZUR VERFÜGUNG.
www.InEinemLand.de
AB 6.10. IM KINO

Kita-Träger im Dilemma

Berlinweit gibt es zu wenige Kita-Plätze, um alle Kinder zu versorgen. Welche Faktoren dazu führen, dass insbesondere Kinder von Eltern mit Zuwanderungsgeschichte benachteiligt werden, zeigt die Studie des FiBs RILLL Research Institute on Lifelong Learning gGmbH in Kooperation mit Kita-Stimme.Berlin

von Dieter Dohmen

Ein großer Teil der Dritt- und Acht-Klässler*innen in Berlin hat Defizite im Lesen, Schreiben und Rechnen. Neben den bekannten Problemen im Berliner Schulsystem und der Corona-Pandemie ist dies auch eine Folge des unzureichenden Angebots an Kita-Plätzen. Dies kann man an verschiedenen Bildungsstudien ablesen. Dabei hat Berlin sein Kita-Angebot in den letzten Jahrzehnten deutlich ausgebaut. Gingen 2006 rund 105.000 Kinder in eine Kita, waren es im vergangenen Jahr fast 175.000. Dennoch bekommen viele Kinder keinen Platz: Nach der Kinderbetreuungsstudie (KiBS) des Deutschen Jugendinstituts bekunden in Berlin annähernd 100 Prozent der Eltern von 3- bis 5-jährigen Kindern sowie 61 Prozent von unter Dreijährigen einen Platzbedarf. Jeweils ohne nennenswerte Unterschiede zwischen Eltern mit und ohne Zuwanderungsgeschichte. Stattdessen betrug die Besuchsquote im Jahr 2021 bei den 3- bis 5-jährigen Kindern 91 Prozent, bei den unter Dreijährigen 45 Prozent. Gegenüber dem Elternbedarf ergibt sich somit eine Lücke von 9 beziehungsweise 17 Prozentpunkten. In Plätzen ausgedrückt entspricht dies rund 25.000 Plätzen, die zusätzlich erforderlich wären. Auffallend ist auch die hohe Zahl der Kinder im Schulalter, die »noch« in einer Kita sind: Rechnerisch ist es knapp die Hälfte des Altersjahrgangs der Sechsjährigen, bei steigender Tendenz. Auch wenn dies nicht nur »Zwangsrückstellungen« sind, verringert sich dadurch das für Neubelegungen verfügbare Platzangebot.

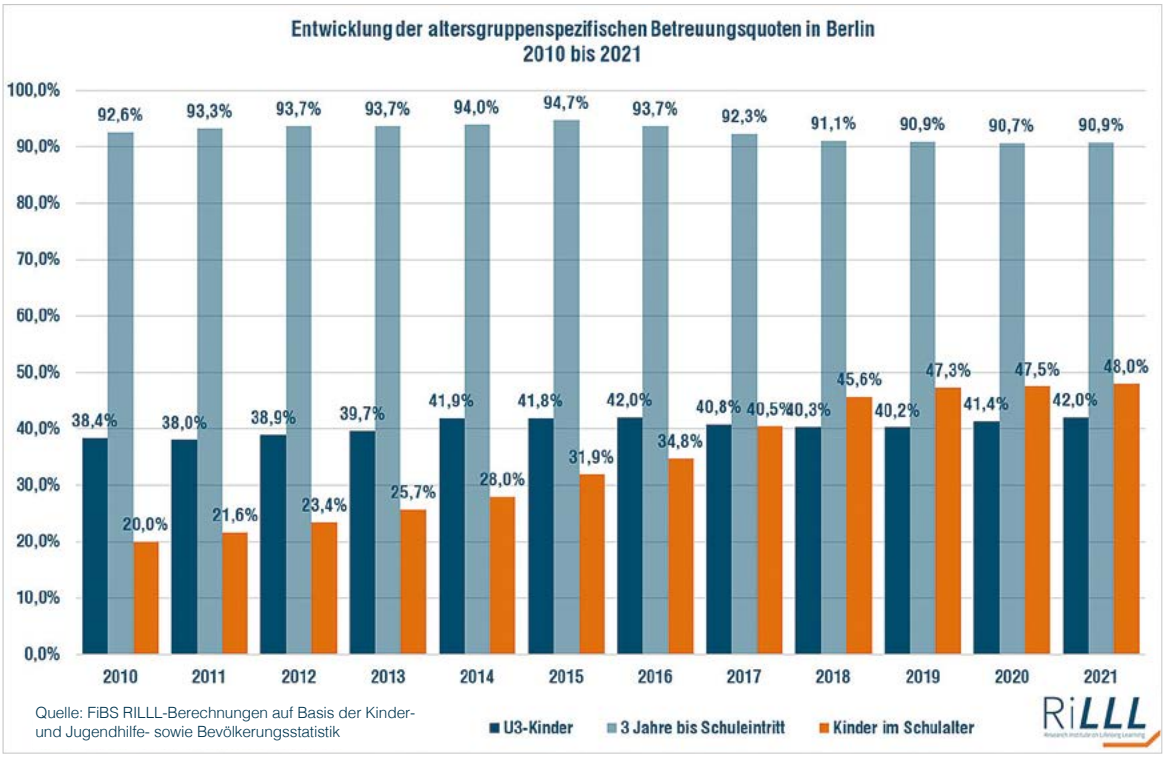
Bedarf und Angebot driften weit auseinander

Betrachtet man die Besuchsquoten in Abhängigkeit vom Migrationsstatus des Kindes, dann gehen nahezu alle 3- bis 5-jährigen Kinder ohne Migrationshintergrund in die Kita, gegenüber weniger als 85 Prozent der Kinder mit Migrationshintergrund. Bei den unter Dreijährigen betrug die Besuchsquote landesweit 55 Prozent bei den Kindern ohne und 33 Prozent der Kinder mit Migrationshintergrund. Angesichts nahezu identischer Betreuungswünsche der Eltern verteilt sich die Deckungslücke ungleich auf Kinder aus Familien mit und ohne Zuwanderungsgeschichte – erstere haben eine Deckungslücke von 17 Prozent bei den 3- bis 5-Jährigen und von rund 28 Prozent bei den unter Dreijährigen, gegenüber Null Prozent beziehungsweise fünf Prozent. Die Ursachen für diese Unterschiede sind vielfältig: Während sich viele Eltern bereits sehr frühzeitig – gegebenenfalls schon vor der Geburt – darum kümmern, kommen andere erst kurz vor Toresschluss. Also nach Beginn des Kita-Jahres oder, wenn die Kinder vier oder auch fünf sind, und der Schulbesuch kurz vor der Tür steht, und das Kind unter Umständen noch kaum deutsch spricht. Hier spielen mehrere Faktoren eine Rolle: Bildungshintergrund der Eltern, die Zuwanderungsgeschichte und unterschiedliche Familientraditionen.

Produktives Handeln entscheidet über Platzvergabe

Die Studie zeigt, dass Kitas sehr unterschiedliche Anmeldeverfahren haben, die aber eine Gemeinsamkeit haben: Es wird von Eltern ein langatmiges, proaktives Handeln abverlangt. Aufgrund der nach wie vor großen Nachfrage nach Kitaplätzen besteht für Leitungen und Träger nicht die Notwendigkeit, die Zusammenstellung des Bewerber*innenpools zu hinterfragen, sondern sie entscheiden auf Basis der vorliegenden Anmeldungen. Auch müssen Kitas nicht um Kinder werben, um leere Plätze zu füllen, sondern können aus einer Überzahl an Anmeldungen auswählen. Für Eltern, die kaum Deutsch sprechen, kommt hinzu, dass Informationen wie Anmeldeformulare meist nur auf Deutsch verfügbar sind. Daher sollte der Kitanavigator um mehrere Sprachen und Funktionen erweitert werden, um die Realität besser abzubilden

FOTO: ADOBE STOCK/RAWPIXEL.COM



Zur Studie »Entwicklung frühkindlicher Bildungsbedarfe in Berlin: Von der Anmeldung zur Zusage – ein Blick ins Nadelöhr«

und das digitale Anmeldeverfahren zu verbessern. Gleiches gilt hinsichtlich der eigenen Anmeldeverfahren der Träger. Geht es um die Zusage, welche Kinder einen Platz erhalten, werden Geschwisterkinder oder Kinder von Mitarbeiter*innen der Einrichtung priorisiert. Unter Umständen ist damit das Platzkontingent bereits ausgeschöpft. Daneben nutzen die Kitas sehr unterschiedliche Kriterien, die bisweilen direkt oder indirekt auch diskriminieren. Wenn Kitas einen Vollzeitplatz zu besetzen haben, scheiden alle Kinder aus, die einen Teilzeit-Gutschein haben. Sofern dies öfter die Kinder von Eltern mit Zuwanderungsgeschichte trifft, führt dies indirekt zu ungünstigeren Chancen auf einen Kita-Platz. Da zudem die große Masse der Plätze zu Schuljahresbeginn belegt wird, kann ein Platz danach nur belegt werden, wenn einer frei geworden ist. Dies ist auch dann ein Problem, wenn Familien neu nach Berlin ziehen oder Eltern dies nicht auf dem Schirm haben.

Daneben verlangsamen Bürokratiehürden und mangelnde Finanzen den Bau neuer Einrichtungen – zudem können physisch vorhandene Plätze aufgrund des Fachkräftemangels nicht bespielt werden. Für zeitintensive Elternarbeit, um etwaige Berührungsängste von Familien abzubauen, diese im Umgang mit Bildungsinstitutionen pädagogisch zu begleiten oder sich von Einrichtungsseite aus aktiv in den Sozialraum zu öffnen und in ein Einladungswesen überzugehen, fehlt Kitas oft das Personal. Um mittelfristig mehr Personal qualifizieren zu können, braucht es neben entsprechenden Ausbildungskapazitäten auch bessere finanzielle Bedingungen, die den Beruf für (Quer-) Einsteiger*innen attraktiver werden lassen. Ob Kita-Gutscheine bei der Platzvergabe eine Rolle spielen oder nicht, konnte die Studie nicht abschließend klären: Während die Interviewten dies nicht sahen, gibt es aus anderen Kontexten gegenteilige Informationen. Allerdings liegt es nahe, anzunehmen, dass der Stundenumfang oder andere Faktoren des Kita-Gutscheins Einfluss auf die Vergabe der Kita-Plätze nehmen. Damit stellt sich zugleich die Frage nach den Vergabekriterien bezüglich des zeitlichen Umfangs. Obwohl unter Umständen ein Ganztagsgutschein aus pädagogischen Gründen notwendig wäre, erhalten oft Eltern mit Zuwanderungsgeschichte, die nicht oder nur geringfügig beschäftigt sind, einen Teilzeit-Gutschein für ihre Kinder.

Die Bildungsschere weitet sich aus

Und damit kommen wir zum großen Ganzen: Studien belegen deutlich, dass nicht nur der Kita-Besuch an sich, sondern neben der guten pädagogischen Qualität auch die Dauer eine wichtige Rolle spielt: Konkret sollten Kinder mindestens drei, besser vier oder fünf Jahre und möglichst viele Stunden pro Tag oder Woche in die Kita gehen. Das gilt für Kinder mit Zuwanderungsgeschichte oft noch etwas mehr als für Kinder ohne – insbesondere, wenn in der Familie vorrangig nicht Deutsch gesprochen wird. Wenn aber der Stundenumfang vor allem vom Erwerbs- oder Ausbildungsstatus der Eltern abhängig ist, und allenfalls am Rande von pädagogischen Kriterien, dann folgt daraus zwangsläufig: Bildungsnahe Eltern bekommen eine höhere Zuteilung als andere Eltern. Als Folge weitet sich die Bildungsschere, statt sich zumindest zu verringern. Es ist daher unabdingbar, dass der Kitaplatz-Ausbau schnellstmöglich vorangetrieben wird, um möglichst viele Kinder frühzeitig zu erreichen. Daneben darf auch die Sprachförderung, die eigentlich Aufgabe der Länder ist, nicht eingeschränkt und die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte müssen deutlich verbessert und die Ausbildungskapazitäten weiter erhöht werden.

Dieter Dohmen, Geschäftsführender, Gesellschafter der FiBS RILLL Research Institute on Lifelong Learning gGmbH

GRAFIK: FIBS RILLL RESEARCH INSTITUTE ON LIFELONG LEARNING GGMBH

Die Fachgruppe sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen

In unserer Fachgruppe sind alle Betreuer*innen, Erzieher*innen, Fach-Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen der unterschiedlichsten Schultypen organisiert.

Wann und wo trifft sich die Gruppe?

Wir treffen uns jeden dritten Donnerstag im Monat in der GEW-Geschäftsstelle. Von diesem Rhythmus gibt es aber anlassbezogen viele Abweichungen, deswegen achte darauf, dass du von der Mitgliederverwaltung der Fachgruppe zugeordnet bist und eine Einladung per Mail bekommst. Die nächsten Treffen 2022 sind am 22.9., 20.10., 24.11., 15.12. jeweils um 18 Uhr.

Was bewegt euch zurzeit?

Dauerthema ist der durch eine verantwortungslose Ausbildungs- und Stellenpolitik erzeugte Erzieher*innenmangel und die Unterbesetzung an den Schulen, vor allem die fehlenden Vertretungsreserven sowie die Überalterung wegen der jahrelangen Nichteinstellungen und der wenig attraktiven Tarifpolitik bei gleichzeitig viel zu hohen Gruppen- und Klassenstärken weit über der Belastungskapazität. Diese permanente Überlastung wird zusätzlich durch tätigkeitsfremde Aufgaben ausgedehnt. Dabei bräuchten wir stattdessen mehr Vor- und Nachbereitungszeit, um unserer pädagogischen Verantwortung gegenüber den Kindern gerecht werden zu können. Weiterhin haben wir es vor allem bei den freien Trägern und hier insbesondere in der Schulsozialarbeit mit vielen befristeten und prekären Beschäftigungsverhältnissen zu tun. Das muss sich dringend ändern. Ziel ist der Flächentarifvertrag entsprechend den Tarifbestimmungen im Öffentlichen Dienst. Nicht zuletzt beschäftigen uns die oftmals allein gelassenen berufsbegleitenden Auszubildenden, für deren Praxisteil noch viele Verbesserungen notwendig sind, damit sie sich auch in einer produktiven Lernumgebung wiederfinden.

Was wünscht ihr euch von eurer GEW?

Wir wünschen uns eine GEW als Mitgliedergewerkschaft, in der sich jede*r Kolleg*in mit den eigenen Anliegen gehört und beachtet fühlt. Für uns bedeutet das, eine offene und einladende Haltung gegenüber den Kolleg*innen sowie eine enge und verbindliche Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Personalratsmitgliedern mit der Fachgruppe.

Was gefällt euch in der Gruppe?

Wir werden wahrgenommen. In den letzten Jahren konnten wir einiges auf die Beine stellen, wir haben insbesondere in der Pandemie-Zeit viele Kolleg*innen erreicht und waren für sie ein wichtiges Sprachrohr. Bei vielen öffentlichen Protest-Aktionen haben wir Präsenz gezeigt. Gleichzeitig pflegen wir gute Verbindungen in die Bezirke und zu den anderen pädagogischen Fachgruppen.

Warum sollten andere mitmachen?

Jede*r Kolleg*in sollte erkennen, dass es für Arbeitnehmer*innen wichtig ist, Mitglied der Gewerkschaft zu sein. Du hast Freude am Erfahrungsaustausch, möchtest gemeinsam Ideen entwickeln oder Veränderungen bewirken? Dann laden wir dich herzlich ein, dich einzubringen. Wenn wir mehr Aktive für die Mitarbeit in der Fachgruppe gewinnen können, ist es möglich, noch mehr Druck aufzubauen und die vielfältigen Aufgaben auf mehr Schultern zu verteilen.

Was ist euer Ziel für die nächsten Monate?

Wir gehen von einem turbulenten Schulstart aus, denn an vielen Schulen herrscht große Personal- und Raumnot. Hier werden wir gegenüber der unverantwortlichen Senatspolitik deutlich Position beziehen. Auch für uns ist das Ziel des Tarifvertrages Gesundheitsschutz, die Verkleinerung der Klassengrößen, für das die angestellte Lehrkräfte gestreikt haben, ein Grundanliegen. Dann würden wir gern bald einen Durchbruch bei der Aufstockung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Woche erreichen. Bei einem Fachtag im Herbst wollen wir die Arbeitsbedingungen und Forderungen der Kolleg*innen in der Schulsozialarbeit thematisieren. Der Termin ist der 29. November 2022.

Welche Schlagzeile würdet ihr in fünf Jahren gern in der bbz lesen?

»Senat beschließt vollständige Rückführung des sozialpädagogischen Personals an Schulen in den Öffentlichen Dienst, um wieder alle Mitarbeiter*innen unter einem Dach in multiprofessionellen Teams auf Augenhöhe zu integrieren.«

Das Leitungsteam der Fachgruppe:
Axel, Erik, Petra, Reinhard und Sebastian

Kontakt: FG.Sozpaed-fk-schule@gew-berlin.de

FOTO LINKS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE; FOTO RECHTS:

Start mit heftigen Einbußen

Rückschritte bei der Inklusion und unbesetzte Lehrkräftestellen zum Schuljahresbeginn stoßen bei der GEW BERLIN auf fundamentale Kritik. Sie fordert gezielte Maßnahmen

von Klaudia Kachelrieß

Dass die Ausstattung der Schulen mit pädagogischem Personal nicht zu einhundert Prozent erfolgen wird, hatten wir schon befürchtet. Aber so groß wie jetzt war die Lücke zwischen Einstellungsbedarf und Einstellungen beim schulischen Personal noch nie. Von den 2.645 zu besetzenden Vollzeitstellen sind 845 Stellen, also fast ein Drittel, zu Beginn des Schuljahres noch unbesetzt. Es lassen sich mittlerweile nicht mal mehr genug Quereinsteigende finden, um die noch offenen Stellen zu füllen. 845 Stellen, das klingt bei der Gesamtzahl von 34.000 Lehrkräften nicht viel, bedeutet aber, dass an jeder der 639 allgemeinbildenden und der 170 berufsbildenden Schulen im Durchschnitt eine Stelle vakant ist. Heruntergebrochen auf Unterrichtsstunden pro Woche bedeutet dies, dass über 20.000 Stunden pro Woche ausfallen. Erfahrungsgemäß sind die Vakanzen außerdem sehr ungleich verteilt: so gibt es häufig deutlich mehr unbesetzte Stellen an Grundschulen und Sekundarschulen, an denen besonders viele Schüler*innen mit komplexem Unterstützungsbedarf lernen. Das Ganze ist umso verheerender vor dem Hintergrund, dass zudem corona- und belastungsbedingt mit Personalausfällen zu rechnen ist.

Eine taktische Umwidmung von Stunden

Die Ideen der Senatsverwaltung zum Umgang mit dem Lehrkräftemangel sind bis jetzt nicht besonders überzeugend. Ein Ansatz ist es, den Bedarf an Lehrkräften »künstlich« zu senken. Dies macht sich bei den Änderungen in den Zumessungsrichtlinien bemerkbar. Dort ist vorgesehen, dass sonderpädagogische Förderstunden für die Schüler*innen mit Förderbedarf umgewandelt und von Pädagogischen Unterrichtshilfen, Betreuer*innen, Erzieher*innen erteilt werden können. Eine Lehrkräftestunde kann dann in 1,5 Stunden für die genannten Berufsgruppen umgewandelt werden. Von der neuen Regelung könnten insbesondere Schüler*innen mit Förderbedarf im Sehen (Blindheit), im Hören und in der Kommunikation (Gehörlose) und in den Bereichen Geistige Entwicklung und Autismus betroffen sein, da sie eigentlich einen Anspruch auf acht Stunden sonderpädagogischer Förderung haben.

Was auf den ersten Blick nicht nach einer Kürzung aussieht und für Schulen als attraktive Lösung erscheint, ist aber eine deutliche Absage an eine qualitativ hochwertige Bildung für die betroffenen Kinder und könnte mit einem Wegfall mehrere Hundert Vollzeitstellen für Sonderpädagog*innen in »inklusiv« arbeitenden

FOTO: ADOBE STOCK/IRYNA

Bei ihrer Pressekonferenz zum Schuljahresbeginn hat die GEW BERLIN gegen Kürzungen bei der Inklusion protestiert

Schulen einhergehen. Natürlich ist eine Umwandlung allemal besser als eine vakante Sonderpädagogik-Stelle. Am Ende ist es eine deutliche Reduzierung von sonderpädagogischem Unterricht. Solche Einbußen in der inklusiven Förderung sind aus GEW-Sicht nicht hinnehmbar. Schon vorher waren die Rahmenbedingungen für Inklusion an unseren Schulen schlecht. Schon allein dass Sonderpädagogikstunden zur Vertretung herangezogen werden dürfen und die Stundentafel immer Vorrang hat, ist ein Unding. Nun hat sich die Situation jedoch noch weiter verschlechtert. Allein die Statistik zum Lehrkräftebedarf steht durch die Maßnahme besser da.

Besonders bedenklich ist, dass vor allem eine Gruppe von Schüler*innen von der nachteiligen Entwicklung betroffen ist. Nach Einschätzung des Deutschen Instituts für Menschrechte und des Landesbeirats für Menschen mit Behinderungen handelt es sich hier um eine signifikante Ungleichbehandlung. Zudem steht die Umwandlung der Sonderpädagogikstunden im Widerspruch zu der UN-Behindertenrechtskonvention, die für Kinder mit Behinderungen das Recht auf qualitativ hochwertige Bildung, auf Gleichberechtigung, aktive Teilhabe und Schutz vor Diskriminierung vorsieht. Es kann nicht sein, dass in Zeiten des Mangels die Kinder mit dem größten Unterstützungsbedarf die meisten Abstriche machen müssen. Die Kritik an den Zumessungsrichtlinien hat die GEW BERLIN gemeinsam mit dem Bündnis für schulische Inklusion und dem Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen in einer Pressekonferenz zu Beginn des Schuljahres deutlich gemacht.

»Es kann nicht sein, dass in Zeiten des Mangels die Kinder mit dem größten Unterstützungsbedarf die meisten Abstriche machen müssen.«

Es braucht ein Maßnahmenpaket

Die Debatte, wie dem Fachkräftemangel beizukommen ist, wird auf Hochtouren geführt. Es wird nicht einfach, Lösungen in der ohnehin schon angespannten und von Überlastung geprägten Situation zu finden. Es braucht ein umfassendes Maßnahmenpaket, welches sowohl akute Maßnahmen zu Abfederung des Personalmangels als auch langfristige Maßnahmen zur grundsätzlichen Bekämpfung des Fachkräftemangels beinhaltet. Die GEW BERLIN hat hier schon viele Ideen formuliert und fordert den Einbezug aller relevanter Akteur*innen aus dem Bildungsbereich. Es reicht bei Weitem nicht, nur auf die Verbeamtung von Lehrkräften zu setzen. Viele werden diesen Weg nicht gehen (können) und sozialpädagogische Fachkräfte sind hier ohnehin außen vor.

Von einer Schule, die den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen gerecht werden kann, sind wir weit entfernt. Die Leidtragenden sind die Schüler*innen, die die pädagogische Unterstützung am nötigsten haben, aber auch die Pädagog*innen, die ihre anspruchsvolle Arbeit nicht umsetzen können. In einer Zeit von multiplen Krisen sind die Bildungseinrichtungen mehr als je zuvor gefordert, Halt zu geben und junge Menschen zu stärken. Das geht aber kaum in einem System, welches so auf Kante genäht ist. Wir sind in einer Situation, in der die Schulbeschäftigten mit der zunehmenden Arbeitsverdichtung zu kämpfen haben und viele bereits am Limit ihrer Kräfte sind. Wir müssen also trotz, beziehungsweise gerade wegen des Mangels dahin kommen, dass die Rahmen- und vor allem die Arbeitsbedingungen in den Schulen massiv verbessert werden. Wir brauchen eine grundsolide multiprofessionelle Ausstattung, die den zu bewältigenden Aufgaben gerecht wird. Wir brauchen kleinere Lerngruppen, damit mehr individuelle Zuwendung für die Schüler*innen aber auch Entlastung der Pädagog*innen ermöglicht wird. Wir brauchen eine familienbewusste Personalpolitik, eine verbesserte Einstellungspolitik und die von uns immer wieder geforderte Ausbildungsoffensive, damit endlich mehr Ausbildungskapazitäten geschaffen werden. Es müssen Haltefaktoren für Fachkräfte definiert werden. Es gibt sehr viel zu tun! Wir werden nicht lockerlassen. ■

www.gew-berlin.de/presse/detailseite/inklusive-bildung-ist-pflicht-und-keine-kuer

https://www.gew-berlin.de/presse/detailseite/gew-berlin-fordert-akut-massnahmen-gegen-den-personal-mangel-in-schulen

Klaudia Kachelrieß, Referentin Vorstandsbereich Schule

FOTO: GEW

Ein Vorbild für eine nachhaltige Zukunft und Digitalisierung

Die Heinz-Brandt-Schule wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Deutschen UNESCO-Kommission ausgezeichnet. Formate wie der »Digitale Donnerstag« oder der Projekttag »Global Goals« fördern digitale und soziale Kompetenzen

Das Interview führte Ralf Schiweck

Die *bbz* wollte mehr erfahren und sprach mit der Schulleiterin der Integrierten Sekundarschule, Miriam Pech, und dem verantwortlichen Kollegen für die Koordination des Projekttages, »Global Goals«, Stefan Grzesikowski

bbz: Digitalisierung wurde bei euch schon vor der Pandemie angegangen. Welches Lernmanagementsystem (LMS) benutzt ihr im Schulalltag?

Grzesikowski: Schon seit 2015 arbeiten wir mit fronter/itslearning. Wir haben es damals als digitales Abbild unserer Schule gekauft, das heißt, es gibt ein Lehrkräftezimmer, Fachräume für die jeweiligen Kolleg*innen und auch die Unterrichtsräume für die jeweiligen Kurse mit Schüler*innen.

Warum habt ihr damit schon vor der Pandemie gearbeitet?

Pech: Wir wollten kollaborativ zusammenarbeiten und das möglichst einfach und verlässlich. fronter/itslearning ist als Lernmanagementsystem dafür da, miteinander möglichst effizient zu arbeiten. Es ging vom Kollegium aus, dass man die Art und Weise, wie man untereinander Material teilte, professionalisieren wollte. Also nicht mehr mit Ordnern im Regal oder einer Dropbox zu arbeiten, die auch datenschutzrechtlich eher fraglich war, sondern eben mit einem professionellen LMS. Und dann wurden auch immer stärker die Schüler*innen einbezogen, das LMS als sichere Kommunikationsplattform und zur Weitergabe von Material zu nutzen oder als Ort, um Arbeitsergebnisse zu teilen.

Und können alle damit umgehen?

Grzesikowski: Wir kommunizieren inzwischen mit allen Mitgliedern der Schulgemeinschaft über fronter, die Eltern haben eigene Zugänge, die Schüler*innen bewegen sich frei in ihren Kursen. Das Positive an fronter/itslearning als LMS ist, dass es sowohl eine App gibt als auch die Webversion, das heißt, es ist mit jedem Endgerät bedienbar. Man benötigt nicht unbedingt einen Laptop. Es geht mit dem Handy oder Tablet, so dass das System relativ barrierefrei zugänglich ist, auch für Kinder, die zu Hause vielleicht nicht vollumfänglich ausgestattet sind.

Wie ist eure digitale Ausstattung?

Pech: Uns war wichtig, jeden Klassenraum sukzessiv mit einer ausreichenden Anzahl Tablets oder Laptops auszustatten, um die digitale Lernumgebung auch schulisch nutzbar zu machen. Jetzt sind wir komplett ausgestattet und haben auch in jedem Fachraum Tablets oder iPads. Im neuen 7. Jahrgang haben alle Schüler*innen eigene Tablets oder iPads.

Habt ihr im Lockdown alle Kinder zu Hause erreicht?

Pech: Ja, für die meisten Schüler*innen und Kolleg*innen konnte der Unterricht nahtlos im Digitalen fortgeführt werden. Aber leider wurden natürlich nicht sofort alle eingeholt. Vor allem unsere Kinder aus den Willkommensklassen waren schwer zu erreichen. In den Heimen gab es teilweise kein WLAN. Und natürlich gibt es auch Elternhäuser, die keines haben. Da sind Kolleg*innen dann vorbeigefahren und haben Materialien gebracht. Auch wir Lehrkräfte mussten uns dann daran gewöhnen, mit Videokonferenz-Formaten zu arbeiten.

Grzesikowski: Es ging dann aber schnell eher um Qualitätsfragen. Wie machen wir denn diesen Onlineunterricht gut? Wie gestalten wir ihn als Ganztagsschule, so dass nicht erwartet wird, dass Kinder von 8 bis 16 Uhr am Endgerät sitzen. Es ging also um Absprachen, nicht zu viele Aufgaben zu stellen, dafür sinnhafte, vielleicht auch eher projektartige. Darum ging's bei

Miriam Pech und Stefan Grzesikowski von der Heinz-Brandt-Schule

FOTO: BERTOLT PRÄCHT

uns eher, weil wir ja diese technischen Probleme durch den Vorlauf mit fronter/itslearning nicht so stark hatten. Wir haben auch relativ schnell begonnen, Kinder mit Förderbedarf oder häuslich schwierigem Umfeld, die wir dann, unterstützt durch die Schulsozialarbeit, in der Schule betreut haben.

Was sind die Projekttage »Digitaler Donnerstag« und »Global Goals«?

Grzesikowski: Die Idee entstand zwischen den Lockdown-Phasen. In unserem Schulprogramm gab es bis dahin die projektorientierte Lernform »Lernen durch Engagement«. Es war absehbar, dass es in dieser Form unter Corona-Bedingungen nicht durchführbar sein würde, ungeimpfte Kinder in Altenheime, Kindergärten oder Grundschulen zu schicken.

Wir wollten den Projektgedanken aber unbedingt weiterführen. Außerdem sahen wir die Notwendigkeit, gerade vor der nächsten Coronawelle die digitale Kompetenzentwicklung voranzubringen. So ist die Idee entstanden, beides zu tun. Seit dem Schuljahr 2020/21 führen wir im wöchentlichen Wechsel den Digitalen Donnerstag und den Projekttag Global Goals in den Jahrgängen 7 und 8 durch.

Bitte nennt uns ein Beispiel aus Global Goals.

Grzesikowski: Wir haben uns zum Beispiel mit dem sechsten Nachhaltigkeits-Ziel »Sauberes Trinkwasser«, beschäftigt. Es wurden selbst Wasserfilter gebaut, über Kläranlagen recherchiert und Bedingungen für sauberes Trinkwasser geklärt. Die Schüler*innen haben sich dann individuell ihre Projekte gesucht, Möglichkeiten ihres Engagements recherchiert und die Projekte in Absprache mit der begleitenden Lehrkraft durchgeführt und reflektiert. Dieser Prozess und das Ergebnis wurden dann den anderen Schüler*innen präsentiert.

*Wofür haben die Schüler*innen sich interessiert und wo haben sie sich noch engagiert?*

Pech: Es waren zum Beispiel Schüler*innen auf dem Gnadenhof und haben sich mit Tierrechten auseinandergesetzt. Andere Schüler*innen waren im Franziskaner-Kloster und haben sich dort für Obdachlose engagiert. Andere haben einen Baum gepflanzt oder für den bedrohten Spatz ein Vogelhaus gebaut.

Wurde das auch in irgendeiner Form bewertet?

Pech: Ja, und das wurde auch sehr kontrovers im Kollegium diskutiert. Der Projekttag lief zu Beginn noch über einen ganzen Tag. Wir haben dafür teilweise unsere Profilstunden genommen, außerdem die AG-Stunden und schließlich zwei Stunden aus dem Fachbereich Gesellschaft. Für einige Kinder war eine Notengebung demotivierend, weil der Charakter des Projekts, die Freiwilligkeit, damit unterlaufen wurde.

Grzesikowski: Die Schüler*innen haben ein Portfolio zur Prozessbegleitung und Dokumentation erstellt und das floss auch in die Gesellschaftsnote ein. Aber ja, es änderte sich dadurch der Charakter, weil man dann als Schüler*in nicht mehr schaut, »Mit wem habe ich gleiche Interessen?«, »Mit wem möchte ich gerne zusammenarbeiten?«, sondern sich fragt, wer ein*e guter Teampartner*in für gute Noten ist. Im aktuellen Schuljahr führen wir Global Goals als halbtägigen Projekttag durch, ohne Bewertung.

Was würdet ihr anderen Schulen aus Ihren Erfahrungen heraus empfehlen?

Pech: Leute, die Ideen haben, die muss man unterstützen und möglichst viel ausprobieren. Als Schulleiterin muss ich das unterfüttern, auch mit Freiräumen als Unterstützungsmaßnahmen. Man muss gut mit allen Beteiligten kommunizieren. Wir versuchen die Entwicklung und auch gerade die Entscheidungsfindung transparent zu machen. Worauf wir noch dringend achten müssen, ist, die Schüler*innen von Anfang an miteinzubeziehen. Dazu müssen wir viel mehr ins Gespräch kommen, wie wir uns Schule und Lernen vorstellen.

Grzesikowski: Dafür braucht es natürlich eine gewisse Offenheit in der Haltung. Wir sollten uns auch Dinge trauen, oder mal abweichen vom Status Quo und von den gewohnten Bahnen, in denen wir so kreisen. Dafür muss man mutig sein und auch erlauben, dass Scheitern durchaus möglich ist. Es gibt auch Projekte, die beerdigt werden müssen, weil sie nicht durchgehalten werden, weil sie zu viel Kraft kosten oder weil sie doch nicht den Erfolg bringen, den sie versprachen.

Liebe Kollegin Pech, lieber Kollege Grzesikowski, ich bedanke mich sehr für dieses Interview.

Ralf Schiweck,
Mitglied der
bbz-Redaktion

FOTOS: ADOBE STOCK/KASPARS GRINVALDS; ADOBE STOCK/KONSTRUKTOR1980 (GRUNDRISS)

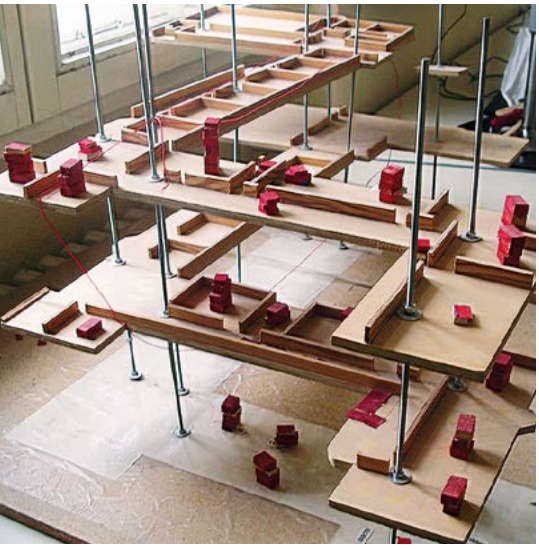
Neu, aber mutlos

Der novellierte Rahmenlehrplan Physik für die gymnasiale Oberstufe stellt sich nicht aktuellen Themen wie dem Klimawandel, sondern betreibt gepflegte Langeweile

von Jörg Eschner

In letzter Zeit häufen sich Nachrichten zum schlimmen Zustand des Berliner Schulwesens: Lehrer*innenmangel, Raumnot, der bauliche Zustand der Schulgebäude: oft sanierungsbedürftig. Dass in diesem Schuljahr ein neuer Rahmenplan für die Oberstufe in Kraft trat, war niemandem eine Meldung wert – oder habe ich etwas überlesen? Für das Fach Physik hätte es auch nichts zu berichten gegeben, denn den Grundkursschüler*innen wird wieder nur der saure, muffige alte Wein in aufgehübschten, neuen Schläuchen angeboten – non scholae, sed vitae? Nein, aus diesem »neuen« Rahmenplan lernen Schüler*innen wieder nur für die Schule, kaum etwas für's Leben! Die Themen der ersten beiden Schulhalbjahre: »Felder«, »Schwingen und Wellen« locken kaum einen Hund hinter'm Ofen hervor und trugen schon immer dazu bei, Physik zum unbeliebten Fach zu machen, das nur durch die Belegverpflichtung am Leben gehalten wird.

Wieder haben die Verantwortlichen davor gekniffen, Inhalte zu den Ursachen und Folgen des Klimawandels, der Energiekrise verbindlich in einem Oberstufenplan vorzuschreiben. Dass man heilige Kühe schlachten und Unterricht zu den genannten aktuellen Themen erfolgreich anbieten kann, haben einige Kolleg*innen und ich mit behördlicher Genehmigung am Askanischen Gymnasium bewiesen – und die Akzeptanz der Kurse bei Schüler*innen war nachgewiesen höher als die der konventionellen Kurse. Ach ja, und viele Formeln kann man da auch lernen.



Schulmodell zur Darstellung zu hoher Raumtemperaturen

Im 1. Semester untersuchten die Schüler*innen ihr Schulgebäude: Wie viel Energie wird wofür verwendet? Wo, mit welchen Geräten wird diese Energie bereitgestellt beziehungsweise genutzt? Wie viel CO_2 wird dabei freigesetzt? Lässt sich ohne wesentliche Investitionen Energie im Schulgebäude sparen? Nachdem die Schüler*innen das Gebäude und seine Nutzung genau kannten, stellten wir im 2. Semester die Frage, ob und wie sich dieses Objekt ausschließlich mit regenerativen Energien betreiben ließe. Zu Photovoltaik, Solarthermie, Windenergie, Geothermie wurde der aktuelle Wissensstand vermittelt. In beiden Semestern waren drei Wochen Experimentalpraxis für Gruppen angesetzt, auf Exkursionen haben wir Gebäude mit Vorbildcharakter besichtigt.

Praktizierte Nachhaltigkeit unterrichten

Die Kurse »Energieumwandlungen I und II« vermitteln nicht nur aktuelle technisch-physikalische Erkenntnisse und können damit – im Gegensatz zu bestehendem Unterricht – Wünsche zur Ausbildung in nachgefragten Berufen wecken, sondern können auch als Beitrag der Physik zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) gesehen werden. Das Konzept der Grundkurse macht einen permanenten Bezug zu aktuellen Forschungsergebnissen unter anderem aus der Energieforschung möglich.

Ich habe dem Berliner Schulsenat dieses erfolgreiche Kurskonzept in mehreren Schreiben vorgestellt, darauf hingewiesen, dass das Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem letzten Jahr – die 1,5-Grad-Grenze des Pariser Klima-Abkommens ist verfassungsrechtlich verbindlich – wohl auch den Schulen Verpflichtungen auferlegt. Wer Konflikte mit der Kultusminister*innenkonferenz scheut, kann die Kurse Schüler*innen anbieten, die keine schriftliche Prüfung im Fach Physik ablegen wollen – meine Schreiben wurden nicht einmal beantwortet.

»Die Themen im Rahmenlehrplan trugen schon immer dazu bei, Physik zum unbeliebten Fach zu machen.«

Ich denke, dass Schule im Grundkursbereich einer Allgemeinbildung verpflichtet ist, die nicht unbedingt für ein Fachstudium vorbereiten muss. Hier sollten vielmehr Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt werden, die auch im Leben nach der Schule Verwendung finden können, hier: die Bedingungen der Nutzung regenerativer Energien, die Fähigkeit zum bewussten, sparsamen Umgang mit Energie. Die politische Relevanz eines solchen Unterrichts liegt seit längerer Zeit auf der Hand.

Für genauere Auskünfte zu den Kursen stehe ich gerne zur Verfügung, über Unterstützung meines Anliegens, diese Kurse weiter zu verbreiten, würde ich mich freuen! joerg.eschner@t-online.de

Jörg Eschner, ehemals Physiklehrer am Askanischen Gymnasium, Berlin-Tempelhof

FOTO: PRIVAT

Noch lange nicht barrierefrei

Die Schwerbehindertenvertretungen setzen sich für die Rechte Betroffener am Arbeitsplatz ein. Ein Gespräch zwischen einer Kollegin mit Einschränkungen, der Gesamtschwerbehindertenvertreterin und dem Schwerbehindertenvertreter in Friedrichshain-Kreuzberg

Das Gespräch führen Steffi Jaschinski, Detlef Stürmer und Kerstin Nowak

Steffi, du bist durch deine körperliche Einschränkung vor besondere Hürden gestellt. Wie gelingt dir deine Arbeit?

Jaschinski: Seit 13 Jahren bin ich als Erzieherin an der Carl-Bolle-Schule in Moabit tätig. Vor etwa zehn Jahren hatten sich meine gesundheitlichen Einschränkungen soweit verschlechtert, dass ich befürchtete, meinen Beruf aufgeben zu müssen. Allein der Arbeitsweg stellte eine enorme Kraftanstrengung dar, dazu kamen die zahlreichen Barrieren in der Schule. Es bedurfte einiger Anpassungen durch Hilfsmittel und die Umgestaltung einiger Räume, um genügend Rangierfläche für den Rollstuhl zu haben. Dies war ein langer, schwerer Weg, den ich nur mit der Hilfe der Schwerbehinderten-Vertretung (SbV) Mitte geschafft habe. Durch sie wurde ich immer gut beraten und unterstützt. Angefangen von der Beantragung der Schwerbehinderteneigenschaft, das Einlegen von Widersprüchen für Hilfsmittel bis zum Umbau einer Rampe, Bau eines Fahrstuhles und die Vermittlung in Einsatzgesprächen vor Ort mit meinen Vorgesetzten.

Seit 2015 bin ich nun im Rollstuhl erziehend tätig. Mittlerweile begleite ich wieder Ausflüge und Klassenfahrten. Vieles muss ich nun im Alltag anders bedenken und mehr Zeit einplanen. Doch die Freude, weiter meiner Arbeit selbstständig nachgehen zu können, gibt mir viel Kraft.

Lange kämpfte ich mit dem Gedanken, so viel leisten zu müssen, wie ein gesunder Mensch. Eine zweijährige Qualifikation in Medienbildung ermöglichte mir in der Arbeit, meinen oft nicht barrierefreien Einsatz zu kompensieren. So kam es auch zu positiven neuen Aspekten während der Arbeit mit meiner Klasse, die Schüler*innen verhielten sich achtsamer und sozialer, so zum Beispiel im Straßenverkehr bei gemeinsamen Exkursionen. Die Kinder haben entgegen meiner Befürchtungen keine Probleme mit meinen Einschränkungen. Sie lernen so nebenbei im Alltag, Rücksicht zu nehmen, ohne viel darüber sprechen zu müssen. Falls mir Dinge runterfallen oder ein Stuhl im Weg steht, braucht es keine Worte mehr. Und zudem sehen sie, dass man auch mit Behinderung gut arbeiten kann. Sie ist nichts Besonderes. Und so soll doch eigentlich Inklusion sein.

Detlef, du bist nun fast vier Jahre Vertrauensperson für Schwerbehinderte und Gleichgestellte in Friedrichshain-Kreuzberg. Welche Erfahrungen hast du in dieser Zeit gesammelt?

Stürmer: Nun, die wichtigste Erfahrung ist wohl, dass es eine unwahrscheinlich anspruchsvolle, vielfältige und zumeist sehr schöne Aufgabe ist. Ganz klar steht

FOTO: PRIVAT

die*der Betroffene im Mittelpunkt meiner Arbeit. Ich habe gelernt, dass jede Behinderung eine große Herausforderung darstellt, auch und gerade für das Umfeld. Nur ein Beispiel: Auf der letzten Landesdelegiertenversammlung wurde viel über die Übereinstimmung von Arbeit und Familie gesprochen. Sehr gut und richtig. Aber was ist, wenn, wie in unserer Region geschehen, ein Kollege allmählich erblindet und er als Lehrer unbedingt weiterarbeiten möchte? Der gesamte Alltag der Familie hatte sich völlig verändert. Bekommt da nicht die gewerkschaftliche Forderung nochmals eine ganz andere Dimension?

Technische Hilfsmittel mussten organisiert, finanziert und eine Helferkonferenz einberufen werden; die Bereitstellung einer Arbeitsassistenz wurde vorbereitet. Alles riesige Herausforderungen, die ich begleitet habe und bei denen ich sogar in familiäre Entscheidungen einbezogen wurde.

Letztlich ging es auch um schwierige rechtliche Fragen, unter anderem, ob ein erblindeter beziehungsweise sehbehinderter Kollege Aufsicht führen kann. Die Dienstunfähigkeit drohte. Es ging natürlich auch um finanzielle Fragen, um die Absicherung der gesamten Familie. Daran kann man verzweifeln, weil auch durchaus von Seiten unserer Behörde mitunter geblockt wird, obwohl Beispiele zeigen, dass erblindete beziehungsweise sehbehinderte Kolleg*innen unterrichten.

Jede Behinderung erfordert eine besondere Achtsamkeit von allen Seiten, natürlich auch von den Schwerbehindertenvertretungen.

Kerstin, wie ist es denn zum heutigen Schwerbehindertenrecht gekommen und warum brauchen Menschen mit Behinderungen überhaupt besondere Unterstützung?

Nowak: Über Jahrhunderte wurden Menschen mit Behinderungen immer irgendwie versorgt, unter anderem durch Kirchen. Nach dem Ersten Weltkrieg des 20. Jahrhunderts gab es viele Menschen mit Kriegsverletzungen. Sie waren oftmals schwer »beschädigt«. Es galt, diese zu versorgen und – wo möglich – in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dazu wurde 1920 das Schwerbeschädigtenrecht erlassen, das nach dem Zweiten Weltkrieg mit noch mehr Kriegsversehrten zusätzlich besondere Bedeutung erfuhr. Im Folgenden kamen Fürsorgeerlasse, Vorschriften zur Rehabilitation hinzu. Dies alles wurde 2001 in das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) eingeordnet und dieses wiederum 2018 in das Bundesteilhabegesetz integriert. Heute geht es aber nicht mehr darum, Menschen mit Behinderungen Fürsorge angedeihen zu lassen, sondern – nicht zuletzt durch die UN –Behindertenrechtskonvention – ihnen gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Ein ganz anderer, ein inklusiver und menschenwürdiger Ansatz.

Wie ist aber die Realität in Deutschland und warum brauchen Menschen mit Behinderungen immer noch besondere Unterstützung? Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist überdurchschnittlich hoch. Zum Vergleich: 2018 lag die allgemeine Arbeitslosenquote bei 6,5 Prozent. Bei schwerbehinderten Menschen dagegen bei 11,2 Prozent. Daran hat sich bis heute nichts geändert.

»Die Kinder lernen nebenbei im Alltag, Rücksicht zu nehmen, ohne viel darüber sprechen zu müssen.«

FOTOS: PRIVAT

»Von wirklicher Inklusion auch für die Beschäftigten sind wir noch immer weit entfernt.«

Steffi Jaschinski, Kerstin Nowak und Detlef Stürmer

Unsere Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung ist es darum, besonders bei Einstellungen darauf zu achten, dass Menschen mit Behinderungen eingestellt werden und auf die besondere Verpflichtung des öffentlichen Dienstes hinzuweisen. Die Vielzahl der nicht barrierefreien Schulen in Berlin lässt gerade für Kolleg*innen mit bestimmten Behinderungen nur geringe Einsatzmöglichkeiten zu. Die zu knappe Personaldecke, die es Schulleitungen immer schwieriger macht, Nachteilsausgleiche zu gewähren, tut einiges dazu, dass wir von wirklicher Inklusion auch für die Beschäftigten noch immer weit entfernt sind.

Detlef, du hast vorhin davon gesprochen, dass deine Aufgabe vielfältig ist. Was meinst du genau damit?

Stürmer: Vielfältig ist es aufgrund der Fülle der Aufgaben. So bin ich bei jeder Einstellung, egal welcher Profession, beteiligt. Keine neue Schulleitung darf ohne meine Unterschrift ihr Amt in unserer Region antreten. Immer kommt es darauf an, Verfahren zu begleiten und vor allem darauf zu achten, dass die Rechte der Schwerbehinderten hinreichend berücksichtigt werden. Aber auch die Beratung der Kolleg*innen ist so facettenreich wie nur denkbar, vom Hamburger Modell über Antragsberatung bis hin zu Leistungen der Rentenversicherung. Die Aufzählung ist natürlich nicht vollständig, weil das Leben und die Leiden uns immer wieder vor neue, mitunter schicksalshafte Herausforderungen stellen. Durch meine langjährige Tätigkeit im Gesamtpersonalrat und im örtlichen Personalrat habe ich wichtige Erfahrungen für mein jetziges Amt sammeln können, aber die Arbeit hat schon eine ganz andere Qualität.

Kerstin, du bist ja außer der regionalen Schwerbehindertenvertreterin in Mitte auch die Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson (GSbV) für die allgemeinbildenden Schulen in ganz Berlin. Welche Aufgaben und Einflussmöglichkeiten hast du in dieser übergeordneten Funktion, um für die schwerbehinderten Beschäftigten tätig zu sein?

Nowak: Detlef hat ja die Vielfältigkeit der Aufgaben einer SbV beschrieben. Die direkte Unterstützung der Beschäftigten vor Ort, der Kontakt mit ihnen, ist mir sehr wichtig und erfüllend. Steffi beschreibt ja aus eigenem Erleben, warum diese Aufgabe so wichtig ist. Genauso vielfältig, aber teilweise ganz anders ist meine Tätigkeit als GSbV. Ich kann hier nur einen kleinen Abriss geben.

Eine gesetzlich verankerte Aufgabe ist hauptsächlich, auf Senatsebene zu klären, was auf regionaler Ebene nicht geklärt werden kann. Konkrete Beispiele: Gemeinsam mit der damaligen SbV der beruflichen und zentral verwalteten Schulen habe ich die Inklusionsvereinbarung mit der Senatsverwaltung abgeschlossen. Damit wurden unter anderem das Teilhabegespräch, das Schulleitungen den Betroffenen anbieten müssen und in dem der behindertengerechte Arbeitsplatz und -einsatz besprochen werden soll, implementiert. Die Möglichkeit, dass Schwerbehinderte ihre Arbeitszeitkonto-Tage unabhängig vom Alter nehmen können, wurde ebenso ausgehandelt wie die Möglichkeit, dass beispielsweise Sekretär*innen oder Betreuer*innen ihren Zusatzurlaub außerhalb der Ferienregelung nehmen können, um nur drei der Maßnahmen zu nennen.

Stellungnahmen zu verschiedensten Themenbereichen nach den Auswirkungen für Schwerbehinderte zu sichten und zu schreiben, nimmt einen Großteil der Arbeit der GSbV ein. Und jedes zweite Jahr wird von der GSbV für Beschäftigte mit Behinderungen eine aktualisierte Informationsbroschüre herausgegeben.

Ich führe regelmäßig Gespräche mit dem verantwortlichen Abteilungsleiter und der Senatorin. Diese Gespräche bringen die speziellen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen an unseren Schulen in den Fokus. Denn nur so können wir behindertengerechte und auch gesunderhaltende Arbeitsbedingungen aushandeln.

Wenn ihr einen Wunsch bei der GEW frei hättet, wie würde er lauten?

Jaschinski: Barrierefreiheit, auch im Digitalen, sollte Standard sein – dafür muss sich die GEW unbedingt weiter einsetzen. Verliert bitte nicht die auch zunehmend schlechter werdenden Arbeitsbedingungen des weiteren pädagogischen Personals aus den Augen. Nur ein funktionierendes Team kann Inklusion gut leben.

Stürmer: Mein Wunsch wäre, dass wir einen spezialisierten Rechtsbeistand von unserer Gewerkschaft finanziert bekommen.

Nowak: Ich teile den Wunsch von Detlef nach einer Unterstützung in Richtung Beratervertrag, da rechtliche Fragen auch in unserem Bereich sehr zugenommen haben. Ich wünsche mir darüber hinaus, dass die GEW-Geschäftsstelle, die ja auch Tagungs- und Fortbildungsort ist, endlich barrierefrei wird und ein Fahrstuhl so schnell wie möglich eingebaut wird. Besprechen müssen wir weitere barrierefreie Leitsysteme für Menschen mit Sinneseinschränkungen.

Dieses Jahr finden von Oktober bis Dezember bundesweit die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen statt. Es wäre toll, wenn die Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen an den Schulen ihr Wahlrecht zahlreich wahrnehmen und so auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen würdigen würden. Das ermutigt diese in ihrer verantwortungsvollen Arbeit für die Menschen mit Behinderungen. ■

Hamburger Modell

Das Hamburger Modell sieht eine stufenweise, freiwillige Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach längerer oder mit andauernder Erkrankung vor. Die Beschäftigten sind dabei weiterhin krankgeschrieben.

Zur Abwertung von Lehrkräften

Warum heute niemand mehr Lehrer*in werden will – und wenn, dann nicht in Berlin

von Ilse Schaad

Am Ende, wenn die Katastrophe da ist und keine Maßnahme mehr zur Verfügung steht – das lehrt die Geschichte – ist das Geschrei immer groß. Der Zustand des Bildungsbereiches und der sich weiter verschärfende Lehrkräftemangel belegen dies nachdrücklich. Nach allgemein anerkannten Erhebungen fehlen in Deutschland bis zum Jahr 2035 mehr als 100.000 Lehrkräfte, vor allem in den Bereichen Sekundarstufe 1 und Berufsbildende Schulen.

Berlin hatte sich in einer eh schon schlechten Ausgangslage mit dem Verbeamtungsstopp 2004 selbst in eine ungünstige Sonderrolle manövriert. Die Wiedereinführung der Verbeamtung 2022 soll nun die Katastrophe mindern. Dabei sollen die Lehrkräfte schlechter gestellt werden, indem ihnen ihre Lebensleistung in Bezug auf ihre Altersversorgung weitgehend aberkannt wird. Nach der bisher geltenden gesetzlichen Regelung wurden Vordienstzeiten im Arbeitsverhältnis vollständig auf die Altersversorgung angerechnet. Nun will der Finanzsenator (Grüne) nur noch fünf Jahre für die Altersversorgung anerkennen und die restlichen Jahre löschen. Diesem Vorhaben fehlt jegliche Legitimität. Er bedient sich dabei eines wohlfeilen, gleichwohl falschen Argumentes einer angeblichen »Doppel-Versorgung«. Trotz Anrechnung in Rente und Pension ist die Höhe gedeckelt, so dass hier niemand einen Profit macht – außer dem Finanzsenator. Für die Rente zahlten die Betroffenen hohe Beträge Monat für Monat selbst ein, weshalb ihr Nettoeinkommen in den ganzen Jahren weit unter dem der vergleichbaren Beamt*innen lag. Gleichzeitig verkennt der grüne Finanzsenator, dass die Voraussetzungen in allen anderen Ländern eben andere sind: kein anderes Land hat die Verbeamtung von Lehrkräften fast 20 Jahre ausgesetzt. Durch die Maßnahme werden Lehrkräfte lebenslang finanziell schlechter gestellt als jede Lehrkraft in den anderen 15 Bundesländern. Im Ergebnis erweist sich der Plan des grünen Finanzsenators als frauendiskriminierend, da sich die Streichung der Vordienstzeiten besonders ungünstig bei Beschäftigten auswirkt, die viel Teilzeit, Erziehungs- oder Pflegeurlaub nehmen mussten – und das sind immer noch zu 85 Prozent Frauen.

»Lehrkräfte arbeiten im Durchschnitt mehr als alle anderen im öffentlichen Dienst.«

Insgesamt reiht sich die Entscheidung ein in eine jahrzehntelange Politik, die dazu führt, dass heutzutage nur noch sieben Prozent der Abiturient*innen sich – vielleicht – für ein Lehramtsstudium entscheiden wollen. In den 1950er Jahren waren es »nur« 20 Prozent – zu wenig um den Bedarf zu decken. Erst in den 70er Jahren studierten ausreichende rund 30 Prozent auf Lehramt.

Abwertungskampagne gegen Lehrkräfte

Die aktuelle Situation ist Ergebnis einer langen politisch inszenierten Abwertungskampagne gegen Lehrkräfte. Sie begann schon früh in den 70er Jahren durch Ab-

FOTO: ADOBE STOCK/WARARAT

»Nur noch 7 Prozent der Abiturient*innen wollen sich – vielleicht – für ein Lehramtsstudium entscheiden.«

kopplung der Lehrkräfte bei Einkommensentwicklungen und bei Arbeitszeitverkürzungen und fand in den 90er Jahren mit Schröders »Lehrer sind faule Säcke«-Biertischslogan einen breiten gesellschaftlichen Niederschlag. Im Folgenden einige wichtige Schlaglichter.

Nach 1945 wurden als Ausdruck eines elitären Bildungsstrukturalismus die Lehrkräftelaufbahnen in gehobenen und höheren Dienst (Gymnasien – sonstige) getrennt. Seit 1960 wurden die Lehrkräfte von allen Arbeitszeitverkürzungen im öffentlichen Dienst abgekoppelt. Die Kultusminister schickten 1961 mit Tränen in den Augen eine Bitte an die GEW, jetzt auf die den Lehrkräften zustehende Senkung der Pflichtstunden zu verzichten wegen des dramatischen Lehrkräftemangels.

1972 wurde eine allgemeine Stellenzulage für Beschäftigte im öffentlichen Dienst tarifvertraglich vereinbart. Arbeitgeber und ÖTV schlossen Lehrkräfte mit Ausnahme der Studienrät*innen davon aus. Diese Schlechterstellung endete erst mit dem TV-L Abschluss 2006 mit stufenweiser Angleichung, damit erhielten alle diese Zulage.

Immer schon richtete sich die Besoldung für Lehrkräfte nach dem Alter der Schüler*innen, nicht nach dem akademischem Abschluss. Erst 2007 griff die GEW mit der Kampagne »13 – Was ist pädagogische Arbeit wert?« das Thema auf. Und sie bewies langen Atem: inzwischen werden nicht in allen, aber in vielen Ländern alle Lehrkräfte in E13/A13 eingestuft.

Arbeitszeit- und Belastungsstudien kommen seit 50 Jahren immer zum gleichen Ergebnis: Lehrkräfte arbeiten im Durchschnitt mehr als alle anderen im öffentlichen Dienst, ohne dass verschwiegen wird, dass auch knapp ein Drittel weniger arbeitet.

Waren in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts noch mehr als 50 Prozent der Lehrkräfte männlich, hat sich dies heute mehr als umgekehrt. Und wie in allen Berufen, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, nutzten Arbeitgeber*innen dies zu stetigen Verschlechterungen. Bis heute werden in diesen Bereichen trotz gesellschaftlicher Anerkennung immer noch niedrigere Lohnsteigerungen durchgesetzt als in männlich dominierten Bereichen.

Es nimmt kein Ende

Die Summe all dieser Maßnahmen ist verantwortlich für den Verlust der Attraktivität des Berufes. Die Politik wird gleichzeitig nicht müde, die Bedeutung von Bildung für die Zukunftsfähigkeit des Landes zu beschwören. Leider sind grüne Senator*innen wie der Berliner Finanzsenator weiterhin Vorreiter*innen bei der Fortsetzung der kontinuierlichen Negativkampagne. Auch wenn dieser gerne betont, das würde nicht nur Lehrkräfte, sondern alle Beamt*innen treffen, sollte er wissen (so hofft die Wähler*in jedenfalls), dass dies nur Lehrkräfte treffen wird, weil in keinem anderen Bereich Verbeamtungen ausgesetzt wurden. Es ist anzunehmen, dass er genau das will.

Ilse Schaad, ehemalige Leiterin des VB Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik auf Landes- und auf Bundesebene

Senat hüllt sich in Schweigen

Keine Fortschritte bei der Verbeamtung

von Tom Erdmann

Mit großem Tamtam wurde der Beschluss zur Wiedereinführung der Verbeamtung von Berliner Lehrkräften angekündigt. Angeblich um den Lehrkräftemangel zu bekämpfen. Linke und Grüne schluckten diese für sie bittere Pille aus dem SPD-Wahlprogramm. Doch das gemeinsame Vorhaben, es so gerecht wie möglich für alle zu gestalten, ist schwieriger als gedacht. Die GEW BERLIN weist seit Jahren auf die zu lösenden Probleme hin: Nachteilsausgleich für Angestellte, Verbeamtungsalter, Funktionsstellen, Anrechnungszeiten und vieles mehr.

Im Mai dieses Jahres sollte der Gesetzesentwurf vorliegen, der die Überführung ins Beamtenverhältnis regelt. Doch bis heute ruht still der See. Der Senat hat dabei schon ein zentrales Versprechen gebrochen: Die älteren Lehrkräfte sollten zuerst verbeamtet werden, weil diese als erstes über die Altersgrenze »rutschen«. Da aber bis jetzt noch keine Regelung vorliegt, werden die Referendar*innen, zuerst ins Beamtenverhältnis übernommen und der Senat nimmt somit weitere Ungerechtigkeiten in Kauf. Wir haben SPD, Linke und Grüne mehrfach aufgefordert, endlich einen Gesetzentwurf vorzulegen, doch bis jetzt hüllen sich alle Beteiligten in Schweigen.

Unsere Mitgliederbefragung ergab: Es braucht eine Kompensation für diejenigen, die nicht verbeamtet werden und seit zwei Jahrzehnten die Berliner Schule am Laufen halten. Kolleg*innen, die über Funktionsstellen mehr Verantwortung übernehmen, dürfen nicht benachteiligt werden und die Verbeamtung muss generationengerecht von statten gehen.

Deine GEW hält dich auf dem laufenden und berät, wenn auch wir mehr wissen. Für einen Überblick über das Beamtenrecht haben wir ein »Beamt*innen-ABC« verfasst. Ihr findet es unter *www.gew-berlin.de/beamtinnen-abc*

Tom Erdmann, Vorsitzender der GEW BERLIN

FOTO: ADOBE STOCK/WARARAT

Keine Anerkennung

Internationale Kolleg*innen bereichern das Berliner Schulsystem und werden dringend gebraucht. Umso unverständlicher, warum es mit der Anerkennung ihrer Abschlüsse so hapert

von Janina Wrobel

Ich arbeite an der Wangari-Maathai-Internationale-Schule. Wie bei vielen anderen internationalen beziehungsweise europäischen Schulen in Berlin sind unser Profil und Curriculum bilingual, unsere Schüler*innenschaft multilingual und von großer Diversität geprägt. Es ist eine Herausforderung, den vielfältigen Bedürfnissen unserer Schüler*innen gerecht zu werden.

Zum Glück haben wir ein internationales Kollegium hochqualifizierter und engagierter Lehrkräfte, das einen wahren Schatz an vielseitigen Kompetenzen und Erfahrungen mitbringt, durch den wir das deutsche Kollegium ergänzen. In all unserer Diversität haben wir außerdem folgende Dinge gemeinsam: Täglich zeigen wir höchstes Engagement in unserer Arbeit – und trotzdem fehlt die Anerkennung dessen im Berliner Schulsystem.

»Das, was wir täglich leisten und investieren, unterscheidet sich in keiner Weise von der Arbeit unserer deutschen Kolleg*innen.«

Das, was wir täglich leisten und investieren, unterscheidet sich in keiner Weise von der Arbeit unserer deutschen Kolleg*innen; nicht vom Wert und der Relevanz der akademischen und beruflichen Erfahrung her; nicht von den Aufgaben, die täglich unsere Arbeit ausmachen, und schon gar nicht in der Qualität und Professionalität der Bewältigung dieser. Und diese Kompetenzen, die wir täglich einbringen, werden dringend gebraucht, um die internationalen Schulen, die in der Berliner Bildungslandschaft gewollt werden, erfolgreich gestalten zu können. Ohne uns ist das, schon allein aus sprachlicher Sicht, schlichtweg nicht möglich.

Kriterien nicht mehr zeitgemäß

Umso fassungsloser macht mich die offensichtliche Kluft zwischen den in Berlin ausgebildeten Lehrkräften und den internationalen Kolleg*innen in Bezug auf die Anerkennung, die sie in diesem System erfahren – oder eben nicht. Wenn Hochschulabschlüsse an international renommierten Universitäten als nicht gleichwertig eingestuft werden und wenn jahrelange praktisch nachweisbare Eignung im täglichen Schulalltag in diesem System komplett vernachlässigt wird – zumindest solange diese Erfahrungen nicht nach Berliner Art eindeutig in Bezug zu bestimmten Fächern zu setzen sind – dann erscheinen die Kriterien, die hier – in einer europäischen Hauptstadt im Jahre 2022 – in dem Anerkennungsprozess ihrer Abschlüsse herangezogen werden, doch sehr fragwürdig.

Trotz meiner sechs Jahre Vollzeitstudium und erfolgreich abgeschlossenen Lehrqualifikation an einem der renommiertesten Bildungsinstitute der Welt in Großbritannien stellt die Senatsbildungsverwaltung aufzuholende Ausbildungsunterschiede fest. Als Lehrkraft für muttersprachlichen Unterricht auf Englisch, werde ich zunächst in E10, erst nach Intervention der Landesrechtsschutzstelle der GEW in E13 eingruppiert. Die Zulage zur Stufe 5 erhalte ich nur, da ich ausschließlich muttersprachlichen Unterricht (Englisch) erteile, andernfalls erhielte ich die Stufe 3. Denn ich habe zwar mittlerweile eine Anerkennung meiner britischen Lehrbefähigung erhalten und bin nun »Lehrkraft nach Recht des Heimatlandes«, aber dies bedeutet noch lange keine Gleichstellung mit dem Berliner Lehramt. Dies bindet mich nicht nur an zweisprachige Schulen und englischsprachige Fächer, unabhängig des Bedarfs, sondern verwehrt mir auch alles Weitere, was mit der Gleichstellung einhergeht, beispielsweise die Verbeamtung.

Die Mehrheit meiner internationalen Kolleg*innen an unserer Schule ist übrigens nur in E11 eingruppiert.

Ich verstehe, dass unsere internationalen Hintergründe vielleicht nicht immer alles genau so reflektieren, wie man das in Berlin macht. Deshalb pauschal anzunehmen, alles auf Papier nicht klar Zuzuordnende sei automatisch nicht gleichwertig, scheint mir im Kontext der heutigen Bildungslandschaft und bei dem, was wir hier täglich leisten, nicht nur absurd und realitätsfern, sondern auch fatal.

Die Frage ist doch, was Berlin sich weniger leisten kann: hochqualifizierte, kompetente und engagierte Fachkräfte fair und angemessen zu bezahlen oder diese weiterhin zu verlieren? ■

Janina Wrobel, Lehrerin für Englisch und Environmental Science an der Wangari-Maathai-Internationale-Schule

FOTO: ADOBE STOCK/SVITLANA

Tablet, Stift und Haushaltssperre

Diese Geschichte ist wahr, auch wenn sie nicht sehr glaubhaft klingt.

Ich nutze das Schul-Tablet. Sie erinnern sich? Berliner Schulen sollen digital werden und dazu hat man die Lehrer*innenschaft mit Tablets ausgerüstet. Über die Sinnhaftigkeit dieser Aktion mögen Andere an anderer Stelle schreiben, ich jedenfalls benutzte mein Schul-Tablet. Bis der Stift, der zum Tablet gehörte, vom Tisch fiel und unglücklich aufkam. Dabei brach die kleine Plastikmine im Stift so ab, dass es unmöglich war, in den verbleibenden Rest die Ersatzmine einzubauen. Kurz gesagt: das Ding war hinüber.

Also wandte ich mich ans Servicecenter. Von dort kam die Auskunft, dass man nicht wüsste, ob man auch defekte Hardware austauschen dürfe. Scheinbar fallen nur in der realen Welt Stifte von Tischen, nicht aber in der digitalen.

Nach drei Wochen kam die Nachricht, dass der Ersatz von Hardware nur mit Hilfe eines Formulars möglich sei. Selbiges wurde mir als pdf-Datei zugesandt, mit der Anweisung es auszudrucken, auszufüllen, zu unterschreiben, einzuscannen und zurück zu senden; alles in guter alter Handarbeit. Es sei hier erwähnt, dass der Acrobat Reader, der sich auf dem Schul-Tablet befindet, die Möglichkeit bietet, Dateien zu kommentieren, also digital auszufüllen. Man kann sie sogar digital unterschreiben, zur Not mit dem Finger, falls einem der Stift unglücklich vom Tisch fällt.

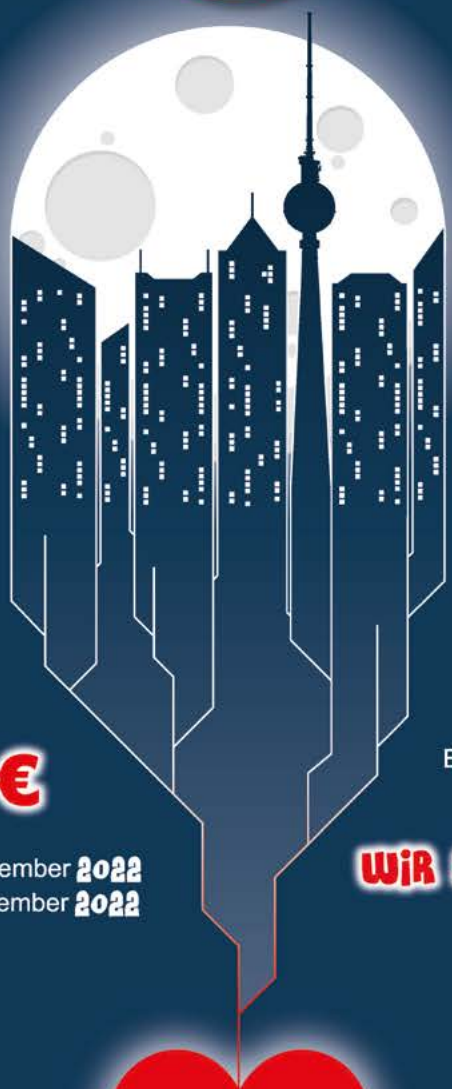
Nachdem ich also das Formular digital ausgefüllt hatte, was ohne Papier prima geht, habe ich es zurückgeschickt und harrte der Dinge, die da kommen. Und harrte. Und harrte. Drei Monate lang.

Dann die frohe Botschaft: ein neuer Stift sei verfügbar, sobald die Haushaltssperre aufgehoben ist. Jemand von einer externen Firma würde mich kontaktieren zwecks eines Termins zur persönlichen Übergabe des Stiftes. Das ist vermutlich billiger, als wenn ich selber nach China fliege, um dort den Stift direkt in der Fabrik abzuholen.

Die ganze Aktion hat ein komplettes Schulhalbjahr in Anspruch genommen – und sie läuft sogar noch, da bisher kein Termin zum Austausch feststeht. In dieser Zeit wäre ich gezwungen gewesen, meinen Unterricht ohne Stift, mit dem Finger zu gestalten. Geht auch. Also wenn man sich nicht kurzerhand bei Kolleg*innen einen Ersatzstift ausleihen kann, die ihr Schul-Tablet aus mir unerfindlichen Gründen nicht nutzen.

Markus Banach

METE-EKŞI-PREIS 2022



Preis 3000 €

Eigene Bewerbung bis zum **30.** September **2022**
Nominierung Dritter bis zum **16.** September **2022**

Bewerbungen unter:

mete-eksi-preis.de

Preisverleihung:
26. November **2022** · **12:00** Uhr
Rathaus Charlottenburg
3. Etage
Otto Suhr-Allee **100**
10585 Berlin

MACH MIT!

Bewerbt euch mit Ideen und Projekten, die zeigen:

WIR SCHAFFEN ES, IN BERLIN FREI VON RASSISMUS ZUSAMMENZULEBEN!

Mete Ekşi (19) greift in eine gewalttätige Auseinandersetzung zwischen Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft am Adenauerplatz ein. Ein Baseballschläger trifft ihn am Kopf. Er stirbt am 13. November 1991. Vor seinem Tod organisierte Mete Ekşi Begegnungen zwischen Berliner Jugendlichen. Sein Wunsch: ein friedliches Zusammenleben. Dies fördert der von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Berlin und dem Türkischen Elternverein Berlin-Brandenburg e. V. gegründete Mete-Ekşi-Fonds e. V.

Mit freundlicher Unterstützung vom Bildungs- und Förderungswerk (BFW) der GEW und vom Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin.
V.i.S.d.P.: Peter Baumann, Mete-Ekşi-Fonds e.V., Ahornstraße 5, 10787 Berlin

Rap-Premiere auf Preisverleihung

Die Mete-Ekşi-Preise für 2020 und 2021 wurden jetzt übergeben. Ein Bericht zur Veranstaltung

von Peter Baumann

Während der vergangenen zwei Jahre konnte keine festliche Preisverleihung stattfinden, weil die Corona-Pandemie solche Veranstaltungen verhinderte. Aber nun war es soweit: Die Preisträger*innen 2020, die Gruppe Mpower (gesprochen Empower) und die Schülerpaten Berlin, sowie die Gewinner*innen 2021, die Interreligious Peers, haben im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung ihre Auszeichnungen erhalten.

Mpower ist eine Gruppe junger Frauen mit verschiedenen kulturellen Wurzeln, die in ihrem Meet-Kino-Projekt ein eigenes Programm gestalten. Sie machen Filme von der ersten Idee bis zur Postproduktion, treffen Filmemacher*innen, moderieren ihre Programme und organisieren Workshops.

Die Schülerpaten Berlin vermitteln Patenschaften zwischen Schüler*innen mit vorwiegend arabischem Hintergrund und Ehrenamtlichen. Der Verein arbeitet seit 2010 und hat mittlerweile mehr als 800 solcher Patenschaften vermittelt.

2021 erhielt die Gruppe Interreligious Peers den Mete-Ekşi-Preis. Ihr gehören junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren an, die in Workshops an Berliner Schulen und Jugendeinrichtungen grundlegendes Wissen zu den verschiedenen abrahamitischen Religionen vermitteln. Sie nutzen den Peer-Education-Ansatz, in dem die Erkenntnis zum Tragen kommt, dass Jugendliche in Bezug auf die Entwicklung des eigenen Wertesystems besonders durch Gleichaltrige ansprechbar sind und sich vor allem auch an deren praktischen und authentischen Erfahrungen orientieren.

Ein besonderer Höhepunkt der Feier war die Welturaufführung eines Rapsongs der Gruppe »Green Power«. Er bezieht sich auf die Ereignisse des Jahres 1991 und ihren gesellschaftlichen Rahmen, als es am Adenauerplatz zu der Auseinandersetzung zwischen Jugendlichen kam, der Mete Ekşi zum Opfer fiel. Das Lied wurde von Dirk Schlömer, der »Green Power« künstlerisch betreut, extra für diese Preisverleihung geschrieben.

In diesem Jahr wird nun der 31. Mete-Ekşi-Preis vergeben. Und wir hoffen, von Corona diesmal nicht aufgehalten zu werden. Mehr Informationen sind auf dem Plakat links zu finden.

Green Power (v.l.n.r. Mio, Omaima, Joanna und Moritz) während der Mete Ekşi Preisverleihung

Anhören kann man sich den vollständigen Song unter https://studiomuskau.bandcamp.com/album/the-green-power

Peter Baumann, zusammen mit Melike Çınar Vorsitzender des Mete-Ekşi-Fonds.

FOTOS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

An den großen Schrauben drehen

Der Fachtag der GEW BERLIN »Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten« beschäftigte sich mit Perspektiven für mehr individuelle Zeitsouveränität

von Tine Maier

Am Mittwoch, den 11. Mai 2022 veranstaltete die GEW BERLIN einen Fachtag unter dem Motto »Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten«. Nach über zwei Jahren coronabedingter Einschränkungen war dieser Fachtag der erste, der wieder im GEW-Haus in der Ahornstraße stattgefunden hat. Entsprechend groß war die Freude darüber, sich vor Ort begegnen zu können und im direkten Austausch miteinander über Fragen von Arbeitszeit, Sorgearbeit und Zeitsouveränität zu diskutieren.

Mit dem Gewerkschaftstagbeschluss »Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten« von 2017 stellt die GEW das Thema Sorgearbeit ins Zentrum einer feministischen Zeitpolitik. Die GEW fordert eine Arbeitszeitpolitik, in der die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe von Beschäftigten wieder eine zentrale Rolle spielen. Dabei geht es um alle Facetten von Zeit: Zeit für den Beruf, für Aus-, Fort- und Weiterbildung, Zeit für Freundschaften und Familie, Zeit für gewerkschaftliches und politisches Engagement, Zeit für sich selbst. Wir setzen uns für eine lebensverlaufsorientierte, gewerkschaftliche Zeitpolitik mit dem Ziel einer kurzen Vollzeit für alle ein. Dazu gehört auch, dass wir die Diskussion über Lebens- und Arbeitszeitmodelle in unsere Gewerkschaft hineintragen. Mit diesem Fachtag hat die GEW BERLIN die begonnene Diskussion aufgegriffen und weiterentwickelt.

Drei Impulsvorträge stimmten die Teilnehmer*innen auf das Thema des Fachtages ein. Eröffnet wurde der Tag durch Carola von Braun, die einen lebendigen Rückblick auf die Geschichte des Berliner Gleichstellungsgesetzes gab. Carola von Braun hat die Bildungs- und Frauenpolitik auf Bundesebene und in Berlin entscheidend mitgeprägt. Von 1984-90 war sie die erste Frauenbeauftragte des Berliner Senats. Sie ermutigt Frauen in die Politik zu gehen, sich einzumischen und ihr Ratschlag für Frauen ist: »Je höher du kommst, umso mehr musst du kämpfen. Dann treten diese ganzen Mechanismen, mit denen Frauen gerne mal weggeekelt werden, in Kraft. Darauf musst du dich vorbereiten.«

»Die GEW fordert eine Arbeitszeitpolitik, in der die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe von Beschäftigten wieder eine zentrale Rolle spielen.«

Gleichstellung umsetzen

Mit dem zweiten Vortrag ging die stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin Friederike Peiser auf das Thema der Vereinbarkeit ein und analysierte die Potenziale und Begrenzungen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Zwar könne das LGG als Werkzeugkasten mit »eher kleinen Schraubenziehern an den ganz großen Schrauben nicht drehen«, trotzdem stellte Friederike Peiser heraus, wie das LGG wirksam eingesetzt werden kann, um eine bessere Vereinbarkeit für die Be-

GRAPHIC RECORDING: 123COMICS

Sogar das Wetter spielte mit: gut gelaunt genossen Teilnehmer*innen und Referent*innen die Mittagspause im Garten.

FOTO: PRIVAT

schäftigten des öffentlichen Dienstes tatsächlich durchsetzen zu können, so zum Beispiel beim Thema familienfreundliche Arbeitszeiten oder Führungstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung.

Im dritten Vortrag ging Bärbel Lange als aktive Gewerkschafterin und langjährige Frauenvertreterin auf die gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema »Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten« ein. Sie brachte den Teilnehmer*innen zu Bewusstsein, dass es bei diesem Thema nicht um individuelle Anliegen und Probleme geht, sondern um gesellschaftliche Fragen von Produktion und Reproduktion, um – so Lange – den von Marx beschriebenen Grundwiderspruch von Kapital und Arbeit. In ihrem Vortrag unterstrich sie die Bedeutung feministischer Kämpfe für eine grundlegend andere Zeitpolitik.

Jobsharing ermöglichen

Die anschließenden Workshops boten Gelegenheit für vertiefte Diskussionen. Die Kolleg*innen formulierten jeweils eine Kernforderung für einen Landesdelegiertenversammlung (LDV)-Antrag. Die Organisatorinnen des Fachtags werden diese Anträge auf der nächsten LDV im Oktober 2022 einbringen. So lautet die Forderung eines Workshops, die Schulleitungsausbildung zu reformieren, einen Modellversuch »Schulleitungsstellen im Jobsharing« bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zu starten und dass Funktionsstellen auch an Grundschulen sowie Förderzentren implementiert werden. Die spannende Abschlussrunde, moderiert von Ines Schwerdtner, fand in Form einer Fishbowl statt, bei der Teilnehmer*innen und Podiumsgäste gemeinsam ins Gespräch kamen.

Die Textversionen der Impulsvorträge stehen hier zur Verfügung: www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/inputs-und-ergebnisse-des-fachtags-zeit-zu-leben-zeit-zu-arbeiten

Tine Maier, Referentin der Vorsitzenden der GEW BERLIN

Wahlausschreibung Junge GEW

Das Leitungsteam der Jungen GEW hat gemäß Ziffer 4 der »Ordnung für die Durchführung von Direktwahlen in der GEW BERLIN« beschlossen, dass die Wahl der Leitung der Personengruppe Junge GEW im Rahmen einer Mitgliederversammlung stattfindet.

Wahlberechtigt sind alle Mitglieder der Personengruppe Junge GEW (bis/unter 35 Jahre alt) der GEW BERLIN, deren Aufnahme in die GEW spätestens zu Beginn des Monats November 2022 vollzogen ist.

Das passive Wahlrecht haben alle Mitglieder der Personengruppe Junge GEW, die der GEW mindestens sechs Monate (gerechnet vom Tag der Wahlmitgliederversammlung) angehören. Vorausgegangene Mitgliedszeiten in anderen DGB-Gewerkschaften werden angerechnet.

Bei diesen Wahlen steht es den jeweiligen Wahlmitgliederversammlungen frei, zwischen der Wahl einzelner Funktionsträger*innen oder der Wahl eines Leitungsteams zu entscheiden. Entscheidet sich die Wahlmitgliederversammlung für die Wahl einzelner Mandate, so sind folgende Mandate zu wählen: Vorsitzende*r, stv. Vorsitzende*r, Schatzmeister*in. Anstelle der einzelnen Mandate kann ein Leitungsteam gewählt werden.

Entscheidet sich die Wahlmitgliederversammlung für die Wahl eines Leitungsteams, so legt sie zunächst nach § 15 Ziffer 2a der Satzung der GEW BERLIN die Größe des Teams fest. Anschließend wird das jeweilige Team in Gruppenwahl nach Ziffer 23 der Wahlordnung gewählt.

Alle aktiv wahlberechtigten Mitglieder können innerhalb von drei Wochen nach Veröffentlichung des Wahlausschreibens Kandidat*innen für die zu vergebenden Mandate benennen. Jedes wahlberechtigte Mitglied kann sich selbst vorschlagen. Die Benennung muss schriftlich erfolgen. Hierzu muss die schriftliche Einverständniserklärung des beziehungsweise der Vorgeschlagenen beigefügt sein. Weitere Kandidat*innen können auf der jeweiligen Wahlmitgliederversammlung durch die dort Anwesenden benannt werden. Die dort benannten Kandidat*innen werden in die Liste der kandidierenden Mitglieder aufgenommen, wenn 10 Prozent der anwesenden wahlberechtigten Mitglieder der Aufnahme zustimmen und wenn das schriftliche Einverständnis der Vorgeschlagenen vorliegt.

Die Wähler*innenverzeichnisse sind während der Öffnungszeiten in der Geschäftsstelle der GEW BERLIN einzusehen. Alle Wahlberechtigten haben die Möglichkeit zur Einsichtnahme in das Verzeichnis. Einsprüche gegen dieses Verzeichnis müssen bis spätestens drei Wochen vor dem Wahltermin schriftlich bei der Geschäftsstelle eingegangen sein.

WAHLVERSAMMLUNG

Dienstag, den 8. November 2022
um 18 Uhr in der GEW BERLIN,
Ahornstr. 5, 10787 Berlin

»Ausbildungsoffensive für Berlin« und »Wieviel Praxis braucht das Lehramtstudium« *bbz Juli/August 2022*

Es freut mich, endlich genauere Angaben als bisher zu lesen über Lehramtsstudent*innen, siehe Matthias Jähnes Artikel »Ausbildungsoffensive für Berlin«, S. 10, insbesondere in der rechten Spalte, auch Seite 11: Immer mehr Studienplätze werden in Berlin angeboten, aber immer weniger Studierende belegen diese Plätze (v.a. im Bachelor hören mehr mit dem Lehramtsstudium auf als im Master). (Im Master werden sie zu wenig betreut. Das Praxissemester ist zu starr organisiert.) Gern noch genauere Daten. Wie viele Abiturient*innen und Studierende haben in welchem Maß zu wenig Lust auf Unterricht – auch speziell in Berlin? Wie viele wollen lieber forschen und wie viele lieber etwas ganz Anderes machen? Wie viele hält die Scheu vor schwierigen Schülern und Eltern vom Unterricht ab? In Berlin speziell? Oder die Sorge wegen des sehr fordernden Referendariats? Welche weiteren Gründe haben Abiturienten und Studierende der ersten Semester, nicht Lehrer zu werden – in Berlin? Kann jemand da mal eine Umfrage oder Studie machen oder mehrere? Gibt es die bereits? (Wie) können Lehrer*innen Schüler*innen Lust darauf machen, selbst zu unterrichten? Oder wie können Eltern oder Dozent*innen das? Wie können Menschen, die unterrichten wollen, noch mehr darin gestärkt werden, auf große Klassen und fordernde Schüler*innen mit Respekt und Sicherheit zu reagieren? Zum Glück gibt es einige Seminare dazu. Dazu noch zum Gespräch zwischen Laureen Hoppe und Jurik Stiller, S.12f. Ich finde das Schweizer Modell gut, im Beitrag auf S. 12, rechte Spalte: Diese Praxis kann helfen zu entscheiden, ob man dieses Studium fortführen möchte oder nicht. Je länger man studiert, desto schwieriger wird es zu wechseln, auch wenn man ahnt, dass es nicht zu einem passt. Ich selbst hätte deutlich mehr Beratung gebraucht, um mich zu entscheiden. Ich habe leider zu wenig Beratung gesucht. Herr Stiller, ich meine, Praxis hat im Studium insgesamt genug Platz, aber zu spät in ausreichender Stärke. Wie Sie wissen, arbeiten Lehrer mit Kindern und Jugendlichen und zwar vielen auf einmal und es geht um deren Bildung (sozial, fachlich...), das ist eine riesige und sehr wichtige Aufgabe. Herr Stiller, Sie betonen, ein Studium solle auf verschiedene Erwerbstätigkeiten vorbereiten, daher müsse die Fachwissenschaft viel Platz einnehmen. Ja, sicher...aber wir brauchen doch zurzeit massenhaft Lehrer*innen. Wäre es gut, wenn die Unis sich mehr darauf fokussieren? Die ersten zwei Studienjahre viel Praxis und wenn sich dann die meisten Studierenden klar sind, ob sie forschen, unterrichten oder noch was anderes am besten können/wollen, dann entweder eben mehr Theorie oder mehr Praxis machen. Naja, ich weiß nicht, ob das gut und machbar wäre – wissen denn die meisten Studierenden nach 2-4 Semestern mit Praxis, was sie können? Mir fallen noch mehr Fragen und Aspekte ein (Profis beraten Schüler, Gewinnung von besonders begabten Menschen ...) :-)

Johannes Müller

»Lasst euch nix gefallen« *bbz Juli/August 2022*

Ganz herzlichen Dank für den Artikel »Lasst euch nix gefallen«. Man bekommt viele Informationen über die Mitglieder der Gruppe »Die Schmetterlinge«, über deren Geschichte, über den Bezug der Gruppe zu Berlin. Für mich war die Gruppe in den 70er Jahren sehr wichtig, die Proletenpassion fand ich aufklärend, lehrreich und spannend. Ich erinnere mich an einen Auftritt in der TU. Leider gab es für uns Alt-68er so viele andere Themen (Berufsverbote, Spaltung der GEW und natürlich Schulalltag), so dass ich die Gruppe mehr oder weniger vergessen habe. Da hat mir der Artikel viel geholfen, Wissenslücken zu füllen. Jetzt leite ich für Pensionäre den Singkreis der GEW schon seit vielen Jahren, wir haben ein großes Repertoire an Liedern, aber 2 Lieder der Schmetterlinge gehören zu meinen Favorites: »Die Frauen der Kommune« und »3 rote Pfiffe«. Ich kann mich entsinnen, dass ich beim Singen des letzten Liedes immer dachte: So eine alte Frau hätte ich mir als meine Mutter gewünscht, eine Frau, die mit allen Mitteln gegen die Faschisten kämpft. Und dass wir aus ihrer Geschichte lernen sollen. Es wäre schön, wenn ihr noch mehr solche Themen hättet. Das macht für mich die *bbz* lesenswert.

Ulfert Krahé

Der Beitrag von Ilse Schaad und Hans-Jürgen Lindemann hat mir gut gefallen. Er verbindet die Geschichte unserer Berliner Gewerkschaft mit der Protestbewegung in den 1970er Jahren. Ich habe in meinem Plattenarchiv gleich nach den LPs der Schmetterlinge gesucht und bin fündig geworden. Neben dem vertonten Kinderbuch »Valerie und die Gute-Nacht-Schaukel« fand ich von den Schmetterlingen aus Österreich noch die LPs »Herbstreise -Lieder zur Lage«, die Doppel-LP »Die letzte Welt« und »Mit dem Kopf durch die Wand«. Die Proletenpassion muss ich mir noch von Hans-Jürgen leihen.. Alles hochaktuelle Texte mit grandioser Musik.

Joachim Dillinger

»Es geht nicht nur um Sprache« *bbz Mai/Juni 2022*

Ich bin seit ein paar Monaten GEW-Mitglied in Berlin. Der Artikel von Anna-Fee Schuller (»Es geht nicht nur um Sprache«) veranlasst mich nun, mal meinen Unmut über das »Gegendere« in der *bbz* kundzutun. Es kann etwas nicht stimmen, wenn das in jedem Artikel auf die gleiche Weise zu lesen ist. Eigentlich habe ich gar nichts gegen vernünftige neue Versuche des »Genderns« an sich. Wer unbedingt möchte, kann sich da gern ausprobieren. Vor allem, wenn es dabei gelingt, Texte nicht unleserlich in die Länge zu ziehen. Ich persönlich bin der Meinung, dass Sprache nach Vereinfachung strebt und dass die auch in der *bbz* bevorzugte Art des »Genderns« langfristig nicht funktioniert. Ebenso glaube ich, dass mit dem generischen Maskulinum alle erreichbar sind, wenn es nicht verwässert wird. Aber Frau Schuller (Anna-Fee) mag sich fachlich in diesen Fragen besser auskennen. Leider ist ihre Argumentation im Artikel allerdings durchzogen von selbstbeweihräuchernder Propaganda. Es geht ihr »um den Umgang mit Menschen und den Umgang mit sozialer Ungerechtigkeit«, wir sollten »Kindern ein Weltbild vermitteln, nach dem alle Menschen in unserer Gesellschaft gesehen und respektiert werden«, für die »Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt«. Mir kommt das alles sehr selbstgerecht vor, wie sie ihren Weg dabei als den einzig wahren ansieht und Menschen mit anderen sprachlichen Stilen damit abspricht, oben genannte Ziele ebenfalls erreichen zu wollen. »Die viel besungenen alten, weißen Cis-Männer« dürfen dabei als »ein häufiges Problem« natürlich auch nicht fehlen. Zusätzlich behauptet sie mal eben, dass Menschen durch einen bestimmten Sprachgebrauch

»nicht mitgemeint sind«. Leider erscheint die *bbz* in dieser Frage ebenso einseitig. Es ist, wie ja schon angedeutet, auffällig, dass in allen Artikeln der Zeitschrift auf die gleiche Weise »gegendert« wird. Anscheinend wird den Autoren also nicht überlassen, wie sie schreiben. Mit dieser Art von »Vielfalt« kann ich nichts anfangen. Ich verzichte deshalb von nun an auf die *bbz* und bitte euch, mir die Zeitschrift erst wieder zuzusenden, wenn die Autoren selbst entscheiden dürfen, welchen Stil sie verwenden und wenn die Berliner Bildungszeitschrift dahingehend ein sprachlich vielfältiges Bild abgibt. *Sascha Lufter*

Anmerkung der Redaktion: Da wir unseren Autor-innen kreative Freiheit bei der Umsetzung von geschlechterbewusster Sprache zugestehen möchten, drucken wir, wenn Autor*innen darauf bestehen, nicht nach unseren Richtlinien zu gendern, ihre Texte trotzdem ab – allerdings mit einem entsprechenden Hinweis.*

»Herzlichen Glückwunsch!« zu Erhard Laubes 75. Geburtstag *bbz Juli/August 2022*

Als ich den Leserbrief zu Erhard Laube in der BLZ vom Juli las, war ich doch sehr erschrocken. Nicht über die Meinung des Schreibers, die soll er haben und behalten. Aber über die Tatsache, dass ihr ein solches Pamphlet abdruckt.

Ich bin nicht Erhards best Buddy, um das vorweg zu sagen, und ich schreibe hier auch keinen Nachruf. Aber hier wird ein Mann verunglimpft, der sich ohne Zweifel große Verdienste in und um die Berliner GEW erworben hat. Erhard hat nach der Wende die Zusammenführung zweier Gewerkschaften mit sehr unterschiedlichen Traditionen gemanagt, was an sich schon eine Jahrhundertaufgabe war, er hat als erster einen Streik der Erzieherinnen und Erzieher zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen initiiert, einen Erzwingungsstreik, der über Wochen ging und der sich von den Symbolhandlungen aller bisherigen Streiks im Bildungsbereich deutlich unterschied. Auch wenn er am Ende verloren wurde, entwickelte sich die GEW dadurch von einer Lehrergewerkschaft zu einer Organisation für alle im Bildungsbereich Arbeitenden. 1992 gelang es Erhard zusammen mit Ilse Schaad doch noch, die Arbeitsbedingungen für Erzieherinnen in einem wegweisenden Tarifvertrag zu verbessern. Unter Erhard war die GEW noch in allen Kommissionen als ernstzunehmende Partnerin gefragt, er selbst war als Bildungsfachmann unangefochten. Als Schulleiter übernahm Erhard eine Grundschule in einem sozialen Brennpunkt und setzte dort in die Praxis um, was die GEW schon immer gefordert hat: Durch die Verbindung von schulischem Lernen mit Kunst und Theater wurden Kinder aus sozial schwachen Familien in ihren Stärken gefördert. Binnen weniger Jahre schuf er zusammen mit seinem Kollegium eine Vorzeigeschule in einem Kiez, der ansonsten nur für seine sozialen Probleme bekannt ist. Plötzlich hatte die Schule mehr Anmeldungen als Plätze, und die deutschen Familien suchten nicht mehr einen Schulplatz außerhalb ihres Wohnbezirks. Wie sehr diese Erfolge an seine Person gebunden waren, zeigt sich daran, dass all diese Errungenschaften und pädagogischen Großtaten sehr bald nach seinem Weggang zusammenbrachen. Abteilungsleiter in der Bildungsverwaltung wurde Erhard, weil der damalige Senator Zöllner nicht mehr weiterwusste und Erhard der einzige war, der über eine umfassende Erfahrung in allen Bildungsbereichen verfügte und die Berliner Besonderheiten kannte. Das war sicher auch aus seiner Sicht ein gewaltiger Spagat, vom früheren Gewerkschaftsvorsitzenden zum Chef der Bildungsverwaltung. Seine Unterschrift unter dem Rundschreiben mit der Ankündigung von Sanktionen für die Streikenden war zwar grenzwertig, er konnte aber auch dafür sorgen, dass danach keine Hexenjagd einsetzte. Dass jemand mit einem gewerkschaftlichen Hintergrund auch leitende Funktionen ausüben kann, sehe ich eher als Vorteil denn als Nachteil. Eins habe ich noch in Erinnerung: In seiner Zeit als Abteilungsleiter startete die Berliner Schule zwei Jahre hintereinander ins neue Schuljahr mit einer Lehrkräfteausstattung von über 100 Prozent, das gelang nie davor und nie danach. Das alles könnte die Redaktion wissen. Ich bin entsetzt darüber, wie ihr zulassen könnt, dass ein solcher Kollege derart in den Schmutz gezogen wird. Wenn Erhard schwul, schwarz, weiblich, queer oder muslimisch wäre, hättet ihr diesen Text niemals abgedruckt. Menschlichkeit und Solidarität gelten offensichtlich für Minderheiten jeglicher Art, nur nicht für die eigenen Leute. Die werden zum Abschuss freigegeben. Wenn das euer Verständnis von Meinungsvielfalt und Pluralität ist, dann verstoßt ihr gegen Grundprinzipien gewerkschaftlichen Denkens und Handelns. Pluralismus ist nicht identisch mit der Erlaubnis, Dreckkübel über anderen auszukippen. *Wolfgang Harnischfeger (GEW-Mitglied seit 51 Jahren)*

Ich war erstaunt, dass die Redaktion, die sonst längst nicht jeden Leserbrief veröffentlicht, ausgerechnet den Leserbrief von Steffen Hoffmann über Erhard Laube abgedruckt hat. Noch vor wenigen Wochen hat die GEW zu Ehren von Erhard Laube einen kleinen Sektempfang zu seinem 75. Geburtstag organisiert. Das war nach meiner Meinung gut so. Daran ist selbstverständlich Kritik erlaubt. Diese sollte aber sachlich und vor allem faktisch richtig sein. Der Kollege Hoffmann schreibt, er sei stutzig geworden, als Erhard Schulleiter und später leitender Beamter in der Schulverwaltung wurde. Was will der Kollege damit ausdrücken? Dass Erhard in den 10 Jahren von 1989 bis 1999 als Vorsitzender der GEW schon »verdeckt« andere als die gewerkschaftlichen Interessen verfolgt hat? Er bestätigt sich selbst durch seinen Hinweis auf ein »Drohschreiben« im Zusammenhang mit einem angekündigten Streik. Was hat der Kollege erwartet? Dass ein leitender Beamter die damalige Rechtslage leugnet? Das empfinde ich als absurd. Die Speerspitzen einer Gewerkschaft im Streik sind ja wohl nicht die leitenden Beamt*innen der Verwaltung. Dass mit dieser Art »Geschichte« umzuschreiben die Verdienste von Erhard insbesondere in Bezug auf die Beschäftigungssicherung für die Lehrkräfte in den neuen Ostbezirken Berlins unter den Tisch gekehrt werden, ist inakzeptabel. Berlin war das einzige Bundesland, in dem es in Folge der Wende nicht zu massenhaften Kündigungen und Zwangsteilzeit gekommen ist. Das war das Ergebnis von Erhards (und meiner) Verhandlungspolitik zwischen 1992 und 1997. In jährlichen Vereinbarungen wurde Kündigungsschutz, Umsetzungsschutz, Fortbildungsanspruch gegen Ermäßigungsstunden, freiwillige Teilzeit mit Vergünstigungen durch Stundenermäßigung und vieles andere mehr vertraglich zugesichert. Leider scheint diese Art, Verdienste von früheren Funktionär*innen der GEW runterzumachen, in der GEW üblich zu werden. Das ist bedauerlich und schwächt die GEW in ihrer Durchsetzungskraft und ihrer Glaubwürdigkeit. Der Leserbrief ist schlicht diskriminierend. *Ilse Schaad*

Geschafft! Tape-Art-Workshop im Jugend Museum 2021. Das Ergebnis ist Teil der Demokratie-Ausstellung »Hey, was geht?« im Jugend Museum Schöneberg, von 17. Juni bis 13. November 2022. *FOTO: ILKAN KIR*

schaftler*in Francis Seeck beschäftigt sich schon lange mit »Klassismus« und hat ein Buch dazu geschrieben, das beschreibt, wie die Diskriminierung aufgrund von sozialer Herkunft und Position unsere Gesellschaft grundlegend bestimmt. Klassismus wirkt schon vor der Geburt und bis über den Tod hinaus. So ist etwa der Zugang zu Bildung oder Gesundheitsversorgung davon geprägt, und selbst die Art, wie wir bestattet werden. Klassismus kann sogar lebensbedrohlich werden. Und die längerfristige gesellschaftliche Entwicklung verschärft die sozialen Unterschiede, die Schere zwischen Arm und Reich geht seit Jahren immer weiter auseinander, die Schranken zwischen den Klassen verfestigen sich. Trotzdem wurde Klassismus bislang kaum beachtet. Das muss sich dringend ändern. Denn nur, wenn man sich mit Klassismus auseinandersetzt, ist eine sozial gerechte Gesellschaft möglich.

BÜCHER

Ein Plädoyer, sich Zeit zu nehmen, für sich, seine Lieben und seine Umgebung

Der Wassermann versteht es, jeden Moment seines Lebens auszukosten. Zwischen Zehenzählen und einem Liedvortrag für die Miesmuscheln, feiert er den Müßiggang. Dabei lebt er inmitten der Natur, ist Teil dieser und gesellt sich unter die Schnecken, Flusskrebse, Fische und Unken. Dem Wassermann Worte wie »Zeit kann man nicht verschwenden« in den Mund zu legen, kreiert zugleich ein Lebensmotto, das bereits auf der ersten Seite die Tonalität dieses Bilderbuchs setzt, das sehr zurückhaltend daherkommt. Unter die gedeckten Farbtöne, wie Schwarz, Weiß, Grau – gerade mal eben noch einen rötlichen Ton für des Wassermanns Haarpracht bereitstellend, mischt sich zugleich in einer unendlichen Zeitschleife ein Hauch von Melancholie. Wenn Leonie Schlager den Wassermann mit »If I could save time in a bottle« die erste Zeile von Jim Croces »Time in a bottle« als Abendlied anstimmen lässt, zitiert die Illustratorin damit nicht nur eines der wunderschönsten Liebeslieder der Musikgeschichte, sondern schreibt ihrer Geschichte mit der Melodie auch einen Soundtrack ein. Dieser wird zu einer Hymne, die zugleich den Wert der Zeit und ein liebevolles Miteinander feiert. Denn der Wassermann genießt nicht nur zu jeder Gelegenheit und überall seinen Reichtum an Zeit. Er hilft Kindern, ins Wasser zu kommen, schlichtet Streit und beschützt seine Umgebung. Damit wird diese Bilderbuchgeschichte zu einem Plädoyer, sich Zeit zu nehmen, für sich, seine Lieben und seine Umgebung.

➔ *Leonie Schlager (2021): »Der Wassermann hat Zeit.« Tyrolia, 26 Seiten, 14,95 €, ab 5 Jahren*

Rezension von Farriba Schulz

Über die Schranken in einer Klassengesellschaft

Wegen der sozialen Herkunft diskriminiert und unterdrückt zu werden, keinen Zugang zu guter Bildung, einer ordentlichen Gesundheitsversorgung, zu Theatervorstellungen oder Lesungen zu haben – all das beschreibt der Begriff »Klassismus«. Sozialwissenschaftler*in Francis Seeck beschäftigt sich schon lange mit »Klassismus« und hat ein Buch dazu geschrieben, das beschreibt, wie die Diskriminierung aufgrund von sozialer Herkunft und Position unsere Gesellschaft grundlegend bestimmt. Klassismus wirkt schon vor der Geburt und bis über den Tod hinaus. So ist etwa der Zugang zu Bildung oder Gesundheitsversorgung davon geprägt, und selbst die Art, wie wir bestattet werden. Klassismus kann sogar lebensbedrohlich werden. Und die längerfristige gesellschaftliche Entwicklung verschärft die sozialen Unterschiede, die Schere zwischen Arm und Reich geht seit Jahren immer weiter auseinander, die Schranken zwischen den Klassen verfestigen sich. Trotzdem wurde Klassismus bislang kaum beachtet. Das muss sich dringend ändern. Denn nur, wenn man sich mit Klassismus auseinandersetzt, ist eine sozial gerechte Gesellschaft möglich.

➔ *Francis Seeck (2022): »Zugang verwehrt – Keine Chance in der Klassengesellschaft: wie Klassismus soziale Ungleichheit fördert.« Atrium Verlag, 126 Seiten, 9 €*

MATERIAL

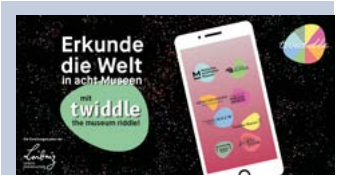
Schon GEWusst? Auf dem Laufenden bleiben mit den GEW-Kalendern

Zum neuen Schuljahr erhaltet ihr auch von eurer GEW kalendarische Unterstützung: Ob der klassische A6-Ringbuchkalender oder der A1-Wandkalender mit den Prüfungsterminen: Als GEW-Mitglied bekommt ihr sie kostenlos nach Hause geliefert. Jetzt bestellen unter

www.gew-berlin.de/leistungen-fuer-mitglieder/kalender

Die Welt in acht Museen per Handy-Spiel erkunden

Besucher*innen können die acht Leibniz-Forschungsmuseen in Berlin, Bochum, Bonn, Bremerhaven, Frankfurt am Main, Nürnberg, Mainz und München mit *twiddle – the museum riddle* entdecken. Die App twiddle lädt Jugendliche und junge Erwachsene ein, die Museen in einer interaktiven Entdeckungstour neu zu erkunden. Vor Ort gilt es, Aufgaben (»Quests«) zu vorhandenen Objekten zu lösen. So zum Beispiel die Frage, was ein altes Schiffswrack mit Datenklau zu tun hat, oder welche interessanten



Informationen zu einem Dinosaurierskelett in der Forschung entdeckt wurden. Das Spiel wird jeweils in einem der acht Leibniz-Forschungsmuseen gespielt. Mittels verschiedener Quests werden – natürlich virtuell – Objekte dieses Museums eingesammelt. Für das erfolgreiche Lösen der Aufgaben gilt es aber auch, Objekte aus den anderen Museen zu integrieren. So erhalten die Besucherinnen und Besucher eines Museums zusätzlich noch einen Blick in die Ausstellungen und auf die Objekte der übrigen Leibniz-Forschungsmuseen.
Twiddle – the museum riddle ist kostenfrei im Android und Apple App Store verfügbar

True Crime Podcast über rassistische Gewalt in Deutschland

Rassismus als Tatmotiv? Was für Betroffene, Hinterbliebene und Expert*innen oft klar erscheint, wird vor Gericht nur selten anerkannt. Wie kommt es zu dieser Diskrepanz zwischen juristischer Aufarbeitung und der Realität der Betroffenen? Und was muss getan werden, damit rassistische Gewalt in Deutschland besser erkannt und verfolgt werden kann? Diesen Fragen geht der neue COSMO-Podcast »Schwarz Rot Blut« auf den Grund. Kostenlos verfügbar, überall, wo es Podcasts gibt und unter:

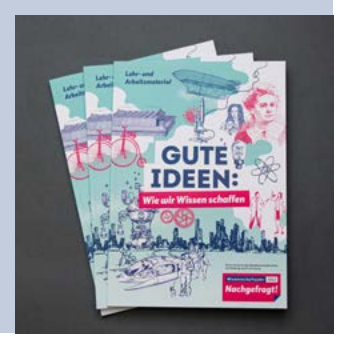
www1.wdr.de/radio/cosmo/podcast/schwarz-rotblut/index.html

Motivation im Unterricht: Wie lassen sich Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen abbauen?

Ein neues Themenheft für Schulpraktiker*innen veranschaulicht, welche Unterschiede es zwischen Mädchen und Jungen bei Motivation und Emotionen in bestimmten Schulfächern gibt und wie diese Unterschiede durch Fördermaßnahmen abgebaut werden können. Dafür hat das Zentrum für internationale Bildungsvergleichsstudien an der Technischen Universität München den aktuellen Forschungsstand ausgewertet. Die Metaanalyse zeigt unter anderem, dass sich Motivation und Interesse bei beiden Geschlechtern fördern lassen, Mädchen für MINT-Fächer begeistert werden können und dass sich traditionelle Rollenbilder vor allem in der Grundschule aufbrechen lassen. Außerdem haben Fördermaßnahmen eine besonders große Wirkung auf diejenigen Kinder und Jugendlichen, die eine besonders negative Einstellung zum jeweiligen Fach haben.

Zur Broschüre mit Praxistipps und zu Zusatzmaterial

Gute Ideen: Wie wir Wissen schaffen



Wie kann man etwas erforschen, das man gar nicht sieht? Was bedeutet »objektiv« eigentlich? Diesen und anderen Fragen spürt die Schulaktion »Gute Ideen: Wie wir Wissen schaffen« vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Wissenschaftsjahr 2022 nach. Das hierfür entwickelte Lehr- und Arbeitsmaterial für die Klassenstufen 5 bis 7, 8 bis 10 und der Sekundarstufe II führt in sieben Modulen in die Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens ein und zeigt anhand anschaulicher Beispiele, wie Wissen und Forschungsfragen eigentlich entstehen. Damit stellt die Aktion eine der zentralen menschlichen Eigenheiten in den Mittelpunkt – das Fragen selbst. Alle Materialien können ab sofort kostenfrei bestellt werden. Das Wissenschaftsjahr 2022 – Nachgefragt! ist eine gemeinsame Initiative vom BMBF und Wissenschaft im Dialog (WiD). Mehr Informationen und Bestellmöglichkeit:

www.wissenschaftsjahr.de/2022/aktionen/schulaktion

ANZEIGE

Extra Buch

VIELSEITIG UND MIT REDUZIERTEN PREISEN

z.B. Geschichte, Politik, Literatur, Sprachen, Kunst, Bilderbuch, Kinder- & Jugendliteratur, Kreativ-Techniken, Lernhilfen, Psychologie, Wissenschaften, Berlin, Kochen, Reisebuch, Foto, Garten, Natur, Musik, Theater, Film...

Mehringdamm 66
10961 Berlin
(030) 789 51 797
extrabuch@t-online.de
www.extra-buch.de
Mo-Fr 10-20 Uhr • Sa 10-18 Uhr

ANZEIGE

Debeka-Landesgeschäftsstelle
Werdauer Weg 3 a
10829 Berlin
Telefon (030) 7 88 06 - 0

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes

Debeka

Das **Füreinander** zählt.

AKTIVITÄTEN

Stay tuned mit dem neuen GEW Berlin-Seminarprogramm

Unsere Seminare sind ein Mix aus politischer Bildung und Gewerkschaftsarbeit sowie Angeboten für die pädagogische Praxis, Soft Skills und Selbstfürsorge. Meldet euch an – wir freuen uns auf euch!
Zum Seminarprogramm:

www.gew-berlin.de/seminare

Diversity Trainings

Die LADS-Akademie will Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen, nachgeordneter Behörden sowie Mitarbeitende gemeinnütziger Träger und Vereine mit einem breiten Angebot unterschiedlicher Bildungsformate für Diversity sensibilisieren, die Vernetzung fördern sowie institutionelle und individuelle Handlungskompetenzen stärken. Bis zum Jahresende 2022 sind insgesamt 15 – zum Teil mehrtägige – Seminare in Form von Diversity Trainings vorgesehen, die auch als Bildungszeit anerkannt sind. Inhalte und Termine:

www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-trainings

Demokratie-Ausstellung von und für Jugendliche

Im Internet unterwegs sein, mit Freund*innen diskutieren, neue Ideen auf den Weg bringen. Was das mit Demokratie zu tun hat, zeigt die neue Ausstellung »Hey, was geht?« im Jugend Museum Schöneberg. Hier erleben Kinder und Jugendliche – und natürlich auch Erwachsene – wie sie sich engagieren und wo sie mitbestimmen können. In den letzten zwei Jahren hat das Jugend Museum gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen zahlreiche Aktionen, Workshops und künstlerische Interventionen rund um das Thema Demokratie auf die Beine gestellt. Was muss passieren, damit Demokratie funktioniert? Welche Themen brennen jungen Menschen unter den Nägeln? Was wollen sie ändern? Und: Wie geht das? Die Ausstellung gibt einen Einblick in jugendliche Perspektiven auf Wahlen, Gleichberechtigung, Rassismus, Klimawandel oder Fake News. Und sie zeigt, was wir ändern können. Vom 17. Juni bis zum 13. November 2022 im Jugendmuseum, Hauptstr. 40/42, 10827 Berlin. Begleitend werden Workshops für Schulen und Gruppen ab Klassenstufe 6 angeboten. Mehr Infos:

www.discoverhistory-actnow.de/heywasgeht

Europaweite Aktionswoche: »Wasser ist Leben – Global lernen!«

Vom 14. bis 18. November findet die diesjährige Global Education Week statt, die in Deutschland in diesem Jahr unter dem Motto »Wasser ist Leben – Global lernen!« steht. Waschen, Hygiene und nicht zuletzt die Ernährung sind ohne Wasser nicht möglich. Aufgrund des Klimawandels häufen sich Starkregen und Überschwemmungen gegenwärtig. Konflikte um Wasser und das Plastikmüllproblem in den Ozeanen spitzen sich kontinuierlich zu. Akteur*innen des Globalen Lernens und der Bildung für nachhaltige Entwicklung greifen diese Themen vielfältig in ihren Bildungsangeboten auf und bieten Handlungsmöglichkeiten an. Man kann selbst sich mit Projekten aller Art beteiligen, die Globales Lernen und das Thema Wasser kreativ und kritisch verbinden. Das Format ist frei wählbar: ein Video, eine Vortragsreihe, eine Ausstellung, ein Lernmodul etc. Mehr Infos unter: *globaleducationweek.de*

SENIOR*INNEN

*Die Veranstaltungen der Senior*innen sind offen für alle GEW-Mitglieder und Gäste! Eintrittsgelder müssen selbst getragen werden. Wenn du über die Angebote für GEW-Senior*innen auf dem Laufenden sein möchtest, schicke eine Mail an seniorinnenteam@gew-berlin.de oder schau in den Veranstaltungskalender unter www.gew-berlin.de/veranstaltungskalender*

*Euer Senior*innen-Team*

Senior*innen Lichtenberg

• Donnerstag, 15. September | 11 Uhr
Spaziergang durch Friedrichshagen
Dr. Christian Meyer führt uns durch das beliebte Ausflugsziel vom Rathaus bis zur Brauerei. Wir erfahren, wie sich der Ort vom Kolonistendorf zum Seebad entwickelte, ein Dichterkreis etablierte und welche Rolle der Kapp-Putsch und der antifaschistische Widerstand spielten.
Treffpunkt: 11 Uhr Vorhalle S-Bahnhof Friedrichshagen, Kontakt: Dr. Christian Meyer, Tel. 030/79 70 19 32, Erich Juhnke, Tel. 030/975 75 64

• Montag, 3. Oktober 2022 | Uhrzeit zum Redaktionsschluss noch nicht bekannt
Ein Nachmittag für Else Laske-Schüler
Der DGB-Kreisvorstand Lichtenberg/Marzahn lädt wieder zu einem literarisch-musikalischen Nachmittag mit den Künstlerinnen Sabine Trost und Christine Wachholz ein. Die jüdische Schriftstellerin Else Laske-Schüler prägte einst mit Peter Hille, Karl Kraus und Franz Werfel die Berliner Bohème. Um einen finanziellen Beitrag wird gebeten. Treffpunkt: Marzahner Promenade 38; Stadtteilzentrum Marzahn-Mitte
Die Uhrzeit stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest, deshalb bitte im Stadtteilzentrum vorher erfragen. Tel.: 030/998 95 02, Fahrverbindung: Tram 6 und 16, Bus 191, 192 bis Marzahner Promenade, Kontakt: Ute Thomas, Tel. 0174/254 38 07

• Dienstag, 18. Oktober | 10.30 Uhr
Besuch des Landschaftsparks Johannisthal
Mit der Straßenbahn M 17 vorbei am Tierpark, an der Trabrennbahn, an den Rathenau- Hallen und am ehemaligen Kinderheim »Makarenko« zum jüngsten Berliner Landschaftspark, nahe dem Wissenschaftsstandort Adlershof. Auf dem Rundweg erfährt man viel über die Geschichte des früheren Flugfeldes und wie sich die Natur ihren Boden zurückeroberte.
Treffpunkt: 10.30 Uhr BVG- Haltestelle Landschaftspark Johannisthal, Fahrverbindung: vom U-Bhf. Tierpark mit der Tram M 17; wegen Bauarbeiten besteht auf der Strecke SEV (Ehrlichstraße – Wilhelminenhofstraße) oder bis Adlershof mit der S-Bahn, dann mit der Tram M 17, 61, 63; Kontakt: Brigitte Szartowicz, Tel. 030/51 09 80

ANZEIGEN

Ihre Farbanzeige in der bbz
Zum Beispiel Vierfarbdruck für nur 57 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer. Siehe auch die neue »Preisliste Farbanzeigen«. Tel. 030 - 613 93 60 oder info@bleifrei-berlin.de

THE COMMUNICATION ACADEMY BERLIN
Vielfalt als Ressource & Vielfalt als Chance
Fortbildungen 2022
- Theatermethoden für Sprech- und Stimmtraining
- Umgang mit unfairer Argumentation
- Das Puppenspiel in der pädagogischen und sozialen Arbeit
- Lampenfieber als Herausforderung

Dr. Karin Iqbal Bhatti / Frank Morawski, M. A.
Kalkreuthstr. 10, 10777 Berlin, Tel. 030-23 63 91 77
www.communication-academy.org

KLAPPE AUF, GRIPS AN.
GRIPS THEATER
Kai zieht in den Krieg und kommt mit Opa zurück 10+
Ein berührender Dialog zwischen den Generationen
22.+23. September | 10 Uhr
24. September | 16 Uhr
Ort GRIPS Hansaplatz, nur mit Kartenreservierung
Tickets & Infos 030 – 39 74 74 - 77 oder www.grips-theater.de

Senior*innen Pankow

• *Dienstag, 20. September | 10.30 Uhr*
Spaziergang mit Frau Friedrich »Von Tor zu Tor über'n Berg«
Treffpunkt: 10.30 Uhr, Torstr./Ecke Prenzlauer Allee, Kosten: 5 Euro, verantwortlich: Kollegin Blaschke
• *Dienstag, 18. Oktober | 9.45 Uhr*
Führung im DDR-Museum Berlin
Treffpunkt: 9.45 Uhr links an der zweiten Kasse, Kosten: 6,50 Euro, verantwortlich: Kollegin Slateff

Chor

7. und 21. September, 5. und 19. Oktober um 17.00 Uhr, Lette Verein, Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin; Kontakt: Peter Sperling und Christine Naumann, Tel. 030/28 43 25 01

Singkreis

14. und 28. September, 12. und 26. Oktober um 16.30 Uhr, Lette Verein, Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin; Kontakt: Luis von Simons, Tel. 0170/544 60 76 und Ulfert Krahé, Tel. 030/833 33 63

Stammtisch GEW Ruheständler*innen

28. September und 26. Oktober um 14.30 Uhr im Café Ulrichs, gegenüber dem GEW-Haus, Kontakt: Monika Rebitzki, Tel. 030/471 61 74

21. SEP	14.30 UHR	**Senior*innen/Junge Alte**
21. SEP	17.00 UHR	**AG Frieden**
21. SEP	18.00 UHR	**AG Lesben: Ort wird per Mail bekannt gegeben**
22. SEP	18.00 UHR	**Fachgruppe sozialpädagogische Fachkräfte**
23. SEP	18.00 UHR	**Fachgruppe Erwachsenenbildung**
29. SEP	15.30 UHR	**AG Jugendliteratur und Medien**
29. SEP	17.00 UHR	**Verbeamtung nach dem Referendariat, Online-Info-Veranstaltung zum Berufseinstieg Februar 2023**
04. OKT	17.30 UHR	**AG Berufsverbote**
05. OKT	15.00 UHR	**Senior*innen/Junge Alte: Vortrag Sucht**
05. OKT	17.00 UHR	**AG Quereinstieg**
05. OKT	18.00 UHR	**Neumitgliedertreffen**
06. OKT	17.00 UHR	**Fachgruppe Erwachsenenbildung Thema: Bildungszeit – mein gutes Recht auf Bildung**
07. OKT	18.00 UHR	**Sprecherinnenrat Landesausschuss für Frauenpolitik Expertinnengespräch Thema »Toxische Männlichkeit«**
11. OKT	19.00 UHR	**AG Schwule Lehrer**
12. OKT	19.00 UHR	**Fachgruppentreffen Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit**
18. OKT	17.00 UHR	**AG Medienbildung**
18. OKT	17.00 UHR	**Abteilung zentralverwaltete und berufliche Schulen (ABS)**
19. OKT	14.30 UHR	**Senior*innen/Junge Alte**
19. OKT	17.00 UHR	**AG Frieden**
19. OKT	18.00 UHR	**AG Lesben: Ort wird per Mail bekannt gegeben**
20. OKT	18.00 UHR	**Kita AG**
20. OKT	18.00 UHR	**Fachgruppe sozialpädagogische Fachkräfte**
21. OKT	18.00 UHR	**Fachgruppe Erwachsenenbildung**
31. OKT	16.30 UHR	**GEW-Betriebsgruppe HU**

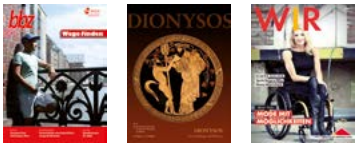
FOTO RÜCKSEITE: CANVA

HINWEIS

Das GEW-Haus ist, abhängig von der aktuellen Entwicklung rund um die Corona-Pandemie, nur eingeschränkt geöffnet. Bitte informiert euch über den aktuellen Stand unter *www.gew-berlin.de*. Wenn ihr Fragen habt, meldet euch unter *info@gew-berlin.de*.

ANZEIGEN

bleifrei Medien + Kommunikation
Erkelenzdamm 9 • 10999 Berlin • Tel. 61 39 36-0
info@bleifrei-berlin.de • www.bleifrei-berlin.de



bleifrei Medien Kommunikation

GEWERKSCHAFT **Wir sind engagiert** in der journalistischen Gestaltung von Gewerkschaftspublikationen.
KULTUR **Wir sind versiert** in der Umsetzung komplexer gestalterischer, farb- und bildbetonter Anforderungen, wie sie Kunst- und Kulturinstitute stellen.
SOZIALES **Wir sind kompetent und ideenreich** im Konzipieren zielgruppengerechter Printmedien.

Klinik am Leisberg
BADEN-BADEN

Von hier an geht es aufwärts!
Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, erstklassiges Krisenmanagement, viele erlebnisintensive Erfahrungen, erfreulicher Rahmen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc.
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen / Beihilfe
Info-Tel.: 07221/39 39 30
Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
www.leisberg-klinik.de

ANZEIGE

Supervision, Coaching, Beratung
Erfahrung seit über 25 Jahren in den Bereichen Schule und Erziehung
Hoferichter Supervision Berlin
Karena Hoferichter
Haydnstraße 4, 12203 Berlin oder
Marschnerstraße 12, 12203 Berlin
Telefon: +49 (0)171 32 13 804
Telefax: +49 (0)30 84 30 99 92
E-Mail: info@hoferichter-supervision.de
www.hoferichter-supervision.de
FiL
DGSv

Von A wie Abordnung bis Z wie Zulage

Mehr Informationen
www.gew-berlin.de/beamtinnen-abc

Nach knapp zwei Jahrzehnten kehrt Berlin zur Verbeamtung seiner Lehrkräfte zurück. Diese Möglichkeit erhalten nur diejenigen, die die persönlichen und die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Angestellten verdienen einen fairen Ausgleich, wenn sie nicht verbeamtet werden können oder wollen. Gerecht, solidarisch und unkompliziert muss es ablaufen!

GEW BERLIN

Ahornstraße 5 | 10787 Berlin | Tel. 21 99 93-0 | info@gew-berlin.de | www.gew-berlin.de